

BEGROTING 2021

(INCLUSIEF MEERJARENPERSPECTIEF 2022-2024)

30-04-2021



4.3 Paragraaf Bedrijfsvoering

Algemeen

In deze paragraaf wordt ingegaan op de bedrijfsvoering van Duo+. In het programma Bedrijfsvoering is ingegaan op de speerpunten. De paragraaf geeft in aanvulling daarop een aantal algemenere ontwikkelingen weer.

Communicatie

Vertaling communicatiewensen

De samenleving wordt door digitale verbindingen steeds meer een netwerksamenleving. Het wordt daardoor moeilijker verbinding te maken met specifieke doelgroepen. Op basis van de communicatievisies van de gemeenten vindt invulling plaats van de communicatie die aansluit bij de bestuurlijk en ambtelijke verwachtingen. In navolging op de gemeente Ouder-Amstel en Uithoorn wil ook Duo+ een communicatievisie ontwikkelen. In 2019 heeft de gemeente Diemen besloten tot het toevoegen van inhoudelijk aansturing vanuit Diemen. Mogelijk biedt deze wijze van aansturing ook voor Uithoorn en Ouder-Amstel meerwaarde. Op basis van de communicatievisies van de vier organisaties zal - met het doel de dienstverlening vanuit Communicatie naar onze opdrachtgevers zo optimaal mogelijk te maken - invulling worden gegeven aan de functionaliteit Communicatie. Dit laatste kan gevolgen hebben voor de organisatie inrichting, de capaciteit en de kwaliteit van Communicatie. De verwachting is dat halverwege 2020 de eerste communicatie visie gereed is en daarop volgen de overige communicatie visies. Vanaf dat moment kan worden gewerkt aan de Transitie van Communicatie op basis van een Transitieplan dit zal ook in 2021 verder vormgegeven worden.

Financiën

Digitale P&C-documenten

Binnen Duo+ is nog geen eigen begrotingstool beschikbaar. Binnen de DUO-gemeenten zijn twee verschillende tools in gebruik. In 2020 volgt een evaluatie die erop gericht moet zijn om vanaf 2021, zoveel als mogelijk is, een gezamenlijke tool te gebruiken voor de vier organisaties.

Verder digitaliseren en optimaliseren administraties

Het continue verbeteren en verder digitaliseren van de processen vereist ook in 2021 continu aandacht.

Interne Dienstverlening

Zaakgericht werken

In 2021 is het borgen van zaakgericht werken, mede door invoering archiefdiscipline, het belangrijkste aandachtspunt. Een zaakstelsel als InProces is hieraan ondersteunend maar niet leidend. Bewust worden van de gevolgen van procesgericht en digitaal werken is voor alle vier organisaties een belangrijk continu aandachtspunt.

Informatie en Automatisering (I&A)

Vervanging hardware

Er wordt invulling gegeven aan een actieve vervangingsplanning gebaseerd op een economische levensduur van computers etc. van in beginsel vijf jaar (voor mobiele telefoons drie jaar). Daarnaast vindt vertaling plaats van de toenemende behoefte aan flexibel (mobiel) werken en de gevolgen van voortschrijdende digitalisering, incl. de eisen die bijvoorbeeld archivering daaraan stelt.

Doorontwikkeling applicatiebeheer

Reductie van kwetsbaarheid en verhoging van kwaliteit is de continue opgave voor professionalisering van het functioneel applicatiebeheer. In dat kader wordt bij voortduring gestuurd op harmonisatie van het applicatielandschap tussen de verschillende organisatieonderdelen. Ook vindt evaluatie van het functioneel applicatiebeheer plaats afgezet tegen de gewenste dienstverlening. Doel is de dienstverlening en ondersteuning aan de DUO-organisaties naar een hoger plan te tillen zodat de applicaties de dienstverlening aan de inwoners en bedrijven goed ondersteunen.

Digitale vaardigheden

Om de moderne ICT-middelen optimaal en zonder “techno stress” te kunnen (blijven) benutten, is het van belang de digitale vaardigheden van medewerkers op niveau te brengen en te houden. Inzet hierop draagt bij aan het doen afnemen aan de ervaren werkdruk terwijl de digitale vaardigheden toenemen. I&A zet zich

onverminderd in om te zorgen dat medewerkers optimaal zijn toegerust voor hun werk. Digitaal werken dient op alle mogelijke manieren te worden gemotiveerd. Op verschillende vlakken is hier breed aandacht voor, bijvoorbeeld met het abonnementenbeheer. Doelstelling is om in 2022 volledig digitaal te kunnen werken.

Juridische zaken

Juridische zaken

De dienstverlening van Juridische Zaken volgt de externe ontwikkelingen. Bij is zij ondersteunend en aanvullend op de overige juridische functies binnen de DUO-organisaties. Te denken valt aan aanscherping van privacywetgeving, het omgaan met WOB-verzoeken, de Wet open overheid en de Wet elektronische publicatie.

In de loop van 2020 is gestart met invoering en implementatie van (JZK). De activiteiten zullen nog voor een belangrijk deel doorlopen in 2021. JZK staat voor de manier waarop we gezamenlijk de juridische kwaliteit van het handelen van de organisatie(s) kunnen verbeteren. Daaronder vallen de implementatie van instrumenten zoals:

- Audit / Juridische Quick scan
- Geven van cursussen en begeleiding
- Ontwikkelen en aanbieden van handreikingen en modellen
- Opzetten en onderhouden van “slimme” overlegstructuren

De eerste stap is het inzichtelijk maken van wat JKZ in de context van Duo+, Diemen, Uithoorn en Ouder-Amstel betekent.

Personeel en Organisatie

Mens en arbeid

De wereld om ons heen verandert. De benodigde competenties van onze medewerkers veranderen hierdoor ook. Opleiding en ontwikkeling, maar ook andere vormen van ‘leren’, worden steeds belangrijker. Denk daarbij aan coaching, meelopen met iemand die succesvol is, kennis en inzichten delen, feedback geven & ontvangen en het leren van ‘best practices’. Een lerende organisatie, die de focus legt op de juiste man/vrouw, op de juiste plek én op het juiste moment. Daarom is ‘duurzame inzetbaarheid’ speerpunten in de HR-kalender 2020 die doorwerkt in 2021: steeds aansluiting proberen te vinden met de ontwikkelingen die gaande zijn en onze professionals daar zo goed mogelijk op voorbereiden.

Inclusief werkgeverschap

Eén van de punten van dit gezamenlijk werkgeverschap is het thema ‘inclusiviteit’, wat haar wettelijk kader kent in de wet Banenafpraak. Bij inclusief werkgeverschap staat gelijkwaardigheid en diversiteit voorop, ongeacht gender, afkomst, levensovertuiging, fysieke en mentale beperkingen. Inclusief werkgeverschap is een logisch gevolg van een visie op werkgeverschap waarbij talentontwikkeling en duurzame inzetbaarheid centraal staan. Met de focus op talent en inzetbaarheid ontstaat een werkomgeving waarin plaats wordt geboden aan een diverse groep mensen. Bovendien geloven wij dat die diversiteit aan werknemers binnen de organisaties bijdraagt aan een 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. In het bestuur is besloten dat quotumwet onderdeel is van een breder geheel. In de ontwikkeling van een Visie op Werkgeverschap vormt het z.g. Inclusieve werkgeverschap, met inbedding van de verplichtingen rondom de quotumwet, een belangrijke peiler.

HR-visie

De Visie op het Werkgeverschap biedt richting voor de ondersteuning door het team P&O. Daarop vooruitlopen heeft in 2020 een transitie van dit team plaatsgevonden. In 2021 en 2022 wordt verbetering van de advieskwaliteit, reductie van kwetsbaarheid en verhoging van de klantbeleving gerealiseerd. De transitie gaat hand in hand met wijziging in structuur, rollen en werkwijzen.