

Eerste voortgangsrapportage 2021

20-07-2021



Definitief vastgesteld door DB dd. 10 juni 2021

4.2 Programma Bedrijfsvoering

4.2.1 Efficiencymaatregelen

De taakstelling, die in de begroting vanaf de start van Duo+ opgenomen was, is in 2019 uit de begroting van Duo+ gehaald. Deze taakstelling bleek niet reëel te zijn. De taakstelling was niet goed onderbouwd. Daar kwam bij dat het aantal maatwerkaanvragen van de deelnemende gemeenten toenam mede waardoor het harmoniseren en uniformen van de processen binnen Duo+ steeds meer onder druk kwam te staan. Het is vanzelfsprekend dat Duo+ zich blijft inspannen om de nodige inverteertheffecten en/of efficiencyvoordelen te realiseren. In verband hiermee is in samenspraak met het bestuur van Duo+ een procesvoorstel opgesteld om op termijn te komen tot mogelijk nog meer efficiencyvoordelen en inverteertheffecten die inmiddels al gerealiseerd zijn.

Om dat te bereiken worden vanaf 2022 jaarlijks de grote processen van ieder team doorgelicht. Tijdens deze doorlichting worden per proces de volgende mogelijkheden in kaart gebracht:

1. Mogelijkheden tot harmoniseren van het proces
2. Mogelijkheden tot het uniformeren van het proces
3. Mogelijkheden tot het digitaliseren van het proces.

Per mogelijkheid zal worden nagegaan wat er al gerealiseerd is, wat er nog mogelijk is, hoe het gedaan kan worden en wat het oplevert. Alle acties die voortvloeien uit voorliggend voorstel worden uitgevoerd binnen de bestaande capaciteit van Duo+, dit vergt een tijdelijke investering. Wanneer dit gedurende een korte periode toch niet passend blijkt, wordt gekeken naar ruimte binnen de DVO's voor 2022 om tijdelijk in capaciteit te voorzien. Uitgangspunt is om dit te voorkomen, maar het kan voorkomen dat gedurende een korte periode extra middelen nodig zijn om de going-concernactiviteiten van Duo+ te blijven waarborgen.

Het jaar 2020 is een heel bijzonder jaar geweest in verband met de Coronapandemie. In verband hiermee was het niet mogelijk om heel direct te sturen op efficiencyvoordelen of inverteertheffecten. Wel is binnen de begroting gekeken waar mogelijk incidentele ruimte zat om ontstane meerkosten op te vangen. Hierdoor was het bijvoorbeeld mogelijk om binnen de budgetten van de Staf de meerkosten van de accountantscontroles van de gemeenten op te vangen en gedeeltelijk de kosten voor het treffen van een voorziening van een personeelslid die in overleg een dienstbetrekking bij een andere gemeente heeft aanvaard. De medewerker krijgt vanuit Duo+, zoals afgesproken een suppletie op het salaris. De ruimte was ontstaan door tijdelijke vacatureruimte omdat personeel pas later aangetrokken kon worden dan voorgenomen was. Ook in 2021 zal vanzelfsprekend sprekend kritisch binnen de begroting van Duo+ gekeken worden waar mogelijk eventuele (incidentele) voordelen te behalen zijn. Op dit ogenblik zijn nog geen directe efficiencyvoordelen of inverteertheffecten te melden maar het is ook nog vroeg in het jaar.

4.2.2 Inclusief werkgeverschap

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Inclusief werkgeverschap
Wat willen we ervoor doen?	Inclusief werkgeverschap staat voor gelijkwaardigheid en diversiteit. Wij geloven dat dit aan werknemers binnen de organisaties bijdraagt en ook voor dienstverlening die meer aansluit op de diverse behoeften van de inwoners, organisaties en bedrijven binnen onze gemeenten. Binnen de Quotumwet wordt van overheden gevraagd mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen. De DUO-gemeenten spannen zich maximaal in om het aan hen gevraagde quotum in gezamenlijkheid met de Duo+ uitvoeringsorganisatie in te vullen.

Speerpunt	Kwaliteit
Wat is de stand van zaken?	Recent zijn de visie en ambities op dit onderwerp bij de verschillende DUO-werkgevers, het bestuur van Duo+ én de colleges opgehaald. Met deze opbrengst wordt een kader vormgegeven, waarmee het panel, onder leiding van de teamleider PenO, aan de slag gaat. De verwachting is, dat het panel in het derde kwartaal van 2021 een gedragen concept-visie ter besluitvorming kan aanbieden. Vanuit gemeente Diemen is daarnaast onlangs de nadrukkelijke wens uitgesproken om de inspanningen als inclusieve werkgevers ook te gaan 'meten'. Dit naar aanleiding van een motie die door de gemeenteraad Diemen is aangenomen en dit onderwerp betreft. Zowel gemeente Diemen als de projectgroep willen dit in gezamenlijkheid, dus voor de DUO-organisatie, gaan oppakken. Als startpunt zal een zogenaamde 'nulmeting' moeten plaatsvinden. Hierna zal deze meting zich frequent (bijvoorbeeld jaarlijks of tweejaarlijks) kunnen herhalen. Naar aanleiding van de eerder genoemde motie en de urgentie die daaruit voortkomt, is met Diemen inmiddels afgesproken dat zij, vooruitlopend op het voorstel, een pilot afneemt. Duo+ sluit hier op aan. Het aantal medewerkers van deze organisaties (meer dan 250) maakt het mogelijk om bij het CBS informatie op te vragen over de migratieachtergrond. Deze informatie wordt gecombineerd met de gegevens die vanuit de eigen administraties beschikbaar zijn en met informatie uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek. De ervaringen die de projectgroep hierbij opdoet, kan zij vervolgens meenemen in het voorstel voor de DUO-organisatie. Onderdeel hiervan is een cultuurscan, waarbij niet alleen de migratieachtergrond van de grotere organisaties Diemen en Duo+ wordt onderzocht, maar ook die van Ouder-Amstel en Uithoorn. Daarnaast wordt ook andere diversiteitskenmerken en de cultuur onderzocht; in hoeverre bieden de DUO-werkgevers een inclusieve cultuur en -werkplek die voor iedereen toegankelijk is. Voor de cultuurscan wordt samengewerkt met een externe partij.

4.2.3 Integrale dienstverlening afdeling bedrijfsvoering

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Integrale dienstverlening afdeling Bedrijfsvoering
Wat willen we ervoor doen?	In 2020 heeft de afdeling Bedrijfsvoering zich gericht op het meer integraal vormgeven van haar dienstverlening. Hierdoor zijn aanpassingen doorgevoerd in het opdrachtgever- en opdrachtnemerschap. In 2021 wordt verder geïnvesteerd in het integraal werken van de medewerkers, het meer tactisch sturen op resultaat en de verbinding met de opdrachtgevers.
Wat is de stand van zaken?	Deze ontwikkeling loopt mee in het Programma Integrale Dienstverlening. Daarin is bepaald dat de bedrijfsvoering de basis is waarop alle dienstverlenende processen hun bodem vinden.

4.2.4 Borgen zaakgericht werken in de vier organisaties

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Borgen zaakgericht werken in de vier organisaties
Wat willen we ervoor doen?	In 2020 vielen alle vier de organisaties onder verzwaard toezicht in het kader van IBT. Zaakgericht werken dient in 2021 volledig geborgd te zijn in de vier organisaties. Duo+ heeft hier een grote verantwoordelijkheid in kennisdeling, herindeling taken en werkprocessen om de archieven op orde te krijgen. Digitaal werken ontwikkelt zich in hoog tempo en het is onze opdracht hier voldoende snel op in te spelen. In 2021 zorgen we dat het archiefbeheer steeds beter voldoet aan de eisen die daaraan vanuit toezicht worden gesteld.