

Paragraaf Bedrijfsvoering

Vooruitgang door samenwerking

We willen het beste voor Zeeland en de mensen die hier wonen. We doen dat op verschillende manieren: door beleid te maken, samen te werken met anderen en door onze wettelijke taken uit te voeren. Steeds vaker werken we samen met andere organisaties aan grote maatschappelijke problemen. Dit is belangrijk om ook in de toekomst een goede bijdrage te kunnen leveren aan de samenleving. Daarnaast veranderen zaken zoals digitalisering ons werk. Hierdoor moeten we flexibel zijn in hoe we ons werk organiseren.

Binnen onze organisatie is goede bedrijfsvoering heel belangrijk om onze taken en doelen te bereiken. De komende tijd zullen landelijke thema's, zoals de aanpak van het landelijk gebied, stikstof, energie en klimaat, veel aandacht vragen van de provincies. Daarnaast worden we geconfronteerd met complexere wetgeving, toenemende digitalisering en een krappere arbeidsmarkt.

Daarom is het belangrijk dat we naast ons huidige werk ook nieuwe diensten kunnen leveren. Dit zal druk zetten op onze bedrijfsvoering. Daarom moeten we ons zo organiseren dat we tijdig op deze diensten, maar ook op de externe ontwikkelingen kunnen anticiperen. Het is belangrijk dat we op tijd subsidies kunnen afgeven, tijdig deskundig advies kunnen geven over inkoop, maar bijvoorbeeld ook beschikken over een betrouwbare en goed ingerichte informatiesystemen. Dit vraagt om flexibiliteit en slimme, nieuwe manieren om ons werk nog beter te doen.

Bedrijfsvoering helpt iedereen die werkt voor Zeeland. We zijn innovatief en zorgen dat de basis goed geregeld is. Samen werken we slimmer en sterker. Binnen onze bedrijfsvoering houden we ons aan zes kernwaarden:

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

Deze kernwaarden vertalen zich in drie gezamenlijke punten binnen de interne bedrijfsvoering. Hierop hebben we in 2024 ingezet en zullen we in 2025 ook vervolgen:

- Tijd- en plaatsgebonden werken. We werken en vergaderen hybride, omdat duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en het voorkomen van vermijdbare dienstreizen. Hier richten we onze processen en faciliteiten op in;
- Data gedreven werken. Om tot een effectieve uitvoering van onze processen te komen maken we zoveel mogelijk gebruik van data en digitale toepassingen. De data binnen de processen en systemen gebruiken om processen te beheersen en (ingewikkelde) informatie te kunnen verstrekken;
- De basis op orde. We richten onze processen op een efficiënte, effectieve en transparante manier in.

In de onderwerpen die we binnen deze paragraaf beschrijven komen deze punten op één of meer manieren terug.

Kengetallen

Omvang ambtelijke organisatie (peildatum 31-7-2024)

Ambtelijke organisatie: 605.19 fte

Statengriffie: 6.69 fte

Rekenkamer: 1.8 fte

Beleidskader

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

Deze beleidskaders zijn een bevoegdheid van GS/Concerndirectie.

Goed werkgeverschap: blijvende aandacht voor strategisch personeelsbeleid en personeelsplanning

Onze organisatie ontwikkelt zich elke dag om het beste voor Zeeland en de Zeeuwen te doen. Daarbij verandert de wereld om ons heen, en snel ook. De uitdagingen worden steeds complexer en we krijgen steeds meer taken op ons bord. We zien bijvoorbeeld dat het Rijk provincies een grote rol geeft in landelijke vraagstukken rond natuur en stikstof, woningbouw en energietransitie. In het coalitieakkoord 'Met Zeeland, Voor Zeeland!' beschrijft het college dat er forse opgaves liggen, waar we mee aan de slag moeten.

Het Rijk ziet een hoofdrol voor de provincies om al die vraagstukken én alle partijen die nodig zijn voor de uitvoering bij elkaar te brengen. De komende jaren verwachten we daardoor veel nieuwe collega's te verwelkomen. Daarnaast gaan collega's met pensioen en ontstaan er ook door natuurlijk verloop vacatures. Dit betekent dat de vraag naar personeel alleen maar zal toenemen.

De afgelopen jaren zijn de benodigde resultaten behaald qua vernieuwing in het medewerkersbestand en opvolging van uitgestroomde expertise. Ook de komende jaren blijft inzet nodig gezien de grote uitstroom door medewerkers met een pensioengerechtigde leeftijd (mede vanwege pre-pensioenkeuzes) die inmiddels in volle gang is. De toenemende krapte op de arbeidsmarkt heeft consequenties voor ons werk. Op kritische functies wordt het steeds moeilijker om voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers te werven. In combinatie met een vergrijzende organisatie en de uitstroom van deze groep de komende jaren, vereist dat investeringen in hoe we de arbeidsmarkt benaderen én hoe we invulling geven aan aantrekkelijk werkgeverschap.

Om ervoor te zorgen dat de Provincie Zeeland klaar is voor de toekomst, gaan we het niet redden met alleen de reguliere werving van opdrachten/vacatures. In 2024 zijn we gestart met een online arbeidsmarktcampagne Provincie Zeeland. Met de campagne willen we de Provincie Zeeland als werkgever zichtbaarder maken en goed op de kaart zetten. En natuurlijk nieuw talent aantrekken. Talent dat samen met ons gaat werken aan het beste doen voor Zeeland en de Zeeuwen. De campagne draagt tevens bij aan de positionering van het merk 'Zeeland' als shaping the future delta. De Provincie Zeeland draagt met de arbeidsmarktcampagne deels uit dat je door bij ons te komen werken, kunt bijdragen aan het bouwen van de delta van de toekomst.

Boeien en binden

We streven ernaar onze medewerkers zoveel mogelijk in te zetten op uitdagende werkzaamheden die verband houden met belangrijke projecten (opgaven). Op deze manier investeren we ook in de ontwikkeling en het behoud van kennis en ervaring binnen ons eigen personeelsbestand. Ook blijven we investeren in het aantrekken van jong talent 'de stagiair van vandaag is immers de medewerker van morgen'. Inzet is zoveel mogelijk stageplekken te bieden: 25 per jaar.

Extra aandacht gaat uit naar plaatsen in de organisatie waar sprake is van moeilijk vervulbare vacatures. Dit doen we door te werken met traineeships. Om deze talenten en andere medewerkers langer aan ons te binden, besteden we de komende periode extra aandacht aan het boeien en binden van ons personeel. Bijvoorbeeld door het gericht inzetten van opleiding en training, het versterken van het onboardingsprogramma en het doorontwikkelen van het vitaliteitsbeleid.

Diversiteit en veilige werkomgeving

De Provincie Zeeland wil in haar personeelsbestand een afspiegeling zijn van de (Zeeuwse) samenleving. Zij heeft hierin een maatschappelijke voorbeeldrol richting de arbeidsmarkt. Door het ondertekenen van het charter Diversiteit en Inclusie in 2021 (van de SER Diversiteit in bedrijf) en bijbehorend actieplan laat de Provincie zien dat zij concrete inspanningen verricht om meer diverse groepen mensen aan te spreken en een plek in de organisatie te bieden. Daarmee committeert de organisatie zich aan de eigen doelen om diversiteit en inclusie op de eigen werkvloer te bevorderen. Dit zijn:

- Bewustwording.
- Aantrekkelijk en inclusief werkgeverschap.
- Vergroten inzet populatie met afstand tot de arbeidsmarkt.
- Ontwikkelen en uitwisselen ervaringen op het thema D&I.

Discriminatie en agressie worden niet getolereerd. We blijven voortdurend streven naar een veilige en prettige werkomgeving voor iedereen. Om dit te waarborgen, hebben we vertrouwenspersonen beschikbaar. Daarnaast hebben we een gedragscode integriteit en een klokkenluidersregeling om melding te kunnen maken van vermoedens van misstanden.

Voortzetten organisatieontwikkeling

We leveren goed werk, zijn deskundig, betrokken en komen met goede adviezen. Maar, de wereld om ons heen verandert snel. Opgaven en uitdagingen worden steeds complexer en we krijgen steeds meer taken op ons bordje. Om invulling te geven aan de ambities uit het Coalitieakkoord moeten we onze manier van werken hierop laten aansluiten. In 2025 gaan we verder met de uitvoering van het organisatie ontwikkeltraject die in 2024 is gestart.

Tijds- en plaatsbewust werken

De organisatie heeft keuzes gemaakt om het werken op afstand een structurele plek te geven in de bedrijfsvoering. De omvang/inrichting van de kantoorgebouwen zijn aangepast op deze veranderende functie. Het uitgangspunt is dat medewerkers bewuste keuzes maken over de werkplek en het reizen. Zo ondersteunen we medewerkers bij het inrichten van een thuiswerkplek volgens de arbonormen, hebben we ons vervoersbeleid verduurzaamd, en blijven we de voorzieningen en faciliteiten in onze gebouwen hierop beoordelen. Door gebruik te maken van Microsoft 365 producten faciliteren we het digitaal samenwerken in een digitale werkomgeving.

Communicatie

We zetten ons dagelijks in om het beste te doen, met én voor Zeeland en de inwoners van Zeeland Zeeuwen. Nog afgezien van de plicht die we als overheid hebben om over onderdelen van ons werk te communiceren, willen we gewoon zelf ook laten zien wat we doen, voor wie we dat doen en waarom we dat doen. En dat zo begrijpelijk en toegankelijk mogelijk! In de veranderende wereld van nu is bijna alles communicatie. Pers, publiek, politiek en medewerkers beoordelen onze organisatie dan ook op haar manier van communiceren.

Middelen

Team Communicatie zorgt dat Zeeland en de inwoners van Zeeland weten waarvoor ze terecht kunnen bij de Provincie Zeeland. Maar ook wat ze van Provincie Zeeland mogen verwachten en hoe ze zaken kunnen aankaarten. Die communicatie geven we vorm via persoonlijk contact (bestuurders en medewerkers) en via onze (digitale) communicatiemiddelen:

- Social media (Facebook, LinkedIn, X, Instagram, YouTube).
- www.zeeland.nl
- E-mail nieuwsbrieven.
- Online en gedrukte magazines (bijvoorbeeld magazine IN ZEELAND)
- Sociaal jaarverslag
- Narrowcasting (beeldschermen met informatie)

- De Abdijstudio voor webinars of live gesprekken
- Beeldloket voor foto en video
- Mediaberichten
- Podcasts

Visie op communicatie

Met communicatie brengen en halen we informatie. We zorgen voor interactie met onze omgeving (daarover later meer). Daarbij willen we duidelijk, rolbewust en inspirerend zijn. Maar ook betrouwbaar, geloofwaardig en open. Rond het verschijnen van deze begroting presenteren we onze geactualiseerde Visie op communicatie. Daarin zal nog meer dan voorheen de nadruk liggen op onze communicatie met de inwoners van Zeeland. Welke inzet we plegen op het gebied van duidelijke en begrijpelijke taal bijvoorbeeld. Daarvoor traint Team Communicatie doorlopend collega's, werft het interne taalcoaches en leidt die op.

Heldere communicatie

Die sterkere nadruk op 'Direct Duidelijk' past ook heel goed bij de organisatieontwikkeling waar we met zijn allen Provinciebreed aan werken. Ook die is immers gericht op een meer open blik naar buiten, op samenwerking (in- en extern) en op verantwoordelijkheid nemen en eigenaarschap tonen. Team Communicatie is verantwoordelijk voor heldere en eenduidige communicatie met de Zeeuwse samenleving. Maar zij zijn er niet alléén van: heldere communicatie is een verantwoordelijkheid van de gehele organisatie. Team Communicatie kan daar wél heel goed bij helpen. En doet dat, op verzoek, dan ook.

IN ZEELAND

IN ZEELAND, het kwartaalmagazine van de Provincie Zeeland, begon in 2022 en is sinds 2024 een vast communicatiemiddel met een oplage van bijna 5.000 exemplaren en meer dan 3.300 abonnees. Het magazine, dat via gemeentehuizen, bibliotheken en online media verspreid wordt, geeft inzicht in provinciaal beleid, subsidies en politieke besluiten. In het najaar van 2024 wil de Provincie experimenteren met een doelgroepgerichte benadering door IN ZEELAND eenmalig te verspreiden via verzorgingshuizen, scholen en sportclubs om het bereik en de betrokkenheid onder specifieke groepen te vergroten.

Sociale media en data

De inzet op sociale media blijft groot, al wordt de focus enigszins verlegd. Niet meer alle onderwerpen op alle sociale media breed uitmeten maar nog meer dan voorheen zoeken naar hoe onderwerp (of doel) en gekozen medium zo goed mogelijk bij elkaar passen. Voorbeeld: zakelijker berichten voor een specifieke doelgroep lenen zich vaak meer voor LinkedIn dan voor Instagram. Facebook is vaak wat luchtiger van toon en biedt iets meer ruimte. Dat wisten we al en die kennis brachten we ook al in de praktijk maar dat gaan we nu dus vaker (en proberen) beter te doen. Daarnaast willen we iets minder vaak reageren, zeker niet als dat niet echt nodig is.

De in 2024 ingezette werkzaamheden waarbij we meer gebruikmaken van data om zo onze communicatieaanpak verder te verbeteren blijven we de komende jaren doen.

Participatie

Dat de inwoners van Zeeland, bedrijven, instellingen en mede-overheden door middel van participatie beter en meer betrokken kunnen worden bij de beleidsontwikkeling staat niet ter discussie. Dat is immers ook de gedachte achter de titel van het coalitieakkoord en de gebiedsgerichte aanpak. Wel is het zaak participatie gericht en verstandig in te zetten. Plat gezegd: je moet iets kunnen en willen doen met wat je ophaalt. Daar werkt Team Communicatie actief aan mee.

Subsidies

Met ingang van het jaar 2023 is de Algemene subsidieverordening Zeeland 2023 (Asv 2023) en het Algemene subsidiebesluit Zeeland 2023 (Asb 2023) van kracht geworden. Gezamenlijk vormen zij het juridisch kader voor het subsidiebeleid van de Provincie Zeeland. Aansluitend is ook de beleidsnota subsidies herzien en geactualiseerd, deze beleidsnota is bekend onder de benaming 'Samen meer resultaat met subsidies'.

Gedurende het jaar 2023 en 2024 is ingezet op verdere professionalisering ondermeer door het subsidieproces verder te verbeteren. Dit doen we vooral door meer gebruik te maken van digitale toepassingen en de mogelijkheden die dit biedt. Digitaal indienen van een subsidieaanvraag is in 2023 per regeling opengesteld en is met ingang van het jaar 2024 de norm.

De aanvrager van een subsidie heeft hiermee een eigen 'persoonlijke digitale pagina' waar het verloop van het gehele subsidieproces, dus van aanvraag tot vaststelling, zichtbaar is. Op deze manier is ons proces beter gestroomlijnd, te weten één loket, en wordt de beheersing van het proces verder versterkt. In 2024 zijn hier ook verdere stappen in gezet door een LEAN-traject te doorlopen alsook een klantreis te voeren op basis waarvan digitalisering verder tot uiting komt in het concrete subsidieproces.

Financieel meerjarig perspectief

De begroting 2025 toont een gezond meerjarig financieel perspectief. In de najaarsnota 2024 schetsen we een geactualiseerd financieel perspectief. Ook houden we daarin rekening met de onzekerheden die op de Provincie af kunnen komen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de herijking van het provinciefonds, het verder ontwikkelen van het provinciefonds vanaf 2026 en de introductie van eventuele nieuwe belastinggebieden. Deze gaan de komende jaren de structurele ruimte binnen de begroting bepalen. De dividenden van ZEH kunnen ertoe leiden dat komende jaren incidentele ruimte binnen de meerjarenbegroting ontstaat. Hiervoor hanteren wij het afwegingskader dat door Provinciale Staten in april 2024 is vastgesteld.

Financiële informatievoorziening

Voor het opstellen en digitaal publiceren van onze P&C documenten zoals begroting en jaarrekening gebruiken we het softwarepakket Pepperflow. Ook over de grote projecten rapporteren we via Pepperflow.

Het verder ontwikkelen van Horizontaal Toezicht

In het najaar van 2023 liep het verlengde convenant Horizontaal Toezicht met de Belastingdienst af. De Belastingdienst heeft de afgelopen jaren gewerkt aan de door ontwikkeling van het zogenaamde Horizontaal Toezicht (DHT). Deze veranderingen hebben gevolgen voor de samenwerking tussen de Provincie en de Belastingdienst. In het verleden lag de nadruk op de samenwerking met de Belastingdienst. Nu is het accent verschoven naar het zelf (systematisch) in de gaten houden van interne beheersmaatregelen. De Belastingdienst stelt vanuit haar eigen eisen DHT specifieke eisen aan de inrichting en controle van onze interne processen. De Provincie Zeeland wil de processen kunnen beheersen voor zowel de rechtmatigheidsverantwoording als voor het DHT.

De Provincie Zeeland is voornemens om in het najaar van 2024 een self assesment in te dienen bij de belastingdienst, waaruit blijkt dat de Provincie voldoet aan de voorwaarden om alsnog een nieuw individueel convenant HT af te sluiten. De organisatie heeft reeds in 2022 en 2023 stappen gezet om te kunnen voldoen aan de eisen van het 'doorontwikkelde' convenant Horizontaal Toezicht. Daarmee ligt ook een basis, zoals eerder infomeel door de Belastingdienst aangegeven, om in 2025 tot een 'continuering' van het convenant HT te komen.

Tot dat moment zal de Belastingdienst de reguliere klantbehandeling bij onze organisatie voorzetten. Bij de vormgeving hiervan houden ze daarbij rekening met de onder het oorspronkelijke convenant met ons opgedane ervaringen. Ook zullen er periodiek bedrijfs gesprekken gevoerd blijven worden en blijft de mogelijkheid tot vooroverleg bestaan. Er verandert hierdoor feitelijk niets in onze huidige (werk)relatie met de Belastingdienst.

Betalen en invorderen

De Provincie Zeeland heeft als doelstelling om 95% van de facturen binnen de wettelijke betalingstermijn te betalen. Wij zetten dit beleid voort in 2025.

Controloffunctie

De controloffunctie gaat om het 'in control' zijn en blijven van de organisatie. We werken aan een goed georganiseerd en geaccepteerd systeem van sturing en beheersing. De controloffunctie is van de gehele organisatie. We doen het samen, waarbij de afdeling Control een regiefunctie heeft. In 2025 wordt vooral gewerkt aan de volgende onderwerpen:

- Risicomanagement: de basis van de Zeeuwse 'drielijnen' staat. In 2025 gaan we de lijnen verstevigen en faciliterend aan sturing en beheersing en risicomanagement. Centraal staan de doelen van de provinciale organisatie.
- Het inhoudsrijker maken van de P&C-cyclus. Dit betekent bijvoorbeeld dat we samen terug- en vooruitkijken naar de realisatie van doelen.

Naast bovenstaande onderwerpen staan ook aan een aantal jaarlijks terugkerende onderwerpen op de planning. Dit zijn onder meer:

- Rechtmatigheidsverantwoording: ter onderbouwing worden diverse interne controles uitgevoerd en vindt verantwoording plaats in de jaarstukken.
- Projectcontrol: het toetsen en adviseren over de beheersing van de grote projecten.
- 217a onderzoek: het uitvoeren van een 217a onderzoek naar de doelmatigheid en doeltreffendheid van het door Gedeputeerde Staten gevoerde beleid.

Verbeteren kwaliteit informatiehuishouding

Toenemende digitalisering brengt groei in de hoeveelheid en diversiteit in de vorm van digitale informatie met zich mee. Dit zorgt voor complexiteit in de archivering en ontsluiting ervan, essentieel voor de vindbaarheid en latere verwerking van de informatie. In 2025 geven we daarom onder andere uitvoering aan:

- De aanbevelingen uit het de auditrapportage 2022 en 2023 van de Provinciearchivaris.
- Het interprovinciale meerjarenplan Wet open overheid, 'Informatiehuishouding op orde', zoals het realiseren van een kwaliteitssysteem informatiebeheer.
- De opvolging van de in 2024 uitgevoerde nulmeting in het kader van interbestuurlijk (IBT) toezicht voor het domein "informatie- en archiefbeheer".

Informatieveiligheid

Vanaf 2025 verwachten we de nieuwe Europese NIS2-richtlijn ("Network and Information Security Directive 2") te implementeren. De NIS-2 richtlijn is gericht op een versterking van de digitale en economische weerbaarheid van Europese lidstaten en zal in Nederland geïmplementeerd worden in de vorm van de Cyberbeveiligingswet (Cbw). Om hier aan te kunnen gaan voldoen werken we in 2025 onder andere samen met alle provincies, inclusief de uitvoeringsorganisatie BIJ12, om als één bestuurslaag aan te sluiten bij het Nationaal Cyber Security Center (NCSC, onderdeel van het ministerie van Justitie en Veiligheid).

Regionaal werken we samen met de Zeeuwse gemeenten en de gemeenschappelijke regelingen onder de noemer "Zeeuwse Norm Weerbare Overheid" om gezamenlijk onze cyberweerbaarheid te vergroten.

In 2025 onderzoeken we hoe we beter kunnen voldoen aan de 24/7-beschikbaarheidseis die de Cbw gaat stellen door te verkennen welke vorm van een Security Operations Center (SOC) past bij de doelstellingen van Provincie Zeeland. Daarvoor wordt een voorstel voorbereid voor de Voorjaarnota 2025.

Verder blijven we verbeterpunten opvolgen uit reguliere audits voor onze ISO-certificering en ons Information Security Management System (ISMS) wordt in 2025 geoptimaliseerd. Mede hierdoor borgen we onze, in 2023 verkregen, ISO-27001 certificering.

Gedreven werken en AI

De Provincie Zeeland gaat steeds meer de toegevoegde waarde verankeren van data en AI gebruik voor haar vraagstukken. Dat gebeurt op het vlak van business intelligence en in het toepassen van "data science" berekeningen en kunstmatige intelligentie (AI, "Artificial Intelligence"). Dit alles draagt bij aan de inzichten die we hebben op de maatschappelijke opgaven waar we voor staan.

Concreet betekent dit dat we in 2025 inzetten op:

1. De realisatie van de reeds vastgestelde data-architectuur: zowel op het gebied van techniek en beheer als de interne processen die daarvoor nodig zijn.
2. Ontwikkeling van de data-gedreven organisatie bij de business en bij bedrijfsvoering: het vaststellen van benodigde rollen, personele capaciteit, kennis en vaardigheden en waar mogelijk invulling daaraan geven vanuit het aanwezige medewerkersbestand langs de weg van de organisatieontwikkeling.
3. Uitbouw van het provincie-brede gegevensmanagement, Zonder de beschikking over kwalitatief goede data immers geen verantwoord data-gebruik. Verantwoord data-gebruik gaat onder meer over kwaliteit van data, standaarden, informatie-veiligheid, gegevensbescherming.
4. Uitvoering geven aan de meerjarenaanpak van de Interbestuurlijke DataStrategie (IBDS Rijk, vastgesteld in 2023), wat de Provincie een vertrouwde speler maakt in regionale en interbestuurlijke datavraagstukken.
5. Gebiedsgerichte informatievoorziening, waarbij we werken aan het analyseren en weergeven van de belangrijke thema's als water, bodem, mobiliteit, wonen klimaat, natuur en landbouw en hun wederzijdse beïnvloeding in een bepaald gebied met behulp van geografische data, "wat-als-scenario's" en "digital twins".

Kansen van de inzet van AI in de organisatiesturing en in maatschappelijke vraagstukken als mobiliteit en gebiedsontwikkeling worden in 2025 verder verkend. Daarbij maken we slim gebruik van interprovinciale kennis en tools die ontwikkeld zijn op het gebied van AI en bijbehorende (Europese) wet- en regelgeving.

Uitvoeringsprogramma Zeeuwse Digitale Agenda

Voor het uitvoeringsprogramma Digitale Agenda werken we in 2025 onder andere aan de volgende thema's:

1. In samenwerking met het onderwijs en waterschap wordt het publieke LoRa-datanetwerk verder uitgebreid met data van onder andere klimaatsensoren. We geven prioriteit aan het verder betrekken van regionale partners in de mogelijkheden van LoRa in digitale innovaties.
2. We gaan verder aan de slag met het Zeeuwse MKB aangaande het Digital Trust Center-initiatief, om de cyberweerbaarheid in deze sectoren te vergroten en via het programma Digitaal Doen 2.0 de digitale transformatie binnen het MKB versnellen.
3. Provincie Zeeland draagt bij aan de regionale mobiliteitsstrategie met het realiseren van Mobility as a Service (MaaS). Met de Zeeuwse MaaS-app kunnen inwoners en toeristen verschillende mobiliteitsvormen plannen, boeken en betalen. Zo kan op een meer passende wijze gebruik worden gemaakt van de mobiliteitsvormen en benutten we de volledige mix van mobiliteit in regio beter.
4. Provincie Zeeland geeft uitvoering aan zijn digitale dienstverleningsconcept waarbij we de 1-loket gedachte stimuleren: aansluiten op bestaande (Europese) dienstverleningsportalen en daar waar mogelijk de Zeeuwse interbestuurlijke samenwerking aangaan.

In 2025 zal een geactualiseerd uitvoeringsprogramma worden voorgelegd, waarin onder andere ook aanvullende aandacht zal zijn voor toepassingen op het gebied van innovatieve AI (artificial intelligence) in onder andere het Zeeuwse mkb en het opleiden en beschikbaar houden van ICT-personeel in Zeeland.

Structurele doelen

Naast de bestuurlijke doelen hebben we zeven doelstellingen waaraan we ook in 2024 werken:

- Het ziekteverzuim is onder de landelijke Verbaannorm (op dit moment 3,2% waarbij bijstelling nog mogelijk is). Het verzuim nam de afgelopen jaren toe, veelal veroorzaakt door niet arbeidsgerelateerde klachten. Ook in 2024 worden (zo nodig aanvullende) maatregelen genomen om het ziekteverzuim te reduceren c.q. beperkt te houden.
- We bieden binnen onze organisatie minimaal twintig stageplaatsen aan per jaar.
- Onze externe inhuur bedraagt niet meer dan 10% dan de Rijksnorm (comply or explain).
- Het quotumpercentage voor 2024 (indicatief) om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan te bieden is minimaal 28,5 fte (1fte = 25,5 uur) (Participatiewet). De organisatie loopt op schema om deze doelen te halen. Het quotumpercentage wordt jaarlijks geactualiseerd omdat het betrekking heeft op een heel jaar. Het quotumpercentage kan daardoor nog wijzigen.
- We betalen facturen zo snel als mogelijk, maar uiterlijk binnen 30 dagen.
- We behandelen subsidie-, vergunning- en ontheffingsaanvragen binnen de daarvoor gestelde wettelijke termijnen.
- We zetten in om ingebrekestellingen, bejegeningklachten, beroepschriften en bezwaarschriften te voorkomen. Als deze komen behandelen we ze binnen de daarvoor gestelde wettelijke termijn.

ICT-ondersteuning buiten reguliere kantoortijden

In 2025 werken we aan de beschikbaarheid van ICT Servicedesk diensten buiten de reguliere werktijden, zodat gebruikers ook buiten de standaard werkuren toegang hebben tot essentiële ondersteuning. Dit onder andere als gevolg van de effecten van het hybride werken (het borgen van de beschikbaarheid van de tijd- en plaatsonafhankelijke digitale werkplek voor zowel de organisatie als het Gedeputeerde -en Provinciale Staten). Een pilotproject wordt uitgevoerd in de eerste helft van 2025. Afhankelijk van de uitkomsten zal besluitvorming worden voorbereid om tot structurele inzet te komen.

Aansluiten op een Zeeuws e-depot

In 2025 voert de Provincie Zeeland het 'Aansluitplan Zeeuws e-Depot' uit. Doel van dit aansluitplan is om de digitale archieven van de Provincie op te nemen in het Zeeuws e-Depot (definitieve, digitale bewaarplaats) zodat deze archieven duurzaam bewaard blijven en publiekelijk toegankelijk zijn. Voor 2025 ligt de focus op het overbrengen van het digitaal archief 2016-2020 en de videotulen van Provinciale Staten- en Commissievergaderingen van 2006 t/m 2023 naar het e-Depot.

Deelname aan de gemeenschappelijke regeling (GR) Zeeuws Archief

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft aangekondigd per 1 januari 2026 uit de gemeenschappelijke regelingen van alle Regionale Historische Centra treden, waaronder het Zeeuws Archief.

Het Zeeuws Archief is verantwoordelijk voor het bewaren, beheren en beschikbaar stellen van archieven van aangesloten overheden zoals de Provincie Zeeland.

Met het oog op het belang van de taken van het Zeeuws Archief en de robuuste organisatie die hiervoor nodig is heeft de Provincie Zeeland besloten, gezamenlijk met Waterschap Scheldestromen en de gemeente Terneuzen, Vlissingen en Schouwen-Duiveland een toetredingstraject gestart. In

2025 zal dit traject worden afgerond, waarbij het uitgangspunt is om na bestuurlijke besluitvorming per 1 januari 2026 definitief te kunnen toetreden.