

Eerste voortgangsrapportage 2020

Vastgesteld door dagelijks bestuur Duo+ op 4 juni 2020

06-05-2021

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 Banenafpraak). 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 banenafpraak/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 Banenafpraak 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