

Eerste voortgangsrapportage 2020

Vastgesteld door dagelijks bestuur Duo+ op 4 juni 2020

06-05-2021

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

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.