

Bijlage Organisatiekostenbudget t.b.v. begroting 2018.

Wat is het OKB (Organisatiekostenbudget)?

Bij het realiseren van onze doelstellingen en ambities maken we voortdurend keuzes om zaken als provincie zelf op te pakken ("zelf doen") of door anderen te laten doen ("laten doen").

De kosten voor het 'zelf doen' door de ambtelijke organisatie komen ten laste van het OKB (Organisatiekostenbudget). In het OKB zijn de budgetten opgenomen voor het betalen van arbeidscapaciteit (eigen personeel en externe inhuur) en voor de overige personeels- en bedrijfsvoeringskosten, zoals opleidingskosten, reis- en verblijfkosten, huisvestingskosten, ICT-kosten enz. Het OKB wordt verantwoord in de paragraaf Bedrijfsvoering.

Voor het "laten doen" zijn in de begroting programmabudgetten geraamd; deze worden onder meer ingezet voor subsidies, inkoop van diensten en aanbesteding van werken. Hierop zijn het provinciale subsidiebeleid (vastgelegd in de Asv) en de provinciale inkoop- en aanbestedingsregels van toepassing. Deze budgetten worden verantwoord in de begrotingsprogramma's.

Bij de vorming van het OKB is afgesproken dat kosten die te maken hebben met (inhuur van) arbeidscapaciteit ten laste van het OKB worden gebracht en dus niet ten laste van programmabudgetten.

Inkoop van diensten (we maken een resultaatafpraak met een derde) komt niet ten laste van het OKB maar ten laste van programmabudgetten die beschikbaar zijn binnen de inhoudelijke begrotingsprogramma's.

De grens tussen inhuur van arbeidscapaciteit ("zelf doen") en inkoop van diensten ("laten doen") is niet zwart op wit te scheiden. In ons inkoop- en aanbestedingsbeleid hebben wij criteria vastgelegd waaraan inkoop van een dienst moet voldoen. Wij toetsen of inkoopprocessen binnen de vastgestelde criteria worden uitgevoerd zodat inhuur van arbeidscapaciteit niet oneigenlijk als inkoop van een dienst wordt gelabeld of andersom.

Meerjarenontwikkeling OKB

Het OKB is beschikbaar om de provinciale taken en de ambities en intensiveringen uit het Bestuursakkoord uit voeren. De besluitvorming m.b.t. het OKB tot nu toe is in de meerjarenbegroting verwerkt:

- Het aflopen van de financiering van tijdelijke taken uit de vorige bestuursperiode tussen 2016 en 2020 leidt tot een afname van het OKB.
- De ombuigingstaakstelling uit het bestuursakkoord (in totaal € 18 mln in de periode 2016 - 2019 en € 8,5 mln structureel vanaf 2020) is in mindering gebracht op de beschikbare budgetten.
- Voor de jaren 2016 - 2019 is voor het oppakken en uitvoeren van de intensiveringen uit het bestuursakkoord capaciteitsbudget aan het OKB toegevoegd (in totaal € 18 mln voor 4 jaar).

Dit leidt tot de volgende meerjarenontwikkeling van het OKB:

Bedragen x € 1.000	2017	2018	2019	2020	2021 (e.v.)
OKB					
- capaciteitsbudget	97.973.986	95.556.041	91.625.949	83.941.053	83.781.053
- overige organisatiekosten	22.237.588	22.567.992	21.681.421	21.165.837	21.359.569
- vitaliseringsbudget	150.000	500.000	500.000	0	0

We realiseren deze afname van het OKB dit jaar en de komende jaren door:

- Een efficiëntere taakuitvoering; we blijven hetzelfde doen met minder capaciteitsinzet;

- Anders en slimmer werken; we kijken naar de mogelijkheden om taken op een andere en slimmere wijze uit te voeren, bijvoorbeeld met behulp van digitalisering of samen met en door anderen, zodat de benodigde capaciteitsinzet vanuit de provincie kleiner kan zijn, maar het beoogde resultaat wel wordt bereikt;
- Tijdelijk (gefinancierd)e taken af te bouwen; indien deze taken toch voortgezet moeten worden deze als expliciete besluiten voor te leggen.

De directie heeft de opdracht van het college om richting het einde van deze bestuursperiode te sturen op realisatie van het provinciale takenpakket (reguliere taken en ambities bestuursakkoord) binnen een afnemend OKB.

Sturing op het OKB

Meeademen OKB.

Voor nieuwe taken of intensiveringen zullen wij altijd eerst onderzoeken of deze binnen het beschikbare OKB kunnen worden opgevangen en uitgevoerd. Indien dit niet het geval is, doen wij Provinciale Staten een voorstel om voor de uitvoering van de nieuwe taken (tijdelijk) middelen aan het OKB toe te voegen. Dit geldt ook voor eventuele voortzetting van tijdelijke taken.

De gevraagde capaciteit voor de uitvoering van de bestuursopdracht digitalisering is hier een voorbeeld van. Bij de begroting 2018 wordt voorgesteld om de extra capaciteit voor het realiseren van de opgave te verwerken, waaronder tijdelijke capaciteit voor de duur van 4 jaar.

Flexibele inzetbaarheid personeel.

Het capaciteitsbudget OKB wordt ingezet om arbeidscapaciteit voor uitvoering van provinciale taken te betalen. Uitgangspunt hierbij is dat in principe voor de uitvoering van structurele taken medewerkers met een vast dienstverband worden ingezet.

Omdat de provinciale organisatie flexibel moet kunnen inspelen op wijzigingen in maatschappelijke opgaven, wordt niet het gehele capaciteitsbudget OKB voor uitvoering van structurele taken gebruikt om vaste capaciteit te betalen. Het streven is om maximaal 85% van het capaciteitsbudget binnen het OKB te gebruiken voor het betalen van medewerkers met een vast dienstverband. Het restant wordt ingevuld met flexibele arbeidscapaciteit (medewerkers met een tijdelijke aanstelling, detachering van capaciteit uit het netwerk, inhuur van externe arbeidscapaciteit), bijvoorbeeld als we voor een bepaalde taak tijdelijk specifieke expertise nodig hebben.

Dit doen we zodat er ruimte is om bij verandering van opgaven/taken flexibel en snel in te kunnen spelen op de kwaliteiten en competenties die het oppakken van deze veranderende opgaven/taken vragen. De verhouding vast/flexibel van 85-15 geldt voor dit moment. Op basis van de strategische personeelsplanning (SPP) wordt regelmatig beoordeeld of een andere verhouding wenselijk/noodzakelijk is. Tegelijkertijd stimuleren wij o.a. door een gericht opleidings- en ontwikkelingsbeleid dat al onze medewerkers zo flexibel mogelijk inzetbaar zijn.

KPI: verhouding vast/flexibel: 85/15

Verjonging en verfrissing.

In het Georganiseerd Overleg (vertegenwoordiging van werknemers en werkgever) is een totaalpakket aan maatregelen overeengekomen op weg naar het streefbeeld van een vitale en flexibele organisatie. Het pakket bestaat uit vier samenhangende onderdelen: een levensfaseregeling, actualisatie van het sociaal kaderplan, een kader voor maatwerk in mobiliteit en belonen op maat. Wij sturen hiermee op uitstroom die zal worden ingevuld met jong(er) talent met competenties die we ook op langere termijn nodig hebben. Een effect hiervan is dat ook de gemiddelde leeftijd van de medewerkers lager wordt.

KPI: jaarlijks dalende gemiddelde leeftijd.

Kansen voor iedereen.

Wij zijn een maatschappelijk betrokken organisatie die plaats en kansen biedt voor mensen aan het begin van hun loopbaan en voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Wij bieden scholieren en studenten de gelegenheid om stage te lopen, trainees om hun eerste werkervaring op te doen en wij bieden leer-werk-banen en participatiebanen aan voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
KPI: minimaal aantal leer-werk- en participatiebanen.