

# Bedrijfsvoering

## Samen werken aan maatschappelijke opgaven

Onze organisatie werkt aan de veranderende rol van de overheid. Daarin wordt er -naast gebruikelijke vormen van beleidssturing- ook vanuit netwerksturing (steeds vaker) samen met partners aan maatschappelijke opgaven gewerkt. Dit is nodig om zowel nu als in de toekomst maatschappelijk toegevoegde waarde te (kunnen) blijven leveren. In het coalitieakkoord 'Samen verschil maken' benoemden we het toenemende belang van de samenwerking tussen medeoverheden, bedrijven en organisaties. Als organisatie ontwikkelen we passende werkwijzen bij bovenstaande veranderingen. Daar willen we niet mee zeggen dat de gebruikelijke werkwijzen uit het verleden niet langer toepasbaar zijn. We zien wel dat we nieuwe vraagstukken niet altijd met deze gebruikelijke werkwijzen kunnen organiseren.

## Speerpunten

Samenwerking met partners

- Opgave gericht werken
- strategisch personeelsbeleid
- talentmanagement
- Goed werkgeverschap
- Basis op orde
- Modernisering
- Digitalisering
- Huisvesting

## Kengetallen

**Capaciteit ambtelijke organisatie**

### **Bezetting:**

Ambtelijke organisatie: 528

Statengriffie: 6,6\*

Rekenkamer: 2,2

*\*In de zomernota 2019 wordt aan Provinciale Staten voorgesteld de capaciteit van de Statengriffie uit te breiden met 2,6 fte. De uitbreiding is nog niet verwerkt in de gepresenteerde capaciteit.*

## Beleidskader

- Norm voor externe inhuur is, conform de Rijksnorm, maximaal 10% van de totale personele uitgaven
- Inkoopbeleid
- Informatiebeleid

*\* Deze beleidskaders zijn een bevoegdheid van GS/Concerndirectie.*

## Opgavengericht werken

Onze organisatie werkt opgavengericht. Dat betekent dat het maatschappelijk resultaat centraal staat in onze manier van werken. Het betekent ook dat de inhoud van het werk leidend is voor wat wij als organisatie doen. Om dit alles goed te kunnen doen, ontwikkelen we ons naar een hybride organisatie. Dit is een organisatie waarin verschillende werkvormen worden toegepast, passend bij het werk wat er te doen is. Voor een deel werkt de organisatie als lijnorganisatie. Voorbeelden zijn de bedrijfsvoeringsafdelingen en uitvoerende afdelingen (zoals subsidieverlening, vergunningverlening en beheer en onderhoud van wegen). Een ander deel van de organisatie werkt op een programmatische en projectmatige manier. In 2020 worden deze werkwijzen - net als in 2019- toegepast bij het realiseren van de ambities uit het coalitieakkoord 'Samen verschil maken 2019-2023'.

## Leren en ontwikkelen

Medewerkers kansen bieden op zelfontplooiing en tegelijkertijd zorgen voor de juiste persoon, op het juiste moment werkzaam aan de juiste taken. Nu en in de toekomst. We vinden het belangrijk om met elkaar te leren wat de veranderende manier van werken oplevert en wat dit vraagt van de ontwikkeling van medewerkers. Uitgangspunt is dat de inhoudelijke opgave - dat wat er te doen is - leidend is voor de inzet van mens en middelen en de manier waarop we de uitvoering organiseren. Het werken met opdrachten in plaats van vaste functies maakt hier onderdeel van uit. Daarbij heeft de medewerker meer ruimte en meer professionele verantwoordelijkheid om eigen regie te voeren op de loopbaan bij de Provincie en breed inzetbaar te zijn. Daarom bieden wij structureel een breed opleidingsaanbod aan onze medewerker.

## Goed werkgeverschap: Strategisch personeelsbeleid en personeelsplanning

In het werken aan maatschappelijk resultaat heeft de Provincie een belangrijke verantwoordelijkheid, namelijk die van goed werkgever. De organisatie heeft de afgelopen jaren geïnvesteerd in het zijn van een organisatie die een afspiegeling vormt van de Zeeuwse maatschappij. Dit vertaalde zich bijvoorbeeld in het aannemen van nieuwe medewerkers op het gebied van inclusieve organisatie (participatiewet), het in dienst nemen (in plaats van uitbesteding) van een aantal bedrijfsvoeringstaken vanuit goed werkgeverschap op alle opleidingsniveaus, het bieden van werkperspectief voor afgestudeerden en zorgdragen voor stageplaatsen aan scholieren en studenten. Het werken met opdrachten biedt daarnaast ook perspectief voor alle medewerkers en de mogelijkheid om breed inzetbaar te zijn.

Steeds vaker werken we samen met partners. Denk bijvoorbeeld op het gebied van werving en selectie. Ook 2020 en in volgende jaren blijft strategisch personeelsbeleid en personeelsplanning van groot belang. Dit alles in samenhang met een omvangrijke uitstroom door medewerkers met een pensioengerechtigde leeftijd vanaf 2023 in combinatie met krapte op de arbeidsmarkt.

## Gastvrijheid in het Provinciehuis

Het jaar 2020 wordt het jaar van de uitwerking van vele voorbereidingen op het gebied van aanpassingen in ons Provinciehuis, vooral in het hoofdgebouw van het Abdijcomplex. Daarmee willen we verdere ambities realiseren op het gebied van ontmoeting en samenwerking. Zo zal de verbouwing van de entree en de netwerkrimte ten behoeve van de Hospitality van het Provinciehuis ten uitvoer worden gebracht. Daarnaast hebben we aandacht voor de diversiteit in taakuitvoering die we hebben. Zo creëren we diversiteit in werkruimten: van stiltewerkplek tot samenwerken en creatie. Geschikt en uitnodigend voor onze medewerkers en partners, uitgevoerd in de herkenbare look & feel van de Zeeland merkstijl. De restauratieve voorziening krijgt een andere exploitatie, een die meer eisen stelt aan de kwaliteit van de producten en de begeleiding van onze medewerkers vanuit de participatiewet. Bij alle aanpassingen staat duurzaamheid hoog in het vaandel. Denk bijvoorbeeld aan circulaire materialen in ons meubilair en recycling van afval.

## Inkopen en aanbesteden

In 2020 zullen de ambities van het college op het gebied van maatschappelijk verantwoord inkopen, innovatie en het verduurzamen van inkoop worden uitgevoerd zoals opgenomen in het actieplan 'Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI) 2017-2020'. We kopen biobased, circulair en CO2 neutraal in. In 2020 wordt gewerkt aan een vertaling van de doelen van maatschappelijk verantwoord inkopen in de Sustainable Development Goals (SDG's) zoals deze zijn opgesteld door de Verenigde Naties. Daarmee worden de doelen op uniforme wijze transparant en meetbaar gemaakt, óók voor de markt. In 2020 gaan we extra aandacht geven aan naleving van contractmanagement. Daarbij wordt gecontroleerd of afspraken die met leveranciers zijn overeengekomen in de aanbestedingen ook worden nagekomen. Er worden één of twee gerichte marktbijsamenkomsten georganiseerd voor het lokale (Zeeuwse) MKB om Innovatie te stimuleren op het gebied van producten, diensten of de manier van aanbesteden. We organiseren dat samen met de Zeeuwse gemeentes.

## Informatievoorziening en automatisering

Zowel binnen als buiten onze organisatie vinden er ten aanzien van informatievoorziening en automatisering in hoog tempo ontwikkelingen plaats. Het is belangrijk om daar tijdig en verantwoord op te anticiperen, ook omdat het accent steeds meer komt te liggen op externe samenwerking via de maatschappelijke opgaven. Vanuit de (opgavegerichte) samenwerking is het van belang om tijdig over betrouwbare (en beveiligde) informatie te kunnen beschikken, zodat die ook gedeeld kan worden.

Om deze ontwikkelingen optimaal te faciliteren zullen de ondersteunende taken, werkwijzen en processen hierop ingericht en toegesneden moeten worden. Onderdeel daarvan is het ontwikkelen van een visie en strategie voor het informatiemanagement op organisatieniveau (zgn. I-Governance). Dit maakt het mogelijk om op concernniveau actief te sturen op de diverse onderwerpen die van belang zijn voor de optimale inrichting en uitvoering van de informatievoorziening.

In dat verband is een belangrijke start gemaakt met de borging van de Informatieveiligheid (ISO 27001). Dit meerjarig project heeft tot doel om de vertrouwelijkheid, beschikbaarheid en integriteit van informatie binnen de organisatie zeker te stellen. Verder zal met het project 'zaakgericht werken' de organisatie beschikken over de faciliteiten om volledig digitaal en zaakgericht te werken, zowel intern als extern met als belangrijkste voordelen:

- burgers en organisaties kunnen op digitale wijze zaken met de Provincie doen.
- interne administratieve processen kunnen verder worden geoptimaliseerd.
- de informatievastlegging rondom het opgavegericht en projectmatig werken kan worden ondersteund.
- de archiefwaardigheid van de (digitale) informatie wordt geborgd (NEN 2082).

Op interprovinciaal niveau is een samenwerking voor een Interprovinciale Digitale Agenda gestart (IDA). Deze samenwerking sluit ten dele aan op de doelstelling uit het coalitieakkoord Samen verschil maken 2019-2023 om visie in de vorm van een Digitale Agenda te ontwikkelen. Daarmee ligt er, zowel binnen als buiten Zeeland, een belangrijke basis voor het agenderen en formuleren van ontwikkelingen op het gebied van digitalisering. Omdat beide ontwikkelingen naar verwachting belangrijke pijlers zijn in onze organisatie voor de ontwikkelingen op het gebied van digitalisering, automatisering en informatievoorziening zal hieraan actief worden bijgedragen.

Hoewel de besluitvorming rond de Wet Open Overheid nog niet is afgerond mag verwacht worden dat voorbereidende werkzaamheden al noodzakelijk zullen zijn. De toepassing van de Wet beoogt overheden en semi-overheden transparanter te maken om zo het belang van openbaarheid van publieke informatie voor de democratische rechtsstaat, de burger, het bestuur en economische ontwikkeling beter te dienen.

## **Communicatie**

We willen het beste voor de Zeeuwen en de Zeeland. En dan is in de veranderende wereld van nu is vrijwel alles communicatie. Pers, publiek en politiek beoordelen onze organisatie op ons vermogen om te communiceren. Dat doen we omdat er een wettelijke plicht is om actief en passief informatie te verschaffen. Maar ook omdat communicatie een instrument is om doelstellingen te bereiken en om de Zeeuwse samenleving de toegevoegde waarde van de Provincie Zeeland te laten zien. Dat doen we via mensen: bestuurders en medewerkers en via middelen zoals social media, zeeland.nl, provinciewerk, online magazines, huisstijl, narrowcasting, beeldloket en mediaberichten. Via halen en brengen, interactief, duidelijk, betrouwbaar, deskundig, inspirerend en geloofwaardig. In 2020 zetten we in op het verder vergroten van het aantal volgers en nog meer likeable worden. We gaan daar nog meer beeld en video voor inzetten. Governance gaat meer aandacht krijgen, vanwege zichtbaarheid en het werken in opgaven. Net als digitale toegankelijkheid.

## **Controloffunctie**

De controloffunctie is er op gericht om een goed georganiseerd en geaccepteerd systeem van sturing en beheersing te realiseren. Zodanig dat control een vanzelfsprekend onderdeel is van het dagelijks handelen van medewerkers.

Er wordt structureel gewerkt aan de volgende vijf hoofdonderwerpen.

1. Planning & Control: de ontwikkeling en implementatie van een sluitend raamwerk waarmee bestuur en politiek in staat wordt gesteld om te kiezen, te sturen en te verantwoorden. Belangrijke werkzaamheden hierbij zijn het toetsen van procesbeschrijvingen, adviseren over interne controles, het uitvoeren van verbijzonderde interne controle en het ontsluiten van managementinformatie.

2. Projectcontrol: toetsen van en adviseren over de beheersing van de grote projecten en programma's
3. Risicomanagement: samen met het kernteam risicomanagement het risicobewustzijn in de organisatie verhogen en de toepassing van risicomanagement professionaliseren.
4. Projectaudits: de doorlichting van projecten aan de hand van een vaste set criteria.
5. 217a onderzoek: op grond van artikel 217a van de Provinciewet wordt in opdracht van het college onderzoek uitgevoerd naar de doelmatigheid en doeltreffendheid van het door Gedeputeerde Staten gevoerde bestuur.

Jaarlijks worden meerdere plannen opgesteld voor de werkzaamheden van de controlfunctie. Het betreft onder andere een controleplan voor de interne controle, een auditplan voor projectaudits van grote projecten en een onderzoeksplan voor onderzoeken naar doelmatigheid en doeltreffendheid.

Een belangrijke ontwikkeling is de rechtmatigheidsverklaring. Landelijk is er wetgeving in ontwikkeling om te komen tot een eigen rechtmatigheidsverklaring die het college jaarlijks bij de jaarrekening opstelt. Het doel is om vast te stellen of baten, lasten en balansmutaties rechtmatig tot stand zijn gekomen, dat wil zeggen overeenkomstig relevante (financiële) wet en regelgeving. De exacte scope van deze verantwoording is landelijk nog niet bepaald. We zullen deze ontwikkeling volgen en noodzakelijke voorbereidingen hiervoor treffen.

### **Structurele ambities**

Naast de bovengenoemde bestuurlijke ambities hebben wij binnen onze bedrijfsvoering een aantal structurele doelstellingen waaraan we ook in 2020 invulling geven:

- Het ziekteverzuim binnen onze organisatie bedraagt niet meer van 4,1% (landelijke Verbaannorm). Na een periode van stijging neemt het is het verzuim terug af. Ook in 2020 worden aanvullende maatregelen genomen om het ziekteverzuim te reduceren,.
- Wij faciliteren binnen onze organisatie minimaal vijftien stageplaatsen per jaar.
- Onze externe inhuur bedraagt niet meer dan 10% dan de Rijksnorm (comply or explain).
- Wij realiseren in 2020 de landelijke norm van minimaal 16,76 fte (1fte = 25,5 uur) aan banen voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt (Participatiewet). De organisatie loopt op schema om deze ambitie te realiseren.