

Eerste voortgangsrapportage 2022



duc+

1 Inleiding

Deze voortgangsrapportage is vooral informierend van aard. Dit betekent dat deze voortgangsrapportage wel voorgelegd wordt aan de DUO-gemeenten maar niet om zienswijzen. Bij de tweede voortgangsrapportage van dit jaar wordt een begrotingswijziging gemaakt waarin de in deze rapportage vermelde financiële effecten verwerkt worden en mogelijke nieuwe effecten die op dat moment bekend zijn.

2 Algemene ontwikkelingen

2.1 Duo+

2.1.1 Directiemodel

Het bestuur duidt het collegiale directiemodel, als een voor Duo+ intern te hanteren collegiale werkvorm. In deze werkvorm functioneert de directie samen in het dagelijks leiding geven aan de organisatie Duo+. Dit betreft dus de stijl van leidinggeven.

De verdere doorontwikkeling van het directiemodel zal in de 1e helft van 2022 verder vorm krijgen. De huidige formatie is hierbij het uitgangspunt.

2.1.2 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.

2.1.3 Efficiencymaatregelen

De taakstelling, die in de begroting vanaf de start van Duo+ opgenomen was, is in 2019 uit de begroting van Duo+ gehaald. Deze taakstelling bleek niet reëel te zijn. De taakstelling was niet goed onderbouwd. Daar kwam bij dat het aantal maatwerkaanvragen van de deelnemende gemeenten toenam mede waardoor het harmoniseren en uniformen van de processen binnen Duo+ steeds meer onder druk kwam te staan. Het is vanzelfsprekend dat Duo+ zich blijft inspannen om de nodige inverteffecten 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 inverteffecten 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+, dit vergt een tijdelijke investering. 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.

Inmiddels zijn met alle teams kwartaal gesprekken gehouden. De uitkomsten hiervan zullen mede gebruikt worden voor het inventariseren van de processen die dit jaar doorgenomen zullen worden.

In de 2e voortgangsrapportage 2022 zal aangegeven worden wat de stand van zaken is.

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. Voor de zomerperiode vinden de teamsessies plaats met uitzondering van het sociaal domein. Het sociaal domein zal na de zomer de teamsessie houden. De input uit deze sessie worden verwerkt in een rapportage.

2.1.5 Ontwikkelingen team I&A

Binnen het team I&A ligt de focus 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 concept plan gemaakt waarin de governance structuur wordt aangepast en verder aanpassingen van het team worden voorgesteld. 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 recent sprake van forse uitstroom bij I&A, vooral bij het cluster Geo & Gegevensmanagement. Bij dit cluster is bovendien sprake van komende pensioendata van medewerkers. Het is momenteel lastig om vacatures in te vullen. Voor de korte termijn wordt daarom getracht middels inhuur dit op te vangen. Voor de (middel)lange termijn wordt gekeken of bijvoorbeeld het uitbesteden van bepaalde taken/rollen/functies aan de markt of in een samenwerkingsverband een duurzame oplossing is. 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 een wereldwijd chiptekort heeft ook I&A problemen met de levering van ICT apparatuur. De wachttijden zijn aanzienlijk (tot zelfs 1 jaar) voor hardware en door de schaarste zijn de prijzen hoog. Op dit moment valt de aanschaf van hardware nog binnen de kaders van de I&A begroting.

2.1.6 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 is aangehaakt op de berichten box van de overheid om op deze wijze zoveel als mogelijk de nota's digitaal te kunnen verzenden.

2.1.7 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 korte termijn wordt deze inhuur aangehouden. Voor de (middel)lange termijn wordt onderzocht of het uitbesteden van bepaalde taken in een samenwerkingsverband een mogelijke oplossing biedt.

2.1.8 Doorontwikkeling SD

De doorontwikkeling van het Sociaal Domein beoogt de kwaliteit van de dienstverlening te verhogen, de kwetsbaarheid van de organisatie te verminderen en de kosten beter te beheersen en te beperken.

Centrale thema's in deze zijn integraal werken, het toepassen van maatwerk, gemeente overstijgend werken en voor alle domeinen een brede uitvraag. Met het zetten van deze stappen gaan we richting het werken conform de uitgangspunten van de Brede Toegang. Eind 2022/begin 2023 wordt er gekeken of het -aanvullend op alle gezette stappen- het een toegevoegde waarde heeft om ook de structuur aan te passen door het inrichten van een Brede Toegang.

De beschikbare middelen zijn beperkt waardoor we wellicht niet ontkomen aan het maken van inhoudelijke keuzes en het schuiven binnen het taakpakket. De gemeenten en Duo+ zijn hierover in gesprek.

2.1.9 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 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 IB. In een gezamenlijk document zal hierop nader worden teruggekomen. Vanwege personele ontwikkelingen wordt ook nagedacht over de invulling van de diverse assets.

2.1.10 Ontwikkelingen 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 VTH wordt de capaciteitsvraag dit jaar nog opnieuw beoordeeld.

Aandachtspunt is het aantal langdurig openstaande vacatures binnen VTH: er wordt op dit moment ingehuurd, en de verwachting dat reguliere Personeelsbudget niet toereikend zal zijn (door de hogere kosten voor de inhuur).

3 Samenwerking

3.1 Duo+

3.1.1 Communicatievisies

Het uitgangspunt is dat Diemen, Uithoorn en Ouder-Amstel in 2023 een communicatievisie hebben. Deze sluitaan bij de bestuurlijke en ambtelijke keuzes die gemaakt worden om de ambities op dit punt te verwezenlijken.

3.1.2 Organisatie dag

Normaliter vindt jaarlijks een terugkerend evenement plaats voor de vier organisaties omwille van verbinding. De afgelopen jaren heeft dit niet plaats kunnen vinden als gevolg van de coronamaatregelen.

3.1.3 Corona/herstart

Corona is een onderwerp wat iedereen raakt en wat in gezamenlijkheid binnen de vier DUO-organisaties wordt opgepakt en aangepakt. Voor een goede en gedegen samenwerking is onder voorzitterschap van Uithoorn de Stuurgroep Herstart opgezet en zijn de vier DUO-organisaties in vertegenwoordigd. De stuurgroep is voornamelijk gericht op het in goede banen leiden van de terugkeer naar kantoor na Corona. In dat kader analyseert de stuurgroep iedere persconferentie en verzorgen zij van tijd tot tijd communicatie richting de volledige DUO-organisatie. De communicatie heeft, vooral in het begin, betrekking gehad op de informatie uit de persconferenties en de nieuwe, verlengde of opgeheven overheidsmaatregelen. In tijden van lockdown en thuiswerken heeft de stuurgroep zich vooral bezig gehouden met hoe het met de medewerkers gaat en welke impact deze tijden op een ieder hebben. De communicatie richting de organisatie heeft daarom de laatste tijd vooral in het kader gestaan van begrip, positiviteit, een hart onder de riem steken en het uitspreken van de waardering richting alle medewerkers. Er zijn nieuwe risico's en problemen ontstaan waar de DUO-organisatie iets mee moet. Deze en de nieuwe en andere manier van werken heeft zo zijn invloed op de terugkeer naar kantoor en onze manier van werken straks. Dit zijn zaken waar de stuurgroep actief over nadenkt en meeneemt naar de toekomst.

Op dit moment is de actuele discussie in de stuurgroep wat er nodig is om een terugkeer naar kantoor op termijn en in opeenvolgende stappen mogelijk te maken. Hierbij wordt rekening gehouden met diverse scenario's en vooral ook gekeken naar de risico's en beperkingen die er zijn of zich kunnen voordoen. Voor de praktische uitwerking van het herstartplan betreft de stuurgroep actief en tijdig de diverse afdelingen zoals I&A, ID en PenO. Actiepunten die de stuurgroep signaleert, maar waar zij niet verantwoordelijk voor is, zet zij actief uit binnen de DUO-organisatie.

3.1.3.1 Herstart

In april is de werkgroep herstart in het leven geroepen, vanuit een directe opdracht van het directiebestuur. In deze werkgroep zijn de vier organisaties vertegenwoordigd en de COR. De werkgroep is verantwoordelijk voor het herinrichten van de 1.5 meter werkomgeving en gefaseerd terugkeren naar kantoorpanden. Daarbij is veel aandacht voor de menselijke kant. Niet alleen vergt terugkeren naar de kantoorpanden een gedragsverandering (het volgen van aangestelde richtlijnen) maar ook moet er continu ruimte zijn voor mensen die nu al snakken naar een andere werkplek dan thuis. Mede hierdoor zijn COR en PenO aangehaakt.

De werkgroep Herstart en de taskforce zijn mooie voorbeelden van samenwerkingen met de vier werkgevers. Afstemming is cruciaal en het is goed te zien dat we elkaar snel kunnen vinden. Maar ook onderling tussen medewerkers en teamleiders loopt de samenwerking tussen de werkgevers goed. Hulp wordt gezocht of aangeboden, de lijntjes worden korter: kortom, men vindt elkaar gemakkelijk.

3.1.4 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 extern 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 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. Hiervoor is een wervingstraject opgestart. Deze adviseur/coördinator zal de projectleider vervangen en moet zich onder andere gaan richten op de verdere uitwerkingen van de inkooporganisatie binnen de DUO-organisatie. Daarnaast moet de adviseur/coördinator ook de adviesfunctie en andere inhoudelijke taken met betrekking tot de inkoopfunctie voor de DUO-organisatie gaan oppakken.

3.1.5 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.

3.1.6 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 zelfredend. 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 afhandeling van WOB zaken, 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 medio eind 2022 JKZ het actieplan gereed is en dat besluitvorming daarover eind 2022 plaatsvindt.

3.1.7 Werkgeverschap

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

3.1.7.1 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. Er 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 nu voor een minder visie-gerichte maar meer hands-on aanpak te gaan. Een voorstel met een uitwerking daarvoor is in het DBR afgewezen. In strategische sessies zullen de DUO-werkgevers eerst overeenstemming proberen te vinden over op welke punten de werkgevers willen samenwerken en op welke punten die samenwerking wordt losgelaten.

3.1.7.2 Inclusief werkgeverschap

Inclusief werkgeverschap

Het project inclusief werkgeverschap gaat over invulling geven aan inclusief werkgeverschap in de breedste zin. Hierbij is het voldoen aan de wettelijke verplichtingen onder de Wet banenafpraak een belangrijk onderdeel. In de eerste fase is daarom primair gekeken naar de Wet banenafpraak. In de tweede fase is de focus gaan liggen op het maken van een inventarisatie voor wat betreft de Wet banenafpraak en een oriëntatie op inclusief werkgeverschap. De derde en laatste fase is inmiddels in gang gezet. Er is een plan van aanpak opgesteld om de gemaakte plannen uit te voeren en te implementeren. Een panel (vertegenwoordiging uit alle DUO-organisaties) is aan de slag gegaan met een gezamenlijke visie op inclusief werkgeverschap. Hiervoor zijn ook de visie en ambities bij de verschillende DUO-werkgevers, het bestuur van Duo+ én de colleges opgehaald. De verwachting is, dat in het tweede kwartaal van 2022 een bijpraatsessie wordt gepland in het OGON in aanwezigheid van de bestuurders. Ook op de Wet banenafpraak wordt door een aparte werkgroep onderzocht en advies gegeven over hoe de DUO-organisaties hier beter invulling aan kunnen geven. Het bestuur heeft de ambitie uitgesproken om in 2024 aan de quota te voldoen. De werkgroep heeft de taak om de DUO-werkgevers daarbij te begeleiden, adviseren en faciliteren. De werkgroep kan niet zorgen voor het beschikbaar komen van extra banen (extra formatie) en kan haar inspanningen slechts richten op mogelijkheden binnen de bestaande formatie.

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) efficiëncymaatregelen bij de grootste processen binnen Duo+. Vanzelfsprekend monitort Duo+ constant of efficiëncymaatregelen 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 worden dan financieel vertaald in de 2e voortgangsrapportage van Duo+. De maatwerkopdrachten zijn verder geprofessionaliseerd en worden vastgelegd opdrachten waar duidelijke afspraken worden gemaakt over de benodigde middelen en de te leveren prestaties. Deze worden vervolgens gemonitord door middel van tijdschrijven. In 2022 zullen een aantal grotere processen worden doorgelicht op mogelijke efficiëncymaatregelen. In de 2e voortgangsrapportage zullen de resultaten van deze doorlichting gerapporteerd worden.

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, wegens krapte op de arbeidsmarkt, ingevuld worden. 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. De rechtmatigheidsverklaring, die de colleges en de directeur van Duo+ af moeten geven aan respectievelijk de gemeenteraden en het bestuur komen niet in gevaar.

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?	Het budget voor informatieveiligheid is verhoogd voor het aantrekken van twee privacy-officers. De privacy-officers moeten met name voor de verbinding zorgen tussen het team voor informatieveiligheid en de teams c.q. afdelingen van alle DUO-organisaties. Een van de twee vacatures is ingevuld. Krapte op de arbeidsmarkt is er de oorzaak van dat de tweede vacature tot op heden nog niet ingevuld. Desondanks zijn er toch grote stappen gezet in het verbinden van het team informatieveiligheid en de afdelingen en teams van de DUO-organisaties. BIO en AVG De uitbreiding van het team informatieveiligheid heeft er toe geleid dat het bevorderen van informatieveiligheidsbewustzijn vergroot is. Dit door regelmatig voorlichting te geven over "houding en gedrag". In de veranderende wereld en de toenemende dreiging van gijzelsoftware, Phishing en cyberaanvallen is het nodig om hier zeer regelmatig de aandacht op te vestigen. Daarnaast worden regelmatig themabijeenkomsten georganiseerd en cyber-oefeningen gehouden. Ook worden diverse maatregelen uitgewerkt. Denk hierbij aan in inzetten van communicatie, het uitwerken van scenario's in het geval van een cyberaanval en voor het zo veel mogelijk veiligstellen van informatie en gegevens. Het streven is er ook op gericht om te voldoen aan het wettelijke normen (BIO)kader dat geldt voor de gemeenten. Jaarlijks wordt een audit gehouden, de zogenaamde ENSIA audit, om te toetsen of de DUO-organisaties wel voldoen aan het normenkader.

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.

Speerpunt	Kwetsbaarheid
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 contractbeheersysteem is nog niet verder vorm gegeven. In de gezamenlijkheid wordt nu eerste gekeken naar de vorming van een inkooporganisatie binnen de DUO-organisatie. In 2021 is een projectleider aangesteld. 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. Inmiddels ligt er wel een gezamenlijk inkoop en aanbestedingsbeleid en zijn voor de gemeenten inkoop handboeken opgesteld.

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?	Met het implementeren met de nieuwste versie van het Zaaksysteem RxEnterprise medio juni 2022 wordt het zaakgericht werken toegankelijker voor alle medewerkers door een betere 'look and feel' van de applicatie. Voor VTH wordt tegen het einde van het jaar de nieuwe applicatie RxMission ingezet die moet aansluiten bij de Omgevingswet. Hier zitten nog wel zorgen of deze applicatie voldoende aansluit bij de werkprocessen van de DUO-organisaties. Voor Schuldienstverlening wordt dit jaar ook een nieuwe oplossing gezocht die beter aansluit bij de gewenste digitale werkprocessen. Een keuze voor een nieuwe applicatie is hiervoor nog niet gemaakt.

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?	Als gevolg van de raadsverkiezingen in maart ligt de vaststelling van het concept IBP nu stil. Zodra de nieuwe coalitieprogramma's bekend zijn bij de drie DUO-gemeenten, wordt het IBP daartegen getoetst en zo nodig bijgesteld. Daarna volgt bestuurlijke vaststelling in de tweede helft van 2022.

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 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.

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?	Voorbereidingen worden getroffen om te bepalen op welke wijze het gemeente-overstijgend werken op de meest efficiënte en effectieve wijze is in te richten. Rekening houdend met de couleur locale van de beide gemeenten en vaste aanspreekpunten voor de samenwerkende partners in het voorveld.

4.3.4 Er is sprake van een brede toegang Sociaal Domein

Speerpunt	Kwaliteit
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. Met een aantal onderwerpen is het Sociaal Domein al gestart of wordt binnenkort mee gestart waar de thema's integraal werken, maatwerk en brede uitvraag centraal staan. Het werken met de Omgekeerde Toets en het inrichten van een casuïstiek-overleg om het integraal werken te borgen binnen de organisatie zijn daar voorbeelden van. Deze ontwikkelingen vragen al veel en 2022 wordt benut om dit goed neer zetten. Het zijn stappen die richting het werken conform de uitgangspunten van een Brede Toegang gaan. Eind 2022/begin 2023 wordt er geëvalueerd en bekeken of het -aanvullend op alle gezette stappen- zinvol en nodig is om ook de structuur aan te passen door het inrichten van een Brede Toegang.

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+.
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. Voor de enkelvoudige complexe vragen worden de casuïstiek-overleggen per domein (Jeugd/PW/WMO) benut. In de complexe zaken waar meerdere domeinen bij betrokken zijn is speciaal hiervoor 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.

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.

Speerpunten	Kwaliteit en Kosten
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 continue 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.

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. 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. De conversie heeft in Q 1 plaats gevonden.

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 op 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?

Speerpunt	Kwaliteit
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. Momenteel zijn we druk bezig met het deel project <i>sturing door data</i> . Eén van de doelstellingen van het project <i>sturing door data</i> is het verbeteren van de prognoses voor specialistische jeugdhulp. Eind mei zullen de eerste resultaten vanuit het project sturing door data opgeleverd worden. Het project sturing op inhoudelijke beleidslijnen start 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 medewerkers zijn getraind op de uitvoering van de nieuwe wet. De eerste Inburgeraars die vallen onder de nieuwe wet, hebben zich gemeld (voor beide gemeenten). 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 opdracht voor de uitvoering van de Wet Inburgering wordt in het eerstkomende OGON behandeld.

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 voor burgers en het maatschappelijk voorveld. De reguliere klantmanagers schuldhulpverleners 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 hetgeen ook tot uitdrukking komt in het nog vast te stellen uitvoeringsprogramma 2022.

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 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 o.a. 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.

Speerpunten	Kwaliteit en Kwetsbaarheid
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 aanvraag aanvullend budget middels 1e voortgangsrapportage 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, oplevering vindt naar verwachting in Q3/Q4 plaats. In Ouder-Amstel wordt gestart naar 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 2.1.10.

5 Financiën

5.1 Financieel algemeen

Deze voortgangsrapportage is niet financieel van aard. Omwille van een volledige informatievoorziening wordt deze paragraaf gewijd aan een aantal ontwikkelingen op financieel gebied. Deze ontwikkelingen zullen via een 2^e begrotingswijziging bij de 2^e voortgangsrapportage aan u worden voorgelegd.

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 vooral 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 van 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 is een applicatie aangeschaft om de teams te faciliteren om de controle verder in de lijn te brengen, dit mede als gevolg van het Incontrol Statement.

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 wordt 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 vooruit ontvangen middelen op de balans per 31 december 2021, deze zullen als volgt besteed worden in 2022:

Vooruitontvangen Bedragen	Balans per 31 december 2021 in €	Nog uit te voeren in 2022 in €	Terug te betalen aan DUO- gemeenten in €
Burger TOZO	184	184	0
Burger Basis op Orde	282	62	220
Totaal	467	247	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 wordt 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 zijn een aantal besluiten genomen die nog financieel vertaald moeten worden in de begroting 2022 van Duo+.

Extra middelen VTH vanuit Ouder-Amstel

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 verdeelperecentage tussen Uithoorn en Ouder-Amstel bij te stellen. De lagere bijdrage voor Uithoorn wordt ingezet voor activiteiten binnen VTH. Daarnaast zal de resterende € 130.000 specifiek ingezet worden voor de VTH taken van Ouder-Amstel. Bij de 2^e voortgangsrapportage zal het effect voor het verdeelperecentage meegenomen worden.

Medewerkers voor Duurzaamheid en Bodemspecialist

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 de 2^e begrotingswijziging van Duo+.

Verwerking CAO ontwikkeling en herwaardering i.r.t. HR21

Het financiële effect (€ 736K) van de nieuwe CAO is nog niet vertaald in de begroting 2022 van Duo+. Onderstaand is de CAO ontwikkeling in beeld gebracht, dit wordt meegenomen in de 2^e begrotingswijziging 2022 van Duo+. De CAO ontwikkeling is wel reeds doorberekend in de begroting 2023. Dit om voor 2023 een zo actueel mogelijk beeld te geven van de salarislasten. Naast de CAO heeft een herwaardering (€ 137.572) van een aantal functies plaatsgevonden.

Programma	CAO ontwikkeling in €	Herwaardering HR21 Structureel in €	Herwaardering HR21 Incidenteel in €	Totaal in €
Staf	36.185			36.185
Bedrijfsvoering	371.942			371.942
Burger	143.009	120.022	17.550	280.581
Buurt	185.363			185.363
Totaal	736.499	120.022	17.550	874.071

Projectleider / projectmanager Woo en Wmebv

De eerste stap naar implementatie van de beide wetten (Woo en Wmebv) is dat een projectleider / projectmanager wordt 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 zijn circa € 100.000 voor de komende 12 maanden. De gemeenten ontvangen via het Rijk middelen om beide wetten te implementeren.

Herwaardering van functies

Het HR21 functiehuis en functieboek van Duo+ is opgesteld in 2015. Met ingang van 1 januari 2016 is dit alles van kracht geworden. In de achterliggende jaren hebben wijzigingen etc. plaatsgevonden op dat functiehuis en functieboek. Die wijzigingen en dergelijke zijn nu opgenomen en verwerkt in het concept HR21 functiehuis en functieboek 2021 Duo+. Het voorgaande heeft het volgende effect binnen de programma's:

Programma	Structureel effect in €	Incidenteel effect(2021) in €
Burger	120.022	17.550

Ontwikkeling team Jeugd en WMO

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.

- 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.

P&O

Door inhuur voor een strategische partner en de inzet op het gebied van werving en selectie zijn extra kosten gemaakt. Bij het opstellen van de 2e voortgangsrapportage 2022 zal worden gekeken of deze meerkosten binnen het programma bedrijfsvoering opgevangen kunnen worden.

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. Bij de tweede voortgangsrapportage van 2022 zal hier een voorstel voor gedaan worden.

5.1.6 Prijsstijgingen investeringen, onderhoud en brandstof tractie

Door de economische ontwikkelingen van het afgelopen jaar wordt geconstateerd dat leveranciers niet meer kunnen voldoen aan afspraken en contracten. Dit leidt tot latere leveringen en ontbindingen van lopende (leverings) contracten. Voor alle nieuwe investeringen, onderhoud en brandstoffen moet rekening gehouden worden met prijsstijgingen. Het voorgaande betekent dat de kosten van de tractie en onderhoud stijgen met € 25.000. Investering is P.M.

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 overschrijving 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 op moment van schrijven nagenoeg afgewikkeld. De jaarrekeningcontrole van Duo+ is in zijn geheel afgerond en inmiddels is ook het rapport van bevindingen opgeleverd. De jaarrekeningcontroles van de DUO-organisatie verlopen ook voorspoedig en de verwachting is, dat de rapporten van bevindingen en de verklaringen tijdig opgeleverd kunnen worden. De beide accountants hebben aangegeven dat de stukken aangeleverd zijn en dat de dossiers volledig zijn en ook kwalitatief op orde.

De controle op het Sociaal Domein is altijd wat later omdat leveranciers tot 1 april van het jaar de tijd krijgen om accountants- en productieverklaringen te overleggen. Deze maken onderdeel uit van de controles. Daarnaast is voor de controle op het Sociaal Domein dit jaar wederom sprake van een verzwarende maatregel omdat binnen dit domein extra Corona maatregelen uitgevoerd zijn.

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 in het ontsluiten van het onderdeel "werk", ofwel het genereren van informatie uit het zaakstelsel InProces. 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 drie maanden van 2022 zijn er voor de DUO-organisatie gezamenlijk 12 meldingen van veiligheidsincidenten geregistreerd. Met een maandelijks gemiddelde van circa 4 meldingen is dit al een aantal maanden redelijk stabiel. De DUO-organisatie kent geen meldingen van datalekken in de eerste drie maanden van 2022.

6.2.3 Facturen

Duo+ zet in op het binnen 30 dagen afhandelen van de facturen. Ten tijde van de Corona maatregelen is extra druk gezet op het zo spoedig mogelijk betalen van de facturen. Dit met het oog op de kaspositie van inwoners, bedrijven en instellingen. Zoals het er nu naar uitziet voldoet Duo+ aan de doelstellingen en is het aantal facturen dat na 30 dagen nog openstaan redelijk: namelijk 39 waarvan er 27 binnen de marge van 30 tot 60

dagen vallen, 6 in de marge van 60 tot 90 dagen en 6 van 90 dagen en langer. . De doorlooptijd van de facturen over de eerste maanden is gemiddeld 22 dagen.

6.2.4 Ziekteverzuim

Het afgelopen jaar is het ziekteverzuim binnen Duo+ de eerste 9 maanden vrij constant geweest en schommelden de ziekteverzuimcijfers tussen de 3,1 % en 4,9 %. In de maanden oktober, november en december stegen de ziekteverzuimcijfers van 6,5 % in oktober naar 7 % in november. In de maand december was het percentage 6,4. Het is overigens wel een gebruikelijk beeld dat de ziekteverzuimcijfers aan het eind van een jaar wat oplopen. Deze dalende tendens die in december 2021 ingezet is heeft zich in de eerste maanden van 2022 doorgezet, namelijk van 6,3 % in januari naar 4,8 % in april.

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 worden gedeclareerd.

Afkortingenlijst

Afkorting	Betekenis
COR	Centrale OndernemingsRaad