

Jaarplan

Instandhouding

2025

Dagelijks bestuur 17 oktober 2024

Versie 1.0 21 oktober 2024

Kenmerk: V0761/H013531

1	Inleiding	3
1.1	Algemeen	3
1.2	Doel en kernwaarden hWh	3
1.3	Ontwikkeling van hWh	4
2	Terugblik jaarplan 2024	4
3	Vooruitblik 2025	6
3.1	Veilige werkomgeving	6
3.2	Professionele organisatie	7
3.3	Zichtbaarheid	7
4	Speerpunten 2025	8
4.1	Samenvatting interne projecten	15

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 informerend aan het algemeen bestuur verstrekt als bijlage bij de kaderbrief.

1.2 Doel en kernwaarden hWh

In 2024 heeft de koerscommissie zich gebogen over een update van de koers van hWh. De afgelopen jaren heeft hWh zich doorontwikkeld. De visie, missie en kernwaarden zijn door de koerscommissie geactualiseerd, waardoor deze meer recht doen aan het hWh van de toekomst.

Visie: Wij ondersteunen de waterschappen in hun transformatie naar toekomstbestendige en datagedreven organisaties. We streven naar een watersector die in 2029, met behulp van onze expertise en dankzij effectieve samenwerking, maximaal profiteert van digitale innovaties. Waterschappen ervaren onze meerwaarde en zijn mede dankzij onze inspanningen voorbereid op de uitdagingen van morgen.

Missie: Wij zijn een expertisecentrum voor de waterschappen. In opdracht van de waterschappen coördineren we effectieve samenwerking en regelen we gezamenlijke inkoop op het gebied van data, informatie en technologie. Zo helpen we de waterschappen met hun kerntaken en uitdagingen in een wereld die steeds digitaler wordt.

Kernwaarden: Onze kernwaarden reflecteren wie we zijn, hoe we samenwerken, en wat we belangrijk vinden: resultaatgericht, verbindend, innovatie en expertise.

Deze uitgangspunten vormen het vertrekpunt van het jaarplan.

1.3 Ontwikkeling van hWh

De bestuurlijke notitie Ontwikkeling Samenwerkingsopgave waterschappen-hWh (2022), de vaarkaat (2023) en de daaruit afgeleide strategienota Digitale Transformatie Waterschappen (2024) vormen de basis voor een update van het koersplan van hWh in 2024. Het koersplan bouwt verder op de richtinggevende keuzes die door het Algemeen bestuur zijn gemaakt in 2022:

- hWh richt zich op de ondersteuning van de waterschappen in collectieve programma's;
- hWh beheert een projectenorganisatie voor (innovatieve) projecten waarvoor waterschappen op facultatieve basis opdracht verlenen;
- hWh ontwikkelt zich op het gebied van diensten en beheer;
- hWh wordt het kenniscentrum van de waterschappen.

Het koersplan biedt een heldere strategie om de transformatie bij de waterschappen te ondersteunen en waar mogelijk te versnellen. In samenspraak met de waterschappen, zijn strategische doelen opgesteld. Deze doelen richten zich op: innovatie, samenwerking, implementatie, diensten en beheer, veiligheid en privacy, standaardiseren, en ethisch omgaan met data. hWh werkt met een gestructureerde aanpak bij de implementatie van dit koersplan. De aanpak betreft pilotprojecten en transformatie, realisatie van diensten & beheer, kennis- en implementatieteams, borgen van kennis, flexibele organisatie en communicatie en ambassadeurschap.

Het voorliggende jaarplan beschrijft, na een terugblik op 2024, de verbeterpunten binnen de bedrijfsvoering van hWh waar we in 2025 mee aan de slag willen gaan.

2 Terugblik jaarplan 2024

Vooruitlopend op het koersplan zijn we in 2022 en 2023 aan de slag gegaan met de eerste fase van het herinrichtingsplan van hWh, zodat we vier issues op konden lossen:

1. In de toenmalige platte, snel gegroeide organisatie was hWh te veel afhankelijk van de SD. De taken moesten evenwichtiger worden verdeeld;
2. De groei van hWh in de jaren voorafgaand aan 2022 en 2023 maakte dat de beslissingsbevoegdheden te hoog in de organisatie waren belegd en we te weinig gebruik maakten van elkaars kwaliteiten en collegiale toetsing.
3. In de snel gegroeide organisatie was de persoonlijke welzijn- en ontwikkelzorg niet voor alle mensen op de juiste manier ingericht;
4. De in de toenmalige DVO's gecontracteerde diensten- en beheeractiviteiten zatten in alle gevallen als project in de programma's opgenomen en werden ook als project aangestuurd. In de praktijk bleek dit niet altijd goed te werken.

Als vervolgstap zijn we in de tweede helft van 2024 gestart met de uitwerking van de tweede fase van het herinrichtingsplan. De eerste stap hierin is het administratief inrichten van een nieuwe programmastructuur.

In het jaarplan van 2024 stonden drie thema's centraal:

1. *Veilige werkomgeving: Een gebruikersvriendelijke werkomgeving die op sociaal en digitaal vlak veilig is en veilig voelt.* Hierbij willen we binnen hWh zorgen voor de juiste persoon op de juiste plek op het juiste moment, met oog voor ontwikkeling en werkgeluk, zodat de beste prestatie kan worden neergezet. Binnen hWh hebben we daarom de beweging ingezet van Human Resource Management (HRM) naar Human eXperience Management (HXM), waarin de mens centraal staat.

We zien het als groot goed dat de ondernemingsraad van hWh steeds meer in positie komt en dat zo de medewerkersparticipatie goed gewaarborgd is. Ook veilig werken heeft in 2024 onze aandacht: is hard gewerkt aan het verbeteren van het volwassenheidsniveau op het gebied van informatieveiligheid en privacy. Ondanks dat het ambitieniveau (volwassenheidsniveau 4) nog niet wordt behaald, zijn er wel belangrijke verbeteringen doorgevoerd. Zo werken we met een Information Security Management System (ISMS) en loopt de bewustwordingscampagne voor medewerkers naar tevredenheid. Op het gebied van IT hebben we verder gewerkt aan een professionele organisatie door procesverbeteringen, zoals het aanpassen van de workflow van het IDU-proces (instroom- doorstroom- uitstroom), het Hardware Asset Management (HAM), identiteitsbeheer en accountbeheer. Op het onderwerp informatiebeheer is een audit uitgevoerd. Naar aanleiding daarvan is een plan uitgewerkt, en inmiddels gestart, om ook dit onderwerp naar een hoger niveau te brengen.

2. *Professionele organisatie: Kwalitatief en kwantitatief de waterschappen ondersteunen in de beweging van digitale transitie naar digitale transformatie.* Naar aanleiding van de eerste fase van het herinrichtingsplan van hWh, is een Management Team (MT) ingesteld. Dit is een belangrijke stap geweest in het verder bouwen aan hWh als een professionele organisatie. De nieuwe hoofdstructuur van de bedrijfsvoering en bijbehorende aansturing, draagt bij aan de vermindering van de afhankelijkheid en kwetsbaarheid van de organisatie. Onderdeel van dit herinrichtingsplan was ook het als afdeling positioneren van diensten en beheer. Inmiddels wordt gewerkt aan het organiseren van een passende aansturing voor diensten en beheer. In 2024 hebben we een start gemaakt met fase 2 van het herinrichtingsplan. De eerste stap hierin is het administratief herindelen van onze programma's en projecten.

Afgelopen periode is er in het verlengde van 'de juiste persoon op de juiste plek' hard gewerkt aan het verder ontwerpen van de hWh-poule. De poule maakt het mogelijk om talentgericht te organiseren en zo medewerker flexibel in te zetten. Hierdoor worden we als hWh wendbaarder, maar ook geven medewerkers de ruimte om dat werk te kiezen wat echt bij hen past. In de bedrijfsvoering zijn diverse verbeteringen doorgevoerd, zoals het verduidelijken van ons projectproces en vormgeven van duurzaam opdrachtgeverschap.

3. *Zichtbaarheid: Het is duidelijk wat hWh doet en wat hiervan de meerwaarde is voor de waterschappen.* In 2024 is verder gewerkt aan de verduidelijking van onze rapportages. We hebben gewerkt aan storytelling, zodat we beter betekenis kunnen geven met miniverhalen aan wat we doen en betekenen voor de waterschappen.

3 Vooruitblik 2025

Kijkende naar de benodigde vervolgacties op het jaarplan 2024, de effecten van het koersplan, de aanhoudende groei van hWh en de tweede fase van het herinrichtingsplan, blijven we in 2025 werken in dezelfde drie hoofdthema's, te weten:

1. Veilige werkomgeving: Een gebruikersvriendelijke werkomgeving die op sociaal en digitaal vlak veilig is en veilig voelt.
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

In 2024 hebben we de eerste stappen gezet om de beweging maken van Human Resources Management naar Human eXperience Management (HXM). HXM richt zicht op het creëren en verbeteren van de ervaringen van de medewerkers. HXM stelt de mens centraal en probeert een cultuur te creëren waarin medewerkers zich gewaardeerd, gemotiveerd en geïnspireerd voelen. In 2025 concretiseren de HXM rol en implementeren deze in de organisatie. De HR-taak is evenwichtig belegd in de organisatie, waarbij programmamanager, lijnmanagers en HR samenwerken. Hierbij is er focus op vitaliteit en het benutten en ontwikkelen van de talenten die we in huis hebben.

De bestuurlijke ambitie om op het gebied van informatieveiligheid en privacy door te groeien naar volwassenheidsniveau 4 staat nog steeds. Dit vraagt van hWh om meer risicogestuurd te denken en werken. Het managementsysteem (ISMS) is een belangrijk instrument in de plan-do-check-act (PDCA) cyclus en het beleggen van eigenaarschap in de lijnorganisatie. In 2025 willen we extra focussen op de PDCA-cyclus van informatie- en IT-beheer. We werken met een communicatiecampagne continue aan de bewustwording over veilig werken. In de eerste helft van 2025 willen we een vrijwillige (pre-)audit laten uitvoeren, vooruitlopend op een mogelijke landelijke audit eind 2025. De bevindingen gebruiken we als vertrekpunt om informatieveiligheid en privacy verder te verbeteren.

De dienstverlening in het vergadercentrum en in het kantoor worden in 2025 geoptimaliseerd. Zo werken we onder andere aan het verbeteren van de klimaatbeheersing, geluidsdichtheid en flexibelere inrichting van (hybride) ruimtes in het vergadercentrum. Ook zien we dat we duurzamere keuzes kunnen maken in samenwerking met onze leveranciers.

3.2 Professionele organisatie

De wet- en regelgeving is voortdurend in beweging. Op diverse onderwerpen scherpen we onze verordeningen, werkwijzes en procedures aan, denk onder andere aan de archiefwet, wet open overheid, rechtmatigheid en digitale toegankelijkheid.

Deze veranderingen, maar ook de voortdurend veranderende omgeving, vragen om het organiseren van hWh als een wendbare en risicogestuurde organisatie binnen de kaders van de bestaande governance, zodat hWh zich goed kan aanpassen. In navolging op het vaststellen van de strategienota en themaplannen door de OGT, starten we fase 2 van het herinrichtingsplan van hWh: de uitwerking van de effecten op onze programma's en projecten. De waterschappen hebben hun behoefte aan ondersteuning op het gebied van innovatie en kennis onderstreept. De eerste stap in fase 2, het administratief herinrichten van onze programma-indeling, wordt eind 2024 gestart. De herindeling helpt om snel in te spelen op veranderingen en om ervoor te zorgen dat de juiste middelen en ondersteuning beschikbaar zijn. De bijbehorende governance-structuur van de opdrachtgever zal in 2025 verder vorm krijgen. In 2025 voeren we een strategische personeels planning (SPP) uit, zodat helder wordt welke impact de ontwikkelingen hebben op onze capaciteitsbehoefte. In de tussentijd blijven we werken aan het verbeteren, optimaliseren én verduurzamen van onze bedrijfsvoering. In 2025 besteden we extra aandacht aan het efficiënter gebruik maken van de beschikbare IT-tools in de organisatie, het updaten en implementeren van het handboek contract- en leveranciersmanagement, het onderzoeken van de toepassing van artificial intelligence en het verder vormgeven van het maatschappelijk verantwoord opdrachtgeven en inkopen.

De arbeidsmarkt blijft alsmaar krappere worden. Voor hWh is het cruciaal om een aantrekkelijke werkgever en opdrachtgever te zijn, zodat we onze organisatie goed kunnen bemensen. In 2024 hebben we een onze kaders voor de capaciteitspoule uitgezet. In 2025 zullen de werkprocessen rondom de poule verder geïmplementeerd en doorontwikkeld worden, zodat we meer gebruik maken van de talenten die we al in huis hebben. Daarnaast onderzoeken we de mogelijkheden de capaciteitspoule virtueel uit te bouwen voor de watersector. Bovendien blijven we inzetten op het opleiden van trainees en onderzoeken we de mogelijkheid om een erkend leerbedrijf te worden, zodat we meer met stagiairs kunnen werken.

3.3 Zichtbaarheid

Onze opdracht blijft: Maak zichtbaar welke waarde we toevoegen aan de waterschappen en watersector. hWh verbetert de communicatie over haar bijdragen aan de kerntaken van de waterschappen. Dit omvat het gebruik van casuïstiek en succesverhalen om de toegevoegde waarde van de samenwerking van de waterschappen en de rol van hWh daarbij tastbaar en begrijpelijk te maken. Daarnaast ondersteunt hWh bestuurders in hun rol als ambassadeur door hun concrete en tastbare informatie te geven over de ambities en prestaties van hWh.

4 Speerpunten 2025

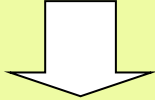
Vanuit de thema's zijn voor 2025 de volgende speerpunten (als onderdeel van de dagelijkse bedrijfsvoering) en interne projecten geformuleerd:

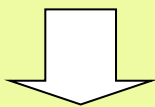
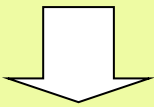
Veilige werkomgeving		
De organisatie is transparant, mensgericht en weerbaar	Veilig hybride werken en vergaderen worden optimaal gefaciliteerd	Informatie(beveiliging) is beheerst en meetbaar
HRM heeft de ontwikkeling naar HXM (Human eXperience Management) ingezet, waarbij we acties ondernemen om de basis op orde brengen voor meer oog voor ontwikkeling en welzijn van onze medewerkers. We concretiseren de HXM rol en implementeren deze in de organisatie. De HR taak is evenwichtig belegd in de organisatie, waarbij programmamanager, lijnmanagers en HR samenwerken. De rolverdeling vertalen we in onze werkprocessen en presenteren we op een aansprekende manier richting medewerkers. Vitaliteit is een belangrijk onderdeel voor een ondersteunende werkomgeving. We updaten ons vitaliteitsbeleid om zo meer samenhang te brengen in de acties die we uitvoeren ten behoeve van een gezonde en veilige werkomgeving.	We borgen informatieveiligheid en privacy in de bedrijfsvoeringsprocessen van hWh. We zorgen hierbij voor heldere en gebruiksvriendelijke werkinstructies voor de afdelingen. We werken met een communicatiecampagne en peilsessies continue aan de bewustwording over veilig werken bij onze medewerkers.	Op het gebied van informatieveiligheid en privacy blijven we ons inzetten zodat we doorgroeien naar volwassenheidsniveau 4. Uitgangspunt is risicogestuurd denken en werken. Daartoe worden op gestructureerde wijze (pre-)DPIA en risicosessies gehouden en wordt er gewerkt met risico acceptatie overeenkomsten. We focussen op verdere implementatie van 'plan-do-check-act' met behulp van de ISMS tool en het beleggen van eigenaarschap in de lijnorganisatie. We stellen een model gegevensleveringsovereenkomst op en zorgen voor het actualiseren van verwerkersovereenkomsten, verwerkingsregister, privacybeleid en -verklaringen en het informatiebeveiligingsbeleid. We sluiten hWh aan op een SOC en voeren een penetratietest uit. In 2025 laten we, vooruitlopend op een eventuele landelijke BIO audit in het najaar, een vrijwillige (pre)audit uitvoeren. De bevindingen gebruiken we als vertrekpunt om informatieveiligheid en privacy verder te verbeteren.  Project (pre-)audit BIO € 25.000

Veilige werkomgeving		
De organisatie is transparant, mensgericht en weerbaar	Veilig hybride werken en vergaderen worden optimaal gefaciliteerd	Informatie(beveiliging) is beheerst en meetbaar
Om de inzetbaarheid van medewerkers verbeteren willen we meer inzicht krijgen in hun vaardigheden en ontwikkelingsbehoeften. Dit willen we bereiken door meer structuur te brengen in onze werkwijze rondom talentontwikkeling. Ook ligt het initiatief voor het inplannen van het goede gesprek tot nu toe bij de medewerker, maar willen we dit meer stimuleren door dit initiatief bij HR te beleggen. Verder willen we onderzoeken of we tijdens de project start ups, het werken vanuit talenten meer kunnen inbedden.	De dienstverlening in het vergadercentrum en in het kantoor wordt verder geoptimaliseerd, zo gaan wij aan de slag met: - een klimaatonderzoek in het kantoor en het vergadercentrum. We laten metingen uitvoeren van de luchtkwaliteit. - de verbetering van de geluidsdichtheid van de kantoorruimtes. - een gezamenlijk BHV plan met de mede huurders in het kantoorpand. - duurzaamheid. Binnen de dienstverlening en in samenwerking met leveranciers kunnen we duurzamere keuzes maken. Denk aan: lunch, afvalscheiding, thee/koffie. - verbeteren van de content op de informatie schermen. In 2024 is er onderzoek gedaan naar de tevredenheid van de verschillende gebruikers over het vergadercentrum. We gaan aan de slag met de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek: - meer flexibele en functionele opstellingen van het meubilair in de ruimtes. - Toenemende vraag naar audiovisuele middelen gericht op hybride vergaderingen.	Informatie- en IT-beheer werkt conform de 'plan-do-check-act' methodiek, zoals hierboven wordt beschreven. In 2025 wordt een deel van het informatie- en IT-beleid geactualiseerd en zullen werkprocedures nader beschreven of aangepast worden. Daarmee professionaliseren we onze werkwijze, passend bij volwassenheidsniveau 4 in het kader van informatieveiligheid en privacy.  Project PDCA Informatie- en IT-Beheer € 40.000

Professionele organisatie		
<i>hWh is toekomstbestendig en voldoet aan wet- en regelgeving</i>	<i>Risicogericht wendbaar werken én sturen is verder verankerd</i>	<i>Projectuitvoering, -ondersteuning en -sturing optimaliseren</i>
In navolging op het vaststellen van de strategienota en themaplannen door de OGT, starten we fase 2 van het herinrichtingsplan van hWh: de uitwerking van de effecten op onze programma's en projecten. De eerste stap hierin, het administratief herinrichten van onze programma-indeling, wordt eind 2024 gestart. De bijbehorende governance-structuur zal in 2025 verder vorm krijgen. Gelijktijdig verbeteren we ons DVO-proces inclusief archivering daarvan.  Project herinrichting hWh fase 2 € 25.000	Risicomanagement is een structureel onderdeel van de hWh organisatie en alle fases in programma/projectsturing, en wordt onder andere ondersteund door inkoop en projectbeheersing. Dit gaan we bereiken door het ontwikkelen van een risicomanagementstrategie, learning on the job en voldoende capaciteit om risicomanagement te begeleiden.	We bieden meer pro-actieve ondersteuning en ontzorging van de programma's door: - Het optimaliseren van de projectondersteuning (PMO). - We richten diensten en beheer in met een passende aansturing en borgen de benodigde kennis voor hWh en de watersector. - Verbetering van de kostendeskundigheid bij aanbestedingen. - Intensivering van scanning van mogelijk interessante technologische ontwikkelingen in de markt die helpend zijn voor projectrealisatie - We dragen zorg voor procesoptimalisering. - We werken aan het verhogen van de kwaliteit van de projectdocumenten. - Projectbeheersing voert audits uit aan de hand van een auditplan op de projectdossiers. - We verkennen de mogelijkheden voor een nieuw financieel systeem.
De wet- en regelgeving is voortdurend in beweging. Op diverse onderwerpen scherpen we onze verordeningen, werkwijzen en procedures aan, denk onder andere aan de archiefwet, Wet Open Overheid, rechtmatigheid en digitale toegankelijkheid. Werken volgens de richtlijnen van digitale toegankelijkheid vergt een verandering in processen, gedrag en beleid. Om alle medewerkers zo goed mogelijk mee te nemen in de digitale toegankelijkheid is de implementatie belangrijk. Om er voor te zorgen dat iedereen (gelijke) kansen krijgt om onze websites, applicaties en content te gebruiken, is het belangrijk dat digitale toegankelijkheid goed wordt geborgd in onze organisatie.  Project digitale toegankelijkheid € 35.000		Het Waterschapshuis wil de subsidieprestatie verbeteren. Dit door het subsidieverwervingsproces te professionaliseren, in te zetten op een actieve lobby bij potentiële subsidiegevers en door het zoeken van samenwerking met andere overheden, onderzoeksinstituten, onderwijs en bedrijfsleven. Hierin past het optimaliseren van de subsidievererving om de inkomsten van Het Waterschapshuis te verhogen. Om de ambitie te verwezenlijken heeft Het Waterschapshuis heldere uitgangspunten en doelen vastgesteld, wordt de organisatie subsidiegerichter gemaakt en wordt de samenwerking met andere overheden vormgegeven.

Professionele organisatie		
<i>hWh is toekomstbestendig en voldoet aan wet- en regelgeving</i>	<i>Risicogericht wendbaar werken én sturen is verder verankerd</i>	<i>Projectuitvoering, -ondersteuning en -sturing optimaliseren</i>
Om te voldoen aan de Archiefwet, de Wet open overheid (Woo) en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), versterken we ons informatiemanagement. In 2025 optimaliseren we ons documentbeheersysteem door nieuwe werkwijzes in te voeren, aangevuld met regelmatige audits. Medewerkers krijgen specifieke trainingen om deze systemen correct te gebruiken. We zorgen dat de inrichting van de organisatie voldoet aan de vereisten van de Woo.  Project Woo € 15.000 In 2025 implementeren we nieuwe standaarden en systemen voor documentbeheer die de terugvindbaarheid van informatie verbeteren. Daarnaast wordt een innovatief Record Management Systeem (RMS) ingevoerd, dat integreert met ons documentbeheersysteem. Een efficiënter documentbeheersysteem en RMS zorgen voor snellere toegang tot informatie en versterkte naleving van wet- en regelgeving. Daarnaast gaan we verder met het opruimen van het analoge archief.		We stroomlijnen onze processen IT en functioneel beheer, zodat we efficiënter kunnen werken, door: - Beter gebruik maken van onze werkomgeving (Teams, SharePoint, OneDrive, Outlook, Co-Pilot), door onder andere het inzetten van een adoptieprogramma - Herstructureren van de huidige sharepoint omgeving, met focus op gebruiksvriendelijkheid, toegankelijkheid en actuele informatie. - Implementeren van Teams telefonie om alle communicatiekanalen te integreren.  Project IT-tools € 50.000

<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 leiden trainees op binnen onze organisatie. Na afsluiting van het traineeship is de medewerker inzetbaar voor hWh of voor één van de waterschappen. Daarnaast onderzoeken we de mogelijkheid om een erkend leerbedrijf te worden bij de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), zodat we stagiaires kunnen opleiden en mogelijk kunnen binden aan hWh.	We gaan de inzet van medewerkers anders organiseren én het instappen op werk faciliteren, door te werken met een poule van flexibel in te zetten (programma) medewerkers; de hWh poule. Dit zal onze wendbaarheid vergroten, waardoor we sneller kunnen reageren op nieuwe opdrachten en kunnen voldoen aan de capaciteitsbehoefte doordat we meer gebruik maken van de talenten die we al in huis hebben. Ook maakt de poule het mogelijk om de prioritering van de opdrachten centraal te laten plaatsvinden. Door talentgericht te organiseren geven we antwoord op de behoefte aan autonomie en persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers. Komend jaar zullen de werkprocessen rondom de poule verder geïmplementeerd en doorontwikkeld worden. Ook de waterschappen ervaren de krapte op de arbeidsmarkt. Komend jaar willen we de mogelijkheden blijven onderzoeken om de virtuele capaciteitspoule uit te bouwen voor de watersector.	We voeren op een effectieve manier Contract- en Leveranciers Management (CLM) uit door: - Door implementatie van de werkwijze in het handboek middels een stappenplan met daarin de mijlpalen t/m 2026, met een intern aanspreekpunt voor wijzigingen. - Het periodiek herijken van handboek deel 1 (missie, visie, doelstellingen) en aansluiten op de processen binnen hWh. - Het digitaal toegankelijk maken van het handboek en de toolbox (incl. uitwerking toolkit). - Proces handboek periodiek toetsen middels steekproeven. - Kennis Cats CM vergroten. Practitioner training als team (in company).  Project handboek CLM € 20.000
Er worden projectevaluaties uitgevoerd. Lessons learned worden doorgevoerd. De organisatie is zich bewust van het belang van continu verbeteren.	Voor meer grip op capaciteit evalueren en verbeteren we het gebruik van de capaciteitsplanningstool. We richten de werkprocessen zodanig in, dat de capaciteitsplanning up to date is en blijft.	De contractenmodule in Prosa wordt op uniforme wijze gebruikt: - Eigenaar proces contractregistratie, incl. beheer handleiding en uitgangspunten contractregistratie. - Periodieke controles op juiste en volledige registratie van contracten. - Sturen op tijdige koppeling van inkooporders en het opvoeren van inkooporders die aan de uitgangspunten voldoen. - Aanspreekpunt Prosa benoemen intern I&CLM.

Professionele organisatie		
Reflectieve en lerende organisatie	De juiste persoon, op de juiste plek, op het juiste moment	hWh is een koploper binnen de waterschappen op het gebied van inkoop en contract- en leveranciersmanagement
	Om vorm te geven aan fase 2 van het herinrichtingsplan wordt in 2024 een strategische personeelsplanning (SPP) uitgevoerd. Waarbij de volgende hoofdvraag centraal staat: Welke gevolgen hebben de beschreven ontwikkelingen en activiteiten uit de strategienota op de wijze waarop we georganiseerd zijn en onze capaciteitsbehoefte? De uitkomsten van deze SPP-ronde vormen de basis voor de doorontwikkeling van onze hWh-organisatie in 2025.	In 2025 werken we aan onze ambities voor de strategie duurzaam opdrachtgeverschap en de benodigde vervolgstappen. - Participeren in de acties die volgen uit het rapport Significant voor Duurzaam Opdrachtgeverschap - Voor instandhouding het ambitieweb onderdeel maken van de gesprekken (IT, Vastgoed en Facilitair). - Onderzoeken welke tools ook inzetbaar zijn voor hWh. - Implementatie Inkoop- en aanbestedingsbeleid waterschappen 2024-2030. We gaan aan de slag met Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen (MVIO) door activiteiten uit te voeren voortkomend uit het rapport "Duurzaam Opdrachtgeverschap; Samen Duurzaam Vooruit". Zo zullen naast het werk voor de interne organisatie van hWh ook bijeenkomsten georganiseerd worden met stakeholders uit de waterschappen, inclusief leden van de OGT en bestuurders.  Project inbedding MVOI € 30.000
		We onderzoeken de toepassing van AI in inkoopprocessen. We willen onze processen digitaal transformeren. Hierbij zou AI kansen kunnen bieden om het werk leuker en minder arbeidsintensief te maken. Denk aan bijvoorbeeld het beantwoorden van de vragen in de Nota van Inlichtingen.  Project toepassing AI inkoop € 10.000

<i>Zichtbaarheid</i>		
<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 en contractmanagement binnen de waterschappen door actief gebruik van het inkoopplatform, actieve rol bij inkoopvoorwaarden en inkoop- en aanbestedingsbeleid, digitaal overleguur inkoop waterschappen (UvW), herijking klachtenregeling en kennisdeling contractmanagement. Ook intern wordt aandacht besteed aan zichtbaarheid, door onder andere een vast moment aanwezig te zijn, organiseren van inloopuren en communicatie op waterplein.	We zetten in op onze zichtbaarheid bij de waterschappen: - We blijven werken aan het leesbaarder maken van rapportages en business cases - We vernieuwen onze websites, waarbij we onze wensen en behoeften (zoals een online bestuur rapportage) kunnen realiseren. We richten de websites zo in dat we onze externe doelgroepen effectief kunnen informeren.	We zijn een aantrekkelijk werkgever. Onze werving- en selectiestrategie en ondersteunende tools worden verder doorontwikkeld. We zetten in op arbeidsmarktcommunicatie en delen onze toegevoegde waarden. Voor jong talent bezoeken wij inlooptdagen van scholen.

4.1 Samenvatting interne projecten

Thema	Project	Planning gereed	Bedrag in €
<i>Veilige werkomgeving</i>	Project PDCA Informatie- en IT-beheer	Q3 2025	40.000
	Project (pre-)audit BIO	Q2 2025	25.000
<i>Professionele organisatie</i>	Project digitale toegankelijkheid	Q4 2025	35.000
	Project WOO	Q3 2025	15.000
	Project herinrichting hWh fase 2	Q4 2025	25.000
	Project IT-tools	Q4 2025	50.000
	Project handboek CLM	Q4 2025	20.000
	Project inbedding MVOI	Q4 2025	30.000
	Project toepassing AI inkoop	Q2 2025	10.000
<i>Zichtbaarheid</i>			
	Totaal kwaliteitsborging		250.000

In 2025 is € 250.000 voor kwaliteitsborging begroot, welke zal worden ingezet voor de interne projecten.