

# Programmabegroting 2021

18-11-2020

om een duidelijk traject voor competentie-ontwikkeling van alle medewerkers op het gebied van omgevings sensitiviteit, bestuurlijke sensitiviteit, communicatie en participatie, digitale vaardigheden en diversiteit.

Naar verwachting is medio 2021 de invulling van de gewijzigde organisatie-indeling een feit en wordt gewerkt met een nieuwe verdeling van taken, bevoegdheden en rollen. Vervolgens kan invulling worden gegeven aan de verdere ontwikkeling van de vereiste kennis en competenties. Wij onderkennen dat naast reguliere opleidingswensen, specifiek in de ontwikkeling van medewerkers dient te worden geïnvesteerd en hebben o.a. hiervoor een bedrag van € 150.000 in de begroting opgenomen.

Zoals bekend heeft de groei van de gemeente effecten op de omvang van de gemeentelijke organisatie. We zien de laatste jaren dat sprake is van een constante instroom van nieuwe medewerkers, die bovendien garant staan voor een (gewenste) verjonging van het personeelsbestand. Diemen blijkt, mede vanwege de ongekende dynamiek, een aantrekkelijke werkgever te zijn. Keerzijde van deze ontwikkeling is dat we gedwongen worden creatief en tegelijkertijd vernieuwend naar de werkplekbezetting te kijken. De recente ontwikkelingen rond het 'thuiswerken' zullen hierin meegenomen worden. De voorbereidende acties voor een integrale huisvestingsvisie zijn in gang gezet en moeten in 2021 leiden tot de uitrol van een vernieuwd werkplekconcept. Kosten voor het ontwikkelen van de huisvestingsvisie worden gedekt uit het hiervoor genoemde bedrag van € 150.000.

## **Samenwerking Duo+**

### *Stafbureau*

- Aansturen en doorontwikkeling organisatie

Duo+ heeft stappen gezet in de verdere professionalisering. In 2020 is een nieuw directiemodel geïmplementeerd en is verder ingezet op het bevorderen van de robuustheid van Duo+, een proces dat in 2021 zijn vervolg zal krijgen. De koers die vanuit het Directieberaad (DBR) geïnitieerd wordt en de sterkere opdrachtgever-opdrachtnemer (OGON) -structuur zullen hier richting aan geven. Daarnaast zullen in 2021 de dienstverleningsovereenkomsten (dvo's) verder verfijnd worden. Dit geldt ook voor de verdere harmonisering van de primaire processen binnen Duo+ waardoor de slagvaardigheid van de samenwerkingsstructuur steeds verder wordt versterkt.

- Concern control

De afgelopen jaren heeft de focus van de risicobeheersing van Duo+ vooral gelegen op de processen met de grootste risico's. De meeste van deze risico's zijn nu in beeld en er zijn beheersmaatregelen getroffen. Het accent bij de verdere doorontwikkeling van de control functie zal nu vooral liggen op een meer integrale aanpak. Daarbij heeft het beleggen van de interne controle in de processen (in de lijn) hoge prioriteit met als doel om fouten eerder en om de organisatie in positie te brengen voor het in control statement 2021. Dit betekent dat vanaf het begrotingsjaar 2021 de directeur van Duo+ de rechtmatigheidsverklaring moet afleggen aan het bestuur van Duo+ in plaats van de accountant.

- Informatieveiligheid

De informatieveiligheid heeft hoge prioriteit. Enerzijds betreft het de informatieveiligheid in de breedste zin van het woord en anderzijds betreft het de bescherming van de privacygevoelige gegevens. Periodiek worden de nodige (interne) controles gedaan om te kijken of de organisatie qua informatieveiligheid nog adequaat is. Dit aan de hand van de inrichting van de organisatie, de wettelijke voorschriften en de eigen regelgeving. De Baseline Informatieveiligheid Overheid (BIO) is het normenkader voor alle

overheidsorganisaties en daarmee ook voor Duo+. Dit normenkader wordt in 2021 verder in de organisatie geïmplementeerd en gemonitord. Het betekent een aanscherping van de regelgeving en de bewaking ervan.

- **Inkoopfunctie**

De thema's zoals duurzaam, circulair (de DUO-gemeenten hebben een inspanningsverplichting ondertekend t.a.v. circulair inkopen) en inkopen met social return<sup>11</sup> gaan in toenemende mate een rol spelen bij de inkoopprocessen. Deze thema's worden in 2021 verder uitgediept. Dit aan de hand van een beleidsnota die in 2020 geschreven wordt. In deze nota is ook de regelgeving voor inkoop en aanbesteding vastgelegd. Aan de hand van het ingezette beleid wordt de organisatie van de inkoopfunctie geoptimaliseerd. Ook is de verwachting dat in 2021 een contractbeheerssysteem ontwikkeld en geïmplementeerd is en dat er stappen gezet worden in de professionalisering van het contractmanagement.

### *Afdeling Bedrijfsvoering*

- **Integrale dienstverlening afdeling Bedrijfsvoering**

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.

- **Professionalisering ondersteuning personeel en organisatie**

Voor P&O is een concept transitieplan opgesteld om enerzijds de basis op orde te krijgen en anderzijds een doorontwikkeling te maken zodat de kwaliteit van de dienstverlening op het gewenste niveau komt. Onderdeel van dit plan betreft ook de aansturing van team P&O. Vanuit dit plan is aan de DUO-gemeenten voorgesteld een teamleider P&O aan te stellen, voor twee jaar. De teamleider geeft uitvoering aan het plan en neemt de dagelijkse leiding van het team op zich. Na twee jaar (eind 2021) zal een evaluatie plaats vinden.

In 2020 is het team P&O gestart met de transitie van ondersteuner naar dienstverlener voor integraal management. Dit door de vorming van adviesteams en een nadrukkelijke focus op vraagstukken gelet werkgeverschap en interne/externe arbeidsmarkt. De professionalisering op de transitie vindt plaats gedurende 2021 en 2022.

- **Inclusief werkgeverschap**

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.

### *Optimaliseren, digitaliseren en waar mogelijk harmoniseren van administraties en de processen*

In 2021 worden alle processen verder gedigitaliseerd en waar mogelijk verder geharmoniseerd en geautomatiseerd. Dit blijft de komende jaren een continu proces voor alle teams in Duo+. Zaakgericht werken en archiveren is een wettelijke verplichting waar zowel Duo+ als de DUO-gemeenten aan dient te voldoen, die daar een belangrijke bijdrage levert.

---

<sup>11</sup> Social return is een aanpak om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Inkopers van overheden kunnen, bij het verstrekken van opdrachten, de opdrachtnemer stimuleren of verplichten om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betrekken bij de uitvoering van de opdracht.

- Verbetering archief

In het kader van het interbestuurlijk toezicht (IBT) komt een voorstel waarin Duo+ op advies van de Provincie een “plan van aanpak verbetering archief” wordt opgesteld inclusief het inlopen van archiefachterstanden. De uitwerking van dit plan zal (financiële) gevolgen hebben voor de DUO-gemeenten.

- Borgen zaakgericht werken in de vier organisaties

In 2020 vielen alle vier de organisaties onder verzwaaard 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.

- Doorontwikkeling Servicedesk

Voor interne vragen over bedrijfsvoering en monitoren interne dienstverlening. Doel is één centrale plek voor afhandeling van alle vragen en een snellere doorlooptijd. De teams Financiën, Communicatie en Juridische zaken worden in 2021 aangesloten. Ook wordt een vernieuwd applicatiesysteem ingevoerd. Informatisering & Automatisering zal in dit proces doorlopend taken overdragen aan de Servicedesk. Monitoren van werkvoorraad en doorlooptijden wordt vergemakkelijkt voor alle interne dienstverleningsprocessen.

## Formatie-uitbreidingen

De realisatie van de bestuurlijke ambities uit het coalitieakkoord 'Duurzaam Samenleven', de groei van Diemen en andere nieuwe ontwikkelingen leiden tot formatie-uitbreidingen. Onderstaand een overzicht van alle nieuwe formatieuitbreidingen, gevolgd door een toelichting.

Formatie-uitbreidingen	2021	2022	2023	2024
<b>Directie en advies</b>				
Programmacontroller (1,0 fte)	-80	-80	-80	-80
MVI-regisseur (0,5 fte)	-40	-40	-40	-40
<b>Afdeling Samenleving</b>				
Uitbreiding formatie team Wmo (1,0 fte)	-60	-60	-60	-60
Regisseur Top 1000 (0,25 fte)	-20	-20	-20	-20
<b>Afdeling Publiekszaken</b>				
Extra formatie terugvordering en verhaal (0,5 fte)	-25	-25	-25	-25
<b>Afdeling Ruimtelijk Beheer</b>				
Civiel technische medewerkers MBO/HBO (2,0 fte)	-140	-140	-140	-140
Civiel technische medewerker MBO (1,0 fte)	-60	-60	-60	-60
Uitbreiding formatie team wijkbeheer (1,0 fte)	-50	-50	-50	-50
Uitbreiding formatie team Gebouwen en Facilitaire Zaken (0,1 fte)	-70	-70	-70	-70
<b>Afdeling Ruimtelijke Ontwikkeling</b>				
Administratieve ondersteuning projecten (0,4 fte)	-25	-25	-25	-25
Marktmanager weekmarkt (externe inhuur)	-30	-30	-30	-
Stedenbouwkundige capaciteit (0,5 fte)	-45	-45	-45	-45