

## **Uitnodiging consultatie aanbesteding “raamovereenkomst(en) inhuur Financiën en Verbijzonderde Interne Controle professionals”**

LS, beste heer/mevrouw

Graag nodigen wij u uit voor deelname aan deze marktconsultatie van de provincie Noord-Holland. Door deze consultatie wenst de provincie uw visie en aanvullend advies in te winnen wat u relevant acht voor de voorgenomen opdracht en aanpak van de aanbesteding.

Als u besluit deel te nemen dan ontvangen wij graag uw reactie met de door u beantwoorde vragen uiterlijk op dinsdag **2 september 2025**. Uw antwoorden kunt u inzenden door de bijlagen 2a (vragenlijst ms word) en 2b (tarievenrange indicatie in Excel) bij te sluiten bij uw reply bericht in het **TenderNed project kenmerk 538904** (voorkeur). Of via onze mailbox [aanbestedingen@noord-holland.nl](mailto:aanbestedingen@noord-holland.nl) onder vermelding van “marktconsultatie professionals” ter attentie van mw Anne-Marie Weijers, sector Subsidies en Inkoop van de provincie Noord-Holland.

Bij deze uitnodiging zijn bijgevoegd:

- Bijlage 1 Toelichting marktverkenning. Deze geeft een beknopte omschrijving van de voorgenomen aanbesteding, de aard van de opdracht, de opdrachtgever, het provinciale beleidskader en de toepasselijke voorwaarden van deelname aan deze consultatieronde.  
#Bijlage A PNH Kader externe capaciteit v.2025
- Bijlage 2a Vragenlijst invulformulier (Word invulversie separaat bijgesloten)
- Bijlage 2b Invulformulier tarievenrange indicatie invulformulier (Excel invulversie separaat bijgesloten)
- Bijlage 3 Beschrijving van de zes functieprofielen relevant voor de voorgenomen opdracht.

Wij zien uit naar uw reactie, met vriendelijke groet,

Namens provincie Noord-Holland

Wouter Kegel  
Sectormanager Financiën

Jolanda Riel  
Sectormanager Concerncontrol



# **Bijlage 1 Toelichting marktconsultatie aanbesteding “raamovereenkomst(en) inhuur Financiën en VIC professionals” van de provincie Noord-Holland (hierna “provincie” of “PNH”)**

## **1. Aanleiding en planning**

De provincie is voornemens om een Europese openbare aanbesteding te starten voor de inhuur van professionals op de vakgebieden **Financiën en VIC professionals** (vanaf schaal 10 of hoger).

Aanleiding is dat bij de provincie de omvang van deze inhuuropdrachten opgeteld over meerdere jaren de Europese aanbesteding drempelwaarde benadert ( $\geq \text{€ } 221.000,-$  ex btw peildatum 2025). De provincie wenst door middel van de afgesloten raamovereenkomst(en) vanaf 2026 te kunnen beschikken over een zo breed mogelijke keuze van kwalitatief de best passende kandidaten voor de uitvoering van onze opdrachten.

Daarbij hecht de provincie er ook belang aan dat het aanbod van een bureau aansluit op de huidige landelijke specifieke wet- en regelgeving ten aanzien van de inzet van externe capaciteit. Het beleid is door de provincie voor alle inhuur behoeften (ongeacht vakgebied en functieprofiel) generiek vertaald in het bijgesloten Kader externe capaciteit v.2025.

De planning is om in oktober 2025 de aanbestedingsdocumenten op TenderNed te publiceren (=start van de aanbestedingsfase). Deelnemers aan deze consultatie worden geïnformeerd zodra de publicatie van de aanbestedingsstukken op TenderNed heeft plaatsgevonden. De gunning wordt voorzien in Q1 2026. De raamovereenkomst(en) ingangsdatum is 1 maart 2026 of zoveel eerder als mogelijk blijkt.

## **2. Organisatie opdrachtgever**

### Wat doet de provincie?

In het dagelijkse leven merkt u misschien niet veel van de provincie. Toch heeft de provincie veel invloed op de omgeving waar u woont. De provincie legt wegen en controleert of de kwaliteit van de lucht goed is. Ook zorgt de provincie dat de omgeving buiten de stad op een goede manier wordt ingericht. Dit doet de provincie niet alleen, maar samen met andere overheden. Zodat u op een prettige manier kunt wonen, werken en recreëren.

De provincie zorgt er ook voor dat 3 miljoen inwoners elke dag zo makkelijk mogelijk naar werk of school kunnen reizen. Met goed openbaar vervoer, maar ook door wegen en fietspaden aan te leggen of te verbeteren.

Samen met natuurorganisaties, ondernemers en bedrijven maakt de provincie zich ook sterk voor natuur en landschap. Zodat u kunt genieten van het groen rondom de steden. De provincie moet daarnaast zorgen voor schone lucht, water en grond. En samen met het Rijk en de waterschappen zorgt de provincie ervoor dat Noord-Holland niet onder water loopt.

### Werken bij de provincie

Bij de provincie werken zo'n 1.400 mensen elke dag aan een mooie, plezierige en veilige woon- en werkomgeving voor bijna 3 miljoen Noord-Hollanders. Dat doen we niet alleen, maar samen. Met partners, andere overheden en het Rijk. En natuurlijk met de Noord-Hollanders.

Jouw nieuwe collega's zijn denkers en doeners. Samen hebben we enorm veel kennis. Over natuur, infrastructuur, milieu en wonen, om maar eens wat te noemen. En waar we die kennis nog niet in huis hebben, binden we die aan onze organisatie. Bovendien zijn we altijd in ontwikkeling. We leren iedere dag bij, ook omdat ons werk steeds verandert. Zo zijn data-analyses tegenwoordig niet meer weg te denken en kijken we verder dan de directe collega's om ons heen. Binnen de organisatie, maar ook daarbuiten. Regionaal werken wordt steeds belangrijker. Dit gaat allemaal vaak goed, soms met vallen en opstaan. Dat maakt ons werk zo boeiend.

Werken bij Noord-Holland betekent ook werken in een politieke omgeving. Provinciale Staten, de volksvertegenwoordigers van Noord-Holland, zijn namelijk onze hoogste baas. Gedeputeerde Staten, het dagelijks bestuur van de provincie, voeren het coalitieakkoord 'Verbindend vooruit' uit. Dit zorgt ervoor dat je nauw betrokken bent bij het politieke besluitvormingsproces en dat vraagt integer handelen. Een thema dat belangrijk is bij de provincie. Dat merk je al tijdens ons uitgebreide introductieprogramma.

Naar elkaar zijn we open en eerlijk. Ons werk wordt immers beter als we elkaar op een goede manier aanspreken. Hoe lastig dat soms ook is. Maar fouten maken mag, anders leren we niet. Het werk van de provincie wordt ook beter als wij een afspiegeling vormen van de bevolking van de provincie. Daarom verwelkomen we collega's van alle afkomsten, genders, seksuele oriëntaties, religies, leeftijden, sociaaleconomische achtergronden of afstanden tot de arbeidsmarkt. Omdat we serieus werk willen maken van diversiteit en inclusie tekende de provincie in 2020 het Charter Diversiteit.

We werken allemaal op een plek die past bij onze werkzaamheden. De ene keer is dat ons kantoor in het centrum van Haarlem met verschillende werkplekken: van stiltezone tot ontmoetingsplein met koffiebar. De andere keer is dat op locatie of thuis. We zorgen voor onder meer een bureau en beeldscherm zodat je gezond kunt werken thuis. Maar volledig thuis werken kan niet. Je bent ten slotte onderdeel van onze organisatie en van je team. Bovendien werken er veel leuke mensen bij de provincie. Die wil je toch ook geregeld in het echt tegenkomen?

#### De organisatie

De organisatie van de provincie bestaat uit de directie, de provinciale ambtenaren en het bestuur. De directie is de schakel tussen het bestuur (Provinciale Staten en Gedeputeerde Staten) en de ambtenaren. De directie bestaat uit een algemeen directeur en 3 directeuren. Samen geven zij leiding aan de ambtenaren. De ambtenaren adviseren het college van Gedeputeerde Staten (GS), bereiden besluiten voor, vertalen de ambities uit het Coalitieakkoord naar concreet beleid en projecten en voeren het beleid van de provincie uit.

De kerntaken van de provincie zijn:

- duurzame ruimtelijke ontwikkeling & waterbeheer
- milieu, energie & klimaat
- vitaal platteland, natuurbeheer & ontwikkeling natuurgebieden
- regionale bereikbaarheid & regionaal openbaar vervoer
- regionale economie
- culturele infrastructuur & monumentenzorg
- kwaliteit van het openbaar bestuur

Op al die beleidsterreinen maakt de provincie beleid, beheert en onderhoudt en verstrekt subsidies en ontheffingen. De provinciale organisatie bestaat uit drie directies: Beleid, Beheer & Uitvoering en Concernzaken.

#### Afdeling Financiën, directie Concernzaken

Deze afdeling bestaat uit zo'n 60 medewerkers. Samen zorgen zij ervoor dat de financiën van de provincie Noord-Holland op orde zijn en blijven. Vrijwel alle ingehuurd Financiën professionals worden geplaatst binnen één van de twee units van deze afdeling; de unit Strategie, Kaderstelling en Advies (SKA) en de unit Financiële Beheersing en Informatievoorziening (FBI). Voor meer informatie zie onze website [Werk aan de financiën van Noord-Holland](#).

Daarnaast zijn er nog twee in omvang kleine teams die direct onder de sectormanager vallen: het team Coördinatie en Ontwikkeling projecten (CO) en het team Coördinatie Planning en Control (CPC). In de unit SKA zijn de functies geconcentreerd de een adviserende rol hebben richting de lijnorganisatie ten aanzien van financiële keuzes. De unit FBI bevat overwegend expertise op het gebied van verantwoording en informatievoorziening. In de dienstverlening richting de organisatie werken de units en expertisegroepen intensief samen. We treden als Financiën naar buiten met een duidelijke en consistente boodschap.

De sectormanager van Financiën is één van de opdrachtgevers voor af te sluiten raamovereenkomst(en).

### Afdeling Concerncontrol

Mede opdrachtgever voor de aanbesteding is de sectormanager van de afdeling Concerncontrol. Dit onafhankelijke organisatieonderdeel valt rechtstreeks onder de Algemeen Directeur van de provincie en bestaat uit zo'n 20 medewerkers. Concerncontrol kent 4 onderdelen: concerncontrol, internal audit, informatieveiligheid en verbijzonderde interne controle (VIC). Samen hebben zij een belangrijke rol in het bewaken van de provinciale sturing en het mede zorgdragen voor een goed stelsel van interne beheersing. Goed en integer openbaar bestuur is van cruciaal belang voor de provincie Noord-Holland. Onze organisatie werkt immers met honderden miljoenen en elke euro daarvan moet rechtmatig en getrouw worden uitgegeven. Het VIC-team controleert of die financiële verantwoording correct is uitgevoerd. Zij onderhoudt het contact met de accountant en stelt ten behoeve van de jaarrekening de rechtmatigheidsverklaring op. De ingehuurd professionals worden geplaatst binnen dit VIC-team.

### **3. De opdrachtscope en enkele kernkeuzes voor de aanbesteding**

Het tot stand brengen van de voorgenomen raamovereenkomst(-en) richt zich op bureaus die de voornoemde opdrachtgevers adequaat kunnen ontzorgen bij de inhuur van professionals als hierna omschreven. Opdrachthoudelijk gaat het dan om financieel adviseurs en financial controllers, treasurers, fiscalisten, VIC Adviseurs, allen medior en senior, en VIC Coördinatoren zie bijlage 3 voor de **functieprofielen**. Dit overzicht van zes functieprofielen biedt de potentiële opdrachtscope van de voorgenomen af te sluiten raamovereenkomst(en). Buiten opdrachtscope vallen ten minste (nadrukkelijk géén onderwerp van de aanbesteding):

- Payrolling (in het kader van de WAB);
- Inhuur van uitzendkrachten onder schaal 10 (bemiddeling);
- Inhuur van professionals op andere vakgebieden (financieel; juridisch; inkoop; ict; ingenieurs enz.).

In de uitvoeringsfase van de raamovereenkomst(en) kan het gaan zowel over kortdurende als langere opdrachten, met een looptijd variërend tussen enkele maanden en maximaal drie jaar. Wij voorzien dat in aantal opdrachten het overwegend inhuur met een inspanningsverplichting zal betreffen. Wij verwachten slechts een klein deel van de opdrachten als een resultaatverplichting te kunnen uitvragen. Gezien de geldende landelijke wet- en regelgeving, die voor de managers en medewerkers van de provincie is verwerkt in het bijgesloten Kader externen, hebben wij meer ruimte om te kiezen voor de inzet van een gedetacheerde medewerker (in loondienst bij u of bij uw onderaannemer) dan voor een ZZP'er uit uw vaste netwerk. We willen hier uiteraard zorgvuldig mee omgaan maar zijn ook benieuwd welke passende oplossingen u op dit gebied heeft in specifieke situaties.

Voor de Europese openbare aanbesteding van de provincie worden momenteel voor de nieuwe contractperiode verschillende keuzes en scenario's overwogen, zoals:

- Eén perceel voor alle functieprofielen en daarvoor één raamovereenkomst afsluiten (één of drie opdrachtnemers); OF
- De functieprofielen verdelen in twee of meer percelen, en per perceel één raamovereenkomst afsluiten (één of drie opdrachtnemer per perceel); OF
- Anders?

Gedurende de raamovereenkomst(en) bij de uitvragen (minicompenties) een duidelijk beleid hanteren, als volgt:

- Tarieven uitvragen met een marktconforme bandbreedte minimum - maximum) per functieprofiel. OF anders?

Overwogen wordt bij elke raamovereenkomst een aanbiedingsbetrouwbaarheidspercentage van 90% als norm toe te passen. Dat betekent dat een raamcontractant voor elke 10 uitvragen 9 keer een passende kandidaat heeft weten aan te bieden. Uitgangspunt kan zijn dat de provincie bij elke uitvraag steeds elke raamcontractant drie kandidaten laat aanbieden.

Kwaliteit: tenslotte zijn in de huidige arbeidsmarkt verschillende uitdagingen waarbij wij graag meer inzicht verkrijgen welke voor onze opdracht relevante kansen en risico's er zijn. En wat uw inziens onderscheidend aanbod is per functieprofiel. Niet alleen aangaande de kwaliteit van potentiële kandidaten maar ook aangaande het bemiddelende bureau.

#### **4. Voorwaarden van toepassing op deze marktconsultatie:**

- Door deelname aan deze consultatie stemt u in met de voorwaarden in deze Toelichting;
- De consultatie is uitsluitend bedoeld om informatie uit te wisselen tussen PNH en deelnemers. Er kunnen door deelnemende marktpartijen geen rechten worden ontleend aan deze consultatie;
- De consultatie beïnvloedt op geen enkele wijze de kansen en mogelijkheden voor deelname aan een toekomstige aanbesteding van PNH;
- De informatie die tijdens de consultatie wordt uitgewisseld is in beginsel openbaar, in die zin dat PNH gerechtigd is om de uit de consultatie verkregen informatie te betrekken bij het opstellen van een beknopte, geanonimiseerde samenvatting voor gebruik bij het opstellen van de aanbestedingsstukken. PNH heeft het recht, maar niet de plicht, om de middels deze consultatie verkregen informatie te gebruiken voor dit doel;
- PNH behoudt zich het recht voor aan een deelnemer op basis van zijn ontvangen beantwoording van de vragenlijst nadere toelichting te vragen, mondeling of schriftelijk;
- Deelnemers aan de consultatie hebben geen recht op een vergoeding voor hun deelname;
- Alle informatie die door PNH aan de deelnemer van deze marktpartijen wordt verstrekt (zowel mondeling als schriftelijk) in het kader van deze consultatie is strikt vertrouwelijk en dient enkel gebruikt te worden voor het doel waarvoor deze door PNH is bedoeld. Acquisitie wordt niet op prijs gesteld;
- De aanbestedingswet biedt een deelnemer de mogelijkheid om verstrekte informatie als 'commercieel vertrouwelijk' aan te merken (in de door u ingediende vragenlijst). PNH zal de als 'commercieel vertrouwelijk' aangemerkte informatie als zodanig behandelen. Commercieel vertrouwelijke gegevens worden niet gedeeld met derden. In de reactie eventueel genoemde concrete prijzen en tarieven (absolute bedragen) worden door PNH standaard als commercieel vertrouwelijk behandeld.

**BIJLAGE BIJ TOELICHTING:** A) PNH Kader externe capaciteit v.2025

## Bijlage 2a Vragenlijst invulformulier inhuur FIN en VIC professionals PNH

Bedrijfsnaam deelnemer: .....

Contactpersoon: .....

Email en tel.nr: .....

### VRAAG 1: Marktconforme tariefstelling

Wat is uw visie op marktconforme tariefstelling voor de inhuur van professionals binnen de opdrachtscope van de raamovereenkomst(en)? Kunt u per functieprofiel aangeven wat u beschouwt als een passend marktconform uurtarief, inclusief onderbouwing?

*Vul hiervoor het bijgevoegde Excel-formulier in met minimum- en maximumtarieven (tarievenrange). Uw tariefindicatie geldt voor uitvragen in 2026, exclusief btw, maar inclusief alle overige kosten (zoals reis- en verblijfskosten). Voor het daaropvolgende contractjaar geldt een maximale prijsindexering gelijk aan de CBS-jaarmutatatie voor CAO-lonen in de bedrijfstak M-N (Zakelijke dienstverlening).*

**Antwoord:** .....

### VRAAG 2: Leveringscapaciteit en beschikbaarheid

- Voor welke van de zes functieprofielen (zie bijlage 3) verwacht u in 2026 binnen een redelijke termijn geschikte kandidaten te kunnen leveren?
- Indien u niet voor alle profielen kandidaten kunt leveren, geef dan per profiel aan waarom dit niet mogelijk is.
- Wat acht u per profiel een realistische termijn (in werkdagen) voor het aanbieden van een passende kandidaat na ontvangst van een uitvraag?
- Welke maatregelen treft u om bij spoedaanvragen snel een passende kandidaat te kunnen leveren, ook buiten reguliere termijnen?

**Antwoord:** .....

### VRAAG 3: Kwaliteit en ervaring van kandidaten

Hoe waarborgt u dat de door u aangeboden kandidaten beschikken over aantoonbare en direct toepasbare ervaring met de werkzaamheden zoals beschreven in de functieprofielen?

*Licht uw werkwijze kort toe, inclusief selectiecriteria, intakeproces en eventuele kwaliteitsborging.*

**Antwoord:** .....

### VRAAG 4: Inhuur van zelfstandigen (ZZP'ers)

Gezien het feit dat een deel van onze opdrachten zich niet leent voor resultaatsverplichtingen, hoe ziet u voor zich de inzet van ZZP'ers binnen de geldende wet- en regelgeving (zoals de Wet DBA) te kunnen faciliteren voor de provincie? Zie het bijgesloten Kader externe capaciteit.

*-Beschrijf uw aanpak en eventuele risicoafwegingen, met welke passende oplossingsrichting.*

*-Specifieke expertise inhuur: kunt u ook ingaan op de praktijksituatie dat binnen het Financien en/of VIC werkgebied incidenteel een opdracht qua unieke expertise ons inziens alleen adequaat ingevuld kan worden door één op dit onderwerp ervaren specialist bekend in het netwerk van de provincie(-s), niet in loondienst? Denk hierbij bijvoorbeeld (niet uitsluitend) aan de opdracht van een PNH provinciespecifiek leges adviesrapport opstellen, en na besluitvorming door het bestuur vervolgens zorgdragen voor het implementeren met de betrokken in- en externe stakeholders (borgen in de uitvoering).*

**Antwoord:** .....

### VRAAG 5: Aanpak en onderscheidend vermogen

Welke kansen en/of beperkingen ziet u in de voorgestelde aanpak van de voorgenomen aanbesteding en – mocht u inschrijven en de opdracht gegund worden – in de uitvoering van de nadere opdrachten?

*Wat zijn volgens u de belangrijkste succesfactoren voor een kwalitatief goede samenwerking met de opdrachtgever? En waarin onderscheidt uw bureau zich ten opzichte van andere aanbieders?*

**Antwoord:** .....

### VRAAG 6: Verbetersuggesties functieprofielen

Welke aanvullingen of verduidelijkingen adviseert u in de huidige functieprofielen om de kans op een succesvolle match te vergroten?

*Geef per profiel aan waar u knelpunten of onduidelijkheden ziet voor de invulling van een vacature*

**Antwoord:** .....

A.u.b. bijsluiten:

**Bijlage 2b** Invulformulier tarieven per functieprofiel per functieniveau min/max (ms excell)

*Einde, dank voor uw medewerking.*

## **Bijlage 3 Beschrijving functieprofielen Financiën (4) en VIC (2)**

Voor de toekomstige raamovereenkomst(en) overweegt de provincie de opdrachtscope af te bakenen op de volgende zes functieprofielen. Afhankelijk van het gevraagde per profiel zijn er 2 of meer functieniveaus die uitgevraagd kunnen worden, als volgt:

### **1. Financieel adviseur (PNH salarisschaal 11, 12 of 13)**

We verwachten per 12 maanden ongeveer 3 maal een uitvraag te doen voor dit profiel.

#### **Voorbeeldtaken algemeen (schaal 11, 12, 13):**

- Je bent de sparringpartner van de lijn ten aanzien van begroting, budgetaanvragen, managementrapportages en de jaarrekening.
- Je adviseert op voorstellen voor directie en collega en verwoordt dat advies helder en duidelijk in de financiële bijlagen.
- Je adviseert je budgethouders over mogelijke oplossingen voor (dreigende) tekorten.
- Je inventariseert voor elk planning & control product welke mutaties er nodig zijn, toetst deze aan relevante kaders en verwerkt deze correct in de begrotingsadministratie.
- Voor de jaarrekening analyseer je de realisatiecijfers, lever je verschilverklaringen aan en verzorg je de toelichting op de reserves.
- Je maakt de vertaalslag tussen de financiële wereld (begroting, administratie, BBV regels, Financiële verhoudingen Rijk-Provincie-Gemeenten) en de business (doelstellingen, contracten, plannen, GS besluiten).
- Je bent in staat om de financiële werkelijkheid in begrijpelijke termen uit te leggen aan de lijn met een helder oordeel wat wel en niet mogelijk is.

#### **Voorbeeldtaken senior (schaal 12):**

- Gelijk aan voorbeeldtaken algemeen maar dan voor complexen en/of multidisciplinaire aandachtsgebieden
- Adviezen en oplossingen hebben niet alleen betrekking op de korte termijn maar ook op de middellange termijn.
- Dossiers die de senior behandelt en de advisering die daarop plaatsvindt kenmerken zich door onzekere en niet duidelijk omliggende factoren.

#### **Voorbeeldtaken strategisch (schaal 13):**

- Je doet bovenstaande op directieniveau, programma en sector overstijgende vraagstukken.
- Je zorgt voor de financiële samenhang tussen de verschillende sectoren en directies.
- De strateeg houdt in zijn advisering nadrukkelijk rekening met een bredere context dan alleen zijn eigenvakgebied
- De strateeg levert daarnaast ook input en standpunten ten behoeve van de ontwikkeling van de strategische kaders van de afdeling.

#### **Functie-eisen en competenties algemeen (schaal 11,12,13):**

- HBO-diploma in de richting van control, financiën of bestuurskunde.
- Kennis van relevante wet- en regelgeving, zoals BBV.
- Aantoonbare relevante ervaring als financieel business partner binnen een (semi)publieke organisatie, waarbij de inschaling afhankelijk is van het ervaringsniveau.
  - Voor functieschaal 11: minimaal 3 jaar relevante ervaring.
  - Voor functieschaal 12: minimaal 5 jaar relevante ervaring.
  - Voor functieschaal 13: minimaal 7 jaar relevante ervaring.
- Communicatief vaardig
- Sterk analytisch
- Samenwerkingsgericht
- Resultaatgericht
- Proactief
- Oplossingsgericht
- Je plaatst vraagstukken in een breder perspectief

#### **Aanvullende functie-eisen en competenties senior (schaal 12):**

- Organisatiesensitief

#### **Aanvullende functie-eisen en competenties strategisch (schaal 13):**

- Politiek en bestuurlijk sensitief

## **2. Financial controller (PNH schaal 10, 11 of 12)**

We verwachten per 12 maanden ongeveer 3 maal een uitvraag te doen voor dit profiel.

### **Voorbeeldtaken:**

- Samen met je collega's van Financiën zorg je voor een up-to-date inzicht in de financiële consequenties van voorgenomen beleid en in de daadwerkelijke uitgaven van de provincie.
- Je stelt kaders, richtlijnen en controleplannen op voor de interne beheersing van financial control en ziet toe op de naleving daarvan.
- Een adequate (juist en volledige) vastlegging van kosten en opbrengsten, uitgaven en inkomsten en budgetten en kredieten door deze vastleggingen te monitoren en te analyseren.
- Creëren van geschikte stuurinformatie voor de lijn in samenwerking met de expertise Financiële informatievoorziening. Hiermee helpen zij het 'in control' zijn van sectoren, budgethouders en eigenaren van operationele doelen. De expertisegroep is verantwoordelijk voor:
- Het bewaken de dossiervorming t.b.v. rapportages (o.a. t.b.v. balansdossiers)

### **Functie-eisen en competenties algemeen (schaal 10,11,12):**

- Minimaal HBO-niveau en uitgebreide kennis van overheidsfinanciën en financiële bedrijfsvoeringprocessen.
- Kennis van relevante wet- en regelgeving, zoals BBV.
- Aantoonbare ervaring met inhoudelijke advisering over financiële processen en procedures aan het management, en ervaring met het opstellen van onderdelen van de jaarrekening en accountantscontroles.
  - Voor functieschaal 10: minimaal 2 jaar relevante ervaring.
  - Voor functieschaal 11: minimaal 3 jaar relevante ervaring.
  - Voor functieschaal 12: minimaal 5 jaar relevante ervaring.
- Ervaring met rapportageprogramma's en de automatisering van gegevensverwerkende processen.
- Communicatief vaardig
- Sterk analytisch
- Samenwerkingsgericht
- Resultaatgericht
- Proactief
- Oplossingsgericht

### **Aanvullende functie eisen Financial controller schaal 11**

- Je plaatst vraagstukken in een breder perspectief

### **Aanvullende functie eisen Financial controller schaal 12**

- Organisatiesensitief

## **3. Fiscalist (PNH schaal 11 of 12)**

We verwachten per 12 maanden ongeveer 1 maal een uitvraag te doen voor dit profiel.

### **Voorbeeldtaken:**

- Je bent het aanspreekpunt van de organisatie met betrekking tot fiscale vraagstukken en adviseert daarover.
- Je focus ligt op BTW vraagstukken, maar je adviseert ook over de vennootschapsbelasting, loonbelasting en overdrachtsbelasting.
- Je bent mede het aanpreekpunt voor de belastingdienst.
- Je draagt bij aan het verder uitbouwen van ons taks control framework en denkt mee over de ontwikkeling van fiscale dashboards.
- Je overlegt regelmatig met onze samenwerkingspartners, denk aan gemeenten, waterschappen of bijvoorbeeld andere provincies.

### **Functie-eisen en competenties:**

- WO-niveau, richting fiscaal recht, fiscale economie of vergelijkbaar.
- Kennis van relevante wet- en regelgeving, zoals BBV.
- Aantoonbare relevante ervaring, bijvoorbeeld als BTW specialist.

- Voor functieschaal 11: minimaal 3 jaar relevante ervaring.
- Voor functieschaal 12: minimaal 5 jaar relevante ervaring.
- Samenwerkingsgericht
- Goed in prioriteiten stellen
- Sterke analytische vaardigheden
- Communicatief vaardig

#### 4. Treasurer (PNH schaal 12)

We verwachten per 18 maanden ongeveer 1 maal een uitvraag te doen voor dit profiel.

##### Voorbeeldtaken algemeen:

- Je stelt liquiditeitsprognoses op voor de korte, middellange en lange termijn en bewaakt de kaspositie van de organisatie.
- Je vraagt offertes op voor leningen, beoordeelt deze en sluit leningen af binnen de geldende kaders.
- Je stelt financiële producten op binnen de planning- en controlcyclus die verband houden met treasury en financiering.
- Je stelt periodieke treasuryrapportages op voor de treasurycommissie, directie en GS waarin je de financiële positie en prognoses analyseert en adviezen geeft over te ondernemen acties.
- Je adviseert budgethouders en collega's over treasuryvraagstukken, zoals financieringsconstructies, renterisico's en kasbeheer.
- Je zorgt voor een juiste en volledige verwerking van treasurytransacties in de financiële administratie.
- Je vertaalt complexe treasuryvraagstukken naar begrijpelijke adviezen voor collega's binnen en buiten de financiële kolom.

##### Voorbeeldtaken strategisch:

- Je levert een inhoudelijke bijdrage aan het strategisch treasurybeleid van de organisatie. Je brengt analyses en adviezen in de treasurycommissie die bijdragen aan het bepalen van de langetermijn koers van het financieringsbeleid van de provincie.
- Je signaleert externe ontwikkelingen (zoals renteontwikkelingen of wijzigingen in wet- en regelgeving) en vertaalt deze naar strategische keuzes voor de organisatie.
- Je ontwikkelt en implementeert het treasurybeleid en het risicobeheer op concernniveau.
- Je werkt samen met andere overheden en externe partijen om kennis te delen en gezamenlijke financieringsmogelijkheden te verkennen.

##### Functie-eisen en competenties:

- HBO+ niveau op het gebied van accountancy of bedrijfseconomie
- Actuele kennis van het BBV, wet Fido, Rudo en overige wetgeving in het kader van provinciale financiering en financiën
- Minimaal 5 jaar aantoonbare relevante ervaring met (lokale) overheidsfinanciën.
- Organisatie sensitiviteit.
- Analytisch
- Proactief en meedenkend
- Teamspeler met coachende vaardigheden
- Communicatief vaardig
- Omgevingsgericht en resultaatgericht

#### 5. Adviseur Verbijzonderde Interne Controle (VIC) (PNH schaal 11 of 12)

We verwachten per 12 maanden ongeveer 1 maal een uitvraag te doen voor dit profiel.

##### Voorbeeldtaken:

- Je voert de VIC samen met je collega's van het VIC-team bij Concerncontrol uit, waarbij je zoveel als mogelijk steunt op de Interne Controle (IC) werkzaamheden die worden uitgevoerd in de lijn
- Je verzorgt samen met het VIC-team en VIC Coördinator de functionele aansturing van de IC in de lijn vanuit de onafhankelijke 3e lijn bij Concerncontrol
- Je bewaakt samen met het VIC-team en VIC Coördinator de kwaliteit en voortgang van de IC
- De VIC is grotendeels gegevensgericht (deels procesgericht) ten behoeve van de rechtmatigheidsverantwoording, de interim- en jaarrekeningcontrole van de accountant en in het kader van het Horizontaal Toezicht van de Belastingdienst
- Je beoordeelt de rechtmatigheid en getrouwheid van de VIC-dossiers
- Je betreft hierbij proactief de collega's uit de organisatie om tot volledige en juiste dossiervorming te komen

- Je stemt af over de VIC-dossiers in het VIC-team onder leiding van de VIC coördinator

#### **Aanvullende voorbeeldtaken Adviseur VIC schaal 12**

- Je bereidt de steekproefdossiers voor en zet deze uit in de lijn
- Je bewaakt de structuur van de SharePoint documentensets VIC
- Je voert data-analyses VIC uit
- Je voert de VIC mede uit ten behoeve van de SiSa verantwoording en stemt hierover af met de SiSa Coördinator bij Financiën
- Je licht de VIC-dossiers incl. SiSa en data-analyses toe aan de accountant en de Belastingdienst
- Je draagt bij aan de doorontwikkeling van de (V)IC, bijvoorbeeld voor de spendanalyse Europese aanbestedingen

#### **Functie-eisen en competenties algemeen (schaal 11, 12):**

- Minimaal HBO werk- en denkniveau
- Kennis van wet- en regelgeving financiën en rechtmatigheid van decentrale overheden (in het bijzonder BBV)
- Aantoonbare ervaring met VIC bij een decentrale overheid
  - Voor functieschaal 11: minimaal 3 jaar relevante ervaring in soortgelijke werkzaamheden en omgeving
  - Voor functieschaal 12: minimaal 5 jaar relevante ervaring in soortgelijke werkzaamheden en omgeving
- Vermogen om verbanden te leggen tussen geconstateerde afwijkingen en consequenties voor de rechtmatigheidsverantwoording
- Aantoonbare ervaring met SAP en Excel
- Nauwkeurig
- Stressbestendig: Je werkt goed onder druk en levert op tijd de resultaten die nodig zijn
- Onafhankelijk
- Communicatief vaardig
- Sterk analytisch
- Samenwerkingsgericht
- Resultaatgericht
- Proactief

#### **Aanvullende functie eisen Adviseur VIC schaal 12**

- Organisationsensitief
- Kennis van en minimaal 3 jaar ervaring met de opzet en de uitvoering van spendanalyses Europese Aanbestedingen en SiSa-verantwoording
- Affiniteit met data-gestuurd werken

### **6. Coördinator Verbijzonderde Interne Controle (VIC) (PNH schaal 13)**

We verwachten per 24 maanden ongeveer 1 maal een uitvraag te doen voor dit profiel.

#### **Voorbeeldtaken:**

- Je stelt de kaderstellende stukken op met betrekking tot de rechtmatigheid en laat deze bestuurlijk vaststellen
- Je stelt jaarlijks een VIC controleplan op, laat deze bestuurlijk vaststellen en werkt deze uit in concrete werkprogramma's
- Je verzorgt de functionele aansturing van de VIC/het VIC-team vanuit de onafhankelijke 3<sup>e</sup> lijn bij Concerncontrol
- Je evalueert de VIC-resultaten, maakt rapportages en adviseert management, directie en bestuur aan de hand van de uitgevoerde controles
- Je bent aanpreekpunt voor de externe accountant, die op de uitgevoerde VIC steunt
- Je stelt jaarlijks de rechtmatigheidsverantwoording op van het college van Gedeputeerde Staten
- Je vertaalt ontwikkelingen in het vakgebied naar strategische plannen en draagt zorg voor draagvlak op de werkvloer en bij de directie
- Je draagt zorg voor het verder doorontwikkelen van de (V)IC.

#### **Functie-eisen en competenties:**

- Academisch werk- en denkniveau en een relevante opleiding op het gebied van control of accountancy (RA, RC, CPC)
- Kennis van financiën van decentrale overheden en bestuurlijke processen (in het bijzonder BBV)
- Brede kennis van en ervaring met verschillende bedrijfsvoeringsprocessen en AO/IC
- Minimaal 5 jaar aantoonbare relevante ervaring bij een decentrale overheid
- Uitstekende adviesvaardigheden op het gebied van interne controle en beheersingsmaatregelen en aansturende vaardigheden
- Verbindend: je brengt partijen bij elkaar, zowel op inhoud als proces
- Flexibel: je schakelt makkelijk tussen strategisch, tactisch en uitvoerend handelen
- Creatief en inspirerend: je brengt de boodschap op een overtuigende en prettige manier over, ook als het geen goed nieuws is. Je komt met innovatieve ideeën om onze processen te verbeteren en weet mensen te stimuleren
- Stressbestendig: Je werkt goed onder druk en levert op tijd de resultaten die nodig zijn
- Organisatie- en politiek bestuurlijk sensitief.