

Jaarplan Instandhouding

2023

Algemeen bestuur 1 december 2022

Versie 1.0 10 november 2022

Kenmerk: V0615/H011954

1	Inleiding	3
1.1	Algemeen	3
1.2	Doel en kernwaarden hWh	3
1.3	Doorontwikkeling samenwerkingsopgave	3
1.4	Risicomanagement	4
2	Terugblik jaarplan 2022	4
3	Vooruitblik 2023	5
3.1	Veilige werkomgeving	5
3.2	Professionele organisatie	6
3.3	Zichtbaarheid	7
4	Speerpunten 2023	8
4.1	Samenvatting interne projecten	12

1 Inleiding

1.1 Algemeen

De jaarplannen van zowel de programma's als van de instandhouding van Het Waterschapshuis (hierna: hWh) vormen het begin van de P&C-cyclus. In de jaarplannen worden de hoofdlijnen van het beleid voor het komende jaar weergegeven. Dit vormt de basis voor de op te stellen begroting.

Het voorliggende jaarplan betreft de instandhouding. De ondersteuning van de programma's en projecten staat centraal, binnen de kaders van onze Gemeenschappelijke regeling en overige wet- en regelgeving.

Het jaarplan kan aanleiding geven tot het opstarten van interne projecten ter verbetering van de instandhouding. In dit jaarplan is beschreven welke plannen en producten worden gerealiseerd, welke middelen daarmee gemoeid zijn en op welke manier dit aansluit bij de missie en visie.

Het jaarplan wordt ter instemming aan het Dagelijks bestuur voorgelegd en wordt informierend aan het Algemeen bestuur verstrekt.

1.2 Doel en kernwaarden hWh

De kracht van samen

hWh is de regie- en uitvoeringsorganisatie voor de 21 waterschappen op het gebied van informatie- en communicatietechnologie. Wij bevorderen de samenwerking op het gebied van ICT tussen de waterschappen en de andere overheden die actief zijn in de watersector. Daarnaast levert hWh toegevoegde waarde voor de sector bij het realiseren van de digitale transitie en –transformatie.

Onze kernwaarden zijn mens- en resultaatgericht.

Bevorderen van samenwerking

hWh heeft als doel het bevorderen en faciliteren van samenwerking op het gebied van informatievoorziening tussen de waterschappen en de andere overheden. Wij ondersteunen bij het:

- verbeteren van de kwaliteit van de bedrijfsvoering;
- besparen/beperken van kosten;
- efficiënter maken van de informatievoorziening;
- vergroten van de innovatieve slagkracht;
- versterken van het imago van de waterschappen als professionele moderne overheid;
- breder samenwerken van de waterschappen en andere overheden;
- aanspreekpunt digitalisering namens de waterschappen.

Deze uitgangspunten vormen het vertrekpunt van het jaarplan.

1.3 Doorontwikkeling samenwerkingsopgave

Sinds 2018 werken we dagelijks aan het koersplan 'Wijzer naar 2020'. Omdat de implementatie hiervan nog steeds volop gaande was, heeft het Algemeen bestuur deze koers in 2019 met 3 jaar verlengd tot en met 2022.

Vooruitlopend op de herijking van het huidige koersplan, is in de zomer van 2022 in een strategische sessie de ontwikkeling van de samenwerkingsopgave besproken met leden van de Opdrachtgeverstafel (OGT) en het Algemeen bestuur (AB). De maatschappij verandert snel, de waterschappen veranderen en dus ook hWh zal permanent aan veranderingen onderhevig blijven. De transformatie van de producten en dienstenportfolio van hWh is een continu proces. Gelet op de opgaven op het gebied van digitale transformatie is er in de strategische sessie een aantal thema's benoemd waar meerwaarde voor samenwerking ligt. Dit zal mogelijk ook gevolgen hebben voor de inrichting van de hWh organisatie. De doorontwikkeling van de samenwerkingsopgave is een belangrijk onderdeel van dit jaarplan.

1.4 Risicomanagement

Het DB heeft het risicoprofiel van het eigenaarschap van hWh in het voorjaar van 2022 herijkt. In het voorliggende jaarplan zijn deze risico's geadresseerd. De aandachtsgebieden van het Dagelijks bestuur zijn:

1. Gebrek aan capaciteit: Zowel kwaliteit als tijdige beschikbaarheid en (duurzame) inzetbaarheid van medewerkers.
2. Aantrekkelijk werkgever: heeft hWh voldoende te bieden om voor IT- en andere specialisten in de watersector een aantrekkelijke werkomgeving te zijn.
3. Bestuurlijke controle: Grip van het bestuur op totale begroting, bewaking van rechtmatigheid (o.a. loden deuren) en uitvoerbaarheid programma's.
4. Cybersecurity: informatieveiligheid en AVG volgens de BIO-normen inregelen.
5. Onbenutte potentie: Appreciatie bij het AB waterschappen van impact digitale transformatie op primaire proces, de potentie van samenwerking op dit thema en de rol van hWh hierbij.
6. Verlies vertrouwen in hWh: Perceptie van te weinig toegevoegde waarde, kwaliteit en wendbaarheid.
7. Compliance Wet- en Regelgeving.

2 Terugblik jaarplan 2022

In het jaarplan van 2022 stonden drie thema's centraal:

1. Veilige werkomgeving: Een werkomgeving die veilig is, veilig voelt en die blijvend voldoet aan wet- en regelgeving. Zo is er een veel aandacht besteed aan de 'onboarding' van nieuwe medewerkers, bijvoorbeeld door de lancering van een onboarding-app. Onderwerpen als informatieveiligheid, cultuur en een toelichting op de hWh-werkwijze zijn hierin verwerkt. Er is hard gewerkt aan het verbeteren van het volwassenheidsniveau op het gebied van informatieveiligheid. Ondanks dat het ambitieniveau (volwassenheidsniveau 4) eind 2022 nog niet wordt behaald, zijn er wel belangrijke verbeteringen doorgevoerd. De ontvlechting van Vechtstromen als cruciale stap in dit proces, bleek meer voet in aarde te hebben dan gedacht.
2. Professionele organisatie: Kwalitatief en kwantitatief de waterschappen ondersteunen in de beweging van digitale transitie naar digitale transformatie. In 2022 zijn diverse

bijeenkomsten georganiseerd met waterschappen om de ontwikkeling van de samenwerkingsopgave in het licht van digitale transformatie met elkaar te bespreken. Dit is de eerste aanzet tot een nieuwe strategienota van de OGT en de vormgeving van de nieuwe koers ná 2022. In de bedrijfsvoering zijn diverse verbeteringen doorgevoerd ter ondersteuning van de projectorganisatie. Bijvoorbeeld de verankering van programmagestuurde en lerend werken, onder andere door het aanbieden van een frisse update van het handboek projecten en beheer en het opleiden van de eerste project start up (PSU) facilitators. De uitwerking c.q. verbetering van (innovatief en duurzaam) inkoop, contract- en leveranciersmanagement heeft plaatsgevonden. En er is volop aandacht voor het stroomlijnen van werven en aanbesteden personeel.

3. Zichtbaarheid: Het is duidelijk wat hWh doet en wat hiervan de meerwaarde is voor de waterschappen. Communicatie van de programma's is geprofessionaliseerd, waarbij de waterschappen altijd voorop staan in de communicatie-uitingen.

In 2022 zijn binnen alle speerpunten verbeteringen gerealiseerd. In de bestuursrapportages van 2022 worden de behaalde resultaten meer gedetailleerd weergegeven. Tegelijkertijd merken we dat finetuning op alle onderwerpen nodig blijft. hWh wil de instandhouding continu verbeteren, zodat we kunnen blijven streven naar betere resultaten.

3 Vooruitblik 2023

Kijkende naar de benodigde vervolgacties op het jaarplan 2022 en de effecten van de doorontwikkeling van de samenwerkingsopgave, blijven we in 2023 werken in dezelfde drie hoofdthema's, te weten:

1. Veilige werkomgeving: Een werkomgeving die veilig is, veilig voelt en die blijvend voldoet aan wet- en regelgeving.
2. Professionele organisatie: Kwalitatief en kwantitatief de waterschappen ondersteunen in de beweging van digitale transitie naar digitale transformatie.
3. Zichtbaarheid: Het is duidelijk wat hWh doet en wat hiervan de meerwaarde is voor de waterschappen.

3.1 Veilige werkomgeving

Het creëren van een veilige werkplek gaat over drie aspecten:

- Het menselijke aspect: 'voel' je je veilig?
- Het praktische aspect: heb je een goede werkplek?
- Het technische aspect: cybersecurity

hWh is een resultaatgerichte samenwerkingsorganisatie met een hoog personeelsverloop, waarbij voor de uitvoering van de projecten voor een belangrijk deel gebruik wordt gemaakt van waterschappers. Dit maakt dat er continue aandacht moet zijn voor het 'wij-gevoel' en 'onboarding' van nieuwe medewerkers. We voelen de noodzaak om mensgericht aandacht te geven aan het werkgeluk en het creëren van ruimte voor open gesprek met elkaar. Onderdeel daarvan is het betrekken van de medewerkers in de besluitvorming die in de organisatie plaatsvindt. Ook

onderwerpen zoals wendbaarheid en weerbaarheid in een veranderende en resultaatgerichte omgeving verdienen de aandacht.

Hybride werken is de standaard geworden. Dit brengt een zoektocht met zich mee in het beleggen van de HR taken op de juiste plek in de organisatie. In 2023 zal aandacht uitgaan naar de nieuwe manieren van (samen)werken, met een zoektocht naar de juiste balans tussen persoonlijke betrokkenheid en werken en leidinggeven op afstand.

De basis van veilig werken is het beschermen van de (digitale) informatie. De bestuurlijke ambitie om in 2022 door te groeien naar volwassenheidsniveau 4 is niet gehaald. Er blijkt meer tijd nodig te zijn, onder andere voor het verder vergroten van het bewustzijn in de organisatie en de uitwerking van een managementsysteem voor informatiebeveiliging. Hier wordt in 2023 verder aan gewerkt

3.2 Professionele organisatie

We zien dat er steeds meer kansen zijn om digitale transformatie te benutten voor het realiseren van de opgaven van de waterschappen. Daarnaast zien we dat we de risico's van digitale veiligheid alleen samen aan kunnen. Tegelijkertijd zien we dat de huidige werkwijze vertragend is. De strategische sessies van de doorontwikkeling van de samenwerkingsopgave hebben geleid tot vier oplossingsrichtingen, waar we in 2023 aan gaan werken. Deze richtingen passen binnen de huidige governance en zijn vooral een aanscherping en verbetering van de huidige manier van samenwerking. We gaan werken aan:

1. Verduidelijken van de taakverdeling binnen de bestaande governance.
 - a. Het bestuur AB/DB gaat over de instandhouding, de werkwijze, de omvang en expertise van medewerkers van hWh. Het bestuur richt zich daarvoor op de instandhoudingsbegroting en de acceptabele inhoud en de totale omvang van de opdrachtportefeuille.
 - b. De OGT richt zich op het opstellen van een meerjarige visie en strategie waarin duidelijk onderscheid wordt gemaakt waar gezamenlijk opgetrokken moet worden, de collectieve programma's en waar samengewerkt kan worden, de niet-collectieve programma's.
2. Vereenvoudigen van de begroting en het begrotingsproces. hWh gaat voor het bestuur een eigenaarsbegroting maken en voor de OGT een producten- en dienstenbegroting. In de begroting worden de diverse onderdelen van hWh inzichtelijk gemaakt (instandhouding, collectieve programma's, overige projecten, beheer en diensten, Innovatie en Transformatie, samenwerkingsprogramma's en kassiersfunctie). Bij de geactualiseerde begroting 2023 en de begroting 2024 zal de eigenaarsbegroting vooralsnog als bijlage worden meegezonden.
3. Anders samenwerken op het gebied van digitale transformatie. Vanuit hWh gaat een aantal waterschappen in 2023 vervolgstappen maken met digitale transformatie. In samenwerking met de Unie van Waterschappen en STOWA zal hWh zich richten op kennisontwikkeling, kennisdeling en slagkracht om in te spelen op de nieuwste ontwikkelingen van de transformatie die de digitale ontwikkeling met zich mee brengt.
4. Herindeling producten- en dienstenportfolio. De programma's worden zo ingedeeld, dat collectief en niet-collectief inzichtelijker wordt. Hierdoor is het voor een waterschap beter

mogelijk om te prioriteren in wat moet worden gedaan en waarvoor daarnaast nog ruimte is om uit te voeren.

Voor de toekomstige samenwerking in hWh verband zien we dat hWh zich steeds meer ontwikkelt van een projecten- en beheerorganisatie naar een organisatie die ook dienstverlening levert aan waterschappen. Waar bij projecten en beheer vaak nog de kennis bij waterschappen blijft, moet hWh voor het leveren van diensten ook zelf innoveren en zelf kennis in huis hebben die een optimale dienstverlening mogelijk maakt. Samenwerking op de digitale transformatie is veel minder vraaggestuurd (meer proactief) dan het uitvoeren van projecten of het leveren van diensten en vraagt om een andere aansturing, organisatie-en samenwerkingsvorm en competenties van medewerkers. Dit vraagt van hWh om een aantrekkelijke werkgever en opdrachtgever te zijn: met aandacht voor ontwikkeling en opleiding van medewerkers, maar ook een duurzame en innovatieve manier van samenwerken met leveranciers en waterschappen. En dat in een steeds krappere wordende arbeidsmarkt.

Naast alle nieuwe ontwikkelingen, houden we eveneens aandacht voor de borging van de kwaliteit en willen we ons continu blijven verbeteren.

3.3 Zichtbaarheid

Onze opdracht blijft: Maak zichtbaar welke waarde we toevoegen aan de waterschappen / watersector (door hen de meerwaarde te laten vertellen en niet wijzelf). Wij willen ons positioneren ons als dé partner met kennis. We zijn de gids voor de waterschappen met al haar complexe uitdagingen om toekomstbestendig te blijven. Onze communicatievisie: het narratief en communicatief maken van de organisatie draagt daar aan bij.

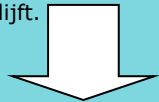
De focus ligt in 2023 op:

- Introductie nieuwe bestuurders
- Laten landen van het koersplan en strategienota
- Begrijpelijk en aantrekkelijk maken rapportages
- Waterschappen en haar mensen staan voorop

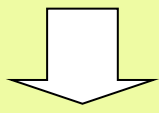
In 2023 werken we verder aan een intensievere samenwerking met zowel waterschappen (bijvoorbeeld door gezamenlijke inkoopwerkgroepen), als organisaties zoals de STOWA en de Unie van Waterschappen. De samenwerking op deze vlakken draagt bij aan het uitwisselen van kennis.

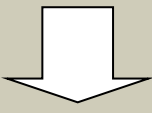
4 Speerpunten 2023

Vanuit de thema's zijn voor 2023 de volgende speerpunten (als onderdeel van de dagelijkse bedrijfsvoering) en interne projecten geformuleerd:

Veilige werkomgeving		
<i>De organisatie is transparant, mensgericht, wendbaar en weerbaar</i>	<i>Hybride werken en vergaderen worden optimaal gefaciliteerd</i>	<i>Informatie(beveiliging) is beheerst en meetbaar</i>
We willen meer inzetten op leren en experimenteren ook met andere overheden en kennisinstituten. Gericht op wendbaar en mensgericht organiseren, door: - Het doorontwikkelen van HR-instrumenten, denk aan functieboek, gesprekscyclus en flexibeler waarden. - In te zetten op het aantrekken en ontwikkelen van nieuwe kennis en vaardigheden (21-eeuwse vaardigheden). We bieden leerinterventies aan. - Onderzoeken van de mogelijkheden van een flexpool voor de programma's, waarbij vraag en aanbod beter gematcht kan worden.	De dienstverlening in het vergadercentrum en in het kantoor wordt verder geoptimaliseerd, mede aan de hand van gebruikerservaringen. Meer ruimtes zullen worden voorzien van audiovisuele middelen om hybride vergaderen en werken nog beter te ondersteunen.	We groeien naar volwassenheidsniveau 4 in het kader van de BIO. In 2023 blijft focus op gedrag en verdere implementatie van 'plan-do-check-act' met behulp van een ISMS tool. We sluiten hWh aan op een SOC en doen een pentest. We creëren bewustwording door bijvoorbeeld communicatie, e-learnings en workshops, aansluitend op de behoefte van de medewerkers.  Project informatie(beveiliging) verbeteren € 200.000
Blijvende aandacht voor welzijn, welbevinden, werkgeluk en sociale binding van de medewerkers. - De HR taak is evenwichtig belegd in de organisatie, waarbij programmamanager, lijnmanagers en HR samenwerken. - Medewerkersparticipatie wordt bevorderd door het instellen van een OR. We hebben een interventieplan om werkdruk te verminderen en hebben aandacht voor de verdeling van de werklust.	In 2023 wordt hybride en activiteitgericht werken geëvalueerd en vervolgtacties opgepakt.	We werken met toegankelijke, betrouwbare en veilig bewaarde informatie, met in 2023 specifiek aandacht voor informatiebeheer en dataclassificatie.
Een veilige en open organisatie waar zowel op medewerker- als teamniveau de ruimte is om met elkaar te leren en elkaar aan te spreken. We zullen op team- en op organisatieniveau sessies begeleiden voor het open gesprek met focus projectevaluatie en/of dynamiek in het team of de organisatie.		We maken een keuze en implementatie van een beheerscenario voor onze kantoorautomatisering (extern of eigen huis). We gaan zorgen voor goed beheer: veilig, betrouwbaar en goede beschikbaarheid, waarbij samenwerking goed mogelijk blijft.  Project beheer KA € 50.000

Professionele organisatie		
Meebewegen van digitale transitie naar digitale transformatie	Risicogericht programmagestuurde werken én sturen is verder verankerd	Kwaliteit projectuitvoering, -ondersteuning en -sturing optimaliseren
Vanuit hWh gaat een aantal waterschappen in 2023 vervolgstappen maken met digitale transformatie. In samenwerking met Unie van Waterschappen en STOWA richt hWh zich op kennisontwikkeling, kennisdeling en slagkracht om in te spelen op de nieuwste ontwikkelingen van de transformatie die de digitale ontwikkeling met zich mee brengt.	We dragen bij aan de rolverduidelijking van Algemeen bestuur en OGT, onder andere door het vereenvoudigen maken van de begroting en het op maat maken van de rapportages. hWh gaat voor het bestuur een eigenaarsbegroting maken en voor de OGT een producten- en dienstenbegroting. De programma's worden zo ingedeeld, dat collectief en niet-collectief inzichtelijker wordt. Hierdoor is het voor een waterschap beter mogelijk om te prioriteren in wat moet worden gedaan en waarvoor daarnaast nog ruimte is om uit te voeren. De rapportages laten we hier op aan sluiten, met aandacht voor bestuurlijke risico's.	We bieden meer pro-actieve ondersteuning en ontzorging van de programma's door: - Het PMO team wordt uitgebreid. - Het verkorten van inwerktijden voor nieuwe medewerkers doordat PMO kan fungeren als wegwijzer. De inzet van een Microsoft tool (Power BI) voor real time rapportages.
Vormgeven aan de koers ná 2022, als vervolg op de ontwikkeling van de samenwerkingsopgave. Vooral gericht op het uitwerken van de gevolgen voor de interne organisatie. Project uitwerking samenwerkingsopgave € 50.000	Risicomanagement is een structureel onderdeel van alle fases in programma/projectsturing. Zit in het DNA van programmamanagers, projectleiders en projectbeheersers. Dit gaan we bereiken door oa learning on the job en voldoende capaciteit om risicomanagement te begeleiden. Hieraan ondersteunend wordt de uitvoeringstoets aangescherpt met aansluiting op programmagestuurde werken. De uitvoeringstoets legt daadwerkelijk kwetsbaarheden bloot.	

<i>Professionele organisatie</i>		
<i>Reflectieve en lerende organisatie</i>	<i>De juiste persoon, op de juiste plek, op het juiste moment</i>	<i>hWh is een koploper binnen de waterschappen op het gebied van inkoop en contract- en leveranciersmanagement</i>
We zetten onze medewerkers in hun kracht: - We benutten en promoten de beschikbare opleidingsruimte bij medewerkers. - We delen informatie en ervaringen proactief met elkaar.	Het stroomlijnen van communicatie over business cases helpt in een vroeg stadium een beeld te vormen over benodigde capaciteit. Voor meer grip op capaciteit is de capaciteitsplanningstool geïmplementeerd en in 2023 geoptimaliseerd. De tool helpt om een betere match te maken tussen vraag en aanbod en hierop te anticiperen.	De inkoopadministratie wordt verder ingericht en gebruik verbeterd: - Contractbeheer wordt in Prosa ingericht en gecategoriseerd - Inkooprapportages (zoals spendanalyse) geeft strategisch inzicht voor inkoop en contract- en leveranciersmanagement
We leiden trainees op binnen onze organisatie. Na afsluiting van het traineeship is de medewerker inzetbaar voor hWh of voor één van de waterschappen.	De strategische personeelsplanning is een jaarlijks terugkerend item. We ontwikkelen een werkmethode waarbij we inventariseren welke kwaliteiten we in huis hebben en bepalen welke kwaliteiten we naar de toekomst toe nodig hebben om hierop gericht onze medewerkers op te kunnen ontwikkelen en werkgeluk te bevorderen. Er wordt rekening gehouden met effecten van de doorontwikkeling van de samenwerkingsopgave.	We voeren op een effectieve manier Contract- en Leveranciers Management (CLM) uit door: - Het vaststellen van het CLM beleid - Te zorgen voor voldoende capaciteit op het gebied van (strategisch) CLM - Aandacht te besteden aan de toegevoegde waarde van CLM d.m.v. sessies en gesprekken met stakeholders - Op gestructureerde wijze te werken aan BuCa's - We besteden professioneel aan en zoeken actief naar innovatieve manieren van aanbesteden.
Project Start Up (PSU) wordt geïmplementeerd, met extra aandacht voor audits en evaluaties. Doel van een PSU is het borgen van kwaliteit bij de start van een project. Van het begin af aan wordt rekening wordt gehouden met evaluatie. Er worden projectevaluaties uitgevoerd, met behulp van een toolkit. Lessons learned worden doorgevoerd. De organisatie is zich bewust van het belang van continu verbeteren.		In 2023 bepalen we onze ambities voor de strategie duurzaam opdrachtgeverschap (zoals in 2021 vastgesteld door de WBDD) en de benodigde vervolgstappen. Na 2023 zal de benodigde ondersteuning overgaan in een continu proces.  Project duurzaam opdrachtgeverschap € 50.000

Zichtbaarheid		
<i>hWh werkt actief samen met waterschappen voor het betrekken van de markt bij onze activiteiten</i>	<i>Bouwen aan een communicatieve en narratieve organisatie, waarbij onze toegevoegde waarde helder is</i>	<i>We staan in verbinding met onze omgeving</i>
Versterken rol van inkoop binnen de waterschappen door het inrichten van een kenniscentrum inkoop en contractmanagement als dienst voor de waterschappen. Hierbij kan gedacht worden aan: inkoopplatform, inkoopvoorwaarden, inkoopbeleid, klachtenregeling, etc.	We laten ons zien al dé partner met kennis om de digitale transformatie in de watersector een stap vooruit te helpen: - Door onze rol als gids van de watersector (corporate story) neer te zetten. - Door te werken vanuit een heldere strategie vanuit de watersector. - Door waterschappers te laten vertellen welk probleem wordt opgelost. - Door het begrijpelijk, aantrekkelijk te communiceren naar onze medewerkers, bestuur, OGT en de markt.	Zichtbaarheid van hWh vergroten in de watersector en bij de medewerkers, onder andere door arbeidsmarktcommunicatie. We trekken nieuwe medewerkers aan en behouden medewerkers voor de sector. We bezoeken inlooptdagen bij scholen. We versterken programma-overstijgend omgevingsmanagement aan de hand van een op te stellen omgevingsstrategie en door de rolinvulling helder te definiëren. Samenwerkingskansen worden eerder en beter signaleerd. We versterken onze verbinding koepelorganisaties UvW - STOWA en ketenpartners (oa RWS). We voeren stakeholderanalyses uit op basis een actueel relatiemanagementsysteem. We onderzoeken het gebruik van een geschikt relatiemanagementsysteem in 2023 en hoe dit belegd kan worden in de organisatie.
	We versterken onze communicatie met onze medewerkers en programma's, zodat er meer cohesie ontstaat. We helpen medewerkers alerter te zijn op communicatiekansen. Dit doen we onder andere door: - het toegankelijker maken van sharepoint en Waterplein - ondersteunen bij evenementen zoals de Waterinfodag  Project communicatie intern € 20.000	We versterken onze communicatie met het bestuur en OGT, zodat duidelijker wordt: - Wat hWh toevoegt - Hoe hWh werkt - Hoe dit over te brengen is in het eigen waterschap - Welke handvatten er zijn om te sturen, waardoor beter samengewerkt kan worden Dit doen wij door: - de ontwikkeling van een introductie app voor het bestuur - de organisatie van een introductiebijeenkomst voor het bestuur, samen met UvW en STOWA - het geven van roadshows bij de waterschappen - het leesbaarder maken van rapportages en business cases - het tot leven brengen van het koersplan en strategienota  Project communicatie extern € 30.000

4.1 Samenvatting interne projecten

Thema	Project	Planning gereed	Bedrag in €
<i>Veilige werkomgeving</i>	Beheer kantoorautomatisering	4 ^e kwartaal 2023	50.000
	Informatie(beveiliging) verbeteren	4 ^e kwartaal 2023	200.000
<i>Professionele organisatie</i>	Uitwerking samenwerkingsopgave	4 ^e kwartaal 2023	50.000
	Opstart duurzaam opdrachtgeverschap	4 ^e kwartaal 2023	50.000
<i>Zichtbaarheid</i>	Communicatie	2 ^e kwartaal 2023	50.000
	Totaal kwaliteitsborging		400.000

In 2023 is € 250.000 voor kwaliteitsborging begroot, welke zal worden ingezet voor de interne projecten. Om te kunnen voldoen aan het ambitieniveau van de veilige werkomgeving, wordt door middel van een zienswijzeprocedure € 150.000 extra budget gevraagd in de geactualiseerde begroting 2023.