

Interne organisatie

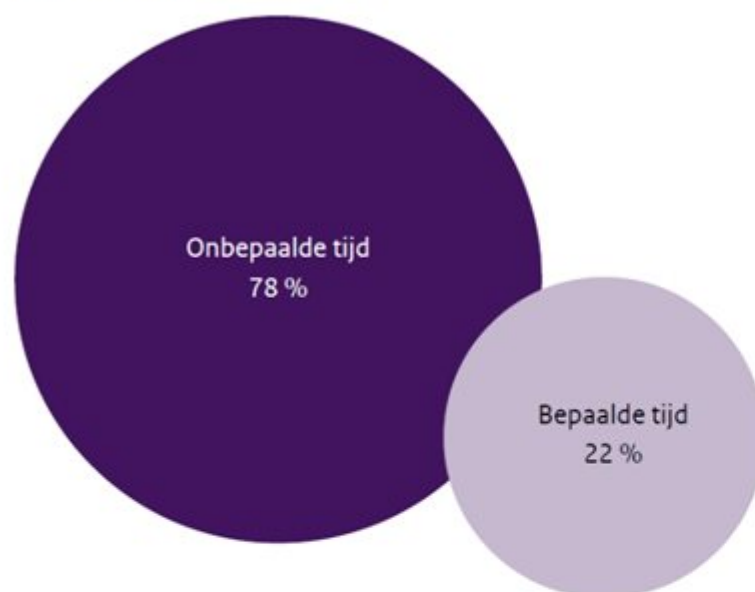


Om ons werk goed te kunnen blijven doen, hebben we in 2024 flinke stappen gezet in onze organisatie.

Ontwikkelingen personeel / HRM

Ons personeelsbestand groeide van 120 medewerkers eind 2023 naar 155 eind 2024. Er waren op dat moment 121 vaste contracten en 34 tijdelijke. Ook hadden we een flexibele schil van 22%. Deze flexibele inzet was nodig door de introductie van nieuwe functies, het invullen van moeilijk vervulbare IT-posities, tijdelijke werkzaamheden voor Toezicht Online en de voorbereidingen op het verlengen van de Koa-vergunningen in 2026. De man-vrouwverdeling was vrijwel gelijk.

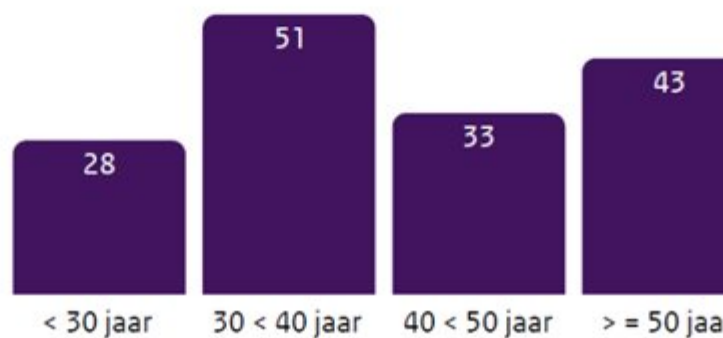
Contracten 2024



Verdeling FTE over de afdelingen



Leeftijdsopbouw



Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim steeg van 2,32% in 2023 naar 3,92% in 2024. De meldingsfrequentie daalde hierbij licht van 1,28 in 2023 naar 1,26 in 2024. De gemiddelde verzuimduur daalde van 15,7 dagen in 2023 naar 11,2 dagen in 2024.

Ontwikkelingen strategisch personeelsplan

Ons strategische personeelsplan (2022) was ook in 2024 uitgangspunt voor ons personeelsbeleid. De speerpunten voor 2024 waren het implementeren van de opleidingsstrategie en het verbeteren van onze werving en selectie. We hebben extra capaciteit ingezet om de kennis en vaardigheden van medewerkers optimaal te ontwikkelen. Zo maken we ook onze belofte waar dat je bij onze organisatie persoonlijk en professioneel groeit.

In aansluiting op onze corporate strategie en het strategisch personeelsplan hebben we in 2024 een strategie voor onze *employer branding* en arbeidscommunicatie ontwikkeld. Hiermee gaan we in 2025 specifieke doelgroepen benaderen met verschillende middelen.

Ontwikkelingen reorganisatie

Met de groeiende behoefte aan toezicht en handhaving zien we ook onze eigen organisatie groeien. De verwachting is een groei van het personeelsbestand tot ongeveer 215 fte. Samen met de nieuwe strategie maakt dit een aanpassing van de organisatie noodzakelijk. Daarom zijn we in september 2024 gestart met een traject om een nieuwe organisatiestructuur te verkennen. Een structuur die past bij onze strategie, ambities en groei. We kijken naar de oplossingen die vergelijkbare organisaties als de onze hebben toegepast. Ook betrekken we de medewerkers nauw bij het hele proces. In 2025 volgt een reorganisatie: vanaf voorjaar 2026 hopen we te kunnen werken in de nieuwe organisatievorm.

"Er is ruimte voor vernieuwende ideeën"



“De Ksa groeit en dat betekent dat het ook bij HRM druk is. Ik ben ongelooflijk trots op mijn betrokkenheid bij de bemensing van het team voor Zorgplicht Online. Dat was echt een uitdagende klus, maar dat maakt mijn werk nou juist leuk. In korte tijd iets met zijn allen neerzetten, dat vind ik geweldig.

Zeker omdat ik zo mijn steentje bij kan dragen aan die groei van de organisatie. Door de juiste mensen te werven, breiden we uit met nieuwe collega's die zich verbonden voelen met ons doel om de speler te beschermen. En die ook gedreven zijn daaraan zo goed mogelijk bij te dragen.

Ook om een andere reden is het fijn als we met HRM de juiste mensen binnenhalen. De Ksa voelt voor mij als een warme deken en dat hoor ik van veel anderen ook. Dat komt omdat we allemaal met passie werken aan dat ene doel. En het komt omdat ik hier ook de ruimte voel vernieuwende ideeën in te brengen en uit te voeren en fouten te kunnen maken zonder direct afgerekend te worden. Ons selectieproces is erop gericht mensen te vinden die zich goed voelen bij die Ksa-cultuur.

Dat we in het selectieproces er nog tegenaan lopen dat de verwerking van persoonlijke gegevens niet altijd even soepel verloopt? Dat frustreert soms hevig. We zijn hard aan het werk om dat proces te verbeteren. Dat gaat soms minder snel dan ik zou willen, maar goed, het moet wel zorgvuldig gebeuren natuurlijk. Daar zorgen we ook voor."

Debora Nelissen

Adviseur bedrijfsvoering HRM

Huisvesting en duurzaamheid



Sinds 2022 zijn we gehuisvest in New Babylon. Door de groei van onze organisatie, hebben we in

2024 moeten besluiten onze huisvesting uit te breiden. In december 2024 hebben we een aanvullende huurovereenkomst gesloten voor extra ruimte in hetzelfde gebouw, in 2025 starten we de verbouwing. We willen de extra ruimte zo snel mogelijk in gebruik nemen.

Net als in de rest van onze huisvesting, staat in het nieuwe gedeelte duurzaamheid centraal. Denk aan de inzet van duurzame materialen en producten in het bouwproces, de afwerking en veelvuldig gebruik van planten om het welzijn van medewerkers te bevorderen. Ook in het facilitair management en in de bedrijfsvoering is aandacht voor duurzaamheid. Denk aan het gebruik van aardewerk en glas in plaats van wegwerpproducten, gerecyclede handdoekjes en ledverlichting.

Ook verkennen wij de mogelijkheden tot CO₂-reductie. Dit met het oog op de kabinetsdoelstellingen: 49% minder CO₂-uitstoot in 2030 ten opzichte van 1990 en 95% minder CO₂-uitstoot in 2050 ten opzichte van 1990. Waar mogelijk schakelen we de hulp in van het verduurzamingsnetwerk van het ministerie van Justitie en Veiligheid.

Informatiehuishouding

Ontwikkelingen traject Huis op Orde

De Wet Open Overheid (Woo) heeft grote impact op de informatiehuishouding van de overheid. Om ervoor te zorgen dat wij structureel Woo-compliant werken, heeft een organisatiebreed team samen met een gespecialiseerd bureau in 2022 een impactanalyse Woo opgesteld. Naar aanleiding daarvan zijn we een traject gestart: *Huis op Orde*. Doel van dit traject is om stappen te blijven zetten met samenhangende initiatieven gericht op transparant werken en het verder op orde brengen en houden van onze informatiehuishouding. Aan deze ambitie liggen 3 overwegingen ten grondslag:

- Transparantie is een kernwaarde van onze organisatie
- Binnen onze organisatie lopen verschillende zelfstandige projecten en trajecten die linken aan de Woo en die impact hebben op elkaar. Deze pakken we in samenhang op onder de naam Huis op orde
- De behandeling van Woo-verzoeken kost de organisatie onevenredig veel tijd, geld (dataopslag) en risico's (informatiebeveiliging en privacyaspecten)

Net als in de rest van onze huisvesting, staat in het nieuwe gedeelte duurzaamheid centraal. Denk aan de inzet van duurzame materialen en producten in het bouwproces, de afwerking en veelvuldig gebruik van planten om het welzijn van medewerkers te bevorderen. Ook in het facilitair management en in de bedrijfsvoering is aandacht voor duurzaamheid. Denk aan het gebruik van aardewerk en glas in plaats van wegwerpproducten, gerecyclede handdoekjes en ledverlichting.

Ook verkennen wij de mogelijkheden tot CO₂-reductie. Dit met het oog op de kabinetsdoelstellingen: 49% minder CO₂-uitstoot in 2030 ten opzichte van 1990 en 95% minder CO₂-uitstoot in 2050 ten opzichte van 1990. Waar mogelijk schakelen we de hulp in van het verduurzamingsnetwerk van het ministerie van Justitie en Veiligheid.

Uniformeren dossiervorming proces

Binnen de Ksa is dossiervorming nog niet volledig geharmoniseerd. Eind 2024 is gestart met het uniformeren van die processen.

Vernietigingstermijnen in Synergy

We hebben vernietigingstermijnen ingericht in Synergy op basis van de selectielijst. Dit was eind 2024 bijna afgerond.

Informatiebeveiliging



In 2024 hebben we onverminderd ingezet op informatieveiligheid, met oog voor de ontwikkelingen in de cybersecuritywetgeving, zoals NIS-2 en BIO-2. Hiervoor is een Operational Security Manager aangesteld, die centraal aanspreekpunt is en technische en organisatorische vraagstukken rondom informatieveiligheid bundelt.

Jaarlijks ondergaan we een externe audit op basis van de DigiD- en NEN-ISO 27001-kaders. Het gemiddelde volwassenheidsniveau van de informatiebeveiligingsprocessen ligt op niveau 2, met op onderdelen verdere verbeteringen om het niveau te verhogen. Het risicomanagementproces opereert al op niveau 3.

In 2024 was er extra aandacht voor bewustwording rond informatieveiligheid binnen de organisatie. Dit begint met het integreren van informatiebeveiliging in verschillende werkprocessen. Er is een strategisch en tactisch informatiebeveiligingsbeleid vastgesteld, en de eerste stappen zijn gezet om het operationele beleid jaarlijks te evalueren en actualiseren. Door het implementeren van beleid, risicomanagement, richtlijnen en beveiligingsmaatregelen waarborgen we de betrouwbaarheid van onze processen. Dit zorgt ervoor dat de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van informatie goed zijn geborgd.

Nieuwe kantoorautomatisering



Onze kantoorautomatisering was sterk verouderd. Via een Europese aanbesteding hebben we deze opdracht gegund aan Solvinity. In juli 2024 kon de uitrol van start gaan op basis van een door beide partijen goedgekeurd projectplan. In november zijn al onze medewerkers gemigreerd naar de Virtual Desktop Infrastructure (VDI)-omgeving. In het eerste kwartaal van 2025 pakken we de restpunten projectmatig op.

Gedragsregels



De Ksa hanteert onder andere de volgende gedragsregels:

- [Gedragscode Integriteit Rijk](#)
- [Reglement bescherming persoonsgegevens](#) (privacyverklaring)
- [Reglement gegevensbeheer Ksa](#)

Klachten tegen de Ksa of Ksa-medewerkers

Klachten tegen Ksa of Ksa-medewerkers

Ingediend	In behandeling of aangehouden (30-12)	Geground	Ongegrond	Ingetrokken of niet in behandeling genomen
4	1	0	0	3

In 2024 zijn 4 klachten ingediend. Eén van deze klachten bleek een melding te zijn en is afgedaan met een brief met uitleg. Twee klachten zijn niet in behandeling genomen, omdat deze niet voldeden aan de eisen van artikel 9:4 van de Awb. De laatste klacht is eind november ingediend en wordt in 2025 afgehandeld.

We hebben in 2024 onze klachtenregeling aangepast. Het gaat vooral om tekstuele wijzigingen. Dit moet onze klachtenregeling begrijpelijker maken. Daarnaast stond voorheen in de klachtenregeling dat een elektronisch ingediende klacht alléén in behandeling wordt genomen, als het formulier van onze website gebruikt is. Deze bepaling is komen te vervallen: klachten mogen inmiddels ook per e-mail worden ingediend.