

Eerste voortgangsrapportage 2020

Vastgesteld door dagelijks bestuur Duo+ op 4 juni 2020

06-05-2021

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	4
2	Korte terugblik op 2019.....	5
3	Januari - april 2020.....	6
3.1	Ontwikkelingen.....	7
3.2	Speerpunten.....	9
3.3	Bedrijfsvoering Duo+.....	15

1 Inleiding

De eerste voortgangsrapportage is een informerende rapportage vanuit Duo+ over de eerste vier maanden van 2020. Deze rapportage begint met een korte terugblik op gebeurtenissen in 2019, die effect hebben op de eerste maanden van 2020. Dit betreft de gebeurtenissen die de organisatie Duo+ aangaan en daarmee niet de beleidsinhoudelijke ontwikkelingen waarover via de reguliere P&C-producten van de gemeenten verantwoording af wordt gelegd. In het najaar wordt een tweede rapportage opgesteld over de periode tot en met september 2020. In deze eerste rapportage was de Corona crisis nog jong zodat de effecten op het bedrijf Duo+ nog niet in beeld waren. Hierop zal in de tweede rapportage over worden gerapporteerd. Zoals aangegeven is deze eerste rapportage vooral informierend van aard, de tweede rapportage is de financiële rapportage die vertaald wordt in een begrotingswijziging (geprognostiseerde slotwijziging van de begroting 2020). In deze rapportage worden wel financiële effecten gemeld die zich inmiddels hebben voorgedaan. Deze effecten worden via de tweede voortgangsrapportage verwerkt in de begrotingswijziging.

2 Korte terugblik op 2019

Robuustheidsanalyse

Vanaf september zijn de gesprekken opgestart in het kader van het creëren van een meer duurzame en slagvaardige samenwerkingsstructuur. Door Duo+ is een zelfscan verricht naar de robuustheid van de uitvoeringsorganisatie. Op basis van deze zelfscan en de gesprekken in de stuurgroep is een vertaling gemaakt naar managementopgaven (professionalisering processen, opvang kwetsbare éénpitsfuncties, teamontwikkeling en teaminrichting). Daarnaast is onderzocht wat er nodig is in de samenwerking (versterken OGON's, inzet op gezamenlijk werkgeverschap en verbeteren sturing op effect). Tot slot is gekeken naar een passende governance voor Duo+. De ervaringen vanuit de waarnemingsopdracht en de tussentijdse evaluatie zijn meegenomen in het advies rondom de nieuwe directiestructuur. Hierover is in februari een voorgenomen besluit genomen door het bestuur.

Waarneming

Het vertrek van de directeur in augustus 2019 heeft geleid tot een waarnemingsopdracht voor het zittende management. Om het vertrek van de directeur op te vangen zijn binnen het MT van Duo+ en het directieberaad de taken anders verdeeld en is tevens een herprioritering gemaakt waarbij zaken zijn doorgeschoven naar 2020. Het meest in het oog springende onderwerp dat is doorgeschoven is het proces om te komen tot aanvullende efficiëncymaatregelen. Na een aanvankelijk beoogde einddatum van 1 januari 2020 is, na tussentijdse evaluatie, de waarnemingsopdracht verlengd tot 1 juli 2020. Dit om de besluitvorming rondom robuustheidsanalyse, waar de governance een onderdeel van uitmaakt, niet onder druk te zetten en zorgvuldig af te ronden. Met de verlenging is, vooruitlopend op de definitieve invulling van het directiemodel, extra capaciteit ten behoeve van de ondersteuning van het MT Duo+ en de teamleiders ingezet.

Aanpassing verdeelsystematiek

De verdeelsystematiek is in 2019 aangepast, waarmee de bijdrage meer in overeenstemming is gebracht met de reële kosten. Daartoe is een nieuwe bijdrageverordening vastgesteld waarin een nieuwe verdeelsystematiek voor bedrijfsvoering is opgesteld met een vaste- en variabele voet, een aflopende korting voor Ouder-Amstel en er rekening is gehouden met de groei van de gemeenten. Voor Buurt & Burger is de bestaande verdeelsleutel aangehouden en wordt de werkelijke inzet daarmee in overeenstemming gebracht. Een restpunt betrof de toerekening van personele kosten aan de programma's. Daarover is in april 2020 een positief besluit genomen waardoor deze kosten per 2020 aan de programma's worden toegerekend.

3 Januari - april 2020

3.1 Ontwikkelingen

3.1.1 Corona

De eerste maanden hebben in het teken gestaan van het COVID-19 virus. Per 13 maart kwam dit in een stroomversnelling als gevolg van voorbereidingen op een waaier van ondersteunende incidentele en veelal extra maatregelen. Dit heeft ertoe geleid dat met man en macht is gewerkt aan het per 16 maart invulling kunnen geven aan het uitgangspunt: thuiswerken, tenzij. Er is ingezet op het versneld implementeren van de vernieuwde thuiswerkomgeving en in het faciliteren van thuiswerk-voorzieningen. Nagenoeg de totale inzet van de teams I&A en ID waren hierbij betrokken. Ook is een taskforce opgezet voor afstemming tussen de vier organisaties. Hieruit bleek de meerwaarde van samenwerken, bijvoorbeeld bij de uitwisseling van personeel en de extra achtervang voor vitale processen. Door het gebruik van Microsoft Teams kunnen (bijna) alle binnen Duo+ georganiseerde disciplines op afstand doorwerken. Ook de dienstverlening waarbij de medewerkers in direct contact staan met inwoners en bedrijven (KCC/DO/VTH) wordt, in aangepaste vorm, zoveel mogelijk gecontinueerd.

Naast alle maatregelen die al waren genomen zijn ook aanvullende maatregelen getroffen bij de handhaving van de noodverordening. Binnen het sociaal domein werd de druk verhoogd als gevolg van de tijdelijke BBZ-regeling (TOZO). Alles bij elkaar kostte dit veel inspanningen en vergde dit zowel menselijke ondersteuning als ook ondersteuning van thuiswerkfaciliteiten.

Qua ziekteverzuim ontstond er een kortstondige piek. Naast dit 'echte' ziekteverzuim ontstond ook een zogeheten preventief verzuim (mensen die door verkoudheidsklachten thuis moesten blijven, die normaal zouden hebben doorgewerkt), en bijzonder (zorg) verlof). Een voorbeeld van bijzonder verlof betrof een medewerker in de buitendienst met een zieke partner, waardoor de medewerker zelf in quarantaine moest. Thuiswerken was voor deze collega geen optie en van ziekte geen sprake, daarom bijzonder verlof. Er is slechts bij enkele medewerkers binnen Duo+ het coronavirus is vastgesteld.

In de dienstverlening bij Duo+ zijn als gevolg van corona verschillende trends te zien. Ten eerste is er prioriteit gegeven aan de het invullen van nieuwe werkzaamheden als gevolg van corona (thuiswerkomgeving faciliteren, uitvoering geven aan TOZO & handhaving noodverordening). Daarnaast heeft de coronacrisis een extra beslag gelegd op de reguliere dienstverlening (toename MOR-meldingen, extra inzet communicatie etc.) Tot slot zien we dat een aantal werkzaamheden vertraagd zijn (klachtenafhandeling, uitgifte paspoorten, projecten etc.) Dat alles maakt dat er in nauw overleg met de opdrachtgevers gekeken moet worden naar de invulling van de dienstverlening in de rest van 2020. Op dit moment wordt de balans opgemaakt vanuit de teams, de taskforce Corona heeft daarbij een coördinerende rol.

Herstart

In april is de werkgroep herstart in het leven geroepen, vanuit een directe opdracht van het directiebestuur. In deze werkgroep zijn de vier organisaties vertegenwoordigd en de COR. De werkgroep is verantwoordelijk voor het herinrichten van de 1.5 meter werkomgeving en gefaseerd terugkeren naar kantoorpanden. Daarbij is veel aandacht voor de menselijke kant. Niet alleen vergt terugkeren naar kantoorpanden een gedragsverandering (het volgen van aangestelde richtlijnen) maar ook moet er continu ruimte zijn voor mensen die nu al snakken naar een andere werkplek dan thuis. Mede hierdoor zijn COR en P&O aangehaakt.

De werkgroep Herstart en de taskforce zijn mooie voorbeelden van samenwerkingen met de vier werkgevers. Afstemming is cruciaal en het is goed te zien dat we elkaar snel kunnen vinden. Maar ook onderling tussen medewerkers en teamleiders loopt de samenwerking tussen de werkgevers goed. Hulp wordt gezocht of aangeboden, de lijntjes worden korter: kortom, men vindt elkaar gemakkelijk.

Vergunning, Toezicht en Handhaving

De coronacrisis vraagt veel van handhaving. De inzet van de Boa's is voor een groot deel verplaatst naar de handhaving van de noodverordening en de 1.5 meter samenleving. Het team krijgt ondersteuning van de toezichthouders van alle teams binnen de afdeling Buurt. Ook voor het uitlezen van meldingen wordt een beroep gedaan op medewerkers buiten het team VTH.

Sociaal Domein

Als gevolg van de coronacrisis is de economie voor een groot deel tot stilstand gekomen. Veel sectoren (denk aan de horeca, sportscholen e.d.) zijn gesloten en mensen zijn werkloos geworden. Voor de zelfstandige ondernemers is een tijdelijke overbruggingsregeling (TOZO) in het leven geroepen die vanaf 1 maart 2020 van kracht is en voorlopig doorloopt tot 1 juni 2020. Deze regeling is gebaseerd op de bijstand voor zelfstandigen (Bbz) en bestaat uit 2 regelingen: A. uitkeringen levensonderhoud en B. bedrijfskredieten. Ten aanzien van deze regeling zijn (op termijn) de volgende effecten te verwachten:

- De TOZO-regeling kan na 1 juni 2020 verlengd worden of de doelgroep kan uitgebreid worden (denk aan flexwerkers en uitzendkrachten die inmiddels ook aanspraak maken op de regeling);
- Het is mogelijk dat personen vanuit de TOZO naar de bijstand gaan of naar de schuldhulpverlening omdat een bedrijf toch in de problemen is gekomen;
- Het beroep dat op de (bijzondere) bijstand gedaan zal worden gaat toenemen (woonkostentoeslag)
- Kredieten die op grond van de TOZO verstrekt zijn, moeten teruggevorderd worden. Het zijn immers leningen. Dit betekent dat de jaarinkomens beoordeeld moeten worden;
- Er zijn heel veel aanvragen kredieten (300);
- Een struikelblok vormt de inkomsten en hoe deze gekort moeten worden op de uitkering voor levensonderhoud.
- Er is nog veel onduidelijk omdat de uiteindelijke regeling pas later vastgesteld wordt.

De financiële gevolgen, inclusief de uitvoeringskosten worden vooralsnog vanuit de bijdragen van het Rijk gedekt. Of de rijksbijdragen uiteindelijk voldoende zijn moet aan het eind van de rit nog blijken.

3.2 Speerpunten

3.2.1 Efficiencymaatregelen

Uit de begroting 2019 en volgende jaren is de taakstelling gehaald. In de plaats daarvan is afgesproken dat Duo+ een proces gaat ontwerpen om te komen tot efficiencyvoordelen. De intentie was om in 2019 de starten met het procesontwerp. Echter vanaf de zomer van 2019 heeft het MT van Duo+ in de gezamenlijkheid de directeursrol waargenomen. In verband hiermee zijn andere prioriteiten gesteld en is de inrichting van het proces doorgeschoven naar 2020. In verband met alle perikelen rondom het COVID-19 virus is dit jaar ook nog geen begin gemaakt met het inrichten van het proces maar in de tweede helft van het jaar zal hiermee een start gemaakt worden.

3.2.2 Collegiaal directiemodel

Zoals bij “de terugblik op 2019” aangegeven is, is vanaf september 2019 de tijdelijke aansturing van de Duo+ organisatie belegd bij het zittende management. Dit op basis van het principe van collegialiteit, zowel binnen het MT Duo+ alsook het directiebestuur. Daardoor is het bestuur meer in staat om invulling te geven aan haar rol van eigenaar en toezichthouder.

Die tijdelijke aansturing is verder uitgewerkt in een collegiaal directiemodel voor Duo+, waarover inmiddels positief is geadviseerd door de OR. Daarmee wordt de aansturing van Duo+ definitief vormgegeven binnen een collegiale directie, die op basis van gelijkwaardigheid en consensus functioneert. Formeel blijft de eindverantwoordelijkheid voor de organisatie belegd bij de (algemeen) directeur, tevens directeur Bedrijfsvoering.

Aanvullend zijn de taken binnen zowel het directiebestuur alsook de directie Duo+ verdeeld om zo de omvang van de taken beter te verdelen. De aansturing van het stafbureau is bij de concern controller belegd, extra ondersteuning wordt ingezet op MT én afdelingsniveau en de bestuursadviseur heeft een nadrukkelijker rol in de ondersteuning van het directiebestuur en bestuur.

3.2.3 OGON-lijn

Als onderdeel van de bestuurlijke opdracht is gekeken naar wat er nodig is om de samenwerking robuuster te maken. Een belangrijke sleutel ligt daarbij bij de opdrachtgever-opdrachtnemer-overleggen (OGON). De OGON-cyclus, waarin de gemeentelijke vraag, prioritering en benodigde capaciteit wordt vertaald naar een opdracht voor Duo+ die vervolgens vertaald wordt in dienstverleningsovereenkomsten (DVO's) en werkplannen, heeft een forse ontwikkeling doorgemaakt. De ervaringen vanuit de Corona-crisis laten dit ook zien: de OGON's zijn beter in positie en de lijnen zijn kort waardoor snel geschakeld kan worden en daarmee een slagvaardige samenwerking ontstaat. Het is belangrijk om dit ook na de crisis zo te houden, waarbij verder wordt ingezet op de afstemming tussen de OGON's, sturing, (her)prioritering en kosten.

Specifiek voor de bedrijfsvoering is ingezet op het vormgeven van een integrale aansturing van de dienstverlening. Hiertoe is een bijzondere rol toebedeeld aan het OGON Bedrijfsvoering. Het OGON Bedrijfsvoering dient meer en meer als de draaischijf tussen de opdrachtgever en de opdrachtnemer te functioneren. Dit betreft het ophalen en ontvangen van vraagstukken, maar ook de vraag articulatie en – verificatie. In dit gremium worden ook afspraken gemaakt over de haalbaarheid, tijdigheid en kwaliteit van de dienstverlening. Voor het OGON is het van belang zich in die herijkte rol door te ontwikkelen. Dat gaat niet vanzelf en raakt ook aan de cultuur van de samenwerking. Daarom is een extern bureau gevraagd advies uit te brengen op de betrokken thema's. Dit advies zal door het OGON Bedrijfsvoering zelf worden vertaald in een Plan van Aanpak.

Directiebestuur

In de uitwerking van de bestuurlijke opdracht is tevens uitgebreid stilgestaan bij het directiebestuur: het vliegwiel voor de goede samenwerking. De eerste stap was het strakker onderscheiden van de verschillende rollen: leiderschap samenwerking, vormgeven (gezamenlijke) werkgeversfaciliteiten, opschaling vanuit OGON's en intercollegiale uitwisseling en sparring. Inmiddels wordt invulling gegeven aan die verschillende rollen waarbij het collegiale aspect centraal staat en uitvoering wordt gegeven aan diverse speerpunten.

Visie op (inclusief) werkgeverschap

In december is gestart met de totstandkoming van een gezamenlijke visie op werkgeverschap. Onderdeel daarvan is het inclusief werkgeverschap (met daarin de Wet Banenafspraken). Vanwege de urgentie is het onderdeel inclusief werkgeverschap daarbij naar voren gehaald. In samenwerking met een extern bureau wordt deze visie versneld vormgegeven en invulling gegeven aan onze verplichtingen onder de wet banenafspraken/quotumwet. Samen met een externe partner wordt hieraan thans versneld vormgegeven en later in de brede visie op werkgeverschap ingepast. Het is goed op te merken dat onverkort wordt ingezet op de eisen die vanuit de Quotumwet/ Wet Banenafspraken gesteld zijn. Hoewel de ambitie er is om een maximaal resultaat te behalen op inzet van mensen uit de doelgroepen, blijkt de praktijk soms weerbarstig.

Slimmer Verbinden

De meeste resterende projecten in het kader van Slimmer Verbinden vorderen gestaag, een enkele is inmiddels afgerond. De projecten (lees softwarepakketten) waarvoor koppelingen met andere producten noodzakelijk zijn, zorgen toch voor de nodige vertraging en in een enkel geval waarschijnlijk in een geschil. Het project voor het implementeren van het beheerpakket voor de openbare ruimte vergt veel inzet van de eigen medewerkers. Dat blijft een knelpunt en er wordt naar (externe) oplossingen gezocht.

Naar aanleiding van de voortgangsrapportage over het vierde kwartaal heeft het DBR de coördinator van Slimmer Verbinden verzocht om een advies uit te brengen over de aansturing van de resterende projecten en daarmee het afronden van het programma in de huidige vorm. Aansluitend daarop wordt gesproken over de bestemming van het restant in de reserve Slimmer Verbinden. Besluitvorming hierover volgt in de tweede helft van 2020.

3.2.4 Opgaven management

Sociaal Domein

Q1 heeft in het teken gestaan van de doorontwikkeling van het Sociaal Domein. Voor Duo+ was hierin van belang interventies te doen in 2020 om de verandering überhaupt mogelijk te maken. In Q1 zijn hiertoe de eerste verkenningen geweest gericht op het meer inrichten van het sociaal domein langs de lijnen van de drie domeinen PW, WMO en Jeugd (in plaats van Front office en Backoffice) en het tijdelijk ondersteunen van de teamleider Front office.

Doelmatigheidsonderzoek

In het eerste kwartaal van 2020 is een doelmatigheidsonderzoek uitgevoerd binnen het team KCC en Burgerzaken. Hiertoe is gesproken met alle betrokken medewerkers. Eind februari is het definitieve rapport opgeleverd. Daarin is een groot aantal aanbevelingen opgenomen om mee aan de slag te gaan. Het rapport is vervolgens aan de medewerkers van het team gestuurd om te bespreken. Deze bespreking heeft half maart plaatsgevonden met de collega's van het cluster Burgerzaken, echter een geplande bespreking met de collega's van het KCC-cluster is door de beperkende Coronamaatregelen niet doorgegaan. Op dit moment wordt gekeken op welke wijze de besprekingen en vervolgens de uitwerkingen van de aanbevelingen weer hervat kunnen worden.

Vergunning, Toezicht en Handhaving

In de voorliggende jaren is weinig geïnvesteerd in de doorontwikkeling van de Boa-pool. Van meegaan in de landelijke ontwikkeling van Boa's naar 'gemeentepolitie 2.0' was geen sprake. Het doel dit jaar was om het Boa-team verder te ontwikkelen. Hieraan was nog geen concreet traject gekoppeld omdat de inspanningen eerst gericht waren op het beter laten samenwerken van het team.

De Coronamaatregelen hebben hier in korte tijd grote druk op gezet. Met een kleine groep (met 1 langdurig zieke, 1 coronageval en 2 corona-gerelateerd ziekteverzuim) zijn we zo goed en zo kwaad als het kon gaan inzetten. Dat heeft er ook voor gezorgd dat de Boa's een versneld professionaliseringslag aan het maken zijn.

In januari heeft de teamleider een presentatie gehouden van zijn bevindingen en over de richting die hij op wil met het team. Dit kon rekenen op bijval en herkenning. Een belangrijk daaropvolgend onderdeel zou de middag zijn over onze missie, visie en kernwaarden met team VTH. Helaas bliezen de COVID-19 maatregelen roet in het eten. Het team werkt thuis en alle energie is op het organiseren van de handhaving gezet. De teamontwikkeling

ligt stil. De maatregelen maken wel een aantal zaken nog zichtbaarder. Met name dat de structuur niet past bij de hoeveelheid en het soort werk dat moet worden verzet. Zo moet er geïnvesteerd worden op meer senioren die een coördinerende rol hebben. Hierdoor kunnen inhoudelijke vraagstukken in de lijn worden opgelost.

Omgevingswet

De inwerkingtreding van de Omgevingswet (Ow) per 1 januari 2021, is uitgesteld. Oorzaken zijn enerzijds de coronacrisis en anderzijds de stevige implementatieopgave voor deze wet. Een nieuwe datum is nog niet bekendgemaakt. De invoering van de Ow is een brede en complexe opgave waarvoor de gemeente Diemen, Uithoorn, Ouder-Amstel en de Uitvoeringsorganisatie Duo+, diverse projectgroepen hebben opgericht waaronder het project Harmoniseren Werkprocessen. Dit is een belangrijk project voor VTH. Dit project heeft tot doel dat voor inwerkingtreding van de Ow en de Wet kwaliteitsborging de VTH-processen en werkafspraken zodanig zijn aangepast dat er vanaf de inwerkingtreding meldingen en aanvragen voor een omgevingsvergunning kunnen worden behandeld volgens de Ow en Wet kwaliteitsborging. Dat geldt ook voor de processen voor het houden van toezicht en de handhaving. Het project is vanaf 1 maart van start gegaan en voor het schrijven van het plan van aanpak (pva) van het project is een extern deskundige tot mei ingehuurd. Op dit moment wordt er nog aan het pva gewerkt en zijn de eerste projectvergaderingen gehouden. Voor het project zal nog een projectleider moeten worden aangesteld. Ondanks het uitstel van de inwerkingtreding van de Ow zet Duo+ onverminderd in op de inrichting van de werkprocessen, zodat deze geïmplementeerd kunnen worden in de nieuwe VTH-applicatie Squit20/20, die volgens de planning in het derde kwartaal van dit jaar zal worden opgeleverd.

Transitie P&O

Het bestuur van Duo+ heeft voor het team Personeel & Organisatie de volgende opdracht geformuleerd:

- Vervul een expertiserol op het gebied van in-, door- en uitstroom en faciliteer het management en de medewerker hierbij proactief;
- Verleen adequate ondersteuning op het gebied van organisatieontwikkeling en –verandering;
- Ondersteun medewerkers bij het verkrijgen van de juiste kennis, vaardigheden en tools;
- Faciliteer op herkenbaar – en op termijn zo mogelijk eenduidig – werkgeverschap en
- Adviseer op kwalitatief passend niveau.

Om aan deze ambitie c.q. opdracht te voldoen is het Transitieplan Duo+ geschreven. Aan de Ondernemingsraad van Duo+ is inmiddels advies gevraagd op het voorgenomen besluit tot wijziging van de ordening van functies binnen het team P&O. Het besluit vereist het op andere wijze werken (cultuur) en ordenen en inrichten (structuur) van functies. Daardoor wordt op een andere manier dan nu het geval is, kennis en expertise ingezet voor het realiseren van deze opdracht. De transitie wordt aangestuurd door de teamleider P&O die per 1 april fulltime in dienst is tot in ieder geval eind 2020, en waarvan de wens is dit door te trekken naar 2021 en 2022 (dit zal in de kadernota 2021 worden voorgelegd).

Integrale dienstverlening BOR

Met het management van Buurt is een start gemaakt in het Buurt Beter proces maar door Corona is dat helaas tot stilstand gekomen. Wel wordt er verder gewerkt aan de verbinding tussen Dagelijks Onderhoud en Inrichting en Beheer in het kader van "het effectgericht beheer."

In vervolg op de eerste ontwikkeling in de verbinding tussen Dagelijks Onderhoud en Inrichting en Beheer is het project Verbinden opgestart. In dit project wordt gekeken naar een duidelijke en werkbare structuur waarbij zowel het team Inrichting en Beheer als het team Dagelijks Onderhoud betrokken zijn. Het belangrijkste hierbij is om de onduidelijkheden over wie waarvoor verantwoordelijk is binnen een project te beschrijven alsmede hoe de overdracht naar de collega's in werkprocessen moet plaatsvinden.

Inmiddels is het werkproces voor de uitvoering van grote projecten opgesteld. In de komende periode zal dit nog worden uitgebreid voor kleine projecten/klussen en projecten die door derden worden uitgevoerd. Omdat de bijeenkomsten van het projectteam in verband met de Covid-19 crisis niet door kunnen gaan, staat het project nu even in de pauzestand. Afhankelijk van de verdere ontwikkelingen wordt bekeken wanneer en hoe het project weer kan worden opgestart.

Nadat de werkprocessen zijn omschreven worden deze geïmplementeerd in beide teams. Hier zal later extra aandacht aan worden besteed.

Communicatievisie

Momenteel legt corona een groot beslag op de communicatie. Dit is nu op te vangen omdat als gevolg van corona prioriteiten even anders zijn komen te liggen. Dat neemt niet weg dat er al voor corona kwam, een groeiende vraag naar ondersteuning is bij in- en externe communicatie. De DUO-gemeenten zijn doende met het formuleren van een eigen communicatievisie. De verwachting is dat deze ultimo 2020 beschikbaar zijn.

Deze communicatievisies gaan met name over externe communicatie en zullen ook betrekking hebben op interne communicatie. Interne communicatie neemt aan belang toe. Dit omdat de organisatie Duo+ op verschillende kantoorpanden (en daarmee: afstand van elkaar werkt), maar ook om de samenwerking tussen Duo+ en de gemeenten te verbeteren. Ook ligt hier een belangrijke relatie met het werkgeverschap. Deze vorm te geven interne communicatie zal eveneens een visie worden ontwikkeld. Beoogd is dat op basis van de verschillende visies per ultimo 2020 een Transitieplan tot stand wordt gebracht om inrichting, kwantiteit en kwaliteit in overeenstemming te brengen met de verwachtingen van de inzet van Communicatie.

Samenwerking binnen de Juridische functie

De juridische functie wordt zowel binnen Duo+ als binnen de DUO-organisaties ingevuld. De juridische kennis is daarmee voorhanden binnen de vakafdelingen van de vier organisaties. Als zaken complex worden kunnen de vakafdelingen de hulp inroepen van het Team Juridische Zaken. De (samenwerkings-)afspraken zijn vastgelegd binnen de Dienstverleningsovereenkomst (DVO). De samenwerking wordt als collegiaal ervaren. Er is behoefte aan een vervolgstap om deze samenwerking te verbeteren. Daarvoor is het Buro Samen Werkt! In de arm genomen. De vraagstelling waaruit wordt gewerkt is: Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de juridische functie voor de vier opdrachtgevers zo optimaal mogelijk en in gezamenlijkheid wordt ervaren? Op basis van waarnemingen wordt met inzet van een aantal interventies het samenspel tussen de verschillende afdelingen verbeterd.

Organisatie van Financiën

Een uitkomst van het proces van herijking was het experimenteren met de creatie van een andere vorm van nabijheid aangaande die financiële advisering en ondersteuning. Daarbij is er sprake van een meer directe sturing vanuit de inhoud door de opdracht gevende partij en een meer faciliterende wijze van werken door de opdracht nemende partij. De eerste ervaringen zijn als positief en waar gewenst wordt in overleg met de opdrachtgevers gestreefd in een nadere invulling te voorzien.

(Verbijzonderde) interne Controle

Zoals het er nu naar uitziet wordt vanaf 2021 het in controle statement van kracht. Deze nieuwe wet voorziet erin dat vanaf 2021 het college van Burgemeester en Wethouders de rechtmatigheidsverklaring aan de Raad aangeeft. Dit heeft effect op de jaarrekening controle. Voor Duo+ betekent dit dat de directeur de rechtmatigheidsverklaring afgeeft aan het bestuur van Duo+. Dit betekent wel dat de organisatie van de gemeenten en Duo+ in staat moet zijn om deze verklaring af te geven. In andere woorden: de interne beheersing moet op orde zijn. In verband hiermee, maar ook omdat de interne beheersing op zich verbeterd moet worden, is in 2019 het project "professionalisering van de interne controle" opgestart. In het kader van dit project worden samen met de proceseigenaren de processen die in het interne controleplan opgenomen zijn, herschreven aan de hand van de 6 W vragen. De volgende stap is dat de lijn de interne controles gaat uitvoeren en vastleggen volgens een vooraf vastgesteld werkplan. Het voordeel is dat eventuele fouten eerder ontdekt worden en dat de interne beheersing wordt verbeterd. Het team voor de verbijzonderde interne controle gaat vervolgens toetsen of de controles in de lijn goed en adequaat uitgevoerd worden. Binnen Duo+ zijn inmiddels de meest risicovolle processen beschreven aan de hand van het nieuwe model, zoals de processen binnen het sociaal domein, financiën, personeel en inkoop & aanbesteding. Deze moeten nog wel goed in de lijn gebracht worden. De overige processen zijn nu reeds opgestart. Ook bij de gemeenten worden gesprekken gevoerd die eventueel tot hernieuwde procesbeschrijvingen moeten leiden en uiteindelijk tot de uitvoering daarvan in de lijn. Ook wordt besproken in welke applicatie de beschrijvingen vastgesteld moet worden. Verder wordt de rol van de accountant vanaf 2020 anders. In plaats van dat de accountant de rechtmatigheidsverklaring afgeeft, gaat hij in het vervolg toezien en beoordelen of de interne beheersing wel voldoende betrouwbaar is om een verklaring door het college en/of de directeur te laten afgeven.

Inkoop

De afgelopen jaren heeft de rechtmatigheidsverklaring van Duo+ onder druk gestaan door fouten bij de Europese inkoop en aanbestedingsprocedures, althans de verleningen daarvan. Deze fouten tellen mee in het rechtmatigheidsoordeel van de accountant. In 2018 waren de marges echter net ruim genoeg. Daarnaast betroffen de fouten alleen oude inkoop- en aanbestedingsprocedures die doorwerken naar de volgende jaren. Er zijn geen nieuwe fouten bijgekomen. Dit geldt ook voor het dienstjaar 2019. De accountantscontroles voor Duo+ over 2019 zijn bijna afgerond en zoals het er nu naar uitziet zijn er nog wel 3 rechtmatigheidsfouten bij inkoop en aanbesteding te betreuren maar ook nu betreft het fouten die in het verleden gemaakt zijn en die doorwerken naar 2019. Op grond van de bevindingen uit de verbijzonderde interne controle blijft Duo+ net binnen de marges maar het laatste oordeel ligt natuurlijk bij de accountant. Inmiddels zijn twee van de drie aanbestedingen die in 2018 tot rechtmatigheidsfouten geleid hebben in 2019 opnieuw aanbesteed en wordt aan de derde nog gewerkt.

Kwartiermaker Inkoop

Het directieboard (stuurgroep Slimmer Verbinden) heeft € 50.000 beschikbaar gesteld voor het aantrekken van een kwartiermaker voor het schrijven van een nieuwe beleidsnota inkoop en aanbesteding voor de vier organisaties en het geven van adviezen voor het inrichten van een effectieve inkooporganisatie. Dit als gevolg van de aanbeveling vanuit de robuustheidsanalyse. Inmiddels is de kwartiermaker van start gegaan en is het streven is dat voor de zomer er een nieuwe beleidsnota inkoop en aanbesteding ligt waarin de regelgeving maar ook het maatschappelijk verantwoord inkopen vastgelegd is, alsmede een advies over de invulling van de inkoopfunctie binnen de vier organisaties. Een derde onderdeel van de opdracht, namelijk het ontzorgen en het gedeeltelijk overnemen van taken van de contactpersonen inkoop is, vanwege de beperkingen naar aanleiding van het Coronavirus, wat naar de achtergrond geschoven.

Contractbeheersysteem

In 2019 is onder de projectleiding van een extern bureau onderzoek gedaan naar de mogelijkheid om een contract beheerssysteem binnen een bestaande applicatie, in dit geval InProces, in te bouwen. Uit dat onderzoek is naar voren gekomen dat de mogelijkheid er is maar dat het beter is om te wachten op een specifieke module die voor de applicatie beschikbaar komt. Tot die tijd wordt naar een tijdelijke oplossing gezocht om de contracten die in InProces opgeslagen zijn, sneller te kunnen ontsluiten. De verwachting is dat dit jaar contracten al gedeeltelijk ontsloten kunnen worden. Tijdens het onderzoek is ook een inventarisatie gemaakt van de soorten contracten die binnen Duo+ en de DUO-gemeenten afgesloten zijn. Zo kan er binnen de DUO-organisaties beter gestuurd worden op de looptijd van de contracten en verlengingen tijdig geregeld worden.

Archief- en informatiebeheer

De archief inspectie van de provincie heeft op basis van haar toezichthoudende taak een controle uitgevoerd bij de DUO-organisaties. Die heeft geleid tot een aantal aanbevelingen en verbeterpunten. Een gesprek hierover met de gedeputeerde heeft door de coronacrisis nog niet plaats gevonden. Er wordt gewerkt aan een verbeterplan voor het archief- en informatiebeheer dat zich richt op de punten waar het Interbestuurlijk Toezicht (IBT) aandacht voor vraagt. Deze punten zijn overigens niet uniek want ze gelden voor veel gemeenten en samenwerkingsverbanden die onder het IBT vallen. Concreet richt het verbeterplan zich onder meer op het terugdringen van achterstanden en de tijdige vernietiging waardoor we meer voldoen aan privacy- en archiefwetgeving.

3.2.5 Informatieveiligheid

Vanzelfsprekend is binnen Duo+ en de DUO-samenwerking informatieveiligheid een belangrijk thema. Daarnaast merken we dat internetcriminelen steeds vaker hun pijlen richten op de gemeentelijke dienstverlening. Naar aanleiding van een incident is een onderzoek ingezet op de veiligheid van onze ICT-omgeving. Ook is onderzoek verricht naar het effect van de werkcultuur op het veiligheidsbewustzijn. Dit onderzoek leidt tot expliciete aanbevelingen om de technische omgeving daar waar mogelijk aan te scherpen. Ook biedt het richting voor een gewenst veiligheidscultuur, inclusief een veiligheidsbewustzijn binnen het geheel van de DUO-samenwerking.

BIO

Afgelopen januari 2020 is met de komst van het nieuwe normenkader op informatieveiligheid, de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO), het een en ander veranderd. Proceseigenaarschap en het in kaart brengen van mogelijke risico's in combinatie met nemen van daadwerkelijke beheersmaatregelen om deze risico

te beperken, moeten inzichtelijk worden gemaakt. Dit betekent dat het huidige in 2017/2018 vastgestelde informatieveiligheidsbeleid op tactisch en strategisch niveau opnieuw moet worden vastgesteld. En dat op basis van de BIO-richtlijnen er een nieuwe inhoudelijke planning moet gaan volgen. Als basis voor dit nieuwe proces-denken is er de afgelopen maanden hard gewerkt om de eerder gelegde basisstructuur op Informatieveiligheid en privacy verder te uit te bouwen.

AVG

Besloten is om de BIO in de AVG verplichte register van verwerkingen centraal te zetten om zo inzichtelijk te maken welke afdeling procesverantwoordelijk is. Vervolgens is het de bedoeling om per proces hieraan de gewenste BIO-beheersmaatregelen inzichtelijk te maken. Deze aanpak past ook in de lijn van de wettelijke verplichte maatregelen die er genomen moeten worden ten behoeve van de invulling van de AVG. De AVG vraagt bijvoorbeeld ook om transparantie van het inzichtelijk hebben van de processen (opzet), hoe gaan de medewerkers er mee om (werking) en hoe doe je als organisatie de controle hierop (bestaan).

Specifiek vanuit de AVG geredeneerd is er een plan van aanpak in de maak waarin op 13 zogenoemde 'hoofddoelen' er per hoofddoel een plan wordt voorgesteld. Het is de bedoeling om zowel deze AVG-planning als de afzonderlijke BIO-planning gezamenlijk in een "jaarlijkse informatieveiligheidsplanning" te integreren. Het zal voor zich spreken dat het onmogelijk is om meteen elke afdeling in detail hierbij te betrekken. Het is de bedoeling om hierbij de aanpak zoveel mogelijk te concentreren op die afdelingen die ook jaarlijks betrokken zijn bij de ENSIA-audit.

3.2.6 Cultuur

Missie, visie & kernwaarden Duo+

In januari 2020 heeft een brede vertegenwoordiging vanuit de vier organisaties (horizontaal én verticaal) een concept Missie, Visie en kernwaarden opgesteld. De volgende stap is het laden van dit concept op teamniveau. Inmiddels zijn twee teamsessies gehouden en deze zijn heel positief ontvangen. Het werd als verhelderend ervaren om een goed gesprek te voeren over de stip op de horizon in relatie met je persoonlijk handelen. De overige teamsessies waren in maart gepand maar deze zijn in verband met de coronacrisis niet doorgegaan. Zodra het weer mogelijk is worden de vervolgsessies ingepland. Ook zal dan gekeken hoe het verdere verankeringsproces vormgeven kan worden.

Gideonsbende

De huidige bende kent een formele opdracht betreffende de cultuur binnen Duo+. Maar de nieuw vastgestelde missie, visie en kernwaarden vragen om een rol die zich inzet op de cultuur van samen. Daarvoor dient een nieuwe opdracht te ontstaan onder het verlenen van decharge voor de huidige opdracht. Ondertussen blijven dit vaandeldragers voor het gedachtengoed van de gezamenlijke cultuur.

Organisatie dag

Jaarlijks vindt een terugkerend evenement plaats voor de 4 organisaties omwille van verbinding. Om het jaar heeft deze dag een feestelijke versus een inhoudelijke invulling. Dit jaar was een feestelijke zomerfeestiviteit voorzien begin juni. Echter, i.v.m. Corona schuift dit helaas door naar de 2e helft van het jaar. Wel is de behoefte onderkend om gezamenlijk de zomer in te luiden (en hopelijk een periode van beperkende Coronamaatregelen af te sluiten). Daarom is voorzien in een gepast alternatief.

Zichtbaarheid management

Zichtbaarheid van het management is immer onder de aandacht. Dit gaat met name om aandacht voor de mens en benaderbaarheid van het MT. Zeker nu in het Coronatijdperk zetten we hier extra op in. Via Teams is het directieteam wekelijks zichtbaar en benaderbaar voor medewerkers met vragen of ideeën of gewoon wanneer zij hun hart willen luchten. Zeker zolang er maatregelen van kracht zijn gaan we hiermee door, daarna wordt onderzocht wat de meest passende vorm is. Daarnaast is met Pasen een attentie uitgestuurd naar alle medewerkers om hen een hart onder de riem te steken én worden medewerkers regelmatig actief geïnformeerd over de ontwikkelingen rondom de corona-maatregelen.

3.3 Bedrijfsvoering Duo+

3.3.1 Algemeen

Ziekteverzuim

In verband met de overgang van ADP naar Motion heeft het beschikbaar krijgen van de ziekteverzuimcijfers aan het begin van het jaar wat onder druk gestaan. Het inrichten van de nieuwe applicatie maar ook het ontsluiten ervan heeft wat langer geduurd. Maar vanaf begin maart, in feite ook het begin van de Coronacrisis, zijn de cijfers in beeld. Het gaat om absolute cijfers. Begin maart stond de teller voor Duo+ op 23 zieke medewerkers. Dit aantal liep snel op naar ruim 35 op 26 maart jl. Deze stijging kwam mede omdat medewerkers met milde gezondheidsklachten verzocht werden om thuis te blijven en was vooral bij de afdelingen Buurt en Burger te zien. Vanaf dat moment is een constant dalende lijn ingezet en nu zijn er per 04 mei jl. 14 geregistreerde zieke medewerkers in Duo+. Het hoogste aantal zieke medewerkers is binnen de afdeling Burger te zien, met als hoogste punt op 2 april jl. van 18 zieke medewerkers, maar ook binnen deze afdeling is inmiddels een dalende tendens zichtbaar. Per 16 april jl. waren nog 11 medewerkers binnen de afdeling Burger ziek en inmiddels was dat op maandag 4 mei gehalveerd. Het ziet ernaar uit dat het Coronavirus tot op heden geen vat gekregen heeft op de medewerkers van Duo+ (op een uitzondering na bij team VTH). Mogelijk omdat tijdig de juiste maatregelen getroffen zijn en kennelijk ook omdat de medewerkers zich er goed aan houden.

Opleidingsplan

We komen steeds meer aan de voorkant van dit proces. Voor 2020 is het plan vastgesteld op basis van 4 categorieën. Daarmee verdelen we de schaarste, houden we rekening met verplichte opleidingen/ instroom van nieuwe medewerkers en het op pijl houden van kennis. Tevens is de basis gelegd voor een nauwkeuriger toedeling van deze kosten (zie “aanpassing verdeelsystematiek”). Opgemerkt wordt dat opleidingen vanwege de Corona maatregelen niet altijd zoals voorzien doorgaan en dus doorschuiven. Dit vraagt wat voor de tweede helft van 2020 en het eventueel overhevelen van budget naar 2021 om aan gedane toezeggingen gestand te kunnen doen.

Facturen

Ten tijde van de Corona maatregelen is extra druk gezet op het zo spoedig mogelijk betalen van de facturen. Dit met het oog op de kaspositie van inwoners, bedrijven en instellingen. Zoals het er nu naar uitziet voldoet Duo+ daaraan en is het aantal facturen dat na 30 dagen nog openstaan laag: namelijk 14 waarvan er 7 binnen de marge van 30 tot 60 dagen vallen, 4 in de marge van 60 tot 90 dagen en 3 van 90 dagen en langer. Met name in de laatste categorie betreft het facturen waar er sprake is van een geschil of een meningsverschil. De doorlooptijd van de facturen over de eerste maanden is gemiddeld 22 dagen.

Datalekken & informatieveiligheid incidenten

In de eerste drie maanden van 2020 zijn er voor de DUO-organisaties gezamenlijk 53 meldingen van veiligheidsincidenten geregistreerd. Met een maandelijks gemiddelde van ca 15 meldingen is dit al een aantal maanden redelijk stabiel. De DUO-organisaties kenden gezamenlijk 6 datalekken in de eerste drie maanden van 2020 (2x Diemen, 2x Uithoorn, 1x Ouder-Amstel en 1x Duo+). Afhankelijk van de impact van het datalek is hier contact geweest met de betrokken en is hiervan melding bij de Autoriteit Persoonsbescherming gedaan.

Stuurinformatie

Binnen de DUO-organisatie is een dashboard beschikbaar voor “geld” en “mens,” Via het onderdeel geld kan stuurinformatie opgevraagd worden t.a.v. de uitputting van de budgetten alsmede de kredieten, de omloop van de facturen en de openstaande posten van de debiteuren. Via “mens” kon informatie opgevraagd worden over onder meer de formatie en bezetting, het ziekteverzuim en de leeftijdsopbouw van de organisaties. De laatste gegevens kunnen echter nu tijdelijk niet via het dashboard opgevraagd worden omdat na de overgang van de personeelsadministratie van ADP naar Motion deze gegevens nog niet ontsloten zijn. Daar wordt aan gewerkt en de verwachting is dat deze gegevens voor de zomer ontsloten kunnen worden. Verder was al een begin gemaakt in het ontsluiten van het onderdeel werk ofwel het generen van informatie uit het zaakstelsel InProces. De ontsluiting hiervan is erg weerbarstig en ingewikkeld. Vandaar dat dit wat meer tijd in beslag neemt vooral om de betrouwbaarheid en de volledigheid van de gegevens te kunnen waarborgen. Ook hier wordt nog aan gewerkt en verwacht wordt dat in de tweede helft van dit jaar de eerste resultaten gepresenteerd kunnen worden.

Accountantscontroles

De accountantscontroles zijn nog in volle gang. Het gaat dit jaar helaas wat stroef. Niet wat betreft de financiële verantwoording (getrouwheid) maar meer ten aanzien van de rechtmatigheid verantwoording. De interne en de verbijzonderde interne controle zijn voor het rekeningjaar 2019 uitbesteed aan een externe partij. Dit is destijds gedaan omdat er leegloop ontstaan was binnen het VIC team van Duo+. Deze leegloop ontstond onder meer omdat de vraag in de markt naar auditors in verband met het in control statement 2021 enorm toegenomen was. Om tijdig met de controles voor de jaarrekening 2019 te kunnen starten was er onvoldoende tijd om een nieuw VIC op te bouwen. In verband hiermee is in de markt gekeken en gezocht naar partijen die op de korte termijn de interne en de verbijzonderde controles konden gaan verzorgen. Duo+ is toen uitgekomen bij van Berkel Professionals, een organisatie die goed bekend staat, accountants in dienst heeft en kennis heeft van de gemeentelijke organisaties. Helaas heeft deze partij toch niet de kwaliteit, volledigheid en tijdigheid van de controles kunnen leveren. Dit heeft, ondanks dat binnen Duo+ met man en macht gewerkt is om de controles tijdig te kunnen afronden, tot een vertraging van de controles geleid en bovendien tot meerwerknota's voor de gemeenten. In verband met deze ontwikkelingen is binnen Duo+ in het derde kwartaal van 2019 versneld begonnen met de opbouw van een nieuw VIC-team en is inmiddels per 15 mei 2020 het VIC-team weer volledig bezet. Wij gaan ervan uit dat de problemen die zich bij de huidige controles op de jaarrekening voordoen tot het verleden behoren. Ook kan de lijn, die ingezet is in het kader van de professionalisering van de interne controle, doorgetrokken worden. Dit betekent dat de interne controles zoveel als mogelijk in de lijn belegd worden. Dit is onder meer nodig in het kader van de voorbereidingen op nieuwe wetgeving t.a.v. het afleggen van de rechtmatigheidsverklaring.

Motion

Het project Motion (vervanging van het salarispakket) is nagenoeg afgerond. Met veel inspanning vanuit Financiën en P&O is het gelukt om de omzetting te realiseren. Een van de laatste stappen, namelijk het overzetten van alle digitale dossiers, is inmiddels afgerond. Alleen resteert nu nog de koppeling met het tijdschrijfsysteem in gemeente Diemen. De conclusie is dat het project moeizamer is verlopen dan voorzien. Dit komt door de complexiteit en de volledig verschillende opzet van het oude pakket ADP en het nieuwe salarispakket Motion van Centric. Daarnaast speelde mee dat tegelijkertijd met deze omzetting ook een verandering in de reiskostenvergoeding meegenomen moest worden en de enorme tijdsdruk om in januari het pakket volledig draaiend te hebben.

3.3.2 Financieel

Deze voorgangsrapportage is niet financieel van aard. Omwille van een volledige informatievoorziening wordt deze paragraaf gewijd aan een aantal ontwikkelingen op financieel gebied.

Afwikkelen jaarrekening 2019 (resultaat en de bestemming)

Begroting plus 1e begrotingswijziging 2020

- De Cao-ontwikkelingen
- De structurele doorwerking van de 3e begrotingswijziging 2019
- De nieuwe verdeelsystematiek
- De verschuiving van het VIC-team van programma Bedrijfsvoering naar Stafbureau
- Het voorstel in- en uitbesteden dagelijks onderhoud
- De verschuiving budgetten team- en organisatie-ontwikkeling
- De WGSO

Extra uitgaven die meegenomen worden in de 2e voortgangsrapportage 2020

1. Kosten Coronacrisis

Binnen Duo+ zijn extra kosten gemaakt voor diverse maatregelen in het kader van de Corona crisis. Dat zijn kosten voor inhuur derden (o.a. sociaal domein, dagelijks onderhoud, handhaving, I&A en de Staf). Ook zijn extra kosten gemaakt voor het uitrollen van de digitale thuiswerkomgeving en het verspreiden van materiaal zoals laptops, computer standaards, stoelen, extra schermen. De extra kosten die Duo+ gemaakt heeft als gevolg van de Coronacrisis worden geïnventariseerd en in de tweede voorgangsrapportage in beeld gebracht.

2. Meerwerk accountant

De interne controlewerkzaamheden voor het dienstjaar 2019 zijn uitbesteed aan een extern bureau. Dit bureau is echter niet in staat gebleken om de controles tijdig af te ronden en ook niet de gewenste kwaliteit te leveren. Dat heeft tot vertragingen geleid en bovendien ook tot de oplevering van kwalitatief onvoldoende dossiers. Hierdoor hebben Duo+ en de accountant meer tijd moeten besteden om enerzijds

de controles op orde te krijgen en anderzijds de controles tijdig af te ronden. De accountant heeft aangegeven dat de meerkosten voor de 3 gemeenten uitkomen op ongeveer € 50.000. Deze kosten zijn per gemeente verschillend. De meerkosten van de accountant worden binnen de begroting van Duo+ verantwoord.

3. Aanvullende kosten sociaal domein

Uit onderzoek is gebleken dat de formatie binnen het sociaal domein te klein is voor het volledig, tijdig en het kwalitatief kunnen uitvoeren van de onderliggende taken. Afgelopen jaren is steeds via incidentele budgetten voorzien in extra geld en derhalve extra tijdelijke formatie. Op dit moment vinden gesprekken plaats over het structureel versterken van het Sociaal Domein (zie ook "Sociaal Domein"). Naar verwachting leiden die gesprekken tot het via de gangbare P&C-cyclus aanvragen van incidentele en structurele aanvullende middelen.

4. Wegvallen afname diensten GEO (€ 50.000)

Tot voor kort werden inkomsten gegenereerd door de inzet van personeel GEO bij de gemeente De Ronde Venen. Deze dienstverlening wordt door de Ronde Venen niet meer afgenomen waardoor er sprake is van een inkomstenderving van € 50.000, --. Dit betekent dat tot dit bedrag er een opgave ligt in 2020 de begrote inzet af te bouwen.

5. De kosten voor een projectleider Omgevingswet.

6. Extra kosten voor de implementatie van de applicatie Motion voor de salarisadministratie

Gaandeweg het project Motion is veel extra inzet en tijd geleverd van zowel de eigen organisatie als de noodzakelijke inhuur om alles tijdig te kunnen realiseren. Het voorgaande betekent dat er ook in 2020 nog geen voordeel te realiseren is maar dat er nog extra kosten zijn in de vorm van inhuur derden ad € 33.500.

Eerder genomen besluiten met financiële consequenties

1. De kosten voor een teamleider P&O

Het betreft in ieder geval de kosten voor 2021 en 2022. De kosten van een teamleider P&O kunnen in 2020 nog gedekt worden uit een incidenteel budget dat in 2019 beschikbaar is gesteld. De gemeenten nemen de kosten voor de teamleider P&O mee in de kadernota's voor aankomende jaren.

2. Ophogen adviesbudget

Duo+ beschikt over een adviesbudget ter dekking van de adviezen die gevraagd worden in het kader van de organisatie-ontwikkeling, de samenwerking en specifieke vraagstukken in de bedrijfsvoering. Dit jaar is echter een grote wissel getrokken op dit budget. Naar aanleiding van een veiligheidsincident is advies gevraagd om enerzijds te onderzoeken in hoeverre de veiligheid van de systemen op orde is en anderzijds hoe het staat met het veiligheidsbewustzijn in de organisatie. De kosten van het onderzoek bedragen ongeveer € 63.000, -. In het bestuur van Duo+ is afgesproken dat het adviesbudget in de tweede voortgangsrapportage 2020 van Duo+ opgehoogd kan worden tot het genoemde bedrag.

3. De kosten voor het plan van aanpak verbetering archief

Uit een archiefinspectie die uitgevoerd is door de provincie is gebleken dat het archief van de DUO-organisaties niet op orde is. Inmiddels wordt een plan van aanpak opgesteld om verbeteringen door te voeren in het archief waarmee voldaan moet gaan worden aan de eisen die de archiefwet stelt. De gemeenten zullen ter dekking van de kosten van het plan van aanpak meenemen in de kadernota's 2021.

Eerder genomen besluiten t.a.v. voorstellen waarvan de dekking binnen Duo+ gevonden moet worden.

1. Framework interne controle

In het kader van de professionalisering van de interne controle en de voorbereidingen op het In Control Statement 2021, is het ter ondersteuning van de proceseigenaren nodig dat er een Framework wordt aangeschaft voor het vastleggen van de processen, de controles daarop en het toepassen van de beheersmaatregelen. De kosten van een dergelijk framework worden ingeschat op € 25.000, -. Aangegeven is dat deze kosten opgevangen moeten worden binnen de eigen budgetten van Duo+. Daarbij moet wel aangetekend worden dat het In Control Statement voortkomt uit een wettelijke regeling die voor alle vier de organisaties geldt.

2. Extra kosten (interne) communicatie

Voor de interne communicatie van de DUO-organisatie is het noodzakelijk dat er een communicatievisie ontwikkeld wordt. Ingeschat wordt dat het opstellen van een dergelijke visie € 25.000, - kost. In het directiebestuur is aangegeven dat de kosten gedekt moeten worden uit het adviesbudget van Duo+.

Tot slot, maatwerk afspraken worden meegenomen in de tweede voortgangsrapportage 2020.