

Paragraaf Bedrijfsvoering

Samen slimmer voor Zeeland

We willen we het beste voor Zeeland en de Zeeuwen. Dat doen we op verschillende manieren. We doen het via beleidssturing, netwerksturing en vanuit wettelijke taken. We werken steeds meer samen met partners aan maatschappelijke opgaven. Dit is nodig om zowel nu als in de toekomst maatschappelijk toegevoegde waarde te blijven leveren. Daarnaast geldt ook dat maatschappelijke ontwikkelingen zoals digitalisering van invloed zijn op ons werk. Deze ontwikkelingen zorgen ervoor dat we flexibel moeten zijn in hoe we ons werk organiseren.

Binnen de organisatie is de interne bedrijfsvoering een belangrijke voorwaarde voor het ondersteunen van de taken en opgaven. De landelijke onderwerpen, zoals de opgave landelijk gebied en stikstof, energie en klimaat vragen de komende periode veel van de provincies. Daarom is het belangrijk dat we de nodige dienstverlening kunnen leveren, naast wat we nu al doen.

Onder dit motto is gemeenschappelijke toekomstvisie voor de interne bedrijfsvoering vastgesteld, waarvan de uitvoering gestart is in 2022. Voor deze toekomstvisie zijn er enkele kernwaarden ontwikkeld:

- samenwerken als kunst
- resultaatgerichtheid
- vergroten in- en externe oriëntatie
- adaptie & flexibiliteit
- innovatief en inventief
- bespreken en verbeteren

Kengetallen

Capaciteit ambtelijke organisatie

Bezetting:

Ambtelijke organisatie: 592,5 fte

Statengriffie: 8,3 fte

Rekenkamer: 1,8 fte

Totaal: 602,6 fte

Beleidskader

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

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

Maatschappelijk verantwoord inkopen en aanbesteden

Het Manifest Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen 2022-2025 is ondertekend. De thema's waarop via dit manifest is gecommiteerd zijn circulariteit, milieu, social return on investment, toepassen van de internationale sociale voorwaarden en diversiteit en inclusie. Dit laatste thema is nieuw, de andere thema's maakten al onderdeel uit van het Plan Maatschappelijk Verantwoord inkopen 2021-2024. Thema's waarvoor ook de mogelijkheden worden bekeken om mee te nemen in inkoopopdrachten zijn gezondheid, emissiereductie, bevorderen leefbaarheid, duurzaam groenbeheer, ruimtebeslag beperken en bodemvruchtbaarheid verbeteren. Alle thema's zijn vertaald in sustainable development goals (SDG's) en er wordt per inkoopvraag bepaald welke SDG's worden uitgevraagd. Twee projecten die in 2022 zijn gemaakt en waarin veel maatschappelijke thema's zijn meegenomen, zijn de aanleg van de rotonde bij Ritthem waarbij de N662 aansluit op de A58 en de bouw van een veldstation voor natuuronderzoek en -monitoring in Grenspark Groot-Saefthinge. Details van deze opdrachten en welke effecten daarmee behaald worden per SDG is terug te lezen op ons digitaal dashboard www.miviplatform.nl. Voorbeelden worden op dit platform door ons gedeeld zodat anderen ervan kunnen leren.

In 2022 is met beleidsmedewerkers, marktpartijen en belangenorganisaties en de HZ University of

Applied Sciences gewerkt aan indicatoren om de effecten van de inkopen en aanbestedingen te kunnen meten als de prestatie is geleverd. De opzet is klaar om uit te rollen en deze is ook in Europees verband gedeeld en getoetst. De HZ University of Applied Sciences heeft ook meegewerkt aan het verkrijgen van inzicht in de schadelijkheid voor het milieu van smeer- en schoonmaakmiddelen die in gebruik zijn bij de Provincie. Gezamenlijk is gezocht naar milieuvriendelijke alternatieven. In oktober is het Interreg 2 Seas project Circular Biobased Construction Industry (CBCI) geëindigd. We namen als partner deel in dit project. In dit project zijn er twee whitepapers gemaakt

Gevolgen Tijd- en plaatsbewust werken (TPBW)

De coronacrisis heeft grote maatschappelijke invloed op Zeeland, op onze doelen en ook op onze organisatie. Het doel om samen verschil te maken met partners blijft onverminderd hoog. Gericht op de lange termijn willen we leren van de nieuwe inzichten die deze coronacrisis ons heeft gebracht.

De organisatie maakt op dit moment keuzes om het werken op afstand een (meer) structurele plek te geven in de bedrijfsvoering en de omvang/inrichting van haar kantoorgebouwen aan te passen op de veranderende functie. Er wordt van uitgegaan dat medewerkers bewuste keuzes maken voor de plek waar wordt gewerkt en afwegen of en zo ja, hoe zakelijk wordt gereisd. Dit levert bij de juiste balans een win-win-win situatie op voor maatschappij, werkgever en werknemer.

Het Abdijcomplex als fysieke ontmoetingsplek voor medewerkers, bestuurders, klanten en/of netwerkpartners blijft ook in de toekomst een cruciale rol vervullen. Tegelijkertijd maken digitale ontwikkelingen het mogelijk om (soms zelfs effectiever) op afstand te werken, bijvoorbeeld omdat het werk concentratie vraagt of om reistijd (en daarmee samenhangend CO2 uitstoot) te vermijden. De aanpak gaat in op drie punten:

- De mentale werkomgeving. Meer verantwoordelijkheid en vrijheid krijgt vorm in een verandering van organisatiecultuur en ook de houding en het gedrag van medewerkers.
- De fysieke werkomgeving die ingericht wordt volgens de principes van TPBW, zowel in de kantoorgebouwen als bij werken op afstand (thuis).
- De virtuele werkomgeving waardoor tijd- en plaats onafhankelijk werken mogelijk wordt en die samenwerking en kennisdeling ondersteunt.

De keuzes en bijbehorende instrumenten vullen elkaar aan zowel inhoudelijk als financieel. Uitgangspunt is dat deze verandering zoveel als mogelijk te bekostigen door bestaande overheadbudgetten anders te gebruiken.

Speerpunten voor 2022 zijn:

- Maken van nieuwe ruimtes in de gebouwen. Onder andere gericht op ontmoeten/samenwerken, projectmatig werken en video-vergaderen.
- Uitwerken thuiswerkfaciliteiten voor medewerkers op basis van Arbonormen.
- Aanpassen van de stijl van leidinggeven gericht op het op afstand resultaatgericht leiding geven aan medewerkers mét aandacht voor samenwerken en sociale verbinding.
- Bewaken van de balans tussen werk-privé met extra aandacht voor vitaliteit.
- Verduurzamen van het vervoersbeleid, hieronder verder toegelicht.
- Moderniseren van de werkomgeving (in het vervolg verder toegelicht).

Goed werkgeverschap: Strategisch personeelsbeleid en personeelsplanning

Strategische personeelsplanning (afgekort SPP)

Bij het werken aan maatschappelijke doelen wil de Provincie een goede werkgever zijn. Daarom proberen we een afspiegeling te zijn van de Zeeuwse samenleving. Zo nemen we regelmatig nieuwe medewerkers die vallen onder de participatiewet. Zo voldoen we aan de landelijk gestelde doelen. Bepaalde taken doen we bewust met eigen personeel, in plaats van uit te besteden. Denk bijvoorbeeld aan onze facilitaire medewerkers. Daarnaast bieden we werk voor afgestudeerden en hebben we twintig stageplaatsen voor scholieren en studenten van diverse opleidingsrichtingen. Daarmee bieden we perspectief in Zeeland en geven zelf het goede voorbeeld. Het werken met opdrachten biedt perspectief voor alle medewerkers en de mogelijkheid om breed inzetbaar te zijn en

zich verder te ontwikkelen.

Ook in 2022 is strategisch personeelsbeleid en personeelsplanning van groot belang. Dat blijft zo de komende jaren. Door een grote uitstroom van medewerkers met een pensioengerechtigde leeftijd vanaf 2022 (ook door de pre-pensioenkeuzes), in combinatie met de krapte op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk een goed en aantrekkelijk werkgever te zijn voor de regio. Dat gebeurt door nieuwe afspraken in de cao provinciale sector voor 2022-2023. Maar ook door aanpassing van lokaal beleid waarin nieuwe afspraken over hybride werken staan en duurzame inzetbaarheid van medewerker belangrijk is.

Strategische personeelsplanning is daarnaast een jaarlijks terugkerend onderwerp doordat het onderwerp staat in de jaarlijkse P&C-cyclus. De acties van 2022 waren onder andere opvolgingsplanning van kritische functies, vervanging van uitstroom AOW, behoud van kennis en een organisatie brede inventarisatie van het potentieel van het bestaande personeel.

Moderniseren van de werkomgeving

“Tijd en plaats bewust werken” vereist een andere dienstverlening en middelen in de IT- en informatiebeheer.

In 2022 zijn er meer digitale vergaderfaciliteiten in de algemene vergaderruimten en het statencomplex bijgekomen. Daarnaast zijn we in 2022 samen met collega's uit de afdelingen en opgaven begonnen met de voorbereidingen voor het gebruik van Microsoft 365. Het plan van aanpak (zogenaamde grondplaat) en een aanbesteding is klaar voor de vervolgfase. De uitrol van Microsoft 365 moet zorgen voor meer kwaliteit van informatiebeheer. Ook is de interprovinciale aanbesteding voor Telefonie (PT2023) opgestart, waar de Provincie Zeeland aan deelneemt. Er werd geïnvesteerd in het verbeteren van de eerste en tweede lijns dienstverlening. Er is opnieuw gekeken naar de leverings- en "change" processen en het invoeren van een nieuw Service Managementsysteem (samen met de afdeling Facilitaire Zaken). Het verbeteren van de "zelfservice"-mogelijkheden was onderdeel van de uitvoering. Daarnaast is er aandacht voor het werken binnen de kaders van informatieveiligheid met als basisprincipe “bewust veilig genoeg” en verbeteren van onze infrastructuur.

In 2023 bouwen we verder aan het organiseren van het “digitaal gemak” in ons werk, onder andere met de uitrol van de cloud- functionaliteiten van Microsoft 365 en de ingebruikname van Facilitator als digitaal loket voor de dienstverlening van I&A en Facilitair.

Een belangrijk aandachtspunt daarbij is dat we aansluiten op de behoeften van de medewerkers, GS en PS in het gebruik van deze digitale middelen in hun keuzes in tijd en plaats bewust werken en vergaderen.

Verduurzaming vervoersbeleid

Onze doelen van aantrekkelijk en modern werkgeverschap zijn te koppelen aan doelen van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). In 2022 voerden we acties uit om werknemers aan te moedigen duurzaam te reizen. De acties dragen bij aan het behalen van de doelstellingen in de Regionale Energiestrategie Zeeland (RES): 49% CO2-vermindering van zakelijke reizen in 2030 en een zero emissie mobiliteit in 2050. Ook sluit dit doel aan op de sectorale werkgeversvisie 2025, waarin een visie staat op hoe werkgever en werknemer verantwoord tijd- en plaatsbewust (TPBW) kunnen werken. In 2022 was een herziening van de forensenregeling en uitbreiding van het eigen vervoerspark met onder andere fietsfaciliteiten en elektrische (deel)auto's.

Sturen mét data = sturen óp data

We gebruiken data als feitelijke onderbouwing van onze keuzes en besluitvorming. Met behulp van data-analyse zien we de effecten van ons beleid en kunnen we desgewenst bijstellen. Zo hebben we in 2022 voor diverse beleidsterreinen KPI's geformuleerd (kritische prestatie-indicatoren) en zijn er relevante inzichten verkregen o.a. met behulp van data science. We hebben de ontwikkeling van diverse informatieproducten in gang gezet, waaronder diverse dashboards voor stikstof en fijnstof en voor de proeftuin Zeelandbrug. Deze informatieproducten geven invulling aan het data gedreven werken.

Verdere ontwikkelingen in 2022:

- Uitbreiding van data-science-analyses, modelmatig werken, simulatie en voorspellingen. In dit licht zien we ook de realisatie en uitbouw van een aantal Digital Twins: virtuele weergaven

van fysieke/ruimtelijke objecten (denk aan: Zeelandbrug, Zeeuwse bodem, Kop van Schouwen).

- De opvolging van de aanbevelingen zoals de Hogeschool Zeeland die heeft gedaan in de 'Eindrapportage Data-Alliantie Zeeland Fase 1' ingericht.
- Het uitbouwen van het fundament onder data-inwinning en data-gebruik: vaardigheden, technieken, gegevensmanagement en data-governance. Dit fundament fungeert niet alleen als kwaliteitsborging maar het is ook een krachtig vliegwiel voor verdere data-toepassingen.
- Het operationaliseren van de aanbevelingen van de verkenning Ethiek en de Digitale Transformatie.

In 2023 werken we hier verder aan. Ook de inventarisatie en registratie van sensor-gebruik en toepassing van Artificial Intelligence (AI) krijgt in 2023 een professionaliseringsslag. Daarnaast zal het aangaan van data-samenwerkingen met Zeeuwse overheden en kennisinstellingen (DAZ Fase 2) meer vorm gaan krijgen.

De Zeeuwse Digitale agenda

De Verkenning Zeeuwse Digitale agenda is in de Statenvergadering van 23 juli 2021 vastgesteld. In het laatste halfjaar 2022 is de sturing op het programma opgezet en is de monitoringsystematiek begonnen om de voortgang op de 31 projecten in kaart te brengen. Er wordt vooral gekeken naar het Uitvoeringsprogramma Digitale Agenda (UDA) op de projecten waarbij de UDA ook een positief effect heeft. Het UDA is een dynamisch programma dat startte met 31 projecten. Deze projecten waren gekoppeld aan de benoemde hoofdthema's. Dit zijn data ontketenen, connectiviteit, innovatie MKB, dienstverlening. Het verloop van de projecten wordt elk half jaarlijks bekeken. Over de resultaten worden de Staten, geïnformeerd.

Impact digitalisering en Wetgeving op informatiebeheer

Vanwege de verdergaande ontwikkelingen op het gebied van digitalisering is de rol van de klassieke DIV (Documentaire Informatie Voorziening) steeds meer aan het veranderen. Informatie wordt digitaal gecreëerd, verzonden en bewaard. Medewerkers zijn zelf steeds meer verantwoordelijk voor het op de juiste manier omgaan met informatie. De rol van de klassieke DIV-medewerker verandert meer en meer naar een rol van informatieadviseur en informatiedienstverlener. In 2022 is uitvoering gegeven aan het verder vormgeven van het inrichtingsmodel voor het functioneel- en informatiebeheer, met als doel om de organisatie van ons informatiebeheer nog beter in te richten. In het kader van het transitietraject hebben medewerkers diverse trainingen gevolgd, o.a. op het gebied van adviesvaardigheid en op ten behoeve van het digitoegankelijk maken van documenten. Daarnaast hebben ze toegang tot een vakgerichte e-learningomgeving. De medewerkers groeien toe naar hun nieuwe rollen. Daarnaast is een (extra) functie medewerker kwaliteitsverbetering informatiebeheer gecreëerd en ingevuld en een extra Informatiebeheerder A (start in 2023). Verder heeft een eerste oriëntatie op een kwaliteitssystematiek plaatsgevonden en is, voor het voldoen aan verschillende wetgeving voor de digitale dienstverlening, het digitale subsidieloket gepubliceerd met behulp van het Zaaksysteem. De Informatiebeheerders zijn tevens aangewezen als contactpersoon i.k.v. de Woo.

In 2023 geven we verder vervolg aan:

- De organisatie bewuster maken van het belang van goed informatiebeheer en hun eigen verantwoordelijkheid hierin.
- Het verder invullen van de kwaliteitssystematiek informatiebeheer in combinatie met het opstellen van een informatiebeheerplan.
- Het, in navolging op het publiceren van het digitaal subsidieloket, een volgend aantal dienstverleningsprocessen op dezelfde wijze verbeteren en volledig digitaal aanbieden en afhandelen.
- Het verder implementeren en verbeteren van de digitoegankelijkheid van onze informatie.
- Het verbeteren van de administratieve verloop van het GS-besluitvormingsproces.

Cybercrime

Informatieveiligheid is meer dan het nemen van technische maatregelen. In het Informatieveiligheidsbeleid 2019-2023 wordt ingezet op het verhogen van informatieveiligheid en op verdere professionalisering van de informatieveiligheidsfunctie. Een betrouwbare informatievoorziening is noodzakelijk voor het goed functioneren van het provinciaal bestuur. Informatieveiligheid heeft een integrale aanpak nodig, goed opdrachtgeverschap en risicobewustzijn; ieder organisatieonderdeel is hierbij betrokken.

Het was de ambitie om eind 2021 gecertificeerd te zijn voor ISO27001. Zorgvuldigheid bij implementatie en het kwalitatief goed krijgen van beheerprocessen maakten dat dit doel bijgesteld werd en de certificering in 2022 is geregeld. In november 2022 is onze organisatie getoetst op de ISO-27001 norm en daarbij is de Provincie Zeeland gekwalificeerd voor certificering en voorgedragen bij de certificeringscommissie. We verwachten het officiële ISO-certificaat in het eerste halfjaar 2023 te ontvangen.

In 2023 zal de NIS2-richtlijn worden gebruikt. De NIS2-richtlijn is in het leven geroepen om de continuïteit en integriteit van een aantal vitale sectoren te garanderen. De EU heeft nu overheidsorganen als vitale sectoren aangemerkt. De Provincie moet nu dus ook aan deze richtlijn te voldoen.

Financieel meerjarig perspectief

De begroting voor 2023 laat zien dat de structurele financiële ruimte voor nieuwe ambities en het oplossen van knelpunten de komende jaren beperkt is. Hoe de structurele ruimte zich de komende jaren zal ontwikkelen is onder meer afhankelijk van wijzigingen in de financieringssysteem voor provincies en eventuele dividenduitkeringen van verbonden partijen. In 2023 zal een nieuw college van start gaan. Afhankelijk van de omvang van nieuwe ambities die dit college heeft kan onderzocht worden welke ombuigingsmogelijkheden er zijn binnen de huidige meerjarenbegroting.

Financiële informatievoorziening

In 2019 zijn we in overleg met Provinciale Staten tot aanschaf van het softwarepakket Pepperflow overgegaan. Pepperflow is een rapportagetool en wordt gebruikt voor het opstellen en digitaal publiceren van onze P&C documenten zoals begroting en jaarrekening.

In 2022 hebben we verder ingezet op gebruik van deze rapportagetool, onder meer in de kwartaalrapportages grote projecten. Intern benutten we de ontwikkelingen van de rapportagetool om onder meer het zogenaamde 'verbeterregister' vorm te geven, maar ook voortgangsinformatie over provinciale doelen te verzamelen. Hierop zullen we de komende jaren ook verder inzetten.

Doorontwikkeling Horizontaal Toezicht

De Belastingdienst heeft het afgelopen jaar gewerkt aan de doorontwikkeling van het Horizontaal Toezicht (DHT) dat leidt tot veranderingen die gevolgen hebben voor (de samenwerking tussen) de Provincie en de Belastingdienst.

In het verleden lag de nadruk op de samenwerking met de Belastingdienst. Nu is de aandacht in de nieuwe opzet verschoven naar het zelf (systematisch) monitoren van interne beheersmaatregelen.

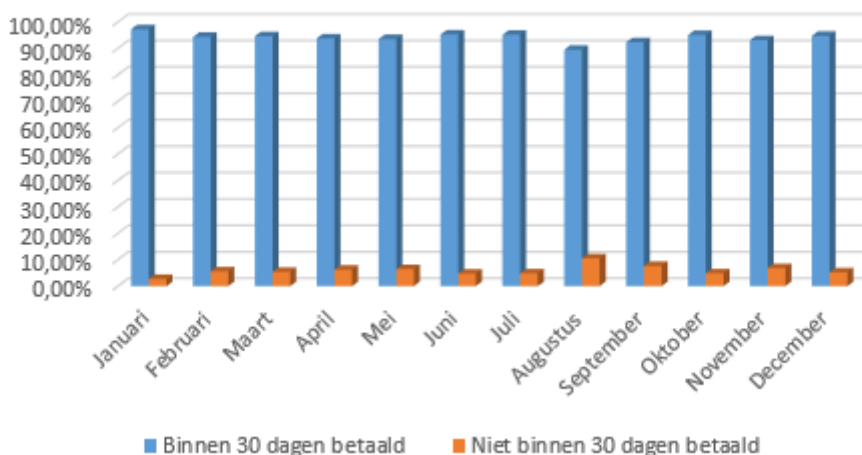
De Provincie Zeeland en de Belastingdienst zijn in gesprek om het convenant in 2023 met 3 jaar te verlengen. Daarvoor is eind 2022 een nieuw fiscaal controleplan vastgesteld, waarin de interne controles op alle significante fiscale processen zijn uitgewerkt. De verwachting is dat in het eerste half jaar 2023 het convenant verlengd wordt.

Betalen en invorderen

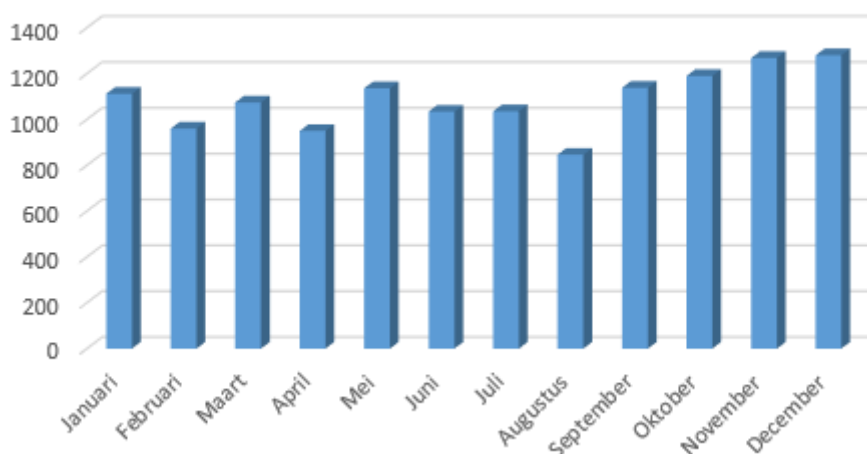
Onderdeel van de Provinciale coronamaatregelen was om de oorspronkelijke betalingstermijn van 30 dagen los te laten. De Provincie heeft zich daarnaast coulant opgesteld bij termijnen voor terugbetalingen of invorderingen, om zodoende een bijdrage te leveren aan de problematiek voor o.m. het MKB. Wij hebben dit beleid ook in 2022 voortgezet.

In totaal zijn in 2022 meer dan 13.000 facturen betaald aan leveranciers. Daarvan is ruim 80% binnen 14 dagen betaald en bijna 95% binnen 30 dagen!

Percentage betaald binnen 30 dagen



Totaal aantal facturen betaald



Communicatie

We willen het beste voor Zeeland en de Zeeuwen. En dan is in de veranderende wereld van nu vrijwel alles communicatie. Pers, publiek, politiek en medewerkers 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 als overheid. Maar ook omdat communicatie er aan bijdraagt dat Zeeland en de Zeeuwen weten waarvoor ze terecht kunnen bij de Provincie. Wat ze van de Provincie mogen verwachten, hoe ze zaken bij ons kunnen aankaarten, wat wij actief doen om het beste voor Zeeland en de Zeeuwen te doen en hoe we dat doen. Dat doen we via mensen: bestuurders en medewerkers en via middelen, zoals onder andere social media, zeeland.nl, online magazines, huisstijl, narrowcasting, de Abdijstudio, beeldloket, mediaberichten en het sociaal intranet voor provincied medewerkers. Via halen en brengen van informatie, interactief, duidelijk, betrouwbaar, rol bewust, inspirerend en geloofwaardig.

In 2022 zetten we in op het verder vergroten van het aantal volgers op social media. Dat is gelukt, het aantal volgers groeit nog altijd. Daarnaast verbinden we ons met mensen die actief zijn op social media door het gesprek met hen aan te gaan. We gaan daar nog meer beeld en video voor inzetten. Dat doen we via reels en stories op Instagram en Facebook bijvoorbeeld. Governance gaat meer aandacht krijgen, vanwege zichtbaarheid van de Provincie en het werken in opgaven. Onze site www.zeeland.nl is in 2021 vernieuwd en was ook in 2022 het centrale communicatiemiddel. Daarnaast werken we aan de implementatie van verschillende soorten websites.

Bovendien was er ook in 2022 gerichte en blijvende aandacht voor het gebruik van duidelijke en begrijpelijke taal. In 2019 ondertekenden we al het convenant Direct Duidelijk van het Ministerie van Binnenlandse Zaken om het belang van duidelijke taal te ondersteunen. Zo maken we provinciemedewerkers bewust van het belang van helder taalgebruik en bieden hen taaltraining aan via de E-Academy. Onze interne taalcoaches herschrijven standaardbrieven en controleren de teksten van onze website www.zeeland.nl. Ook lezen zij mee met het sociaal jaarverslag en de jaarstukken/begroting. Samen met de juristen stelden we in 2022 een zogenaamde 'moeilijke woordenlijst' op en deelden deze via Uitleg van moeilijke woorden | Provincie Zeeland

We schreven dat het onderwerp dat nog meer aandacht gaat krijgen digitale toegankelijkheid zou zijn. In 2022 bereikten we een belangrijke mijlpaal. Een extern bureau toetste www.zeeland.nl op toegankelijkheid en verklaarde onze site volledig toegankelijk.

In 2022 gingen we van start met de proef van het gratis kwartaalmagazine IN ZEELAND. In totaal verschijnen er acht uitgaven. Na deze proefperiode wordt eind 2023 besloten of we doorgaan met IN ZEELAND. Met IN ZEELAND willen we de inwoners van Zeeland, naast alles wat we digitaal doen, ook op papier informeren. De eerste editie is huis-aan-huis, Zeeland-breed verspreid in het voorjaar van 2022. Daarna konden belangstellenden een abonnement nemen. Ook wordt het magazine verspreid over alle gemeentehuizen en bibliotheken in Zeeland. De oplage bedraagt op dit moment zo'n 4.000 exemplaren, waarvan er zo'n 2500 naar abonnees gaan. En er komen nog dagelijks aanvragen voor een abonnement binnen. In de loop van 2023 gaan we via korte, gerichte acties proberen het abonneebestand verder uit te breiden.

In 2022 zijn verschillende relatie-evenementen van Provincie Zeeland succesvol tot uitvoering gebracht, in nauw contact met Zeeuwse inwoners en samenwerkingspartners. Hiermee gaven we invulling aan gezamenlijke ambities voor Zeeland. Evenementen zoals als de Zeeuwse Oesterontmoeting en de Haagse lobbyacties droegen hier aan bij. We organiseerden die evenementen in samenwerking met onder andere het Overleg Zeeuwse Overheden (OZO) en de Economic Board. Deze evenementen zorgden voor zichtbaarheid richting Den Haag en Brussel. De Nieuwjaarsbijeenkomst van het provinciaal bestuur in 2022 vond helaas nog niet fysiek plaats. Dit vanwege de beperkingen rond corona. Het bood wel de mogelijkheid om een aantal Zeeuwen in het zonnetje te zetten en hen te complimenteren met hun bijzondere inzet of bijdrage. Daarnaast zijn de Open Dag, verschillende inhoudelijke bijeenkomsten en sessies en netwerkbijeenkomsten met collega-bestuurders georganiseerd om gezamenlijk te werken aan de opgaven waar Zeeland voor staat. In 2022 vond ook de uitreiking plaats van de Four Freedom Awards én de viering van 40 jaar Four Freedoms Awards, die Zeeland op de kaart zetten.

Controloffunctie

De controloffunctie gaat om het beter 'in control' zijn en blijven van de organisatie. We werken aan een goed georganiseerd en geaccepteerd systeem van sturing en beheersing. De controloffunctie ligt niet alleen bij de afdeling Control, het 'in control' zijn is van de gehele organisatie. We doen het samen, wel heeft de afdeling Control een duidelijke regiefunctie.

Er wordt gewerkt aan de zes hoofdonderwerpen:

1. Planning & Control: de ontwikkeling en toepassing van een systeem waarmee bestuur en politiek in staat wordt gesteld om te kiezen, te sturen en te verantwoorden. Het jaar 2022 heeft vooral in het teken gestaan van het ontwikkelen van dashboards en KPI-sturing.
2. Risicomanagement: het op een gezamenlijke wijze verhogen van het risicobewustzijn in de organisatie. Het was een wens in 2022 vanuit PS om naast de bestaande kwartaalrapportages van de grote projecten ook periodiek risico-inventarisaties en evaluaties uit te voeren naar de strategische opgaven. Hiertoe zijn de eerste stappen gezet en dit zal in 2023 verdere opvolging krijgen.
3. Projectcontrol: is het toetsen van en adviseren over de beheersing van de grote projecten en programma's. Een belangrijk punt voor 2022 was het actueel maken van het kader en het handboek projecten en programma's. Het kader grote projecten is geëvalueerd en de uitkomsten zijn in PS besproken. Het handboek projecten en programma's is naar verwachting medio 2023 actueel.

4. **Rechtmatigheidsverantwoording:** de Provincie moet vanaf het boekjaar 2023 zelf in de jaarrekening verantwoording afleggen over de rechtmatigheid van het gevoerde bestuur. De verwachting was dat dit voor het eerst over het boekjaar 2022 zou moeten. Hierdoor is in 2022 een proefproject gedaan om zo goed mogelijk voorbereid te zijn op de invoering van deze rechtmatigheidsverantwoording. Voor dit proefproject zijn verschillende interne controles uitgevoerd.
5. **217a onderzoek:** in artikel 217a van de Provinciewet staat dat in opdracht van het college onderzoek wordt gedaan naar de doelmatigheid en doeltreffendheid van het door Gedeputeerde Staten gevoerde beleid. In 2022 is een onderzoek naar het sponsorbeleid van de Provincie Zeeland afgerond.
6. **De verbijzonderde interne controles en diverse leer- en verbeteronderzoeken.** In 2022 zijn verschillende interne controles en leer- en verbeteronderzoeken uitgevoerd en afgerond. Deze onderzoeken zijn vooral uitgevoerd in lijn met het opgestelde leer- en verbeterplan. Dit leer- en verbeterplan wordt jaarlijks opgesteld.

In 2022 is er een vervolgstap gezet in de doorontwikkeling van de afdeling Control. Vanuit de gedachte dat voor 'in control' zijn geldt dat stilstand achteruitgang is, was de ambitie om vorm te geven aan het zogenaamde 'three lines' model. Hiervoor is eind 2022 een project gestart om dit model in heel de organisatie te gebruiken.

Voor de informatieveiligheid is er in 2022 ook een belangrijke stap gezet. Zoals in deze paragraaf beschreven staat heeft de organisatie een intensief meerjarig proces doorlopen om gecertificeerd te worden voor de ISO27001-norm.

Rechtmatigheidsverantwoording (pilot)

Belangrijk is de invoering van een rechtmatigheidsverantwoording bij de jaarstukken. De wetsvoorstellen voor deze invoering zijn in 2022 besproken in de Tweede Kamer. Besloten is dat de rechtmatigheidsverantwoording komt vanaf het boekjaar 2023. Het doel van de wet is dat het college zelf vaststelt of baten, lasten en balansmutaties rechtmatig zijn. Vastgesteld zal worden of dit volgens de (financiële) wet- en regelgeving is gebeurd. Voorbeelden hiervan zijn belastingwetten en de subsidieverordening van de Provincie. De verwachting was dat deze rechtmatigheidsverantwoording in 2022 voor het eerst onderdeel zou uitmaken van de jaarstukken, maar dit is een jaar later geworden. Om goed voorbereid te zijn op deze nieuwe verantwoording, is over het boekjaar 2022 een proefproject uitgevoerd. Dit project bestaat met name uit controles die intern zijn uitgevoerd. Doel is dat de uitkomsten van deze controles laten zien dat ons handelen volgens wet- en regelgeving is. Over het boekjaar 2022 zijn twaalf controles uitgevoerd. Door dit proefproject bereiden wij ons zo goed mogelijk voor op de rechtmatigheidsverantwoording en hebben we bijvoorbeeld geleerd wanneer welke controles het beste uitgevoerd kunnen worden

Structurele ambities

Naast de bestuurlijke doelen hebben we in de begroting 2022 voor onze bedrijfsvoering enkele jaarlijks terugkerende doelstellingen geformuleerd. Hieronder is kort aangegeven of deze doelstellingen ook daadwerkelijk in 2022 zijn behaald. In het vervolg van deze paragraaf gegeven staat per onderdelen een uitgebreide toelichting.

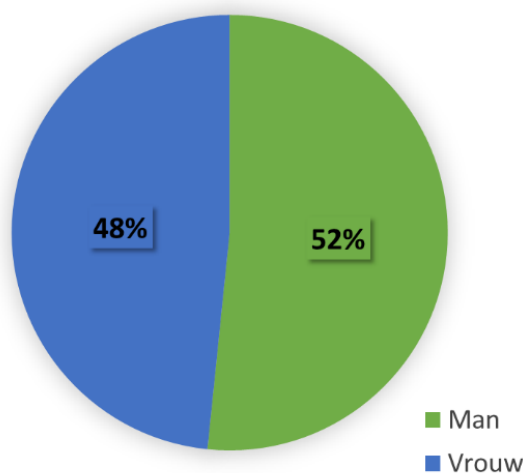
- De doelstelling om het ziekteverzuim onder de 3,3% (landelijke Verbaannorm) te houden is niet gehaald. Het verzuim steeg van 3,7% in 2021 4,4% in 2022. Deze stijging komt wel overeen met de verzuimontwikkeling in veel andere branches in 2022. Verderop in deze paragraaf gaan we hier ook nader op in.
- **Onze doelstelling om minimaal 20 stageplaatsen per jaar mogelijk te maken is ruimschoots gehaald. Het gaat om 40 stageplaatsen in 2022.**
- Onze externe inhuur bedraagt met 5,8% niet meer dan 10% dan de Rijksnorm (bij meer dan 10% geldt "pas toe of leg uit").
- De landelijke norm voor banen voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt (Participatiewet) lag in 2022 op 25,5 fte (1fte = 25,5 uur). In 2022 werkten in totaal 26,2 fte personeel vanuit deze doelgroep in onze organisatie.

- In 2022 is 94% van de facturen binnen de vastgestelde termijn van 30 dagen betaald. Dit is ruim binnen de intern gestelde norm van 90%. Voor invorderingen kwamen we in 2022 uit op 65%, wat ook ruim binnen de doelstelling valt.
- Alle in 2022 ontvangen subsidie-, vergunning- en ontheffingsaanvragen zijn binnen de daarvoor gestelde wettelijke termijnen in behandeling genomen.
- Ook alle in 2022 ingediende ingebrekestellingen, bejegeningklachten, beroepschriften en bezwaarschriften zijn binnen de daarvoor gestelde wettelijke termijn behandeld.

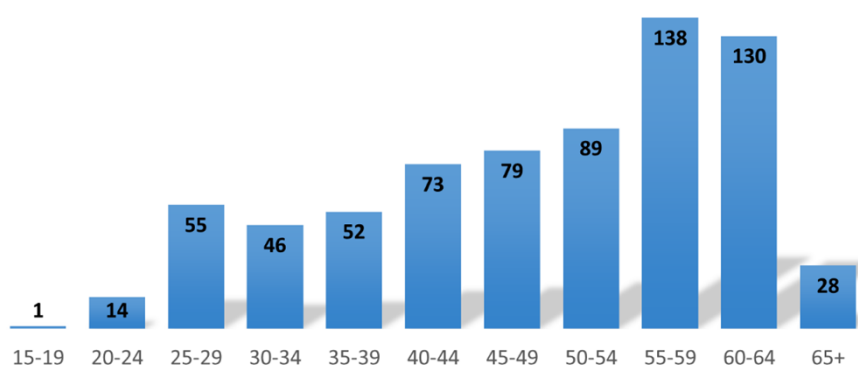
Opbouw personeelsbestand

Onderstaande grafiek en diagram laten het aantal medewerkers zien per leeftijdscategorie en de man/vrouw-verdeling (personen) op 31 december 2022.

Verdeling man-vrouw



Aantal medewerkers per leeftijdscategorie



Inclusiviteit

Denken in kwaliteiten in plaats van beperkingen. Als werkgever vinden we het belangrijk dat ons medewerkersbestand een afspiegeling is van de Zeeuwse maatschappij. Dit doel koppelen we onder andere aan de doelstelling van de Participatiewet. Uitgangspunt is te zorgen voor duurzame functies voor mensen met een arbeidsbeperking. Ook deze medewerkers bieden we perspectief voor langere termijn. Onze doelstelling voor 2022 was om hiervoor 25,5 fte aan arbeidsplaatsen aan te bieden volgens de banenafspraken. Bij banen vanuit de Participatiewet geldt dat 1 fte gelijk staat aan 25,5 uur.

Het totaal aantal medewerkers uit de doelgroep 'banenafpraak' dat in 2022 binnen onze organisatie

aan de slag was betref 26,2 fte, waardoor de doelstelling is gehaald. Een deel van deze medewerkers is werkzaam in ons bedrijfsrestaurant of zorgt voor een gastvrije ontvangst van onze bezoekers.

Daarnaast werken deze medewerkers bij:

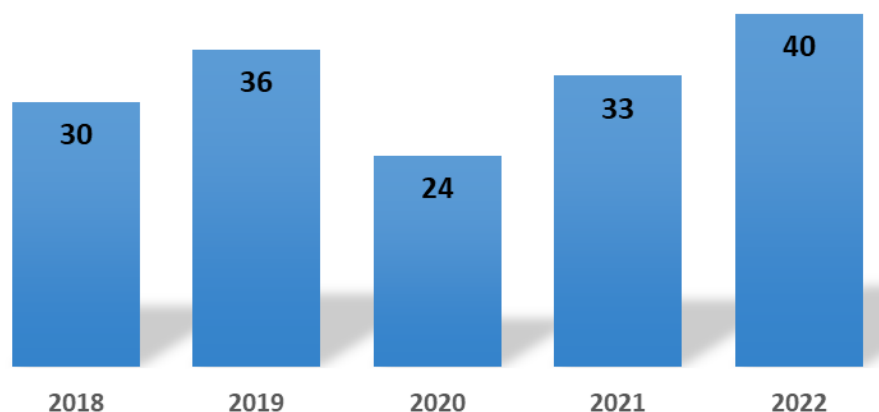
- provinciale wegsteunpunten
- het groenbeheer
- onderdelen van onze interne bedrijfsvoering
- en binnen verschillende beleidsprogramma's

We bieden ook werk-leertrajecten aan voor medewerkers uit de doelgroep 'banenafpraak'. Om de begeleiding voor de collega's uit de doelgroep 'banenafpraak' zo goed mogelijk te doen, werken we met interne jobcoaches. Het doel is dat deze jobcoaches goede begeleiding geven aan de collega's uit de deze doelgroep en hun leidinggevenden. Ook organiseren we trainingen voor groepen medewerkers om de bewustwording ten aanzien van inclusiviteit en diversiteit te vergroten.

Stages

We bieden studenten de mogelijkheid om werkervaring op te doen. Bijkomend voordeel is dat ze een bijdrage leveren aan het werk van de Provincie Zeeland. Het mes snijdt bij stages aan twee kanten. De jongeren kunnen hun kennis en netwerk verbreden. En als organisatie profiteren we van nieuwe inzichten over bijvoorbeeld digitaal werken en gebruik van social media. Onze doelstelling is om dit jaar minimaal 20 stageplaatsen beschikbaar te hebben voor diverse opleidingsrichtingen. Te denken valt aan de opleidingen HRM, Communicatie, ICT, Bedrijfskunde, Finance & Control, MER en Deltamanagement. In 2022 liepen 40 scholieren/studenten stage bij de Provincie Zeeland.

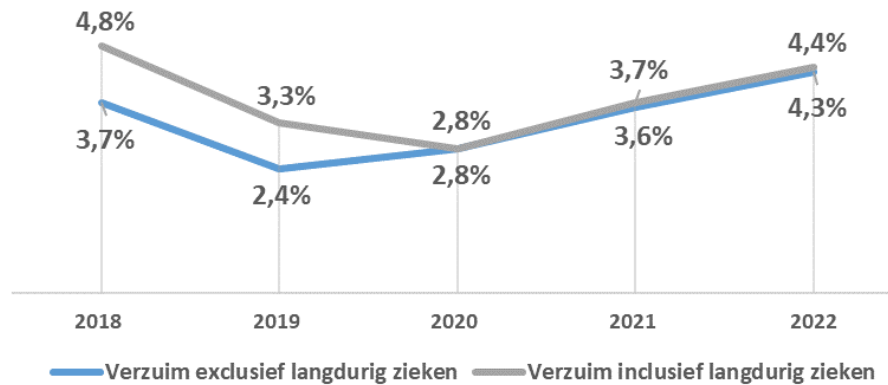
Aantal stageplaatsen



Ziekteverzuim

Het provinciale verzuimpercentage ligt in 2022 met 4,4% hoger dan de (jaarlijks bijgestelde) Verbaannorm van 3,3% en het gemiddelde in 2021 (3,7%). In 2022 is een toename van het kortdurend verzuim, waarbij het aandeel luchtwegklachten (waaronder COVID) is toegenomen. Ook is er een toename van het aantal verzuimdagen door psychische klachten. We monitoren het verzuim in de organisatie en voeren een verzuimbeleid. Landelijk zien we een stijgende lijn in het ziekteverzuim. Verzuimpercentages voor onze organisatie zijn in de periode 2020-2022, ten opzichte van deze landelijke ontwikkeling, relatief laag. Naar aanleiding van deze cijfers is er een actieplan. Er vindt sinds 2021 intensievere begeleiding plaats, vanaf het eerste moment van verzuim.

Verzuim



Externe inhuur

Met het inhuren van externen gaan we nauwkeurig en afgewogen om. De Rijksoverheid heeft voor haar eigen bedrijfsvoering het begrip 'externe inhuur' omschreven en genormeerd op 10 procent van de totale personele uitgaven. Het uitgangspunt daarbij is 'pas toe of leg uit' in het geval de norm wordt overschreden. In de cao Provincies van 2016 is afgesproken dat de provincies vanaf 2017 gezamenlijk ook de Rijksdefinitie voor externe inhuur hanteren. Daarbij is besloten om geen centrale norm af te spreken. Als Zeeland hanteren we de definitie al langer. Dit geldt voor zowel het begrip als de norm van 10%. In de cao provincies 2019-2020 is daarnaast afgesproken dat externe inhuur wordt beperkt tot:

- Vervanging bij piek & ziek & chique.
- Nieuw werk ter overbrugging en in combinatie met het overdragen aan en inwerken van medewerkers ('meester-leerling-gezel').
- Vast werk dat gaat verdwijnen.
- Aantoonbaar tijdelijk werk (klussen, projecten, externe financiering, investeringsprogramma's. Vanaf 2017 wordt via de Personeelsmonitor Provincies jaarlijks gerapporteerd over de omvang van externe inhuur in de provinciale organisaties. Van alle provincies heeft de Provincie Zeeland al jaren het laagste percentage aan externe inhuur.

Daarnaast is, op basis van aanbeveling van de Rekenkamer, een afwegingskader gemaakt. Het afwegingskader geeft de ambtelijke organisatie en vooral management handvatten wanneer ze, door omstandigheden gedwongen of doordat zich een situatie voordoet, een besluit moet nemen over externe inhuur of uitbesteden van een activiteit. Het afwegingskader geeft daarbij richting in welk werk past bij welk type externe inhuur. Het afwegingskader kan ook worden ingezet om alle provinciale activiteiten te toetsen, bijvoorbeeld om efficiencymogelijkheden te onderzoeken.

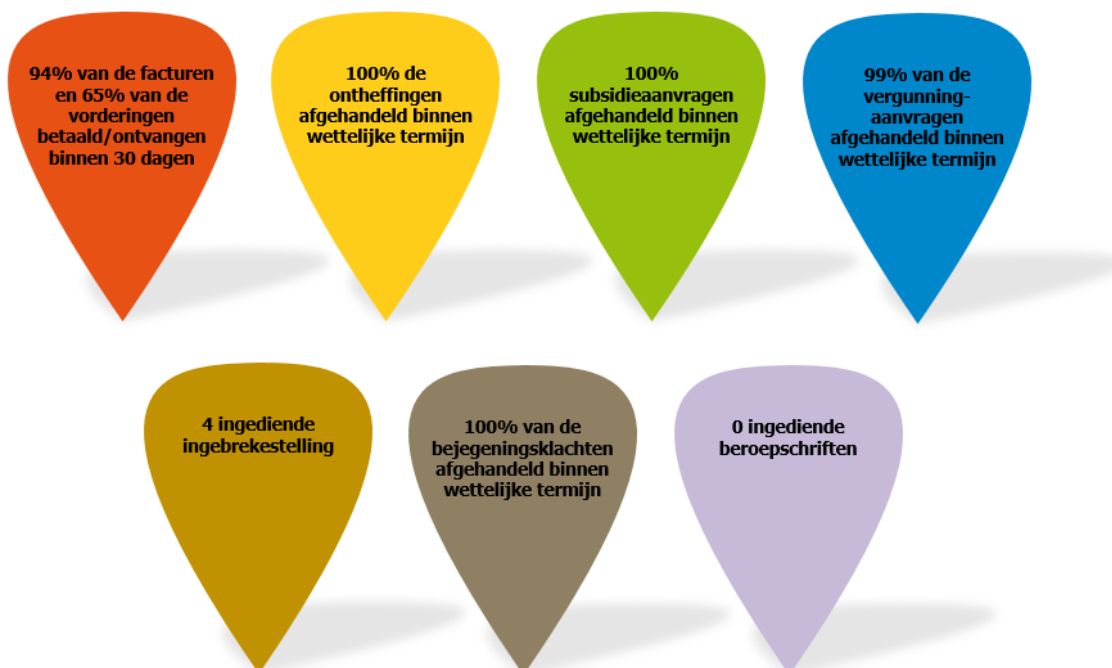
	2018	2019	2020	2021	2022
Totaalbedrag externe inhuur op basis van de Rijksdefinitie (x 1 mln.)	3,3	3,3	2,8	4,0	3,1
Percentage externe inhuur (kosten afgezet tegen totale personele uitgaven)	7,9%	7,1%	5,9%	8,2%	5,8%

Sociaal jaarverslag 2022

In ons sociaal jaarverslag van 2022 leest u naast meer gedetailleerde cijfers over het gevoerde personeelsbeleid, ook de verhalen achter deze cijfers. Verhalen en ervaringen van provincied medewerkers die met liefde voor Zeeland werken.

2022: Zo klantgericht

Hieronder de prestaties van Provincie Zeeland voor het jaar 2022.



Figuur 1: Overzicht prestaties 2022 ten opzichte van de servicenorm