

2e Voortgangsrapportage 2022



duc+

1 Inleiding

Deze tweede voortgangsrapportage is financieel van aard en bevat naast de voortgang en ontwikkelingen in Duo+ de tweede begrotingswijziging. Dit betekent dan ook dat deze voortgangsrapportage voorgelegd wordt aan de DUO-gemeenten voor zienswijzen.

2 Algemene ontwikkelingen

2.1 Duo+

2.1.1 Directiemodel

De directie bestaat uit de algemeen directeur, een directeur Bedrijfsvoering, een directeur Buurt/ Burger en de concern-controller. Het directie en managementteam (DMT) bestaat uit de directie plus de bestuursadviseur en de directiesecretaris.

De verdere doorontwikkeling van het directiemodel zal in de 2e helft van 2022 verder vorm krijgen. De huidige formatie is hierbij het uitgangspunt, het gaat hier dan om het anders positioneren binnen de directies van de directiesecretarissen.

2.1.2 Doorontwikkeling Governance

Het bestuur Duo+ heeft het Directiebestuur opdracht gegeven om naar vraagstukken te kijken in het kader van de Governance. De vraagstukken betreffen onder andere uitwerking van taken, rollen en verantwoordelijkheden van verschillende functies en gremia, structuur en werking van de OGON's, de cultuur van de verschillende organisaties en verantwoording via de P&C-cyclus.

Er is gestart met de werking van de OGON's. Er is behoefte aan het vergroten van de bestuurlijke betrokkenheid (invloed) door de (gezamenlijke) portefeuillehouders meer te betrekken. Het doel daarbij is om de gewenste maatschappelijke effecten (waaronder het niveau van) dienstverlening te verwezenlijken in de uitvoering door Duo+. Dit geldt met name voor Buurt en Burger.

In de huidige verantwoording via de Planning&Control-producten van Duo+ wordt nog niet scherp genoeg onderscheid gemaakt tussen de verantwoording die de gemeente aflegt en die Duo+ moet afleggen. Dit geldt voor het geheel van Bedrijfsvoering, Staf, Buurt en Burger.

De opdracht is om uiterlijk in oktober 2022 met een onderbouwde uitwerking te komen voor een eenduidig en uniform doorleefde Governance. Dit gaat de vier samenwerkende organisatie aan en is daarmee Duo+ overstijgend. De vraagstukken worden in de themavergaderingen van het bestuur Duo+ besproken en gemonitord. Niet alle onderdelen zullen uitgewerkt zijn in oktober er zal een tussenstand opgeleverd worden t.a.v. de diverse onderwerpen.

2.1.3 Efficiencymaatregelen

Het is vanzelfsprekend dat Duo+ zich blijft inspannen om de nodige inverteernde effecten en/of efficiencyvoordelen te realiseren. In verband hiermee is in samenspraak met het bestuur van Duo+ een procesvoorstel opgesteld om op termijn te komen tot mogelijk nog meer efficiencyvoordelen en inverteernde effecten die inmiddels al gerealiseerd zijn.

Om dat te bereiken wordt vanaf 2022 jaarlijks een aantal grote processen doorgelicht. Tijdens deze doorlichting worden per proces de volgende mogelijkheden in kaart gebracht:

1. Mogelijkheden tot harmoniseren van het proces.
2. Mogelijkheden tot het uniformeren van het proces.
3. Mogelijkheden tot het digitaliseren van het proces.

Per mogelijkheid zal worden nagegaan wat er al gerealiseerd is, wat er nog mogelijk is, hoe het gedaan kan worden en wat het oplevert. Alle acties die voortvloeien uit voorliggend voorstel worden uitgevoerd binnen de bestaande capaciteit van Duo+, er wordt aangehaakt bij reeds in gang gezette procedures en organisatiewijzigingen zodat dit geen extra tijd kost. Wanneer dit gedurende een korte periode toch niet passend blijkt, wordt gekeken naar ruimte binnen de DVO's voor 2022 om tijdelijk in capaciteit te voorzien. Uitgangspunt is om dit te voorkomen, maar het kan voorkomen dat gedurende een korte periode extra middelen nodig zijn om de going-concernactiviteiten van Duo+ te blijven waarborgen.

Aan de hand van de kwartaalgesprekken met de teamleiders van Duo+ is geïnventariseerd welke processen voor een doorlichting in aanmerking komen. Deze processen zijn:

1. Sociaal domein (datakwaliteit en sturing).
2. Financiën/P&O (werkkostenregeling, WKR).
3. Communicatie en Juridische zaken (positionering communicatie).

2.1.4 Missie, Visie en Kernwaarden

De Missie, Visie en kernwaarden voor Duo+ zijn vastgesteld. De volgende stap is het laden van dit concept op teamniveau. Door Corona is de vertaling naar de teams vertraagd. In het kader van het directieplan wordt hier t.z.t. aan het bestuur Duo+ op gerapporteerd. De interne en verandercommunicatie wordt hierbij betrokken.

2.1.5 Ontwikkelingen team I&A

Binnen team I&A ligt de focus momenteel op de noodzakelijk kanteling van taakgericht naar functiegericht werken. De ondersteuning wordt geleverd vanuit een brede poel van kennis en een betere integratie van teamonderdelen. Dit valt onder de opgave van de teamleider. Deze heeft samen met de senior adviseurs een plan gemaakt met een voorstel, voor aanpassing van de governance-structuur en de aanpassing van het team. Dit plan heeft in juni 2022 een positief advies gekregen van de OR en de uitwerking is inmiddels gestart. Het team versterkt zijn robuustheid op het gebied van applicaties en applicatiebeheer en levert een solide financiële onderbouwing voor toekomstige investeringen en services.

Er is de afgelopen tijd sprake van een forse uitstroom bij I&A, vooral bij het cluster Geo & Gegevensmanagement. Bij dit cluster is bovendien sprake van naderende pensioendata van een paar medewerkers. Momenteel wordt een analyse gemaakt hoe we de werkzaamheden van dit cluster voor de toekomst kunnen borgen. Mede op basis van de uitkomsten daarvan zal in de tweede helft van 2022 een plan uitgewerkt worden en gestart worden met de uitvoering. Enkele kritieke vacatures zijn inmiddels ingevuld maar daarnaast wordt er ook nog ingehuurd. Voor de lange termijn wordt gekeken of bijvoorbeeld het uitbesteden van bepaalde taken en/of functies aan de markt, of aan een samenwerkingsverband in de regio een duurzame oplossing kan zijn. De interne regietaak blijft dan echter wel noodzakelijk. Op dit moment zijn we in de fase van visievorming en oriëntatie. Eventuele financiële consequenties hiervan zijn nu nog niet duidelijk.

Vanwege wereldwijde problemen met beschikbaarheid van materialen en mensen maar ook in logistieke ketens ondervindt ook I&A problemen met de levering van ICT-apparatuur. Betreffende levertijden zijn aanzienlijk en kunnen soms oplopen tot zelfs meer dan een jaar, terwijl de wereldwijde schaarste de prijzen bovendien opdrijft. Vooralsnog valt de aanschaf van ICT-apparatuur echter nog binnen de kaders van de I&A-begroting.

2.1.6 Transitie team P&O

In basis is uitwerking gegeven aan het transitieplan en daarmee afgerond. Er wordt gewerkt in klantteams, de medewerkers zijn hier ook inmiddels op ingespeeld. Hiermee is een fundament gelegd voor verdere ontwikkeling van de teams en de medewerkers. Dat betreft vooral houding en gedrag, maar ook kennis en vaardigheden. Ontwikkelingen zoals de krapte op de arbeidsmarkt noodzakelijk P&O bovendien om op 'voornemens' (ontwikkeling Werving & Selectie functie, platform voor mobiliteit waaronder arbeidsmarktcommunicatie, strategische personeelsplanning en gezamenlijk werkgeverschap) direct te gaan inzetten.

Er moet daarnaast stevig worden ingezet op het verder optimaliseren (slimmer inrichten, gelijktrekken, automatiseren) van processen en werkwijzen. De ontwikkeling van de P&O assistenten speelt daarbij een belangrijke rol. Per december 2021 is een vaste teamleider P&O (0,5 fte) aangesteld. De teamleider wil na de zomer het vervolg op het transitieplan (doorontwikkeling team P&O) gaan vormgeven en vastleggen in een teamplan, waarin nieuwe uitgangspunten en doelstellingen worden vastgelegd. De personele krapte bij de PenO adviesfuncties heeft een enorme rem gehad op ontwikkelingen (zowel beleidsontwikkeling als uitvoering). In september zijn we er in geslaagd twee nieuwe instromers aan te trekken. Echter de PenO-partner Diemen wordt nog steeds ingevuld op basis van inhuur, dit met het risico voor de continuïteit.

2.1.7 Ontwikkelingen Financiën

Binnen het team Financiën is gewerkt aan de verdere digitalisering. Zo is de Planning&Control module van Tangelo verder geoptimaliseerd waardoor de koppeling met de financiële gegevens eenvoudiger te realiseren is. Daarnaast zijn de dashboards voor de budgethouders opgetuigd zodat deze goed zicht hebben op de uitputting van de budgetten. In de 2e helft van het jaar zal de begrotingsmodule van Motion (het salarispakket) ingericht worden zodat dit tevens een onderdeel kan worden van het dashboard. Hierdoor ontstaat er beter zicht op de begrote salarislasten en de werkelijke bijvoorbeeld als gevolg van vacatureruimte.

Bij het versturen van de nota's in het kader van de leges, huren en dergelijke is aangehaakt op de berichten box van de overheid om op deze wijze zoveel als mogelijk de nota's digitaal te kunnen verzenden.

2.1.8 Ontwikkeling Team KCC / BZ

Binnen het team Burgerzaken en KCC ligt de focus op de doorontwikkeling van de (digitale) dienstverlening. Met name de digitale burgerzakenprocessen passen bij de behoeften van burgers, bedrijven en instellingen; de 24/7 beschikbaarheid zorgt voor meer aanvragen in de avonduren en weekenden. De selfservice draagt mogelijk bij aan de taakstelling van gemeenten.

Anderzijds hebben de drie dagen durende gemeenteraadsverkiezingen veel menskracht gekost en is er een grotere vraag naar reisdocumenten nu de coronamaatregelen zijn opgeheven. Ook het inschrijven en helpen van Oekraïense vluchtelingen kost veel tijd. De (reguliere) dienstverlening komt hierdoor ook onder druk te staan. Door de krapte op de arbeidsmarkt is het bovendien moeilijk goed personeel te vinden met kennis op het gebied van Burgerzaken. Binnen met name het cluster Burgerzaken blijkt dat vacatureruimte al geruime tijd moeilijk in te vullen is. Dit wordt al langere tijd middels inhuur opgevangen. Voor de (middel)lange termijn wordt onderzocht of het uitbesteden van bepaalde taken in een samenwerkingsverband een mogelijke oplossing biedt.

2.1.9 Doorontwikkeling SD

De bedoeling was om te gaan werken met de Brede Toegang. Inmiddels is door de opdrachtgevers besloten om geen specifieke brede toegang voor hulp- en ondersteuningsvragen in te richten maar te gaan werken met de Brede Uitvraag. In hoofdstuk 4 (4.3.4) wordt ingegaan op de stand van zaken van deze doorontwikkeling.

De gemeentelijke groei en de doorontwikkeling sociaal domein hebben mogelijk ook gevolgen voor de personele bezetting binnen het Sociaal Domein. Binnen het sociaal Domein lopen bij het team Participatiewet diverse (maatwerk)opdrachten voor zowel voor de gemeente Ouder-Amstel als Uithoorn, die de nodige aandacht, creativiteit en sneleid vragen. In hoofdstuk 5 (5.1.5) is een overzicht terug te vinden.

Binnen het team Jeugd en WMO zijn er een aantal ontwikkelingen die het noodzakelijk maken om de formatie binnen het team structureel uit te breiden. Deze ontwikkelingen hangen samen met onder andere de autonome groei (zie hoofdstuk 5). Binnen de groep Participatiewet is de druk bij de klantmanager re-integratie te hoog (totaal 1,6 formatie voor sociale activering en re-integratie-taken). Hierover zijn we in gesprek met de opdrachtgevers. Een ander aandachtspunt is de ontwikkeling van de Buig budgetten (het budget waar uitkeringen en loonkostensubsidies van worden betaald) en de raming van de uitgaven Buig voor de meerjarenbegroting.

Het aantal langdurig openstaande vacatures binnen het Sociaal Domein is hoog, doordat mede door de hoge werkdruk medewerkers buiten Duo+ een baan zoeken. Er wordt op dit moment veel personeel opgeleid of ingehuurd. De kans bestaat, dat door de hogere kosten van inhuur de reguliere Personeelsbudgetten niet toereikend zijn. Dit is in ieder geval zo bij de inhuur voor de vacature van teamleider WMO/Jeugd.

De werkdruk door ziekte en vacatures is binnen het team Jeugd Wmo onevenredig hoog. De hoge werkdruk is er vervolgens mede weer een van de oorzaken van het toenemende ziekteverzuim. Daarnaast is er inmiddels een wachtlijst ontstaan van ongeveer drie maanden die ingelopen moet worden. Deze aanvragen leiden uiteindelijk tot een extra aanvraag van € 128.000 die het budget overschrijdt.

2.1.10 Ontwikkelingen BOR

Naar aanleiding van de marktwerking voor het vinden van geschikt personeel en de gemeentelijke groei (areaal uitbreiding met de opgave van de opdrachtgevers) wordt binnen het team Dagelijks Onderhoud (DO) van Duo+ in 2022 een visie opgesteld voor de komende 10 jaar. In de visie wordt o.a. gekeken in hoeverre het mogelijk is om een intern opleidingstraject te gaan starten om te kunnen blijven voldoen aan de opdracht. Tevens wordt in de visie duidelijk gemaakt dat de gemeentelijke groei zal resulteren in een capaciteitsuitbreiding binnen Buurt voor het team DO.

De gemeentelijke groei heeft ook gevolgen voor de bezetting binnen het Team Inrichting en Beheer (IB). In een gezamenlijk document zal hierop nader worden teruggekeken.

2.1.11 Ontwikkelingen Vergunningen Toezicht en Handhaving (VTH)

In februari 2022 heeft het kabinet besloten tot een nieuwe invoeringsdatum voor de Omgevingswet en de Wet Kwaliteitsborging Bouw (WKB): 1 januari 2023.

Het verschuiven van de datum biedt meer ruimte om voor te bereiden op het nieuwe digitale systeem en de nieuwe manier van werken. Het ministerie geeft daarbij aan dat ook na 1 januari 2023 er nog veel werk verzet moet worden en onvolkomenheden niet kunnen worden uitgesloten.

Het capaciteitsbeslag voor de implementatie van deze nieuwe wetgeving is geheel 2022 omvangrijk en de afspraken over het capaciteitsbeslag vragen om nadere concretisering. Bij het gemeentebrede Programma voor de implementatie van de Omgevingswet is aandacht gevraagd voor die nadere concretisering.

Als gevolg van deze en andere ontwikkelingen binnen het team VTH wordt de capaciteitsvraag eind dit jaar opnieuw beoordeeld.

Aandachtspunt is het aantal langdurig openstaande vacatures binnen VTH: er wordt op dit moment ingehuurd, en de verwachting is dat het reguliere Personeelsbudget niet toereikend zal zijn (door de hogere kosten voor de inhuur). Dit betreft in ieder geval de inhuur voor de teamleider VTH, via deze rapportage wordt een aanvullende budget gevraagd van € 40.000.

2.1.12 Overige ontwikkelingen

Duo+ heeft met betrekking tot de Oekraïne ondersteunende taken verleend aan de DUO-gemeenten. Dit heeft zich niet direct vertaald in kosten, maar daardoor zijn/worden de afgesproken prestaties op onderdelen later gerealiseerd dan afgesproken was.

3 Samenwerking

3.1 Duo+

3.1.1 Communicatievisies

Diemen, Uithoorn, Ouder-Amstel en Duo+ hebben ieder hun eigen communicatievisie. Deze sluit aan bij de bestuurlijke en ambtelijke keuzes die gemaakt worden om de ambities te verwezenlijken. Duo+ faciliteert de drie gemeenten bij de verwezenlijking van hun ambities. Dit laatste betekent dat medewerkers van Duo+ handelen en communiceren vanuit de gemeentelijke organisatie waar zij op dat moment voor werken.

Om die reden communiceren we intern om er voor te zorgen dat:

- De beelden van de 4 organisaties waar we voor werken met elkaar zijn gedeeld. Het maakt namelijk uit – werkende voor één van de 4 organisaties – op welke manier en vanuit welke context we het contact met de samenleving en naar buiten toe organiseren. Naar buiten toe moeten we immers werken als één entiteit. Dit vergt nogal wat van de interne communicatie. De gedachte is dat communicatie van ons allemaal is.
- We op de hoogte zijn van elkaars werk, werkzaamheden en waar we elkaar moeten opzoeken, zodat we de bewoners, bedrijven en bezoekers namens de gemeenten optimaal kunnen informeren. In onze contactmomenten met de bewoners, bedrijven en bezoekers moeten we ons ervan bewust zijn dat we op dat moment de ambassadeur zijn van de organisatie Duo+ en de 3 gemeenten.
- We elkaar meenemen in wat er leeft en speelt in de buitenwereld, trends en ontwikkelingen voortijdig signaleren en meenemen in de wijze waarop we het contact met de buitenwereld vormgeven.

We communiceren extern om ervoor te zorgen dat:

- De 4 organisaties naar buiten toe als één gezamenlijk werkgever op te treden.
- De Duo+ medewerker wordt gezien als een vertegenwoordiger van één van de 3 gemeenten. We moeten ons beseffen dat dit zo is. Het gedrag, de houding en de tone of voice die we ten toon spreiden in ons contact met bewoners, bedrijven en bezoekers, heeft invloed op het beeld dat we laten ontstaan en creëren tijdens contactmomenten met deze bewoners, bedrijven en bezoekers.

Medio 2022 is team communicatie gestart met de nieuwe functionaliteit "interne- en verandercommunicatie". Ultimo 2022 zal van team communicatie een beeld worden geschetst op welke wijze de organisatie van communicatie er de komende jaren uit zal moeten zien om effectief te kunnen functioneren.

3.1.2 Slimmer Verbinden

Vanuit de reserve Bedrijfsvoering is € 230.000 beschikbaar gesteld voor de verder afwikkeling van de projecten Monitor en Sturing, Inkoop en het programma Integrale dienstverlening.

3.1.3 Inkoop

De laatste jaren zijn de wet- en regelgeving voor inkoop en aanbesteding aanmerkelijk veranderd en zeker ook complexer geworden. Dat het complexer geworden is, is mede af te leiden uit de (rechtmatigheid) fouten die de afgelopen jaren bij de diverse inkoop en aanbestedingstrajecten gemaakt zijn binnen de DUO-organisatie maar zeker ook uit het groeiende aantal vragen over inkoop en aanbesteding.

Hoewel het de laatste tijd wel wat beter gaat blijft binnen de DUO-organisatie toch wel de vraag centraal staan of de organisatie voldoende ingespeeld is op de strakkere wet en regelgeving en/of de organisatie daar nog wel afdoende op ingericht is. In verband hiermee is aan een externe adviseur gevraagd om de organisatie van de inkoopfunctie van de gehele DUO-organisatie door te lichten en een advies te geven over de organisatievorm voor de inkoopfunctie die het beste past bij de DUO-organisatie. Inmiddels is een projectleider aangesteld die de organisatievorm verder gaat uitwerken. Daarnaast verzorgt de projectleider de adviesfunctie voor de DUO-organisatie en voert ook een aantal uitvoerende taken uit, zoals bijvoorbeeld het opstellen van een spend-analyse. Ook heeft de projectleider inmiddels de het inkoop en aanbestedingsbeleid voor de DUO-organisatie aangepast en geüniformeerd en zijn er voor de drie gemeenten inkoophandboeken opgesteld. In de handboeken zijn procedures en processen opgenomen alsmede een afzonderlijke paragraaf voor het maatschappelijk verantwoord inkopen.

De intentie is om dit jaar een inkoopadviseur/coördinator aan te stellen binnen de DUO-organisatie die een vervolg moet geven aan de werkzaamheden van de projectleider. Het wervingstraject dat daarvoor opgestart is heeft echter nog niet tot het gewenste resultaat geleid. Een goede inkoper/adviseur is moeilijk te krijgen. De projectleider heeft echter aangegeven in september van dit jaar met zijn werkzaamheden te zullen stoppen. Ter overbrugging is een aanbesteding gedaan voor inhuur voor deze functie, in ieder geval voor een half jaar. In de tussentijd zal de wervingsprocedure voor een inkoper/adviseur worden voorgezet in de hoop dat binnen de tijdspanne van een half jaar de functie wel ingevuld kan worden.

3.1.4 Programma Integrale Dienstverlening

De uitvoeringsorganisatie Duo+ is volop in ontwikkeling om over de gehele breedte de kwaliteit van de dienstverlening en de samenwerking te verbeteren. Zo heeft het bestuur van Duo+ begin 2020 de missie, visie en kernwaarden vastgesteld die momenteel door de teams geladen worden met werkwaarden om zodoende betekenis te krijgen. Daarnaast vinden binnen de teams van de afdelingen Bedrijfsvoering en Buurt en Burger verschillende transitie plaats. Het is nu tijd om concreet onder leiding van een programmamanager stappen te zetten om de dienstverlening beter aan te laten sluiten op de verwachtingen van de gemeenten in de realisatie van hun dienstverlening aan burgers, bedrijven en bezoekers.

De doelstellingen van het programma zijn:

- Integraliteit bevorderen in de gehele dienstverleningsketen; er wordt gewerkt vanuit nevenschiktheid in het realiseren van de dienstverlening (richting opdrachtgevers en inwoners);
- Cultuur van samenwerken realiseren in en tussen alle schakels van de keten;
- Het doen ontstaan van een logische keten voor het geheel van de dienstverlening;
- Rollen, taken en verantwoordelijkheden zijn duidelijk;
- Houding en gedrag worden leidend voor de veranderkracht en vormen daarmee ook de basis voor toekomstige verandering.

Wanneer het programma opgestart kan worden is afhankelijk van de uitkomsten van de heroriëntatie op de governance (relatie met de OGON's). Het programma is geborgd door een stuurgroep bestaande uit de vier algemeen directeuren van de DUO-organisatie.

3.1.5 Samenwerking binnen de Juridische functie

De juridische functie wordt zowel binnen Duo+ als binnen de DUO-gemeenten ingevuld. We hanteren daarin de zogenaamde 1^e en 2^e lijns juridische advisering. De scheidslijn is echter niet altijd duidelijk te trekken. Vakafdelingen zijn op de vakinhoud in principe zelfredzaam. Het komt overigens voor dat er organisatie-onderdelen zijn die de vereiste juridische deskundigheid op het eigen vakgebied niet in huis hebben.

Implementatie wet- en regelgeving (1^e lijn) Op het terrein van het implementeren van wet- en regelgeving, het ontwerpen van beleid en regelgeving (inclusief verordeningen) kiezen we de samenwerking om tot goede producten te komen. Punt van zorg daarin is dat JZ eerder aangehaakt zou willen zijn, zodat JZ vanaf de start betrokken is en kan meedenken.

Afhandeling WOO, klachten, bezwaar, aansprakelijkheidsstellingen en juridische adviesvragen. (2^e lijn) JZ wordt met name belast met de coördinatie van WOO zaken, de afhandeling van bezwaarzaken, klachten, verzekeringen en aansprakelijkstellingen en juridische adviesvragen. JZ biedt:

- de juridische inhoudelijke expertise waar een algemeen of vakinhoudelijk jurist bij een vakafdeling niet over beschikt. We vullen elkaar derhalve aan;
- koers en richting (kadering in de wet- en regelgeving) in de te maken keuzes van het beleidsonderwerp;
- vanuit de wetgevingstechniek kennis en know how, of;
- een collegiale second opinion.

In voorkomende gevallen kan de huisadvocaat worden ingeschakeld. Dit gebeurt altijd via JZ. De inschakeling van CAPRA gebeurt via inschakeling van P&O. De inschakeling van een andersoortige juridische dienstverlener is in de afgelopen 4 jaar niet echt voorgekomen.

Binnen de vakafdelingen is de basis juridische kennis in principe voorhanden. Bij complexere zaken kunnen de vakafdelingen de hulp inroepen van het Team Juridische Zaken en/of de huisadvocaat.

De werkafspraken zijn vastgelegd binnen de Dienstverleningsovereenkomst (DVO). De samenwerking wordt als collegiaal ervaren. Er is behoefte aan een vervolgstap om deze samenwerking te optimaliseren. In 2020 heeft JZ een start gemaakt met juridische kwaliteitszorg (JKZ) en heeft destijds het juridisch landschap binnen de vier organisaties in kaart gebracht. Op basis van dat juridische landschap zullen vervolgens interventies moeten plaats gaan vinden om de inhoud en de kwaliteit van de juridische functie in overeenstemming te brengen met hetgeen de vier organisaties aan inhoud en kwaliteit nodig hebben. Dit laatste zou moeten leiden tot een actieplan gericht op het verbeteren van de kwaliteit van de juridische functie. De verwachting is, dat eind 2022 JKZ het actieplan gereed is en dat besluitvorming daarover eind 2022 kan plaatsvinden.

3.1.6 Werkgeverschap gezamenlijk en inclusief

Onderstaand de stand van zaken met betrekking gezamenlijk en inclusief werkgeverschap.

3.1.6.1 Gezamenlijk Werkgeverschap

Eind 2020 heeft een bijeenkomst over gezamenlijk werkgeverschap plaatsgevonden met de directies van de vier organisaties. De input die opgehaald is, gaf op dat moment voldoende beeld om verder mee aan de slag te gaan. Tevens is een bijeenkomst georganiseerd in het tweede kwartaal 2021 waarbij de vier MT's en (C)OR-en aanwezig waren en waarin de beelden die opgehaald zijn, worden getoetst.

Vooruitlopend op het gezamenlijk werkgeverschap is bestuurlijk aangegeven dat het onderdeel inclusief werkgeverschap naar voren getrokken zou worden. Omdat het ondanks het hierboven genoemde tot nu toe nog niet is gelukt om tot een gezamenlijke werkgeversvisie te komen, heeft P&O voorgesteld om voor een minder visie-gerichte maar meer hands-on aanpak te gaan.

3.1.6.2 Inclusief werkgeverschap

We willen invulling geven aan inclusief werkgeverschap in de breedste zin. Hierbij zij het voldoen aan de Wet Banenafpraak én het aanleveren van een conceptvisie op inclusie en diversiteit belangrijke pijlers. In de eerste en de tweede fase van het project is vooral geïnventariseerd en zijn de mogelijkheden voor het invullen van quotumbanen verkend. In de derde fase is vooral aandacht uitgegaan naar een visie en beleid op inclusie en diversiteit. Er is een nulmeting gedaan, de inclusiescan, van waaruit de projectgroep conclusies en aanbevelingen heeft gedaan. De DUO-organisaties gaan daar na de zomer mee aan de slag. Ook is een panel gevormd, bestaande uit medewerkers uit de DUO-organisaties. Met dit panel wordt gewerkt aan een conceptvisie op inclusief en diversiteit. De projectleider biedt deze conceptvisie medio augustus/september aan het directiebestuur aan. Wanneer de DUO-werkgevers een visie hebben vastgesteld, kan de projectgroep verder aan de slag met het vertalen van deze visie in maatregelen en beleid. Uiteraard wordt ondertussen onverminderd ingezet op het invullen van de quotumbanen. Een voorstel met maatregelen om hier beter invulling aan te kunnen gaan geven is door het DBR akkoord bevonden.

Bijlagen

4 Voortgang begroting

4.1 Programma Staf

4.1.1 Aansturen en doorontwikkeling organisatie

Speerpunten	Kwaliteit, Kwetsbaarheid en Kosten
Wat willen we bereiken?	Aansturing en doorontwikkeling organisatie
Wat willen we ervoor doen?	Na de vorming van het collegiale directiemodel zet Duo+ in op verdere professionalisering van de samenwerking. De Dienstverleningsovereenkomsten worden verder verfijnd en van een duidelijke normstelling voorzien, en de positie van de OGON's verder versterkt. Dat overleg heeft een meer prominente plek gekregen in de dienstverlening en de levering van de producten. Dat bouwen we in 2022 verder uit. Los daarvan is de dienstverlening van de maatwerkopdrachten geprofessionaliseerd en worden deze vooraf goed en duidelijk vastgelegd. Dat geldt ook voor de uitvoering van deze opdrachten. Hierdoor is de verantwoording beter geborgd. In 2022 onderzoeken we de mogelijkheden van nog (verdergaande) efficiencymaatregelen bij de grootste processen binnen Duo+. Vanzelfsprekend monitort Duo+ constant of efficiencymaatregelen mogelijk zijn. Bij de grootste processen bezien we of er nog een verdere harmonisering of digitalisering doorgevoerd kan worden.
Wat is de stand van zaken?	Voor de DVO's van 2023-2027 wordt thans gewerkt aan een verdere verfijning waarin projecten en grote klussen meerjarig zijn uitgewerkt. Hierbij worden tevens duidelijke afspraken gemaakt over de te verrichte prestaties en de benodigde middelen. De positie van de OGON's zijn verder versterkt door aan de voorkant voorstellen met betrekking tot specifiek maatwerk en/of afwijkingen m.b.t. bestaande DVO's te bespreken. Eventuele financiële effecten hieruit zijn financieel vertaald in deze voortgangsrapportage. De maatwerkopdrachten zijn verder geprofessionaliseerd en worden vastgelegd in opdrachten waar duidelijke afspraken worden gemaakt over de benodigde middelen en de te leveren prestaties. Waar mogelijk wordt structureel maatwerk omgezet naar vaste activiteiten die vertaald worden in de bijdrage d.m.v. een gewijzigd verdeelpercentage zodat dit geen financieel effect geeft. Daarnaast worden een aantal grotere processen doorgelicht op mogelijke efficiencymaatregelen, voor 2022 zijn dit: 1. Sociaal domein (datakwaliteit en sturing). 2. Financiën/P&O (werkkostenregeling, WKR). 3. Communicatie en Juridische zaken (positionering communicatie).

4.1.2 Concern control

Speerpunten	Kwaliteit, Kwetsbaarheid en Kosten
Wat willen we bereiken?	Concern control
Wat willen we ervoor doen?	In 2022 vormen we de grootste en meest risicovolle processen zodanig om dat de risico's en de beheersmaatregelen daarin zijn opgenomen. Ook voeren de teams en de afdelingen de interne controles aan de hand van deze processen zelf uit. Het VIC-team toets meer de interne controles in de lijn, afhankelijk van de kwantiteit en de kwaliteit van de lijncontroles. Hiermee wordt de interne beheersing sterkt verbeterd. Daardoor kan de directie van Duo+ kwaliteits- en procesverbeteringen doorvoeren om goede rechtmatigheidsverklaringen aan het bestuur van Duo+ te kunnen afleggen.
Wat is de stand van zaken?	Het proces voor het in de lijn brengen van de interne controle heeft in 2021 vertraging opgelopen. Er was binnen het team een vacature ontstaan en deze vacature kon niet snel ingevuld worden, wegens krapte op de arbeidsmarkt. In verband hiermee heeft het team alle zeilen bij moeten zetten om de controles over het dienstjaar 2021 tijdig en voorzien van de juiste kwaliteit af te ronden. Dit jaar wordt het proces voor het in de lijn brengen van de interne controles weer doorgezet. De verwachting is dat in 2023 de meeste processen in de lijn belegd zijn. Tot op heden is al een aantal processen in de lijn belegd bij bijvoorbeeld bij het sociaal domein, het team financiën en zijn binnen Duo+ al diverse gesprekken gestart met proceseigenaren. Ook worden in de tweede helft van dit jaar de DUO-gemeenten in de uitvoering bij dit proces betrokken. Het neerleggen van de het afgeven van de rechtmatigheidsverklaringen door de colleges van B en W aan de gemeenteraden is uitgesteld tot 2023. Dit betekent dat voor 2022 deze verklaring nog afgegeven zal worden door de accountant.

4.1.3 Informatie en veiligheidsorganisatie

Speerpunt	Kwetsbaarheid
Wat willen we bereiken?	Informatie veiligheidsorganisatie
Wat willen we ervoor doen?	De informatieveiligheid heeft hoge prioriteit. Enerzijds betreft het de informatieveiligheid in de breedste zin van het woord. Anderzijds gaat het over de bescherming van de privacygevoelige gegevens. We bereiden het informatieveiligheidsbeleid in samenspraak en in overleg met de DUO-gemeenten voor. Na vaststelling rollen we dit uit over de DUO-organisaties. Periodiek voeren we de nodige (interne) controles uit om te kijken of de organisatie van de 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+. De BIO schrijft ook voor dat de informatieveiligheid in de lijn van de organisatie belegd moet worden. In 2021 hebben we met behulp van de Privacy Officers de informatieveiligheid een proces opgestart om dit bewerkstelligen. Het gaat niet alleen over de uitvoering van de informatieveiligheid maar ook over bewustwording in de lijn van de noodzaak van informatieveiligheid. In 2022 gaan we verder met dit proces en kijken we ook of de lijn wel voldoende toegerust is om de informatieveiligheid verder te verbeteren.
Wat is de stand van zaken?	Al eerder berichtte we in de eerste voorgangrapportage over de moeilijk in te vullen vacature van een privacy Officer. Ook in het tweede kwartaal is hier helaas geen verbetering in gekomen. Desalniettemin heeft het huidige team (een Privacy Officer, Functionaris Gegevens bescherming en de CISO) afgelopen periode zich gezamenlijk ingezet bij haar kerntaken, voorlichting, advies & bewaken van de wettelijke taken, bij de verschillende teams/afdelingen van de DUO-organisaties rond de BIO en AVG. Speciaal dient te worden vermeld dat door de wisseling van nieuwe raden bij de DUO-gemeenten het team van informatieveiligheid ook actief heeft deelgenomen in het kennismakingsprogramma van nieuwe raadsleden. Zo was hiervoor bij de raden van de gemeente Uithoorn en Diemen een speciaal interactief avondprogramma georganiseerd met een AVG kennisquiz en vragen rond informatiebeveiliging. Voor nieuwe raadsleden in de gemeente Ouder-Amstel werd deze informatie meegenomen in een meer algemene speciale avondsetting.

4.1.4 Inkoopfunctie

Speerpunt	Kwetsbaarheid
Wat willen we bereiken?	Inkoopfunctie
Wat willen we ervoor doen?	De thema's zoals duurzaam, circulair (de DUO-gemeenten hebben een inspanningsverplichting ondertekend t.a.v. circulair inkopen) en inkopen met social return 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. In deze nota is ook de regelgeving voor inkoop en aanbesteding vastgelegd. Aan de hand van het ingezette beleid wordt ook de inkoopfunctie in de organisatie verder inrichting van de inkoopfunctie verder vorm gegeven. 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.
Wat is de stand van zaken?	De thema's in het kader van maatschappelijk verantwoord inkopen liggen voor bij de gemeenten. Duo+ is hierin volgend. In het kader van de samenwerking op het gebied van inkoop wordt hier wel de nadruk opgelegd. Het contractbeheerssysteem is nog niet verder vorm gegeven. De intentie was om binnen het zaakstelsel een module aan te schaffen waarbinnen het mogelijk is om een contractbeheerssysteem te vormen maar de overgang naar de nieuwe leverancier heeft dat vertraagd. In de gezamenlijkheid wordt wel verder gekeken naar de vorming van een inkooporganisatie binnen de DUO-organisatie. In 2021 is een projectleider aangesteld. Dat heeft er mede toe geleid dat er een gezamenlijk inkoop en aanbestedingsbeleid voor de vier organisaties is vastgesteld en zijn voor de gemeenten inkoop handboeken opgesteld. Inmiddels is de werving gestart voor een inkoopadviseur/coördinator die een aantal taken met betrekking tot inkoop en aanbesteding moet oppakken maar ook de vorming van een inkooporganisatie binnen de DUO-organisatie verder moet gaan uitwerken. Dat heeft nog niet tot resultaat geleid. Dit wervingstraject wordt voortgezet maar tegelijkertijd is, ter overbrugging, ook een aanbestedingstraject opgesteld voor inhuur van deze functie voor ongeveer een half jaar.. Dit omdat de projectleider, die ook ingehuurd wordt, aangegeven heeft om per 1 september a.s. te stoppen met zijn werkzaamheden.

4.2 Programma Bedrijfsvoering

4.2.1 Optimaliseren, digitaliseren en waar mogelijk (verder) harmoniseren van administraties en processen

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Optimaliseren, digitaliseren en waar mogelijk (verder) harmoniseren van administraties en processen
Wat willen we ervoor doen?	Ook in 2022 blijft het ver(der)gaand digitaliseren en waar mogelijk harmoniseren van processen en administraties een speerpunt. Dit is een continu proces voor heel het samenwerkingsverband. Digitaal zaakgericht werken en archiveren (een wettelijke verplichting voor zowel Duo+ als de DUO-gemeenten), levert hier een belangrijke bijdrage aan.
Wat is de stand van zaken?	In juni is een nieuwe versie van het zaaksysteem Rx.Enterprise geïmplementeerd. Deze kent een nieuwe gebruikersinterface, zodat het zaakgericht werken toegankelijker wordt door een betere 'look and feel' van dit systeem. Waarschijnlijk treedt per 1 januari 2023 de Omgevingswet in werking. Dit betekent dat een aantal nieuwe systemen in gebruik moet worden genomen, met name voor aansluiting op het nieuwe digitale stelsel van landelijke voorzieningen. Voor VTH is dit Rx.Mission met de bijbehorende 'Op Pad' app voor toezichthouders en handhavers; voor planvorming zijn dit Rx.Base voor omgevingsplannen en STTR Builder voor zogenaamde toepasbare regels. Al deze systemen worden momenteel geïmplementeerd. Er zijn nog wel zorgen of deze systemen volledig aansluiten bij de werkprocessen van de DUO-organisatie; dit kan echter pas goed beoordeeld worden als er daadwerkelijk mee gewerkt is. Vanaf medio 2022 worden voorbereidingen getroffen voor de ingebruikname van een nieuw systeem voor schuldhulpverlening, dat beter aansluit bij de gewenste digitale werkprocessen. De keuze hiervoor is inmiddels gemaakt en naar verwachting zal dit eind 2022 of begin 2023 worden geïmplementeerd. Daarnaast wordt gewerkt aan de ingebruikname van de begrotingsmodule in het salarispakket Motion. Door middel van deze module wordt het eenvoudiger te sturen op de formatie en de eventuele vacatureruimte.

4.2.2 Implementeren van de uitvoeringsagenda voortvloeiende uit het informatiebeleidsplan

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Implementeren van de uitvoeringsagenda voortvloeiende uit het informatiebeleidsplan
Wat willen we ervoor doen?	We verwachten in 2022 het informatiebeleidsplan voor de periode t/m 2025 vast te stellen. Daarna beginnen we met het implementeren van de bijbehorende uitvoeringsagenda. In de eerste fase daarvan ligt de nadruk op het waar nodig in-/aanvullen van de daartoe benodigde beleidskaders; enerzijds om de staande praktijk te formaliseren en anderzijds om geconstateerde hiaten in te vullen.
Wat is de stand van zaken?	De nieuwe coalitieprogramma's zijn geanalyseerd en dit heeft niet geleid tot bijstelling van het IBP. Beoogde aanbidding van het IBP is na de zomer, dat ambtelijk dan in circulatie gebracht wordt vanaf september, waarna het pad van de besluitvorming wordt bewandeld.

4.2.3 Borgen zaakgericht werken in de vier organisaties

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Borgen zaakgericht werken in de vier organisaties
Wat willen we ervoor doen?	In 2020 vielen alle vier de organisaties onder verzwaard toezicht in het kader van het interbestuurlijk toezicht (IBT). Zaakgericht werken dient in 2022 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 en 2022 zorgen we dat het archiefbeheer steeds beter voldoet aan de eisen die daaraan vanuit toezicht worden gesteld.

Speerpunt	Kwaliteit
Wat is de stand van zaken?	Het programma Zaakgericht Werken is geïntensiveerd en inmiddels ook gekoppeld aan de invoering van de WOO en WMEBV. Met dit programma wordt organisatie breed het belang onder de aandacht gebracht van het Zaakgericht werken en met de twee nieuwe wetten ook grotendeels verplicht wordt. In 2022 moet dit duidelijke resultaten opleveren waarbij het voor iedere medewerker van de organisaties duidelijk is dat zaakgericht werken geen vrijblijvende keuze is maar een verplichting. Hiermee komt het archiefbeheer beter onder controle.

4.2.4 Transitie P&O

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Transitie P&O
Wat willen we ervoor doen?	In 2020 is in het team P&O een transitie in gang gezet. De transitie betekent een wijziging in de structuur en een investering in houding en gedrag (eigenaarschap en zelforganiserend vermogen). Door de vorming van adviesteams beogen we een betere aansluiting te vinden bij de vraagstukken van de partnerorganisaties, en daarmee professionelere dienstverlening. Afhankelijk van de vraagstukken kan er een beroep worden gedaan op het zg. expertiseteam. Centraal in de opgaven staan aantrekkelijk werkgeverschap en de inrichting van een platform voor personele beweging. Er zijn functies vervallen, nieuwe functies ontstaan of functies (ingrijpend) gewijzigd. Voor het transitieproces is een periode van twee jaar uitgetrokken (2021 en 2022).
Wat is de stand van zaken?	De transitie van P&O is inmiddels op papier voltooid maar in de dagelijkse praktijk zijn er nog belangrijke ontwikkelingen die moeten worden opgepakt, om de transitie als geheel af te kunnen ronden. Aan de going concern taken wordt te allen tijde invulling gegeven. De resterende tijd is beperkt. Er wordt daarom door P&O enerzijds gewerkt aan het optimaliseren van de going concern taken. Anderzijds gaat de aandacht uit naar het ontwikkelen van nieuw instrumentarium (de P&O kalender en de strategische P&O agenda), op basis van de wensen van de opdrachtgevers. Daarnaast zal ook het vormgeven en implementeren van het hybride werken een nieuwe inspanning vragen van team P&O. Bij de besluitvorming op het transitieplan is ook ingestemd met het slimmer organiseren van formatie en rollen, waaronder ook de ontwikkeling van de administratieve functies. Bovendien hebben alle DUO-organisaties de nadrukkelijke wens hebben geuit aan team P&O om de basis op orde te hebben. Dat betekent dat bepaalde administratieve taken en processen en/of rollen anders worden ingericht, gelijkgetrokken moeten worden of moeten worden gedigitaliseerd. Bovendien moeten administratieve taken verder gedigitaliseerd of geautomatiseerd worden om het team P&O voldoende toekomstbestendig te maken en om ervoor zorgen dat de P&O assistenten tijd krijgen om nieuwe taken ten faveure van de P&O partner of de P&O adviseur uit te kunnen voeren. Hier wordt op dit moment uitvoering aan gegeven. Vanaf 2023 wordt niet meer afzonderlijke over de transitie gerapporteerd.

4.2.5 Integrale dienstverlening

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Integrale dienstverlening
Wat gaan we ervoor doen?	In 2020 heeft de afdeling Bedrijfsvoering van Duo+ zich gericht op het meer integraal vormgeven van haar dienstverlening. Hierover starten we in 2021 een programma. Als onderdeel hiervan worden aanpassingen doorgevoerd in het opdrachtgever- en opdrachtnemerschap. In 2021 en 2022 gaan we investeren in het integraal werken van de medewerkers, het meer tactisch sturen op resultaat en de verbinding met de opdrachtgevers.
Wat is de stand van zaken?	Er is tijdelijk een pas op de plaats gemaakt in afwachting van een takendiscussie. De uitkomst daarvan bepaalt waar welke taken worden belegd. Daarmee ook de wijze waarop de inzet tot het komen van integraliteit zich dient te richten.

4.3 Programma Burger

4.3.1 Digitalisering producten en diensten Burgerzaken

Speerpunten	Kwaliteit en Kwetsbaarheid
Wat willen we bereiken?	Digitalisering producten en diensten Burgerzaken
Wat willen we ervoor doen?	Door de invoering van de 10 jaar geldigheid van het paspoort (de reisdocumentendip), neemt het baliebezoek bij Burgerzaken af. Tegelijkertijd nemen de mogelijkheden voor digitale dienstverlening steeds verder toe. De kwaliteit van gegevens is én wordt steeds belangrijker, mede door de uitbreiding van mogelijkheden van regie op eigen gegevens door inwoners. Waar mogelijk zoekt Burgerzaken aansluiting bij landelijke initiatieven en breiden we de mogelijkheden van de huidige applicatie uit. Burgerzaken zorgt er ook in 2022 voor dat ze over zoveel mogelijk middelen beschikt om op deze nieuwe situatie in te spelen en het hoge niveau van dienstverlening te handhaven.
Wat is de stand van zaken?	Samen met de leverancier van de Burgerzaken-applicatie worden steeds meer producten digitaal beschikbaar gesteld. In het eerste half jaar van 2022 staan onder andere de digitale aangiftes voor overlijden, huwelijken en verhuizingen op het programma. Daarnaast wordt met de gemeentes onderzocht of deelgenomen kan worden aan het experiment om online de verlenging van een rijbewijs aan te vragen. Om te voldoen aan de behoefte van inwoners, worden ook steeds meer online producten en diensten voor burgers en ondernemers meertalig aangeboden.

4.3.2 Doorontwikkeling KCC

Speerpunten	Kwaliteit en Kwetsbaarheid
Wat willen we bereiken?	Doorontwikkeling KCC
Wat willen we ervoor doen?	Het KCC wordt steeds meer het voorportaal voor alle klantcontacten via de verschillende kanalen. Het KCC levert producten en diensten, en beantwoordt vragen in het 1e lijn klantcontact. Ze ontwikkelt de online dienstverlening steeds verder onder meer op basis van de gemeentelijke visies op dienstverlening. Met de digitalisering blijft het KCC oog houden voor de integraliteit van de dienstverlening, waar heldere informatievoorziening en volledige vraagbeantwoording de norm zijn. Het KCC wil borgen dat de investeringen in digitale dienstverlening zorgen voor een éénduidige voorkant voor de gemeentelijke dienstverlening en tegelijkertijd ruimte behouden voor passend maatwerk.
Wat is de stand van zaken?	De doorontwikkeling bij het KCC heeft vooral in het teken gestaan van de doorontwikkeling van de digitale dienstverlening. De digitale dienstverlening is en wordt steeds verder uitgebreid. Daarnaast is steeds meer aandacht voor (de wettelijke eisen voor) digitale toegankelijkheid.

4.3.3 In 2022 wordt gemeente overstijgend gewerkt

Speerpunten	Kwaliteit en Kosten
Wat willen we bereiken?	In 2022 wordt gemeente overstijgend gewerkt
Wat willen we ervoor doen?	Op dit moment werkt een deel van de medewerkers binnen het Sociaal Domein nog specifiek voor Ouder-Amstel of Uithoorn. Om de kwetsbaarheid van die werkwijze te verminderen en de inwoners snel te kunnen helpen, is gemeente overstijgend werken een belangrijk speerpunt. Met de beoogde nieuwe structuur van het Sociaal Domein gaan medewerkers straks inwoners uit beide gemeenten ondersteunen. Dat betekent dat Duo+ werkt aan ontwikkeling van expertise. Hiermee effectueren we het eerder genomen besluit om gemeente -overstijgend te werken.
Wat is de stand van zaken?	Samenhangend met de brede uitvraag is de opdracht om gemeente overstijgend te werken. Dit om de kwetsbaarheid van personeel te verminderen en waar mogelijk efficiënter te werken. Binnen de Jeugdwet en de PW zijn inmiddels grote stappen gezet met het gemeente overstijgend werken. Omdat het beleid binnen de groep PW nog niet op alle onderwerpen gelijk is getrokken, wordt het gemeente overstijgend werken bij de klantmanagers en vakspecialisten soms als ingewikkeld, complex en frustrerend ervaren. Bij de Wmo vraagt het gemeente overstijgend werken nog expliciet de aandacht.

4.3.4 Er is sprake van een brede toegang Sociaal Domein

Wat willen we bereiken?	Er is sprake van een brede toegang Sociaal Domein
Wat willen we ervoor doen?	In 2020 is de nota Doorontwikkeling Sociaal Domein geschreven en goedgekeurd door de Colleges van Ouder-Amstel en Uithoorn. In 2021 implementeren we de activiteiten uit die nota. Een van de onderwerpen is het gaan werken met de brede toegang. Door een brede toegang te ontwikkelen, kan Duo+ straks kwalitatief beter en efficiënter de vraag en de behoefte van inwoners achterhalen en er op integrale wijze op acteren. Inwoners weten waar ze moeten zijn met hun vragen en worden - waar mogelijk - door een vast contactpersoon geholpen. Ook het leveren van maatwerk is een thema die in de doorontwikkeling meer aandacht krijgt. Door de brede toegang verbeteren we de samenwerking met partners uit het voorveld. We weten elkaar beter te vinden en we verwijzen adequaat door naar vrij toegankelijke voorzieningen. Het (integrale) team van de brede toegang maakt geen onderscheid tussen de inwoners van Ouder-Amstel of Uithoorn. Alle inwoners worden door dit team getriageerd en vervolgens aan een contactpersoon binnen het Sociaal Domein Duo+ gekoppeld.

Wat is de stand van zaken?	In februari 2022 heeft het Ogon Sociaal Domein besloten om dit jaar de focus te leggen op een andere werkwijze/dienstverlening. De bedoeling was om te gaan werken met de Brede (integrale) Toegang. Inmiddels is door de opdrachtgevers besloten om geen specifieke brede toegang voor hulp- en ondersteuningsvragen in te richten maar te gaan werken met de Brede Uitvraag bij nieuwe aanvragen. Door de juiste vragen te stellen en signalen op te pakken wordt de hulp/ondersteuningsvraag van de inwoner achterhaald en wordt besloten welke deskundigheid ingezet wordt. Doelstellingen die samenhangen met de methodiek van de brede uitvraag zijn: • Tijdig samenhangende en passende en mensgerichte dienstverlening bieden. • Maatwerk leveren (o.a. door te werken met de omgekeerde toets). • Escalatie zorgvraag voorkomen onder andere door meervoudige problematiek vroegtijdig te signaleren. • Zo min mogelijk contractpersonen en overdrachtsmomenten. • Integrale samenwerking binnen het sociaal loket/de sociale teams en een goede inhoudelijke verbinding met interne en externe partners. • Casuïstiek overleg: afstemming inzake individuele casussen binnen het sociaal domein, de sociale teams en de interne- en externe partners. Het resultaat van dit traject moet leiden tot een merkbaar verbeterde toegang, waarin gemeenten, cliënten en maatschappelijke partners samenwerken. De Wmo en de Jeugdwet werken al met de brede uitvraag. Bij deze onderdelen wordt ingezet op de doorontwikkeling van de methodiek brede uitvraag. Voor (een groot deel van de) PW groep is het een nieuw instrument. Met de thema's integraal werken, maatwerk, het werken met de omgekeerde Toets en het inrichten van een casuïstiek-overleg om het integraal werken te borgen binnen de organisatie is het sociaal domein al gestart. Deze ontwikkelingen vragen al veel en 2022 wordt benut om dit verder goed neer zetten. De uitgangspunten van de brede uitvraag (dienstverleningsvisie) worden op dit moment uitgewerkt in een projectplan waarin wordt beoordeeld welke implementatiekracht en inzet capaciteit noodzakelijk is om de doelstellingen van de brede uitvraag te behalen.
----------------------------	--

4.3.5 Maatwerk leveren/Toepassen van de menselijke maat

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Maatwerk leveren/Toepassen van de menselijke maat
Wat willen we ervoor doen?	Het gaat bij maatwerk vooral om de vraag: welk effect wil ik samen met deze inwoner bereiken? Deze werkwijze vraagt een andere manier van kijken en beoordelen. De omgekeerde toets en het opzoeken van de rek in de regels is een belangrijk middel om meer maatwerkgericht te gaan werken. De omgekeerde toets hangt samen met de visie en missie van het Sociaal Domein. Naast focus op de regels, omdenken en een goede balans tussen doel- en rechtmatigheid, gaan we ook breder kijken naar de beoogde resultaten en doelmatigheid van de voorziening. De nieuwe methodiek vraagt voorbereiding in 2021. Denk hierbij aan het organiseren van sessies om efficiency te bereiken binnen regels, maar ook het wijzigen van verordeningen en beleidsregels. Het gaat hier om een samenspel tussen de beleidsmedewerkers van de beide gemeenten en de medewerkers van de uitvoeringsorganisatie Duo+.

Speerpunt	Kwaliteit
Wat is de stand van zaken?	De klantmanagers en vakspecialisten binnen het Sociaal Domein, die getraind zijn in het werken met de Omgekeerde Toets, zijn het leveren van maatwerk- in de praktijk aan het brengen in die zaken die dit nodig hebben. In de complexe zaken waar meerdere domeinen bij betrokken zijn is speciaal een casuïstiek-overleg ingericht waar de Sociaal Teams maar ook het voorveld bij betrokken kunnen worden. Waar mogelijk wordt er gewerkt met een 1 contactpersoon voor de inwoner. Deze ontwikkelingen vragen al veel en het is belangrijk is om hier in 2022 goed de focus op te houden. De ontwikkeling van het onderwerp <i>maatwerk</i> wordt meegenomen in het projectplan Brede uitvraag.

4.3.6 In 2022 wordt regelluw gewerkt

Speerpunten	Kwaliteit en Kosten
Wat willen we bereiken?	In 2022 wordt regelluw gewerkt
Wat willen we ervoor doen?	In 2021 bereiden we ook regelluw werken voor. Regelluw betekent minder administratieve druk voor zowel de inwoner als voor de uitvoeringsorganisatie. Uitgangspunt hierbij is 'werken in (wederzijds) vertrouwen' in plaats van controle. Dat moet de regeldruk voor inwoners gaan verminderen. In 2020 zijn de eerste stappen gezet. In 2021 gaan we hier verdere stappen in ondernemen om uiteindelijk in 2022 volledig regelluw te werken. In het verlengde hiervan gaan we binnen het Sociaal Domein aan de slag met digitalisering van de dienstverlening.
Wat is de stand van zaken?	In 2022 wordt uitvoering gegeven aan de opgehaalde ideeën binnen het Sociaal Domein om regelluw te gaan werken. Het is een continu proces die z'n effect zal hebben op de inwoners maar ook op de medewerkers. De beide gemeenten zullen een visie moeten gaan ontwikkelen op de digitalisering van de dienstverlening binnen het Sociaal Domein waarna er mee aan de slag gegaan kan worden. Dit zal het meeste effect hebben op regelluw werken. Het projectplan digitaliseren moet nog worden opgesteld. Participatiewet in balans: vanuit de overheid komt er in het derde/vierde kwartaal van 2022 nadere regels voor de PW voor wat betreft <i>de menselijke maat</i> en de uitvoeringbaarheid van <i>regels</i> (minder harde lijn, het bieden van passende ondersteuning en meer eenvoudige regels).

4.3.7 Nieuwe Inkoop Jeugd per 1 januari 2022

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Nieuwe Inkoop Jeugd per 1 januari 2022
Wat willen we ervoor doen?	Om de kosten Jeugd beheersbaar te houden volgt - opnieuw - een nieuwe systematiek van de inkoop van jeugdproducten. Het jaar 2021 is een overgangsjaar. Vanaf 1 januari 2022 gaan de opdrachtgevers voor de zwaardere jeugdzorg mee met de (regionale) nieuwe methodiek Amsterdam. Deze overgang heeft impact voor de uitvoering(organisatie). De financieringswijze is dan op lumpsum basis. Doelstelling van deze wijziging is om meer grip en beheersing te krijgen op de uitgaven Jeugd. Voor de lichtere jeugdzorg ontwikkelen we een nieuwe inkoopsystematiek. Mogelijk wordt dit ook lumpsum. In 2021 vinden de voorbereidingen plaats om per 1 januari 2022 volgens de nieuwe inkoopsystematiek te kunnen werken.
Wat is de stand van zaken?	De nieuwe inkoopsystematiek voor de Hoog Specialistische Jeugdzorg is per 1 januari 2022 van kracht geworden. De eerste drie maanden stonden zowel voor de kernpartners als de medewerkers in het teken van het eigen maken van de nieuwe werkwijze en waar nodig bijstellen in de uitvoering. De medewerkers zijn inmiddels meer gewend geraakt aan het nieuwe indiceren (minder grip/sturing op vorm & zwaarte zorg en aanbieder) en aan het feit dat er ten opzichte van afgelopen jaren ineens veel meer zorgtrajecten tegelijkertijd mogen worden ingezet voor een client. Het is nog te vroeg om te kunnen beoordelen of de doelstelling: <i>-meer grip en sturing te krijgen op de uitgaven van de Jeugdbudgetten-</i> wordt gerealiseerd.

4.3.8 Meer grip op cijfers binnen het Sociaal Domein

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Meer grip op cijfers binnen het Sociaal Domein
Wat willen we ervoor doen?	Voor wat betreft kwaliteitsbeheersing hebben we in de afgelopen jaren al veel stappen gezet. Dit moeten we verder uitbreiden. Kwaliteitsbeheersing (waaronder datakwaliteit) blijft een belangrijk item in 2022. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de VIC, controleplannen, datakwaliteit en sturen op werkvoorraden en KPI's. Om de uitvoering beter te kunnen aansturen, vindt binnen het Sociaal Domein in 2021 een wijziging van de teams plaats. Er komt een (relatief klein) team Data & Ondersteuning dat zich specifiek kan richten op de kwaliteitsbeheersing zoals hierboven genoemd. De opgave voor dit team is: (door)ontwikkelen van de kwaliteitsbeheersing en meer grip en controle op de budgetten. Het gaat hier ook om beheersing van risico's buiten de invloedssfeer (nieuw of gewijzigd beleid en/of economische omstandigheden) van de gemeenten. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om: • Kunnen analyseren wat de relatie is tussen de uitvoering en de ontwikkeling van de zorgkosten • Adviseren over maatregelen om de kosten te verminderen zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit • Goed contract- en leveranciersmanagement • Monitoren van de uitvoering middels managementrapportages en zo de teamleiders de gelegenheid te geven om (bij) te sturen. • Inzicht in de effecten van interventies/maatregelen/beleidskeuzes. Op deze manier levert het team een waardevolle bijdrage in het inzichtelijk krijgen van de bedrijfsvoeringskosten binnen het Sociaal Domein en de effectiviteit van de uitvoering. Pakken de beleidskeuzes uit zoals aan de voorkant gedacht? Wat is het effect van keuzes/maatregelen op de hoeveelheid werk van de uitvoering?
Wat is de stand van zaken?	Eind 2021 zijn we gestart met het project Datagedreven Sturing in het Sociaal Domein om een beter inzicht te verkrijgen in de cijfers. Dit project bestaat uit drie deelprojecten. sturing door data, sturing op inhoudelijke beleidslijnen en vergroten kostenbewustzijn. De eerste resultaten vanuit het project sturing door data zijn opgeleverd. Het project sturing op inhoudelijke beleidslijnen is gestart in mei 2022, het project <i>vergroten kosten bewustzijn</i> start daarna. Alle drie de projecten zullen in 2022 afgerond worden.

4.3.9 Nieuwe wet inburgering

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Nieuwe wet inburgering
Wat willen we ervoor doen?	De nieuwe inburgeringswet is met een jaar uitgesteld naar 1 januari 2022. De regie op de inburgering ligt vanaf deze datum volledig bij de gemeente. In 2021 zijn we gestart met de voorbereiding van deze nieuwe uitvoeringspraktijk. Daarmee kan de uitvoerings-organisatie op 1 januari 2022 de regie over de inburgeringstrajecten ter hand nemen.
Wat is de stand van zaken?	De nieuwe Wet Inburgering is in werking getreden op 1 januari 2022. Deze nieuwe wet heet de Wet inburgering 2021 en geldt voor iedereen die vanaf 1 januari 2022 inburgeringsplichtig is (dit is in werkelijkheid wat complexer en afhankelijk van een aantal factoren). We zijn nog druk bezig met de inrichting van processen (afronding voor 1 augustus in samenwerking met de gemeente Diemen). De uitvoering van de nieuwe wet en de inrichting van de processen vraagt veel van de medewerkers Inburgering en stagneert door ziekte en personeelsuitval. Ondanks het gegeven dat de inrichting in de SvSD nog niet volledig is ingericht, zijn we wel in staat om de inburgeraars die onder de nieuwe wet vallen, op te pakken. De medewerkers zijn getraind op de uitvoering van de nieuwe wet. De eerste inburgeraars die vallen onder de nieuwe wet zijn inmiddels bekend bij de gemeenten. Het gaat hierbij om zowel asielmigranten als gezinsmigranten. De opdracht voor de Wet Inburgering is (uiteindelijk) op 1 juni 2022 vastgesteld in het OGON.

4.3.10 Vanaf 1 januari 2022 is er sprake van een integrale schuldenaanpak

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Vanaf 1 januari 2022 is er sprake van een integrale schuldenaanpak
Wat willen we ervoor doen?	Vanaf 2021 is Vroegsignalering een wettelijke verplichting geworden. Bij integrale schuldhulpverlening gaat het om een samenhangend hulpaanbod (tot en met nazorg) met als doel de financiële problemen in een vroegtijdig stadium met een eenduidige methodiek aan te pakken. Zo straten we in 2021 met het oppakken van signalen van signaalpartners (onder andere energiemaatschappijen, zorgverzekeraars en woningcorporaties). Doelstelling is om in 2022 te acteren op alle signalen die bij de uitvoeringsorganisatie (en andere partijen) binnenkomen. Natuurlijk is preventie ook een belangrijk onderwerp bij de integrale schuldenaanpak.
Wat is de stand van zaken?	Dit is gerealiseerd. Er zijn inmiddels twee medewerker Preventie & Vroegsignalering aangesteld. Deze medewerkers richten zich op preventie taken, verwijzing naar en contacten met het maatschappelijk voorveld en lichte algemene vragen met betrekking tot betalingsachterstanden. Daarnaast gaan ze voorlichtingsbijeenkomsten geven aan burgers en het maatschappelijk voorveld. De reguliere klantmanagers schuldhulpverlening hebben in hun proces aandacht voor Mobility Mentoring. Deze aanpak ondersteunt gemeenten bij het structureel verbeteren van de financiële en sociale situatie van hun inwoners. Met aandacht voor de samenhang tussen de verschillende leefgebieden, de effecten van stress én met oog voor de mens – hun leefsituatie en gedrag.

4.4 Programma Buurt

4.4.1 Doorontwikkeling Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving

Speerpunten	Kwaliteit, Kwetsbaarheid en Kosten
Wat willen we bereiken?	Doorontwikkeling Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving
Wat willen we ervoor doen?	In 2020 is vastgesteld dat doorontwikkeling van VTH nodig is. De directe aanleiding is het implementeren van de veranderingen die de Omgevingswet en de Wet kwaliteitsborging gaan vragen. Ook betrekken we de veranderende verwachtingen van inwoners en ondernemers daarbij. Om de dienstverlening aan de DUO-gemeenten te kunnen waarborgen is het noodzakelijk dat we mee (kunnen blijven) gaan met veranderingen in de nabije en wat verdere toekomst.
Wat is de stand van zaken?	Een plan van aanpak voor de Doorontwikkeling op de VTH-taken is voorgelegd aan de gemeenten. De gemeenten onderzoeken samen met Duo+ of hiervoor ruimte kan worden gevonden door het maken van inhoudelijke keuzes en/of te schuiven binnen het takenpakket. Doordat veel VTH-taken wettelijke taken zijn, zijn de mogelijkheden om te schuiven beperkt. De keuzes die de gemeenten gaan maken worden in september 2022 verwacht.

4.4.2 Doorontwikkeling Inrichting en Beheer en Dagelijks Onderhoud

Speerpunten	Kwaliteit en Kwetsbaarheid
Wat willen we bereiken?	Doorontwikkeling Inrichting en Beheer en Dagelijks Onderhoud
Wat willen we ervoor doen?	Door onder andere gemeentelijke areaalvergrotingen en het ontbreken van beleidsmedewerkers en projectleiders (afval/grondstoffen, riolering/ waterbeheer en gebouwenbeheer/civiele kunstwerken) moet er binnen diverse Assets in de twee teams formatieuitbreiding plaatsvinden. In 2022 stellen we hier personeelsvoorstellen voor op die voor besluitvorming worden voorgelegd aan de DUO-gemeenten (Uithoorn en Ouder-Amstel).
Wat is de stand van zaken?	Voorstellen voor capaciteitsuitbreiding zijn voorgelegd aan de DUO-gemeenten om opgenomen te worden in de P&C cyclus 2023 van beide gemeenten. In het kader van kwetsbaarheid ontstaat er binnen het Team IB waarschijnlijk een probleem i.v.m. het niet kunnen invullen van diverse fte's. Er wordt op dit moment ingehuurd, het beschikbare P-budget voldoet hier nog in, maar de verwachting is dat dit uiteindelijk niet toereikend zal zijn. Een notitie hoe hier mee om te gaan en wat de eventuele consequenties hierin zijn, wordt voorgelegd aan de gemeenten Uithoorn en Ouder-Amstel. Voor het team DO wordt dit meegenomen bij het opstellen van de toekomstvisie 2023-2033. Zie punt 2.1.9.

4.4.3 Komen tot één locatie van waaruit werkzaamheden uitgevoerd en begeleid worden

Speerpunten	Kwaliteit en Kwetsbaarheid
Wat willen we bereiken?	Komen tot één locatie van waaruit werkzaamheden uitgevoerd en begeleid worden
Wat willen we ervoor doen?	Er is onderzoek gedaan om te komen tot één gemeentewerf. In 2021 bezien we het geheel nogmaals op basis van de huidige inzichten. Een eventuele vertaling daarvan vindt in 2022 plaats.
Wat is de stand van zaken?	Door onder andere de corona-pandemie (hybride werken) zijn nieuwe inzichten ontstaan bij zowel de opdrachtgevers als Duo+ wat betreft 1 gemeentewerf. Ook staat het team Dagelijks Onderhoud van Duo+ voor een grote uitdaging door groei van de gemeenten (groter verzorgingsgebied). In 2022 wordt hier een toekomstvisie voor opgesteld, zie punt 2.1.9.

4.4.4 Continuering van grip op risico gestuurd beheer buitenruimte

Speerpunten	Kwaliteit en Kwetsbaarheid
Wat willen we bereiken?	Continuering van grip op risico gestuurd beheer buitenruimte
Wat willen we ervoor doen?	Optimaliseren assetbeheer, door de beheersystematiek Openbare Ruimte verder toe te passen voor de gemeenten Uithoorn en Ouder-Amstel. Dit op basis van het vastgesteld Integraal Beheer Openbare Ruimte (IBOR), het Leidraad Inrichting Openbare Ruimte (LIOR) en de vastgestelde beheerplannen per Asset.
Wat is de stand van zaken?	Er zijn diverse nieuwe beheerplannen voor de gemeente Uithoorn opgesteld en vastgesteld (Watergangen en begraafplaats), het beheerplan Spelen en bewegen is vertraagd in verband met een aanvraag voor een aanvullend budget middels de 1e voortgangsrapportage van Uithoorn. Voor Ouder-Amstel is het beheerplan Begraafplaats en Honden in voorbereiding. Om in Uithoorn een goed beeld te krijgen ten aanzien van het huidige bomenbestand is een onderzoek gestart naar de vitaliteit. De oplevering vindt naar verwachting in Q3/Q4 plaats. In Ouder-Amstel wordt gestart met een haalbaarheidsonderzoek voor meer Bomen in de Openbare Ruimte. Dit naar aanleiding van een door Duo+ uitgevoerde enquête.

4.4.5 Voorbereiding en implementatie Omgevingswet

Speerpunten	Kwaliteit en Kwetsbaarheid
Wat willen we bereiken?	Voorbereiding en implementatie Omgevingswet
Wat willen we ervoor doen?	VTH voldoet per 1-1-2022 aan de Omgevingswet. We verwachten dat de concrete consequenties van invoering van de Omgevingswet pas in de loop van 2022 zichtbaar worden.
Wat is de stand van zaken?	Zie 2.1.11.

5 Financiën

5.1 Financieel algemeen

Deze voortgangsrapportage is financieel van aard, de financiële mutaties zullen via de 2^e begrotingswijziging (5.1.4) verwerkt worden. Het betreffen voornamelijk voorstellen vanuit de diverse OGON overleggen en de structurele doorwerking zoals de CAO-ontwikkeling.

5.1.1 Groeibudget

De DUO-gemeenten zijn de laatste jaren fors gegroeid. Deze groei heeft Duo+ voorheen binnen de eigen formatie opgevangen, maar sinds 2021 worden de afdelingen Staf en Bedrijfsvoering gecompenseerd voor 30% van de inwonersgroei om zodoende de dienstverlening naar de DUO-gemeenten in stand te houden. Groei binnen de gemeenten leidt namelijk direct tot een toename van de dienstverlening en de ondersteuning vanuit Duo+. De compensatie die hiervoor structureel beschikbaar gesteld wordt, wordt aangeduid als Groeibudget.

Voor het doen van uitgaven uit het groeibudget zijn binnen Duo+ nadere richtlijnen opgesteld die ook ter kennis gebracht zijn aan het bestuur van Duo+. Zo geldt het groeibudget niet voor de afdeling Buurt en Burger want afspraken over een eventueel benodigde groeibudget binnen deze afdelingen worden gemaakt binnen de betreffende OGON's. Uiteraard wordt het groeibudget indirect wel ingezet voor Buurt en Burger middels ondersteuning vanuit Staf en Bedrijfsvoering. Het groeibudget, dat structureel is, wordt binnen Duo+ ingezet voor personeel, exploitatie-uitgaven en kapitaallasten. Het is geen verkapt adviesbudget en kan alleen gebruikt worden ter dekking van structurele uitgaven. Het wordt ook niet gebruikt van nieuwe vragen vanuit de opdrachtgevers.

Voor 2022 is het budget ingezet voor de benodigde toename van licenties en de uitbreiding van de formatie over de diverse teams binnen Bedrijfsvoering om de toegenomen werkdruk als gevolg van de groei op te kunnen vangen. Daarnaast wordt nog een applicatie aangeschaft om de teams te faciliteren om de controle verder in de lijn te brengen.

5.1.2 Afwikkelen jaarrekening 2021 (resultaat en de bestemming)

De jaarrekening 2021 is inmiddels in het bestuur behandeld. Het resultaat is € 608.000 positief en is als volgt verdeeld:

Resultaat Programma's jaarrekening 2021	Over- en onderschrijding	Resultaat in € x 1000	Toevoeging Reserve Bedrijfsvoering in € x 1000	Terug te betalen cq verrekenen aan DUO-gemeenten € x 1000
Staf	Onderschrijding	221	-70	151
Bedrijfsvoering	Onderschrijding	96	-96	
Burger	Onderschrijding	401		401
Buurt	Overschrijding	-109		-109
Totaal		608	-166	442

Daarnaast zijn er nog vooruitontvangen middelen op de balans per 31 december 2021, deze worden als volgt besteed in 2022:

Vooruitontvangen Bedragen 2021	Balans per 31 december 2021 in € x 1.000	Nog uit te voeren in 2022 in € x 1.000	Terug te betalen aan DUO-gemeenten in € x 1.000
Bedrijfsvoering Archief	115	115	
Burger TOZO	184	184	0
Burger Basis op Orde	282	62	220
Totaal	581	361	220

5.1.3 Begroting plus 1^e begrotingswijziging 2022

De 1^e begrotingswijziging 2022 is reeds eerder behandeld en verwerkt. Deze wijziging komt voort uit autonome ontwikkelingen, en/of eerdere besluitvorming vanuit de kadernota 2022 en de structurele doorwerking vanuit de voortgangsrapportages 2021. Daarnaast is ingegaan op het maatwerk, om dit zoveel als mogelijk onder te brengen in de bijdragen en op verzoek van de griffiers is een budget opgenomen voor de vervanging van laptops. Nog niet verwerkt is de nieuwe CAO. Dit omdat deze op het moment van opstellen van de 1^e begrotingswijziging 2022, nog niet definitief was. Dit effect is thans meegenomen bij de 2^e begrotingswijziging van 2022 (zie 5.1.4).

5.1.4 Financiële consequenties die meegenomen worden in de 2^e begrotingswijziging Duo+

In het Directiebestuur en de OGON's is een aantal besluiten genomen die thans financieel vertaald worden in de begroting 2022 van Duo+.

5.1.4.1 Begrotingswijziging

Begroting 2022 t/m 2e begrotingswijziging 2022	U/I	Primitief 2022	2022 1e wijz	2022 2e wijz	2023 en verder
Staf					
0. primitieve begroting	U	-1.585.075			
1. CAO-ontwikkelingen	U		pm	-36.185	-42.166
2. Inkooporganisatie voor DUO-gemeenten	U		-150.000	-	-150.000
3. COR-medewerker naar Bedrijfsvoeringen (budgettair neutraal)	U			67.000	67.000
4. Verdeling opleiding en ziekte (binnen Duo+ budgettair neutraal)	U			1.772	
5. Groeibudget kn aanschaf systeem VIC (budgettair neutraal)	U			-30.000	-30.000
6. Inhuur tlv WAZO-uitkering (budgettair neutraal)	U			-5.000	
Staf Bijdrage Duo+	I	1.585.075	150.000	-2.587	155.166
Staf Maatwerk Ouder-Amstel	I	-	-	-	-
Staf Maatwerk Uithoorn	I	-	-	-	-
Staf via Reserve	I	-	-	-	-
Staf inkomsten derden	I	-	-	5.000	-
Bedrijfsvoering exclusief facilitair					
0. Primitieve begroting	U	-15.835.706			
1. CAO-ontwikkelingen	U		pm	-356.990	-348.970
2. Transitieplan P&O	U		-27.000		-27.000
3. Trainee's	U		-65.000		
4. Thuiswerkomgeving	U		-160.000		-160.000
5. Implementatie diverse applicaties	U		-175.000		
6. Voordeel kapitaallasten 2021	U		75.000		
7. Inrichting informatieveiligheid	U		-50.000		
8. Tijdschrijven binnen Duo+	U		-20.000		-20.000
9. Kn Werken in het Westen, HR21, diverse Abonnementen	U		-98.000		-98.000
10. Aanschaf laptops (verzoek van Griffie's)	U		-30.400		
11. Meerkosten inhuur bij vervanging P&O partner (OGON)	U			-50.000	-
12. Uitbreiding werving & selectie functie (OGON)	U			-15.000	-15.000
13. Ontwikkeling arbeidsmarktstrategie (OGON)	U			-12.500	-25.000
14. Inzet recruiteraccount LinkedIn. (OGON)	U			-9.000	-9.000
15. Aanvullende arbozorg (OGON)	U			-20.000	-50.000
16. Detachtering medewerker communicatie (budgettair neutraal)	U			-77.551	
17. Aanpassing Maatwerk Communicatie OA	U			-14.952	-14.952
18. COR-medewerker van de Staf (budgettair neutraal)	U			-67.000	-67.000
19. Vervallen maatwerk communicatie Diemen	U			25.000	25.000
20. Verdeling ziekte en opleiding (binnen Duo+ budgettair neutraal)	U			104.634	
21. Groeibudget naar de Staf (budgettair neutraal)	U			30.000	30.000
22. Slimmer Verbinden (OGON, via de reserve)	U			-230.000	
23. Archief (vanuit vooruitbetaald 2021)	U			-114.489	
24. HR 21, herwaardering functies Bedrijfsvoering	U			-17.617	-30.200
25. Omgevingswet implementatie (OGON)	U			-156.474	-55.000
26. Interne communicatie (OGON)	U			-45.000	
27. Verlenging Pausit (OGON)	U			-4.800	
29. Inhuur tlv WAZO-uitkering (budgettair neutraal)	U			-40.000	
30. Verkoop afgeschreven I&A apparatuur	I			15.000	
31. Opleidingsmiddelen 2021 (vanuit de reserve)	U			-70.000	
32. Maatwerk ID naar bijdrage OA (budgettair neutraal)	U			226.323	226.323
33. Maatwerk ID naar bijdrage Uithoorn (budgettair neutraal)	U			337.233	337.233
34. Monitor en sturing (OGON)	U			-50.000	
35. Extra kosten ziekteverzuim Bedrijfsvoering	U			-30.000	

Begroting 2022 t/m 2e begrotingswijziging 2022	U/I	Primitief 2022	2022 1e wijz	2022 2e wijz	2023 en verder
36. Maatwerk Datagedreven sturing Uithoorn	U			-140.000	
37. Kosten invoering WOO/WMEBV	U			-125.000	
Bedrijfsvoering Bijdrage Duo+	I	14.865.650	550.400	809.747	875.170
Bedrijfsvoering Maatwerk en Facturen Diemen	I	125.000	-	-25.000	-25.000
Bedrijfsvoering Maatwerk en Facturen Ouder-Amstel	I	339.823	-	-211.371	-211.371
Bedrijfsvoering Maatwerk en Facturen Uithoorn	I	455.233	-	-197.233	-337.233
Bedrijfsvoering Via Reserve en of Balans (vooruitbetaald)	I	-	-	414.489	-
Bedrijfsvoering Inkomsten derden	I	50.000	-	117.551	-
Bedrijfsvoering facilitair (Ouder-Amstel en Uithoorn)					
0. 2e voortgangsrapportage (zie 32 en 33 budgettair neutraal)	U	-		-563.556	-563.556
Bedrijfsvoering Bijdrage Duo+ (Uithoorn en Ouder-Amstel)	I	-	-	563.556	563.556
Bedrijfsvoering Maatwerk en Facturen Ouder-Amstel	I	-	-	-	-
Bedrijfsvoering Maatwerk en Facturen Uithoorn	I	-	-	-	-
Bedrijfsvoering Via Reserve en of Balans (vooruitbetaald)	I	-	-	-	-
Bedrijfsvoering Inkomsten derden	I	-	-	-	-
Burger					
0. primitieve begroting	U	-5.895.249			
1. CAO-ontwikkelingen	U		pm	-143.009	-143.009
2 vervallen Maatwerk	U		40.568		40.568
3 Overheveling Tozo (vanuit vooruitbetaald 2021)	U			-184.387	
4 Verdeling ziekte en opleiding (binnen Duo+ budgettair neutraal)	U			-134.103	
5. Basis op Orde gelden (via vooruitbetaald 2021)	U			-62.373	
6. Basis op Orde gelden 2022 naar bijdrage	U			-200.000	-200.000
7. HR 21, herwaardering functies	U			-147.271	-129.721
8. Wet Inburgering (OGON))	U			-195.181	
9. Maatwerk prev. vroegsign. Uithoorn (OGON)	U			-67.859	
10. Maatwerk prev. vroegsign. OA (OGON)	U			-21.460	
11. Maatwerk toeslagenaffaire OA (OGON)	U			-7.724	
12. Maatwerk toeslagenaffaire Uithoorn (OGON)	U			-16.734	
13. Vervanging schuldsaneringssysteem (OGON)	U			-12.450	
14. Maatwerk WEB-opdracht (OGON)	U			-7.320	
15. Inhuur vergoeding UWV (budgettair neutraal)	U			-6.500	
16. Maatwerk Diemen Contractmanagement Soc. Domein	U			-16.666	-16.666
17. Meerk. inhuur teamleider WMO/Jeugd (OGON)	U			-40.000	
18. Klantmanager Wmo (1,1 fte) OGON	U			-67.858	-67.858
19. Klantmanager Onderwijs (0,96 fte) OGON	U			-65.143	-65.143
20. Extra kosten ziekte verzuim Jeugd/WmO	U			-128.000	
Burger Bijdrage Duo+	I	5.854.681	-	1.133.015	565.163
Burger Maatwerk en Facturen Diemen	I			16.666	16.666
Burger Maatwerk en Facturen Ouder-Amstel	I	-	-	36.504	-
Burger Maatwerk en Facturen Uithoorn	I	40.568	-40.568	84.593	-
Burger via Reserve en of Balans (vooruit ontvangen)	I	-	-	246.760	-
Burger inkomsten derden	I	-	-	6.500	-
Buurt					
0. primitieve begroting	U	-7.972.001			
1. CAO-ontwikkelingen	U		pm	-185.363	-185.363
2. Adviseur RO van Duo+ naar Ouder-Amstel	U		75.458		75.458
3. Adviseur Verkeer van Ouder-Amstel naar Duo+	U		-81.500		-81.500
4. Omzetten maatwerk naar Bijdrage (budgettair neutraal)	U		725.134		725.134
5. Hogere bijdrage vanuit Maatwerk budgettair neutraal)	U		-725.134		-725.134

Begroting 2022 t/m 2e begrotingswijziging 2022	U/I	Primitief 2022	2022 1e wijz	2022 2e wijz	2023 en verder
6. Vervallen maatwerk Uithoorn	U		117.500		117.500
8. Maatwerk Bodemspecialist OA (OGON)	U			-43.038	-42.508
9. Maatwerk Bodemspecialist Uithoorn (OGON)	U			-43.038	-42.508
10. Maatwerk Duurzaamheid Ouder-Amstel (OGON)	U			-18.937	-18.937
11. Maatwerk Duurzaamheid Uithoorn (OGON)	U			-67.139	-67.139
12. Wijziging verdeelsleutel Buurt	U			-150.000	-150.000
13. Extra middelen VTH Ouder-Amstel	U			-130.000	-130.000
14. Maatwerk parkeren budget van OA naar Duo+	U			-70.000	-70.000
14. Verdeling ziekte en opleidingsgelden	U			27.697	
15. Maatwerk Afval beleidsmedewerker OA (OGON)	U			-40.000	-40.000
16. Maatwerk Afval beleidsmedewerker Uithoorn (OGON)	U			-44.400	-44.400
17. Maatwerk beheer Dorpsctr .Duivendracht OA (OGON)	U			-1.638	-1.638
18. Maatwerk beheer Hekmanschool OA (OGON)	U			-27.465	-27.465
19. Maatwerk onderhoud begraafpl. Uithoorn (OGON)	U			-50.000	-50.000
20. Maatwerk grondst. beleid ex. toezicht Uithoorn (OGON)	U			-18.000	-18.000
21. Meerkosten inhuur teamleider VTH (OGON)	U			-40.000	
22. Omzetten van Maatwerk naar Bijdrage Ouder-Amstel	U			201.077	
23. Omzetten van Maatwerk naar Bijdrage Uithoorn	U			222.576	
24. Omzetten naar Bijdrag vanuit Maatwerk	U			-423.653	
25. Inhuur tlv WAZO-uitkering (budgettair neutraal)	U			-10.000	
Buurt Bijdrage Duo+ exclusief staf via programma's	I	7.090.367	731.176	901.319	353.905
Buurt Maatwerk en facturen Ouder-Amstel	I	473.874	-473.874		200.548
Buurt Maatwerk en facturen Uithoorn	I	407.760	-368.760	-	222.047
Buurt via Reserve	I	-	-	-	-
Buurt inkomsten derden	I	-	-	10.000	-
Totaal Programma's via Bijdrage		29.395.773	1.431.576	3.405.050	2.512.960
Totaal Programma's via Maatwerk en facturen		1.842.258	-883.202	-295.841	-134.344
Totaal Programma's via Reserve		-	-	661.249	-
Totaal Programma's via Derden		50.000	-	139.051	-
Investerings					
1. Aanschaf Computerapparatuur	U		-30.000	-250.000	-285.000
2. Aanschaf Netwerkapparatuur	U		-20.000	-20.000	-185.000
3. Aanschaf Serverapparatuur	U		-55.000		-35.000
4. Aanschaf Randapparatuur	U		-30.000	-30.000	-105.000
5. Aanschaf Telefoons	U		-175.000		-5.000
Totaal Investerings			-310.000	-300.000	-615.000
Mutatie Reserves en voorzieningen					
Onttrekking aan reserve Bedrijfsvoering	I		-	-300.000	
Onttrekking uit de reserve Burger	I		-		
Naar Balans Reserves en voorzieningen			-	-300.000	-

5.1.4.2 Toelichting Programma Staf

De effecten van de CAO die al aangekondigd waren in de 1e voortgangsrapportage worden thans verwerkt. Daarnaast is de COR-medewerker verplaatst (budgettair neutraal) van de Staf naar Bedrijfsvoering (team P&O) en wordt het groeibudget vanuit Bedrijfsvoering aangewend (budgettair neutraal) voor een automatiseringssysteem die de afdelingen kan ondersteunen bij het uitvoeren van hun controlewerkzaamheden i.r.t. de verbijzonderde interne controle.

5.1.4.3 Toelichting programma Bedrijfsvoering

Naast de CAO ontwikkelingen zijn er vanuit het OGON budgetten beschikbaar gesteld om o.a. de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt te kunnen volgen en de verplichte arbo-werkzaamheden uit te laten voeren.

Het ziekteverzuim wordt evenals binnen het programma Burger overschreden (€ 30.000). De belangrijkste oorzaak, naast het langdurige ziekteverzuim, is de vervanging van de secretaris van de klachtencommissie binnen het team juridische zaken die door ziekte is uitgevallen.

Eén van de medewerkers van Communicatie wordt gedetacheerd bij een andere gemeente, dit verloopt budgettair neutraal. Tevens heeft een herijking plaatsgevonden van de functiewaardering en wordt er als gevolg van de invoering van de omgevingswet een nieuw automatiseringspakket geïmplementeerd.

Voor het programma slimmer verbinden zijn de doorloop van de projecten uit de voorgaande jaren geraamd. Dit wordt evenals in voorgaande jaren gedekt uit de reserve Bedrijfsvoering. Met betrekking tot Monitor en Sturing is thans € 50.000 opgenomen. Vanaf 2023 zal dit bedrag structureel gemaakt worden.

De eerste stap naar implementatie van de beide wetten (Woo en Wmebv) is dat een projectleider / projectmanager is aangewezen om als kwartiermaker te fungeren en de implementatie van beide wetten voor te bereiden qua besluitvorming en qua analyse. De kosten van de inhuur van de projectleider en de aanschaf van e-learning zijn circa €125.000. De gemeenten ontvangen via het Rijk middelen om beide wetten te implementeren.

Het maatwerk voor facilitaire zaken, dat alleen voor Uithoorn en Ouder-Amstel uitgevoerd wordt zal volgens de toelichting op de bijdrageverordening verdeeld worden en wordt niet meer gezien als afzonderlijk maatwerk (zie 5.1.5).

5.1.4.4 Toelichting programma Burger

Naast de CAO ontwikkelingen betreft het hier diverse maatwerkopdrachten die specifiek voor de gemeenten Uithoorn en Ouder-Amstel uitgevoerd worden. Ook binnen dit programma heeft een herwaardering van functies plaatsgevonden.

Binnen het team Jeugd en WMO is er een aantal ontwikkelingen die het noodzakelijk maakt om de formatie binnen het team structureel uit te breiden. Deze ontwikkelingen hangen samen met onder andere de autonome groei.

Jaarlijks wordt door de gemeente Uithoorn en Ouder-Amstel een extra budget beschikbaar gesteld, de Basis op Orde gelden. Het bedrag vanaf 1 januari 2022 is vastgesteld op € 200.000 per jaar (was tot 1 januari 2022 € 300.000 per jaar) en is bedoeld op de knelpunten in de formatie op te lossen. Het OGON heeft ermee ingestemd dat dit bedrag met terugwerkende kracht structureel aan de personele begroting van Duo+ wordt toegevoegd.

Binnen het team Jeugd en WMO is een aantal ontwikkelingen die het noodzakelijk maakt om de formatie binnen het team structureel uit te breiden. Deze ontwikkelingen hangen samen met onder andere de autonome groei.

- De klantmanager Wmo (1,1 fte) : deze structurele uitbreiding wordt met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2022 meegenomen met de eerste voortgangsrapportage en toegevoegd aan de personele formatie van het team Jeugd/Wmo. Voor Ouder-Amstel betekent dit: € 24.340 en voor Uithoorn € 43.518.
- De klantmanager Onderwijs (0,96 fte) per 1 januari 2023 structureel toe te voegen aan de personele formatie van het team Jeugd/Wmo. De gelden worden wel toegekend voor geheel 2022 zodat -middels inhuur- er wel een klantmanager Onderwijs ingezet kan worden. Deze gelden zijn meegenomen in het overzicht "Basis op orde gelden" waar binnenkort een ingelast OGON voor wordt ingepland. Voor Ouder-Amstel betekent dit: € 23.366 en voor Uithoorn betekent dit: € 41.777.

Extra middelen ziekteverzuim WMO/Jeugd

Het budget voor ziekteverzuim staat eigenlijk van het begin van het jaar onder druk. In juni overstegen de

gehonoreerde aanvragen al het beschikbare budget. Een deel van het budget is naar het team juridische zaken gegaan voor de vervanging van de secretaris van de klachtencommissie, maar het leeuwendeel van het budget is toegewezen aan het team WMO/Jeugd. Inmiddels zijn er weer drie nieuwe aanvragen van dit team ontvangen en ook deze aanvragen moeten gehonoreerd worden. Ten eerste is de werkdruk door ziekte en omdat een paar medewerkers ontslag genomen hebben binnen dit team onevenredig hoog. De hoge werkdruk is er vervolgens mede weer een van de oorzaken van het toenemende ziekteverzuim. Daarnaast is er inmiddels een wachtlijst ontstaan van ongeveer drie maanden die ingelopen moet worden. Deze aanvragen leiden uiteindelijk tot een extra aanvraag, binnen het programma Burger van € 128.000 die het budget overschrijdt. Hoewel het jaar nog niet om is en er nog meer aanvragen kunnen volgen wordt via deze voortgangsrapportage voorgesteld om in ieder geval de overschrijding die zich nu voordoet te compenseren. Aanvragen die de rest van het jaar nog volgen zullen worden gemeld bij het bestuur van Duo+ en meegenomen worden in de jaarrekening 2022.

5.1.4.5 Toelichting programma Buurt

Naast de CAO ontwikkelingen betreft het hier voornamelijk maatwerkopdrachten (zie tevens 5.1.5).

Per 1 januari 2022 is door de gemeente Ouder-Amstel budget beschikbaar gesteld van € 280.000. Deze middelen worden voor € 150.000 ingezet om op basis van de afname het verdeelpercentage tussen Uithoorn en Ouder-Amstel bij te stellen. Dit veroorzaakt een lagere bijdrage voor Uithoorn. Deze lagere bijdrage wordt niet terugbetaald maar wordt ingezet voor diverse activiteiten binnen VTH. Daarnaast zal de resterende € 130.000 specifiek ingezet worden voor de VTH taken van Ouder-Amstel. Het effect op het verdeelpercentage is als volgt:

Herrekening verdeelpercentage Buurt

Herrekening verdeelpercentage Buurt	Verdeel- percentage oud	Bedragen t/m 2e wijziging excl. Maatwerk	Wijziging bedrag	Bedrag na wijziging	Verdeel- percentage nieuwe
Verdeelsleutel Ouder-Amstel oud	35,84%	-2.974.636	-150.000	-3.124.636	37,65%
Verdeelsleutel Uithoorn oud	64,16%	-5.324.573	150.000	-5.174.573	62,35%
	100,00%	-8.299.209	-	-8.299.209	100,00%

Voor Duurzaamheid en Bodemspecialist zijn er structurele afspraken gemaakt met de DUO-gemeenten Ouder-Amstel en Uithoorn. De financiële effecten (€ 172.278) worden meegenomen in deze rapportage.

5.1.5 Maatwerk stand van zaken

Naast de reguliere taken die via de bijdragen van de DUO-gemeenten vergoed worden is er ook specifiek maatwerk. Dit zijn werkzaamheden waar de afgesproken verdeelsystematiek niet op van toepassing is. Dit omdat het specifiek werk is voor alleen één van de DUO-gemeente en/of dat het werk niet conform de afgesproken verdeelsystematiek te verdelen is.

Dit maatwerk brengt veel administratieve lasten met zich mee. Denk hierbij aan de complexiteit van de BTW vraagstukken, voorcalculatie, de financiële verwerkingen en vastlegging in P&C documenten, nacalculatie, het opstellen en versturen van de nota's en het opstellen van de dossiers voor de accountantscontrole mede i.r.t. de rechtmatigheid. Dit kan beperkt worden door het structurele maatwerk op te nemen binnen de bijdrage en de financiële effecten hiervan te verdisconteren in de verdeelsleutel zodat het financiële effect van de wijziging per DUO-gemeente nihil is. In deze paragraaf is dit verder uitgewerkt.

Maatwerk DUO-gemeenten en derden 2022	Programma	2022	van maatwerk naar bijdrage	Maatwerk 2022	I/S
Administratieve last maatwerk administratie					
Diemen					
1 Maatwerk Communicatie	Bedrijfsvoering	vervallen		vervallen	S
2 Maatwerk Archief op orde	Bedrijfsvoering	100.000		100.000	I
3 Maatwerk Archief op orde (vanuit 2021)	Bedrijfsvoering	50.926		50.926	I
4 Maatwerk Burger Contractmanagement Sociaal Domein	Burger	16.666		16.666	S
Diemen		167.592		167.592	
Ouder-Amstel					
5 Maatwerk ID Materieel en Personele Facilitair	Bedrijfsvoering	227.000	-227.000	-	S
6 Maatwerk Communicatie	Bedrijfsvoering	84.952		84.952	S
7 Maatwerk Archief op orde	Bedrijfsvoering	43.500		43.500	I
8 Maatwerk Archief op orde (vanuit 2021)	Bedrijfsvoering	16.409		16.409	I
9 Basis op orde en transformatie (vanuit 2021)	Burger	22.373		22.373	I
10 Maatwerk TOZO (vanuit 2021)	Burger	59.792		59.792	I
11 Maatwerk Preventieve vroegsignalering	Burger	21.461		21.461	I
12 Maatwerk WEB-opdracht	Burger	7.320		7.320	I
13 Maatwerk hersteloperatie toeslagenaffaire	Burger	7.724		7.724	I
14 Maatwerk VTH extra middelen	Buurt	130.000	-130.000	-	S
15 Maatwerk Duurzaamheid	Buurt	18.937	-18.937	-	S
16 Maatwerk Bodemspecialist	Buurt	43.038	-43.038	-	S
17 Maatwerk Strategisch Afvalbeleid	Buurt	40.000	-40.000	-	S
18 Maatwerk Uitbreiding beheer Dorpshuis Duivendrecht	Buurt	1.638	-1.638	-	S
19 Maatwerk In beheer/onderhoud/ verhuuradm. Hekmanschool	Buurt	27.465	-27.465	-	S
19 Maatwerk Parkeren overhelen naar begroting Duo+	Buurt	70.000	-70.000	-	S
Ouder-Amstel		821.608	-558.078	263.531	
Uithoorn					
20 Maatwerk ID Materieel en Personele Facilitair	Bedrijfsvoering	337.000	-337.000	-	S
21 Maatwerk Communicatie Duurzaam	Bedrijfsvoering	18.000		18.000	S
22 Maatwerk Archief op orde	Bedrijfsvoering	100.000		100.000	I
23 Maatwerk Archief op orde (vanuit 2021)	Bedrijfsvoering	47.154		47.154	I
24 Maatwerk Datedreven sturing Uithoorn	Bedrijfsvoering	140.000		140.000	I
25 Basis op orde en transformatie (vanuit 2021)	Burger	40.000		40.000	I
26 Maatwerk Burger Tozo (vanuit 2021)	Burger	124.595		124.595	I
27 Maatwerk Preventieve vroegsignalering	Burger	67.858		67.858	I
28 Maatwerk hersteloperatie toeslagenaffaire	Burger	16.734		16.734	I
29 Maatwerk Medewerker Buurt detachering	Buurt	39.000		39.000	I
30 Maatwerk Strategisch Afvalbeleid	Buurt	44.400	-44.400	-	S
31 Maatwerk Duurzaamheid (78% kosten formatie)	Buurt	67.139	-67.139	-	S
32 Maatwerk Bodemspecialist (50% kosten formatie)	Buurt	43.038	-43.038	-	S
33 Maatwerk Onderhoud begraafplaats (groen onderhoud) 1 fte	Buurt	50.000	-50.000	-	S
34 Maatwerk grondstoffenbeleid extra toezicht	Buurt	18.000	-18.000	-	S
Uithoorn		1.152.917	-559.576	593.341	
Derden					
35 Basiskaarten aan De Ronde Venen	Bedrijfsvoering	50.000		50.000	S
36 Uitleen medewerker communicatie aan HLT-samen	Bedrijfsvoering	77.551		77.551	I
Derden		127.551	-	127.551	
Totaal afzonderlijke facturen		2.269.668	-1.117.654	1.152.015	

Voor een deel van het structurele maatwerk wordt voorgesteld om dit binnen de bijdrage te verantwoorden. Het betreft hier maatwerk voor het programma Bedrijfsvoering en Maatwerk voor het programma Buurt.

Voor Bedrijfsvoering geldt dat het deel van het team Interne Dienstverlening, dat zich bezighoudt met facilitaire zaken verdeeld wordt op basis van het oude verdeelpercentage tussen Uithoorn en Ouder-Amstel. Het voorgaande is vastgelegd in de toelichting op de bijdrageverordening, zie onderstaand:

Omzetten van maatwerk naar Bijdrage Bedrijfsvoering			
Onderdeel facilitair is geregeld in de bijdrageverordening, zie onderstaande toelichting uit de Bijdrageverordening			
Aparte afspraken zijn gemaakt over het onderdeel facilitair, de deelnemers zijn overeengekomen dat er nog nadere afspraken worden gemaakt omtrent de verdeling van deze kosten, Tot die tijd vergoeden de deelnemers Ouder-Amstel en Uithoorn middels afzonderlijke factuur de kosten voor dit onderdeel. Hierbij zijn de bijdragen gelijk aan de inbreng van de deelnemers bij de start van Duo+ (zie hieronder)			
	Onderdeel	Ouder-Amstel (%)	Uithoorn (%)
	Facilitair	36,42%	63,58%

Voor het programma Buurt zijn er diverse structurele maatwerkopdrachten. Het voorstel is om deze structurele maatwerkopdrachten onder de bijdrage te laten vallen en de verdeelpercentages hierop aan te passen. Onderstaand is de berekening van de nieuwe percentages opgenomen.

Herrekening verdeelpercentage Buurt omzetten maatwerk naar bijdrage	Verdeel- percentage	Bedragen tot en met 2e wijziging	Maatwerk naar Bijdrage	Bedragen inclusief maatwerkt
Verdeelsleutel Ouder-Amstel oud	37,65%	-3.075.691	-331.078	-3.406.769
Verdeelsleutel Uithoorn oud	62,35%	-5.093.517	-222.576	-5.316.093
	100,00%	-8.169.208	-553.654	-8.722.862
Verdeelsleutel Ouder-Amstel nieuw	39,06%	-3.406.769	-	-3.406.769
Verdeelsleutel Uithoorn nieuw	60,94%	-5.316.093	-	-5.316.093
	100,00%	-8.722.863	-	-8.722.862

5.1.6 Overzicht van Baten en Lasten

In het overzicht van Baten en Lasten staan de lasten en baten per programma opgenomen, de algemene dekkingsmiddelen en de toevoegingen en onttrekkingen.

Baten en lasten Bedragen x € 1.000	raming begrotingsjaar 2022			raming begrotingsjaar 2022 na wijziging		
	baten	lasten	saldo	baten	lasten	saldo
Lasten en baten						
Stafbureau*	1585		1.585	1.737	-66	1.671
Bedrijfsvoering	15.836	-316	15.520	17.573	-606	16.967
Burger	5.895	-5.421	474	7.379	-6.896	483
Buurt	7.972	-7.494	478	8.772	-8.274	498
Subtotaal Programma's	31.288	-13.231	18.058	35.461	-15.842	19.618
Omschrijving algemene dekkingsmiddelen						
Lokale heffingen						
Algemene uitkeringen						
Dividend						
Saldo financieringsfunctie						
Overige alg. dekk.midd.	1	-1				
Subtotaal alg. dekk.midd.	1	-1				
Taakvelden en VPB						
Overhead		-18.058	-18.058		-19.919	-19.919
Vennootschapsbelasting			-			-
Subtotaal overhead en VPB		-18.058	-18.058	-	-19.919	-19.919
Saldo van baten en lasten	31.289	-31.289	-	35.461	-35.761	-301
Toevoegingen en onttrekkingen reserves						
Stafbureau						
Bedrijfsvoering				300		300
Burger						
Buurt						
Algemene Dekkingsmiddelen						
Subtotaal reserves		-	-	300		300
Geraamd resultaat	31.289	-31.289	-	35.761	-35.761	-

5.1.7 Overzicht Reserves en voorzieningen

In dit overzicht zijn alle onttrekkingen en toevoegingen aan de reserves en voorzieningen opgenomen.

Stand van de reserves en Voorzieningen	Begin Stand per 1/1 2022	Rekenings- resultaat 2021	Stand na verwerking Rekeningsresultaat	Toevoeging in 2022	Onttrekking in 2022	Totaal per 31/12/2022
Voorziening frictiekosten	217.753		217.753	-	217.753	-
Voorziening frictiekosten	217.753		217.753	-	217.753	-
Reserve Bedrijfsvoering	266.787	166.280	433.067	-300.000	300.000	-166.933
Reserve Bedrijfsvoering	266.787	166.280	433.067	-300.000	300.000	-166.933
Reserve Buurt/Burger	-	442.134	-	-	-	-
- Terugbetaling aan DUO-gemeenten (nota's)	-	442.134	-	-	-	-
Rekeningsresultaat 2021	608.414	-608.414	-	-	-	-
Rekeningsresultaat 2021	608.414	-	-	-	-	-
Totaal mutaties	1.092.954	-	650.820	-300.000	517.753	-166.933

5.1.8 Bijdragen DUO-gemeenten

Bijdrage per DUO-gemeente op basis van de nieuwe verdeelsystematiek x € 1	Begroting 2022	Begroting 2022 1e wijziging	Begroting 2022 2e wijziging	Begroting 2022 na wijziging
Diemen				
Staf	-598.639	-56.651	977	-654.313
Bedrijfsvoering exclusief facilitair	-5.614.350	-207.871	-305.819	-6.128.040
Maatwerk	-125.000		8.334	-116.666
Compensatie Ouder-Amstel	-12.500	-	-	-12.500
Totaal Diemen	-6.350.489	-264.522	-296.508	-6.911.520
Ouder-Amstel				
Staf	-400.386	-37.890	653	-437.622
Bedrijfsvoering exclusief facilitair	-3.755.029	-139.030	-204.540	-4.098.599
Bedrijfsvoering facilitair			-205.247	-205.247
Burger	-2.099.957	-	-406.390	-2.506.347
Buurt	-2.323.513	-479.763	-603.492	-3.406.768
Maatwerk	-813.697	473.874	174.867	-164.956
Compensatie	25.000	-	-	25.000
Totaal Ouder Amstel	-9.367.583	-182.808	-1.244.149	-10.794.540
Uithoorn				
Staf	-586.049	-55.459	956	-640.552
Bedrijfsvoering exclusief facilitair	-5.496.272	-203.499	-299.388	-5.999.159
Bedrijfsvoering facilitair			-358.309	-358.309
Burger	-3.754.724	-	-726.625	-4.481.349
Buurt	-4.766.854	-251.413	-297.827	-5.316.094
Maatwerk totaal Uithoorn	-903.561	409.328	112.640	-381.593
Compensatie Ouder-Amstel	-12.500	-	-	-12.500
Totaal Uithoorn	-15.519.959	-101.044	-1.568.551	-17.189.555
Derden en reserve				
Derden	-50.000	-	-154.051	-204.051
Vanuit de reserve	-	-	-661.249	-661.249
Maatwerk derden	-50.000	-	-815.300	-865.300
Totaal bijdragen en maatwerk	-31.288.031	-548.374	-3.924.509	-35.760.914

De onttrekking aan de reserve bestaat voor € 300K uit de reserve en voor het overige deel (€ 361K) uit vooruitontvangen bedragen (zie 5.1.2).

6 Bedrijfsvoering Duo+

6.1 Algemeen

6.1.1 Opleidingsplan

Uit de inventarisatie die voor het opleidingsplan 2022 gehouden is bleek al snel dat de vraag naar opleidingen dit jaar erg groot is. Dat komt onder andere omdat in de voorgaande jaren een aantal opleidingen niet door kon gaan in verband met Coronamaatregelen. De grote vraag leidde er toe dat de vraag naar echt noodzakelijk opleidingen al tot een overschrijding van het beschikbare budget leidde. In verband hiermee is per 1 april 2022 een tweede inventarisatie gehouden. Bij deze inventarisatie is voornamelijk gekeken naar de inschrijvingen van de opleidingen. Ook de rest van het jaar zal nog gekeken worden naar het verloop van de opleidingen en de uitputting van het opleidingsbudget zodat eventueel nog tijdig een herverdeling van het budget overgegaan kan worden.

6.1.2 Accountantscontroles

De accountantscontroles zijn afgewikkeld. De jaarrekeningcontrole van Duo+ is in zijn geheel afgerond en inmiddels is ook het rapport van bevindingen opgeleverd. De jaarrekeningcontroles van de DUO-gemeenten zijn ook voorspoedig verlopen en de rapporten van bevindingen en de verklaringen zijn allen tijdig opgeleverd.

De beide accountants hebben aangegeven dat de stukken die aangeleverd zijn met een goede kwaliteit en dat de dossiers tijdig en volledig opgeleverd zijn.

Inmiddels is gestart met de aanbesteding van de accountants voor de periode vanaf 2023. Het concept-aanbestedingsdocument is gereed en zal in de tweede helft van het jaar gepubliceerd worden.

6.2 Stuurinformatie

Er is voor de gemeenten en Duo+ een dashboard beschikbaar waarin informatie opgenomen is met betrekking tot geld en personeel. Denk hierbij aan de budgetten en de uitputting er van en informatie over de formatie, de bezetting en het ziekteverzuim. Inmiddels wordt hard gewerkt aan een ander onderdeel van het dashboard, namelijk het onderdeel werk. Het betreft onder een ontsluiting van het zaakstelsel waardoor informatie over zaken, zoals de voortgang en afhandeling daarvan, beschikbaar komen.

6.2.1 Dashboard

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" kan informatie opgevraagd worden over onder meer de formatie en bezetting, het ziekteverzuim en de leeftijdsopbouw van de organisatie. Inmiddels is er een begin gemaakt met het ontsluiten van het onderdeel "werk", ofwel het genereren van informatie uit het zaakstelsel InProces/RX Enterprise. 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.

6.2.2 Datalekken

In de eerste zes maanden van 2022 zijn er voor de DUO-organisatie gezamenlijk 30 meldingen van veiligheidsincidenten geregistreerd. Met een maandelijks gemiddelde van circa 5 meldingen is dit al een aantal maanden redelijk stabiel. De DUO-organisatie heeft in de eerste zes maanden van 2022 14 meldingen van datalekken gehad.

6.2.3 Facturen

Duo+ zet in op het binnen 30 dagen afhandelen van de facturen. Zoals het er nu naar uitziet voldoet Duo+ aan de doelstellingen en is het aantal facturen dat na 30 dagen nog openstaan redelijk: namelijk 32 waarvan er 25 binnen de marge van 30 tot 60 dagen vallen, 2 in de marge van 60 tot 90 dagen en 5 van 90 dagen en langer. De doorlooptijd van de facturen over de eerste maanden is gemiddeld 22 dagen.

6.2.4 Ziekteverzuim

Dit jaar is het ziekteverzuim binnen Duo+ de eerste 7 maanden vrij constant geweest en schommelden de ziekteverzuimcijfers tegen de 5 % aan (gemiddeld 5,2%). In januari tot en met april lag het percentage iets boven de norm van 5 % en in mei daaronder (4,6%). Echter in juni steeg het percentage weer boven de 5 % uit. Opvallend is dat het langdurig ziekteverzuim procentueel wat hoger is dan het korte ziekteverzuim. Over een periode van 12 maanden lag het gemiddelde ziekte verzuim van Duo+ op 5,1 %.

6.2.5 Reiskosten- / Thuiswerkvergoeding

Er is ingaande 1 januari 2022, vanuit de CAO, afgesproken dat op die dagen dat thuis gewerkt wordt een thuiswerkvergoeding betaald wordt van € 2 per dag.

Bestaande afspraken over de tegemoetkoming in de aanschaf van een fiets voor het woon-werkverkeer en het declareren van kosten voor dienstreizen blijven van toepassing. Ook reiskosten die gemaakt worden op een thuiswerkdag, kunnen onder bepaalde voorwaarden worden gedeclareerd.