

Samen de beste zijn

Met veel plezier en trots dingen wij, medewerkers van de provincie Noord-Holland, mee naar de titel Beste Overheidsorganisatie 2017. Wij hebben een belangrijke toegevoegde waarde voor de inwoners van Noord-Holland. Wij zijn, en voelen ons ook, verantwoordelijk voor het landelijk gebied, een goede regionale bereikbaarheid en economie, en vervullen een belangrijke rol wat het bestuurlijk toezicht betreft. Opgaven die te groot zijn voor lokale overheden, en waar het Rijk en Europa onvoldoende zicht op hebben, pakken wij voortvarend op.

Wij zoeken daarvoor voortdurend de samenwerking met andere overheden, maatschappelijke organisaties, het bedrijfsleven en natuurlijk onze inwoners. Want daar doen we het voor: de inwoners van Noord-Holland. We houden – samen met onze partners – in de gaten wat er allemaal om ons heen speelt. We staan altijd met één been buiten de deur. In ons denken en ons doen. Zodat we adequaat en snel kunnen inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, weten welke verwachtingen er leven en wat we moeten aanpakken. Daarom is het motto bij alles wat we doen: Samen Noord-Holland.

Beste Overheidsorganisatie 2017 is een prachtige titel om te mogen uitdragen. Een vliegwiel om onze ambities, resultaten en trots een flinke slinger te geven. Tegelijkertijd vinden we dat een goede (en zeker de beste) overheid zich onderscheidt door sámen met anderen de beste te willen zijn. Omdat je alleen zo nog betere resultaten bereikt. Dat geldt bij uitstek voor een middenbestuur als de provincie. We hebben een verbindende rol naar andere overheidslagen en regio's, maar ook op inhoudelijke terreinen. Dat vraagt – naast trots – soms om bescheidenheid, soms om leiderschap, maar altijd om kennis van verantwoordelijkheden en flexibiliteit. En ja, dat betekent vaak een ander het succes gunnen. Zoals gezegd: de beste ben je samen. Deze visie zit in ons DNA en is in alle werk- en beleidsterreinen terug te vinden.

We durven te zeggen dat we deze kwaliteiten als provincie Noord-Holland in huis hebben. We zijn ook zo realistisch om te zeggen dat we nog in ontwikkeling zijn. Verbeteren is nooit klaar. We blijven daarom werken aan onze organisatie. Vooral omdat het onze intrinsieke motivatie is om het altijd beter te willen doen. Dat vraagt om leren en soms om vallen en weer opstaan. Dat hebben we ook gedaan als organisatie na stevige integriteitskwesaties in het verleden. We zijn sterker uit de strijd gekomen. Daaruit blijkt ook onze veerkracht. We zijn zelfbewust, trots en durven ook steeds meer ruimte te geven en te nemen. Binnen onze organisatie en ook zeker daarbuiten. Hiervan staan in dit digitale magazine legio voorbeelden.

De nominatie Beste Overheidsorganisatie 2017 heeft al geleid tot nog meer enthousiasme en trots bij onze collega's. En bij onszelf. Het was lastig om keuzes te maken uit alle mooie voorbeelden en activiteiten die onze organisatie rijk is. Dit magazine is een prachtig middel geworden om bij alle anderen, binnen en buiten onze organisatie, het enthousiasme voor ons werk aan te wakkeren. Zodat we met nog meer motivatie en ambitie ons werk voor én samen met de Noord-Hollanders doen.

Wij hopen natuurlijk dat we ons enthousiasme en trots op u over kunnen brengen met dit magazine, maar we kunnen dat nog beter laten zien als u komt kijken in ons prachtige duurzame gebouw en wij met trots onze resultaten kunnen laten zien!

Namens alle collega's van provincie Noord-Holland,

Annet Bol  
Coby Riensema  
Katja Grevers  
Louisan Pot  
Marieke van der Linden  
Yolande van Lent

Langs de meetlat

Als medewerkers van de provincie Noord-Holland zijn we ervan overtuigd dat we scoren op alle zeven criteria. We staan immers voor onze unieke provincie en zijn ons er elke dag bewust van voor wie we ons werk doen. We vinden het belangrijk om ons continu te ontwikkelen en we

durven als medewerkers ruimte te nemen en te geven. Die maatschappelijke betrokkenheid zit ons in het bloed: weten wat er speelt en daar effectief op inspringen.

#### Onderscheidend vermogen

Noord-Holland is vitaal. Het is een motor achter de groeiende nationale economie. Noord-Holland is in ontwikkeling. Het is een belangrijke plek voor vernieuwing en duurzaamheid. Onze provincie is in de loop der jaren bijna onherkenbaar veranderd, zowel door natuur als mensenhanden. Wij bewegen steeds mee met deze veranderingen. Wij kijken hierbij goed naar welke opgaven er in welke omgeving liggen. Wij steken onze nek uit voor ondernemers en organisaties die iets nieuws willen neerzetten. Wij spelen in op maatschappelijke vragen door samen met inwoners en ondernemers te zoeken naar de beste antwoorden. Daarbij gaan wij het ongebruikelijke of het vernieuwende niet uit de weg.

Ons onderscheidend vermogen is vooral terug te vinden in samenwerking. Samenwerking met zeer diverse partners en inwoners, gericht op het vinden van vindingrijke oplossingen voor maatschappelijke ontwikkelingen en opgaven.

“De provincie moet zich absoluut bezighouden met innovatie op het gebied van samenwerken, hoe je interbestuurlijk met elkaar omgaat; nieuwe werkvormen, nieuwe manieren om burgers te betrekken en te bereiken en hoe je jezelf als overheid presenteert.”

#### Wat doen we om dit te realiseren?

Wij werken intensief samen met partners uit de wetenschap, openbaar vervoer en het bedrijfsleven om onze infrastructuur toekomstbestendig te maken. Wij zijn voorloper op het gebied van verkeersmanagement. Een voorbeeld hiervan is een samenwerking met Nissan om onze wegen voor te bereiden op zelfrijdende bussen. Een ander voorbeeld is de organisatie van een ‘hackathon’, gericht op het ontwikkelen van nieuwe ideeën voor het inrichten van onze wegen voor smart cars.

Wij hebben met zeven partijen samengewerkt aan een uniek en spraakmakend project. De Koopmanspolder bij Andijk is een opnieuw ingericht natuurgebied én een proeftuin voor het waterbeheer van de toekomst. Het doel is om door middel van innovatief water- en peilbeheer te leren van de effecten op het gebied van waterveiligheid, waterkwantiteit, waterkwaliteit, natuur en leefomgeving.

Wij hebben ons eigen pand in Haarlem opengesteld voor vijf startende ondernemingen. Behalve werkruimte bieden wij deze startups coaching, workshops en expertise. De ondernemers krijgen de kans een innovatieve oplossing voor een maatschappelijke uitdaging te ontwikkelen, waarvan de provincie mogelijk klant wordt.

#### Missiegedrevenheid

We werken voor de inwoners van Noord-Holland. Samen Noord-Holland is het motto waaronder we dit doen. En uit ons werk voor onze inwoners, bedrijven en partners halen we ook onze trots, voldoening en enthousiasme. Onze grootste uitdaging de komende jaren is om actief samen te werken met onze partnerorganisaties. Om zelfbewust op ze af te stappen. Om zo aantrekkelijk te zijn dat zij ons als vanzelfsprekend opzoeken. Ons doel is om samen plannen te maken, samen slim plannen uit te voeren, te leren door te doen en om duidelijk te zijn in wat we willen.

Binnen onze organisatie dragen we allemaal op onze eigen manier bij aan ons werk voor Noord-Holland.

#### Wat doen we om dit te realiseren

Ons coalitieakkoord is opgesteld in overleg met externe partners. Zij hebben meegedacht over de toekomst van Noord-Holland en concrete input gegeven voor de gekozen bestuurlijke doelen. Deze manier van aanpak werd erg gewaardeerd bij onze partners. In onze ToekomstAgenda geven wij aan wat onze ambities zijn voor onze manier van werken en hoe we die willen bereiken. En wat dat van ons als organisatie en van ons als medewerkers vraagt.

Uniek is onze manier van elkaar inspireren. We 'vangen' persoonlijke verhalen van collega's, schrijven die op en delen die met elkaar. Uit deze verhalen komt naar voren hoe wij het gevoel hebben van betekenis te zijn voor de maatschappij.

Elk jaar organiseren we een Toekomstcongres, waar wij ons werk aan elkaar presenteren en elkaar inspireren om met de nieuwe manier van werken aan de slag te gaan.

Jaarlijks wordt de zogenaamde Trotstrofee uitgereikt voor collega's die met hun project of programma een topprestatie hebben geleverd die ook impact heeft buiten het provinciehuis.

#### Cijfers

1. 70 Noord-Hollandse organisaties hebben meegewerkt aan het coalitieakkoord
2. Ruim 400 collega's en externe gasten waren aanwezig op het Toekomstcongres 2017
3. Er zijn 36 verhalenvangers actief
4. Die tot nu toe 80 verhalen hebben verzameld

#### Toekomstagenda

De ToekomstAgenda gaat over wij hoe ons werk doen in een snel veranderende samenleving, nu en in de toekomst. Het geeft een eigen Noord-Hollandse invulling aan Kompas 2020, de interprovinciaal vastgelegde koers voor de komende jaren. De ToekomstAgenda is tot stand gekomen met inbreng van zowel directieleden als een grote groep collega's. Het is de uitwerking van onze nieuwe stijl van werken: Samen Noord-Holland. Een manier van werken die we de komende tijd verder handen en voeten geven. Dit is niet vrijblijvend. Alle collega's krijgen er vanuit hun eigen functie en rol mee te maken. En dat is ook belangrijk, omdat het niet iets is wat 'erbij' komt, maar iets wat onlosmakelijk verbonden is met ons werk van alle dag.

#### Toekomstagenda

#### Toekomstcongres

Afgelopen zomer hebben wij voor de tweede keer een ToekomstCongres georganiseerd. Tijdens deze middag stond de presentatie van de ToekomstAgenda centraal. Het doel van het congres is het leren van elkaar, met elkaar aan de slag gaan en elkaar inspireren. Collega's uit de hele organisatie presenteerden aan elkaar hoe zij aan de slag zijn met elementen hieruit en hebben meteen onderwerpen in de praktijk gebracht.

Er was een informatiemarkt met ruim 30 marktkramen en daarnaast ruim 30 workshops, georganiseerd over uiteenlopende onderwerpen: van hackatons tot regie in gesprekken en van digitaal samenwerken tot storytelling. Allemaal spelen ze in op ontwikkelingen waar we als provincie mee te maken hebben.

#### Quote Guus:

"Was het te danken aan de vakliteratuur die op tafel lag? Aan de razend spannende quiz die gespeeld kon worden? Of toch aan het snoepgoed? We weten het niet zeker.

In elk geval trok de kraam van de drie Communities of Practice (CoP) heel wat collega's die graag wat meer wilden weten over project-, proces- en programmamanagement. En over de CoP's zelf.

"Iets als wij hier allemaal, op onze eigen manier, aan bijdragen, kunnen we blijven inspelen op de ontwikkelingen die op ons afkomen.

#### Effectiviteit

In het coalitieakkoord Ruimte voor Groei staat dat we samen met de Noord-Hollanders ruimte aan groei geven, voor een provincie die ertoe doet. We maken realistische en ambitieuze keuzes voor werkgelegenheid, mobiliteit, duurzaamheid en leefbaarheid. We doen dat niet alleen, maar vooral ook samen met Noord-Holland. Met onze inwoners, het bedrijfsleven en onze partners, zoals gemeenten en belangengroepen. We willen innovatief zijn, nieuwe manieren van werken met elkaar ontwikkelen en waar nodig oude gewoontes loslaten.

#### Wat doen we om dit te realiseren

Om de mismatch tussen arbeidsmarkt en onderwijs in de Kop van Noord-Holland te verbeteren hebben we samen met onze partners uit het bedrijfsleven en het onderwijs een Techniekcampus opgericht: Tech@Connect.

Op het gebied van duurzaamheid investeren we in innovatieve, slimme en schone oplossingen bij de aanleg en het onderhoud van onze infrastructuur. Voorbeelden daarvan

zijn SolaRoad, het bamboe geluidsscherm langs de N245 en het experiment met bermgrassap als gladheidbestrijdingsmiddel. Ook op het gebied van de leefbaarheid werken we op veel terreinen samen met onze partners, inwoners en belangengroeperingen. Dat doen we onder andere met de gebiedscontracten, de Omgevingsvisie, het programma Waterrecreatie en Identiteit Kustplaatsen.

#### Samen problemen oplossen

De Oostelijke Vechtplassen kampen al jaren met grote opgaven en uitdagingen, die onvoldoende worden aangepakt en opgelost, zoals de inrichting van circa 800 ha nieuwe natuur; de matige ecologische waterkwaliteit; het dreigende verlies van unieke landschappelijke kwaliteiten als legakkers, petgaten en rietvelden; de teloorgang van de watersportsector en waterrecreatie (inclusief horeca) en een groot baggerprobleem in de Loosdrechtse plassen. Onder onze regie is een gebiedsproces gestart, waarbij met betrokken partijen is gezocht naar oplossingen voor de relevante opgaven.

Er ligt nu een gebiedsakkoord van de betrokken partijen met de ambitie om de komende 10 jaar een brede revitalisering van het gebied te bewerkstelligen met de volgende drie gebiedsopgaven:

1. Ontwikkelen van het gebied als vrijetijdslandschap
2. Versterken van de ecologische waarden
3. Transformatie van de recreatiesector.

#### Waterrecreatie

Met de Noord-Hollandse Visie Waterrecreatie 2030 hebben we een nieuwe procesaanpak opgesteld in nauwe samenwerking met alle belanghebbenden in de sector waterrecreatie (overheden, ondernemers en waterrecreanten). De provincie heeft de regierol gekregen om de visie in co-creatie op te stellen: de Noord-Hollandse visie waterrecreatie is daarmee echt van allemaal. Naast een gezamenlijke visie betekent dit ook gezamenlijke uitvoering. Naast de regierol en een trekkende rol, vervult de provincie in dit proces met name een verbindende rol, wat op veel waardering kan rekenen.

#### OV-knooppunten

Samen met de Vereniging Deltametropool hebben wij onderzocht welke mogelijkheden er zijn om bestaande plannen rond OV-knooppunten beter te benutten. Bij alle knooppunten is in kaart gebracht hoe de stations worden gebruikt, wat de ruimte is voor nieuwe ontwikkelingen en op welke manier ze zich binnen de corridor kunnen ontwikkelen. Het resultaat van dit omvangrijke onderzoek is gebundeld in een indrukwekkende uitgave Maak Plaats!, die vorig jaar de George Allaert prijs heeft gewonnen.

De provincie stimuleert de ontwikkeling van deze OV-knooppunten, met als doel: korte reistijden, groen en voorzieningen dichtbij, snellere routes naar stations, minder uitstoot en behoud van waardevolle cultuurlandschappen. Een instrument om deze ontwikkeling op gang te brengen is een 'corridordialoog', waarin we met de gemeenten en andere sectoren langs onder andere de Kennemerlijn (het spoortraject Haarlem-Uitgeest) de stationsomgevingen beter benutten en in samenhang ontwikkelen.

#### MRA-elektrisch

Samen met onze partners in de Metropoolregio Amsterdam (MRA) zijn we in 2011 gestart met MRA-Elektrisch, een project waarbij we het aantal elektrische laadpalen voor auto's wilden versnellen en de gemeenten hierbij wilden ondersteunen. Inmiddels is de regio een 'living lab' voor onderzoeksinstellingen, innovatieve bedrijven en start-ups op het gebied van elektrisch vervoer.

#### Basis op orde

We richten ons op onze kerntaken en dat doen we met een compacte organisatie. We hebben een platte hiërarchische structuur, waardoor de aansturing van de organisatie efficiënt verloopt. Onze bedrijfsvoering is up-to-date en wordt voortdurend verder verbeterd. Wij beschikken over moderne huisvesting, die als voorbeeld dient voor andere organisaties. Wij hebben een actief integriteitsbeleid, dat zich niet beperkt tot het vaststellen en bekendmaken van regelingen, gedragscodes en processen. Er wordt ook gewerkt aan bewustwording van de leidinggevenden en medewerkers, door workshops en bijeenkomsten met medewerkers en samenwerkingspartners. We leggen actief verantwoording af over wat wij doen, zijn integer en

communiceren transparant over datgene waar we mee bezig zijn. Dat onze 'klanten' dit ook waarderen blijkt uit het laatste klanttevredenheidsonderzoek waarbij onze dienstverlening op bedrijfsvoeringsgebied een hoog rapportcijfer 7,4 opleverde. Ook daar zijn we trots op!

Wat doen we om dit te realiseren

Onze organisatie is zo klein mogelijk, heeft een platte hiërarchische structuur en heeft, vergeleken met andere overheidsorganisaties, lage overheadkosten. (De provincie Noord-Holland heeft met een overhead van 31,3% een van de laagste overheidspercentages van alle provincies – Vensters op bedrijfsvoering 2015).

Wij hebben een flexibel werkplekconcept, waardoor medewerkers tijd- en plaatsonafhankelijk kunnen werken en waarmee wij aanzienlijk op de huisvestingskosten per medewerker besparen.

Onze medewerkerstevredenheid zit boven de provinciale benchmark en vertoont een positieve trend ten opzichte van eerdere metingen. In het medewerkerstevredenheidsonderzoek van 2016 scoort de provincie Noord-Holland een 7,4 op werkplezier, waar de benchmark Provinciale overheden een 7,2 is.

Wij communiceren actief met onze omgeving. Zo geven wij actief en online een [kijkje in onze portemonnee](#), publiceren wij de resultaten van ons interbestuurlijk toezicht op gemeenten, maken wij de declaraties van GS en onze beantwoording van Wob-verzoeken actief openbaar en twitteren onze [weginspecteurs](#) over de actuele situatie op de provinciale wegen.

Geen nieuwbouw maar een duurzame renovatie

Ons gerenoveerde kantoor aan het Houtplein in Haarlem draagt bij aan een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering en aan een verlaging van de exploitatielasten. In het Houtpleingebouw werken nu anderhalf keer zoveel mensen als voor de renovatie. Er is gekozen voor renovatie en niet voor nieuwbouw, omdat er op dat moment bijna 8 miljoen m<sup>2</sup> aan kantoorruimte leeg stond in Nederland.

Het gebouw biedt een grote variatie aan werkplekken en overlegplekken, zoals vergaderzalen, een multifunctioneel bedrijfsrestaurant en een groot ontmoetingsplein, waar de hele dag door collega's en externen elkaar treffen voor samenwerking en overleg. Het gebouw is prettig, ruim en licht, terwijl het veel intensiever wordt gebruikt dan voorheen.

Cijfers:

1. Houtpleingebouw: 20.000 m<sup>2</sup> en 950 werkplekken
2. Renovatiekosten Houtpleingebouw: € 45,1 miljoen
3. Circa 16 workshops en bijeenkomsten met medewerkers en samenwerkingspartners over het thema integriteit (2016)
4. 6 concrete casussen van een mogelijke integriteitschending nader onderzocht (2016)

“Dit gebouw is een cadeau voor de stad Haarlem. Het Houtplein is er echt van opgeknapt.”  
-toenmalig burgemeester Bernt Schneiders van Haarlem tijdens de opening van het gebouw.

Interbestuurlijk toezicht (IBT) digitaal

De maatschappij vraagt om steeds meer openheid en transparantie. Dat betekent dat we als provincie steeds meer data ontsluiten. Een voorbeeld hiervan is IBT Digitaal. Dit is een project waarin wij de gegevens van gemeenten voor inwoners toegankelijk maken op het gebied van financiën, informatie- en archiefbeheer, omgevingsrecht en huisvesting van verblijfsgerechtigde asielzoekers. De provincie heeft de taak toezicht te houden op de gemeenten en zorgt met deze transparantie ook voor meer inzicht in de beoordelingsresultaten. Met het openbaar maken van de informatie proberen we de Noord-Hollanders zo goed mogelijk te informeren over wat er in hun gemeente gebeurt.

Gedeputeerde Jack van der Hoek:

“Het toezicht zet de gemeenten aan om hun wettelijke taken goed uit te voeren. Wij investeren veel in de contacten met gemeenten en blijven daarnaast kritisch kijken naar onze eigen aanpak. Gebleken is dat er meer behoefte is aan inzicht in beoordelingsresultaten. Dat is de reden dat de gegevens vanaf nu op de website gepubliceerd worden.”

## ISO-gecertificeerd assetmanagement

Wij werken continu aan het professionaliseren van het beheer van de provinciale infrastructuur (wegen, vaarwegen, bruggen en tunnels). Nationaal en internationaal leveren wij een actieve bijdrage aan iAMPro, AssetManagement Nederland en NEN- en ISO-commissies.

De professionaliteit van ons beheer is objectief bevestigd met het behalen van een ISO 55001-certificering voor assetmanagement in 2015. Wij zijn de eerste wegbeheerder binnen de overheid in Europa en de tweede wereldwijd (na de Dubai Roads and Transport Authority) die deze certificering behaalde. Bij certificering hoort een jaarlijkse controleaudit om vast te stellen dat de organisatie nog steeds aan de eisen voldoet en blijft verbeteren.

## Leervermogen

Wij vinden het belangrijk om ons continu te blijven ontwikkelen. Niet alleen om intern zo efficiënt en slim mogelijk samen te werken, maar ook om de maatschappelijke opgaven zo effectief en efficiënt mogelijk uit te voeren. Daar gaat onze ToekomstAgenda ook over, want verbetering is ten slotte nooit 'af'. We halen actief feedback op bij onze inwoners en onze partners. En dan willen we niet alleen horen wat we goed doen, maar zijn we juist op zoek naar punten waarin we onszelf kunnen verbeteren.

## Commissaris van de Koning Johan Remkes:

"Belangrijke aspecten van onze ToekomstAgenda zijn veiligheid en vertrouwen. Dit wordt vanuit het college van Gedeputeerde Staten van harte ondersteund. We zullen ongetwijfeld fouten maken, maar dat betekent dus ook dat je van je fouten moet kunnen leren".

## Wat doen we om dit te realiseren

In 2016 zijn we gestart met het ontwikkelen van een concernbreed ontwikkelprogramma, waarin het leren met elkaar centraal staat vanuit ons talent en vakmanschap. We starten met drie leerlijnen: een managementlijn, een programma/ project-managementlijn en een advieslijn. Een leerlijn is een serie leeractiviteiten die gekoppeld is aan een specifieke functie, met als doel het verder professionaliseren.

Niet alleen door het aanbod van interne opleidingen, maar ook door het beschikbare budget worden wij aangemoedigd onszelf te blijven ontwikkelen. Zo kan iedere medewerker zijn of haar eigen Talentbudget besteden aan opleidingen, trainingen, coaching of loopbaanadviezen om de eigen inzetbaarheid intern en extern te vergroten. Wij zijn hierin uniek; andere provincies hebben dit budget niet. Aanvullend op dit Talentbudget hebben medewerkers een persoonlijk ontwikkelbudget, zoals afgesproken in de cao.

We vragen feedback over ons functioneren, bij onze manager, maar ook bij collega's en klanten. Op die manier kunnen we onze werkwijze voortdurend aanpassen aan de eisen die de omgeving aan ons stelt.

We zijn overtuigd van de meerwaarde van het binnenhalen van jong talent. Daarom hebben we zowel een trainee- als junior expert-programma. Deze programma's dragen bij aan onze leercultuur en aan de verjonging van onze organisatie.

## Omgevingsscan

Wij willen onszelf blijven ontwikkelen om de maatschappelijke opgaven zo effectief en efficiënt mogelijk uit te voeren. Daarom hebben wij een aantal omgevingspartijen, waaronder gemeenten en belangenorganisaties, gevraagd ons een spiegel voor te houden. Onze partners waarderen dat hen om feedback werd gevraagd en hebben ook niet geschroomd om die te geven. Zo kregen we te horen dat we niet wendbaar zijn en niet altijd even transparant. Ervaren traagheid en risicomijdend gedrag zitten die wendbaarheid in de weg. We worden als innovatief gezien, maar moeten hierin wel een stimulerende en aanjagende rol in nemen. Risicomijdend gedrag moet juist voorkomen worden. Daarnaast werd ook netwerkend samenwerken genoemd, maar dit moet wel op basis van vertrouwen gaan.

Wij zien als positief punt dat we op de goede weg zijn, maar realiseren ons tegelijk dat we er nog niet zijn. Door ons hier dagelijks van bewust te zijn hopen we op de goede weg te blijven en zelfs ons te verbeteren.

## Omgevingsscan

## Talent aan zet

Belangrijk onderdeel van permanente verbetering van de organisatie is de (persoonlijke) ontwikkeling van medewerkers. Het programma Talent aan Zet verbindt het individuele talent van medewerkers aan concrete organisatieresultaten. Gestart in 2015 is Talent aan Zet inmiddels doorontwikkeld van een individuele leeraanpak naar een teamgerichte leer- en werkaanpak. Het gaat hierbij om het creëren van een duurzaam leerklimaat in het dagelijkse werk waarin ieders talent maximaal wordt ingezet om als team beter te presteren. En niet als apart traject maar 'on the job': leren en werken worden in inhoud, tijd, rollen en interventies volledig verstrengeld. Inmiddels zijn al ruim 20 teams gestart met een teamtraject van Talent aan Zet.

## Tiny:

"Bijzonder blij maar ook verbaasd verliet ik na één uur mijn talentgesprek: erg blij omdat ik nu voor het eerst een helder beeld had van mijn talent, verbaasd dat zoiets blijkbaar in zo'n korte tijd kan. Die eenvoud en helderheid vind ik de kracht van de Talent aan Zet-methode. Geen overbodige blabla, maar direct naar de kern"

## Veerkracht

Het feit dat de buitenwereld in snel tempo verandert is voor alle organisaties in zeker mate gelijk. Daar moeten ook wij als organisatie op inspelen. Binnen onze organisatie heeft echter een aantal gebeurtenissen plaatsgevonden waardoor wij ons wel hebben moeten veranderen. We zijn als organisatie de afgelopen jaren behoorlijk door het stof gegaan, onder andere door bestuurlijke integriteitstekwesties, de Icesave-affaire en een stevige reorganisatie in 2006. Het was geen gemakkelijke tijd en we kregen te maken met een stevige regelreflex, maar dat heeft wel geleid tot een andere manier van werken en een nieuwe rolopvatting, die meer de nadruk legt op de eigen verantwoordelijkheid van alle medewerkers. Ook onze nieuwe werkomgeving, Het Nieuwe Werken, heeft bijgedragen aan het op een andere manier met elkaar samenwerken. We zijn daardoor een wendbare organisatie geworden die veranderingen als een vanzelfsprekend gegeven ziet.

## Wat doen we om dit te realiseren

"Meer organiseren, minder reorganiseren" was het motto van de nota Vitaal Organiseren die in 2013 is opgesteld. Kenmerk van vitaal organiseren is dat de organisatie permanent in ontwikkeling is. Het is een effectieve vorm voor een continu proces van organisatieontwikkeling gebleken, mede door een vergrote arbeidsmobiliteit van alle medewerkers.

Op het digitale Talentplein staan interne en externe vacatures, tijdelijke klussen en korte opdrachten. Ook is het mogelijk om een talent of vaardigheid in te zetten voor de organisatie. Dit alles zorgt voor meer flexibiliteit en mobiliteit en een gerichtere en juiste inzet van onze kwaliteiten. "Er zit zo veel kwaliteit in deze organisatie, het zou zo mooi zijn als we dat veel meer kunnen benutten!" zeggen collega's Ellen en Marianne die hebben gewerkt aan het Talentplein.

In de ToekomstAgenda geven we onze manier van werken aan: van buiten naar binnen, samen, zelfbewust en met ruimte voor nieuwe kansen.

## Het Provinciaal Initiatieven Platform Provincie Noord-Holland (PRIP)

Het PRIP is een nieuwe manier van werken, waarbij we tegemoet komen aan de wensen van gemeenten om op het gebied van ruimtelijke plannen, sneller en meer integraal onze input te geven op initiatieven en plannen.

In het PRIP bepaalt een integraal samengestelde groep collega's, inhoudelijk betrokken bij de casus, in één uur tijd een standpunt waar we in het verleden weken over deden. Als de casus zich er voor leent, kunnen ook externen aanschuiven, bijvoorbeeld de ambtenaar van de gemeente die betrokken is bij de casus.

Belangrijk is de aanwezigheid van één van de directeuren, in de meeste gevallen de directeur Beleid. Hij helpt bij het formuleren van de conclusie en dit geeft een formeel signaal af: zo zitten we er in!

## Vitaal organiseren

Vitaal Organiseren zorgt ervoor dat we als organisatie nooit stilstaan en altijd in ontwikkeling zijn. We kijken continu naar ontwikkelingen die tot aanpassingen in de organisatie kunnen leiden. Dit heeft gezorgd voor een relatief kleine organisatie, die snel en effectief kan reageren op

maatschappelijke en technologische ontwikkelingen. Omdat de maatschappij en de techniek continu in beweging en ontwikkeling zijn, moeten we als organisatie ook voortdurend in beweging zijn en ontwikkelen. Hierdoor hebben we onze taakstelling kunnen realiseren zonder te reorganiseren en zonder gedwongen ontslagen. Medewerkers hebben gefocust op hun eigen mobiliteit.

#### Maatschappelijke betrokkenheid

Wij werken samen met inwoners, bedrijven, woningcorporaties, gemeenten en tal van andere partijen aan de energietransitie in Noord-Holland. Samen zetten we in op het verminderen van het energiegebruik, het duurzaam opwekken van energie en het beter benutten van restwarmte van bedrijven. Afgelopen jaar zijn er verschillende mooie resultaten bereikt die bijdragen aan een energieneutraal Noord-Holland.

Ook binnen onze organisatie is veel aandacht voor duurzaamheid. Bij de verbouwing van ons kantoor Houtplein is flink geïnvesteerd in verduurzaming om het energiegebruik naar beneden te brengen. In 2013 was ons kantoorgebouw het meest duurzaam verbouwde kantoorpand van Nederland. En binnen ons gebouw staat afvalscheiding hoog op de agenda.

Social return is een vast onderdeel van ons inkoopbeleid. Wij vinden het belangrijk om hierin te investeren, omdat het de kans op werk vergroot voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en bijdraagt aan de werkgelegenheid in deze provincie. Ook de uitvoering van onze taakstelling in het kader van de Participatiewet nemen wij actief ter hand.

#### Wat doen we om dit te realiseren

Ons beleid is erop gericht dat we minder energie gebruiken, meer energie **duurzaam** opwekken en de restwarmte van bedrijven beter benutten. Er zijn nieuwe energiesystemen nodig en we moeten innovatieve technologieën ontwikkelen. Wij ondersteunen onderzoek en financieren innovaties binnen zeven thema's.





Een kleine greep uit de resultaten op het gebied van energietransitie die zijn bereikt in 2016:

1. Met de regeling Zon op Maatschappelijk Vastgoed zijn meer dan 150 zonnestroomsystemen gerealiseerd.
2. Er zijn 229 leningen verstrekt in het kader van de regeling Asbest eraf, Zon erop.
3. Circa 100 particuliere woningeigenaren hebben gebruik gemaakt van de regeling Duurzaam Renoveren.
4. Er is een nulmeting uitgevoerd om het energieverbruik en het besparingspotentieel in beeld te brengen voor bedrijven waarvoor de provincie bevoegd gezag is.
5. Er is gestart met de ontwikkeling van de Routeplanner 2050 om de transitiepaden voor industrie, diensten, gebouwde omgeving, glastuinbouw en mobiliteit in beeld te brengen.
6. De instrumenten uit de MKB-innovatiefondsen zijn vastgesteld en worden ontwikkeld. Vooruitlopend hierop is in 2016 de MKB-Innovatiestimuleringsregeling-Topsectoren (MIT-regeling) uitgevoerd. Met deze regeling zijn 25 innovatieve projecten ondersteund.
7. Voor Wind op Land ligt Noord-Holland op koers om de taakstelling 685,5MW in 2020 te realiseren.

Cijfers:

Ons kantoorgebouw Houtplein is van energielabel G naar A++ gegaan.

Er is een energiebesparing gerealiseerd van bijna 70% per jaar.

Het Ministerie van Economische Zaken (Rijksdienst voor Ondernemend Nederland) heeft een duurzaamheidssubsidie toegekend van € 500.000 en beoordeelde het project als een voorbeeld voor toekomstige renovaties gezien de duurzaamheidsresultaten.

Sinds vorig jaar is onze hoeveelheid restafval met 40% gedaald, onder meer door het apart inzamelen van koffiebekers, koffiedik en plastic.

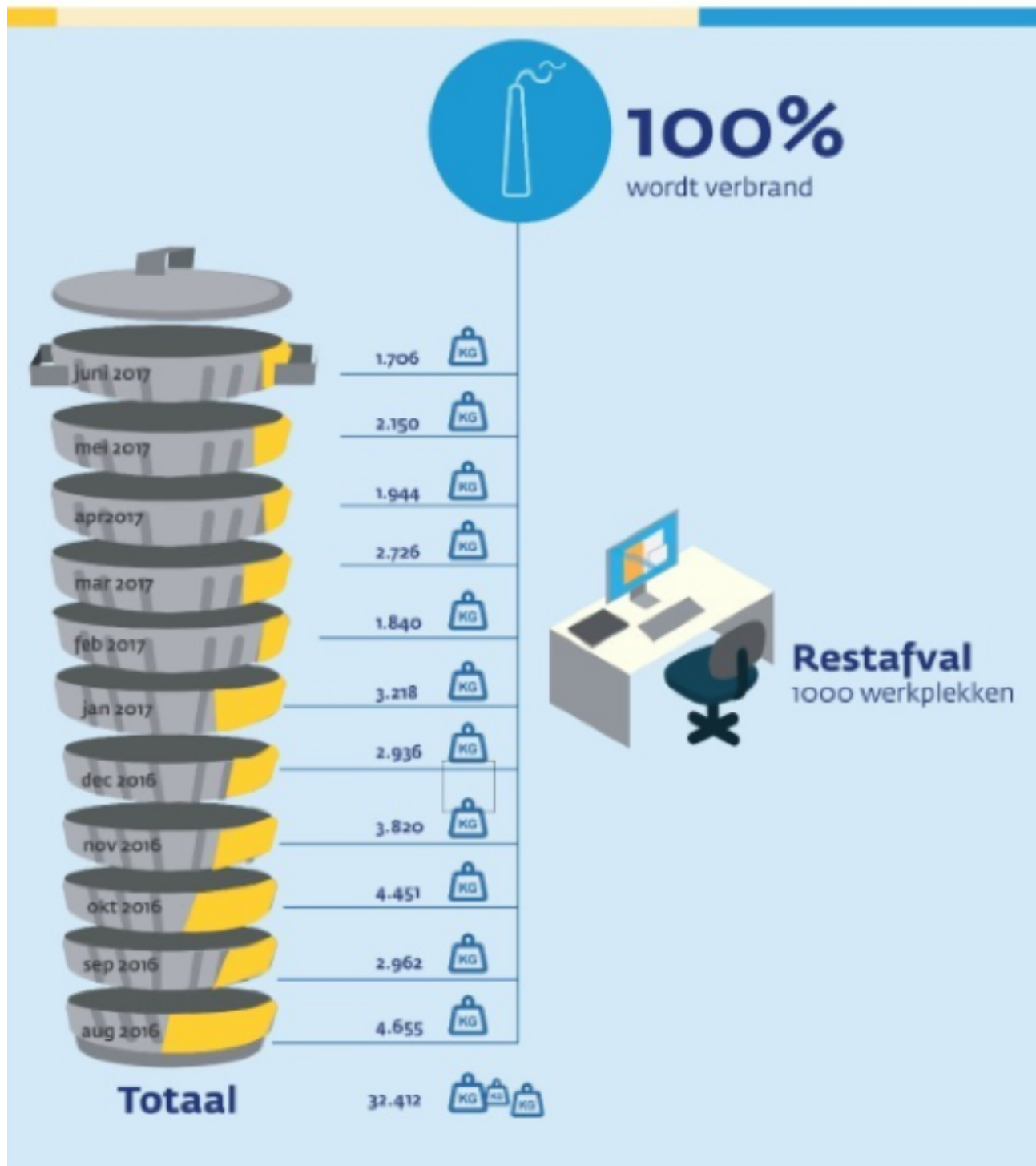
0,8 fte voor de uitvoering van social return binnen onze vaste formatie.

In mei 2017 waren er met 15 opdrachtnemers uitvoeringsafspraken gemaakt over social return. Met 13 opdrachtnemers zijn social return-afspraken in voorbereiding.

In 2016 hebben wij in totaal 10 plaatsingen en 2 proefplaatsingen in het kader van de Participatiewet gerealiseerd (taakstelling tot en met 2016 was 10 garantiebannen).

# Restafval

## Houtplein 33



Zonnepanelen op de Al-Kabir moskee in Amsterdam

“De subsidie van de provincie voor de zonnepanelen was heel erg welkom”, vertelt Mustapha Slaby, woordvoerder van de Al-Kabir moskee aan de Weesperzijde in Amsterdam, een van de oudste moskeeën van de stad. Het is een grote ruimte, waar wekelijks meer dan 500 bezoekers

komen. Met een bijdrage van de provincie kon de moskee 106 zonnepanelen plaatsen. Samen goed voor een vermogen van 25.110 kWh. “Dat scheelt echt behoorlijk in onze energierekening. We verwachten de kosten er binnen een paar jaar uit te hebben”, zegt Slaby. “Wij zijn voor een groot deel afhankelijk van kleine schenkingen, maar omdat de provincie het serieus nam, konden we ook andere partijen over de streep trekken.”

### Projecten met zonnestroom

#### Medewerker Koffiecorner Houtplein

Sjoerd Turenhout is sinds 1 mei 2015 medewerker Koffiecorner op het kantoor Houtplein in Haarlem en per 1 april 2016 is Iris Verkerk daar bij gekomen. Iris begeleidt Sjoerd en is altijd aanwezig als hij er is, zodat hij niet alleen staat. Sjoerd is inmiddels in vaste dienst bij de Compass Group door verruiming van de duur van de social return-regeling. Sjoerd: “Ik heb het goed naar mijn zin bij de Koffiecorner. Hiervoor werkte ik bij de Kloosterkeuken en Paswerk. Horeca vind ik het leukst en als ik vragen heb kan ik altijd bij Iris terecht. Iris en ik hebben een klik en zijn een goed team, we werken hard en lachen veel. Inmiddels heb ik zelfs een vaste baan, die zekerheid is fijn.”

#### Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI)

Jaarlijks koopt de provincie Noord-Holland voor ongeveer €350 miljoen euro in. Dat betekent dat we als opdrachtgever een stevige positie hebben om invloed uit te oefenen op bedrijven die wenselijke maatschappelijke veranderingen teweeg kunnen brengen. In de afgelopen jaren hebben we al veel op het gebied van MVI gerealiseerd. De doelstelling is behaald om 100% duurzaam in te kopen. Bovendien hebben we in 2016 de Green Deal Duurzaam GWW en het Manifest Maatschappelijk Verantwoord Inkopen ondertekend. Ondertekenaars van het Manifest hebben zichzelf verplicht om onder meer een actieplan MVI op te stellen voor de periode 2017 tot 2021. In het actieplan committeert de betreffende overheid zich aan de eigen geformuleerde ambities voor beleid en praktijk, deze worden uitgewerkt in doelstellingen en concrete acties.

“Het gebouw is uitgerust met bewezen technieken. In combinatie met een goed werkend bouwteam is hierdoor een energetisch uitstekend gebouw gerealiseerd.”

Daniël van Rijn, adviseur Rijksdienst voor Ondernemend Nederland.

#### Tot slot

We hebben geprobeerd een zo goed mogelijk beeld te geven van onze manier van werken, van onze missie, onze veerkracht en ons leervermogen. Ook van onze maatschappelijke betrokkenheid, en dan niet alleen op het gebied van people, planet, profit, maar juist ook onze betrokkenheid in de samenleving.

Dit magazine geeft een mooi beeld van hoe wij werken, maar nogmaals, wij zijn realistisch genoeg om te zeggen dat we nog in ontwikkeling zijn. Verbeteren is nu eenmaal nooit klaar. We gaan aan de slag met de resultaten van de omgevingsscan én uiteraard met de ToekomstAgenda. Want we blijven onszelf verbeteren.

#### Renée Bergkamp, Algemeen Directeur:

“Ik ben nu een klein jaar Algemeen Directeur en ben zeer onder de indruk van het enthousiasme en de professionaliteit van mijn mensen en de resultaten die we met elkaar bereiken.

De medewerkers zijn in het verleden in deze organisatie geconfronteerd met een forse integriteitkwesitie. Daardoor heeft het even geduurd voordat ze weer zelfbewust konden werken en de ruimte durfden te pakken die bij onze ambities hoort.

Ik ben ontzettend trots op de veerkracht van deze organisatie en durf te zeggen dat we deze kwesitie echt achter ons hebben gelaten.

Onze blik is gericht op de toekomst. Een toekomst waarin we ons blijven ontwikkelen om optimaal mee te bewegen met de wensen van de veranderende maatschappij.”