

Jaarstukken 2023

Versie: Vastgesteld door Raad op 27 juni 2024



De regie op dit programma is afgelopen jaar onvoldoende geweest. Er zijn veel projecten gestart, maar ook het effect van andere programma's en projecten betekenden grote werkdruk voor teams in Diemen en Duo+ en voor dit programma IHOO onvoldoende duidelijkheid welke ondersteuning en capaciteit het kon verwachten voor de uitvoering van het programma. In oktober heeft de programmamanager naar de Stuurgroep geëscaleerd en een dringend advies gegeven het programma anders aan te sturen en meer regie te nemen. Omdat de programmamanager daarna direct vertrok, heeft het DBR de programmamanager van Datagedreven Sturen gevraagd een analyse te maken en een voorstel te doen voor een plan van aanpak voor een doorstart in 2024. Deze analyse wordt in maart 2024 verwacht. De projecten rondom Woo en Wmebv zijn gewoon regulier voortgezet.

Samenwerking Duo+

Aansturen en doorontwikkeling organisatie

In 2023 zijn de DVO's verder toegesneden op de dienstverlening, die vanuit de DUO-gemeenten gewenst is. In de onderliggende werkplannen is gewerkt aan een verder verfijning waarin projecten en grote klussen meerjarig zijn uitgewerkt. Hierbij maken we afspraken over de te verrichte prestaties en de benodigde middelen. De positie van de Opdrachtnemer/Opdrachtgever-overleggen (OGON's) is verder versterkt door aan de voorkant voorstellen met betrekking tot specifiek maatwerk en/of afwijkingen met betrekking tot bestaande DVO's te bespreken.

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.

Optimaliseren en digitaliseren van administraties en processen.

- **Zaaksysteem**

Medio 2022 is een nieuwe versie van het centrale zaak- en archiefsysteem geïmplementeerd. Hier zijn begin 2023 nog enkele verbeteringen doorgevoerd en wordt kritisch gekeken naar het aantal zaaktypen in iNavigator met als doel het aantal zaaktypen fors terug te brengen. Dit en de verbeterde gebruikersinterface maakt zaakgericht werken toegankelijker. Met de gemeente Amstelveen is in Q3 een gezamenlijk traject gestart in de voorbereiding tot de aanschaf van een nieuw zaaksysteem. De eerste fase is het gezamenlijk opstellen van een Plan van Eisen en Wensen. Dit wordt Q1 2024 afgerond. Belangrijke voordelen van dit traject is het kennisdelen van de software tussen de verschillende organisaties die vooral in de beheerfase belangrijk is en het te verwachten aanmerkelijke kostenvoordeel bij gezamenlijke aanschaf van een nieuw zaaksysteem. Livegang van een nieuw zaaksysteem zal waarschijnlijk niet eerder zijn dan 2026.

- **Omgevingswet**

Er is (en wordt) hard gewerkt aan de voorbereiding op de inwerkingtreding van de Omgevingswet, die per 1 januari 2024 in werking treedt. Momenteel wordt er een aantal nieuwe informatiesystemen geïmplementeerd, onder meer voor aansluiting op het stelsel van nieuwe digitale voorzieningen (DSO). Concreet gaat het hier om Rx.Mission voor o.a. vergunningverlening en de bijbehorende app Op Pad voor toezicht en handhaving, Rx.Base voor planvorming (Omgevingsplan) en STTR Builder voor zogeheten toepasbare regels. Hierbij zijn er nog wel zorgen of deze volledig aansluiten bij de werkprocessen van de DUO-organisatie; dit kan echter pas goed beoordeeld worden als er daadwerkelijk mee gewerkt gaat worden. Per 1 juli is Rx.Mission live gegaan voor de vergunningverlening

voor wat betreft de Wabo. In januari volgt de verdere livegang van de software die de Omgevingswet ondersteunt.

- **Schuldhulpverlening**

Sinds medio 2022 is er gewerkt aan de ingebruikname van een nieuw systeem voor schuldhulpverlening (Strategisch Perspectief), dat beter aansluit bij de gewenste werkprocessen. Het systeem is in Q2 2023 ingericht en in gebruik genomen, hierdoor zijn de werkprocessen verder geoptimaliseerd.

- **Standaardisering Workflows P&O**

Er wordt flink ingezet op standaardisering en automatisering van de workflows en van andere processen. Er is daarbij vooral gebruik gemaakt van de mogelijkheden waarin de huidige applicaties kunnen voorzien. Om een verdere efficiëncyslag te kunnen slaan is een uitbreiding daarop gewenst. In 2024 zal hier een voorstel voor komen.

Inkoopfunctie

Dit jaar heeft er voor de vorming van een inkooporganisatie binnen de gehele DUO-organisatie een verdere uitwerking plaatsgevonden. Het betreft een stuk met een aantal alternatieven die nog met de gemeenten en het DBR doorgesproken moet worden. Bij een aantal van deze alternatieven is ook de relatie en de onderlinge verbinding met de Stichting Rijk meegenomen. De verwachting is dat medio 2024 verder koers gezet kan worden op de verdere concretiseren van de vorming van de inkooporganisatie binnen Duo+.

Ook in 2023 is een adviseur Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI) ingehuurd om de gemeenten te ondersteunen bij het maken van het MVI beleid en het opstellen van actieplannen. Ook ten aanzien van deze functie zal bezien moeten worden of deze vast ingevuld moet worden. De noodzaak van deze functie heeft zich inmiddels wel bewezen en wellicht kan deze functie ook gecombineerd worden met het monitoren van de social return op aanbestedingen. Ook daar is vraag naar.

Implementatie en uitvoeringsagenda informatiebeleidsplan (IBP)

Naast uitvoerige deskresearch door het IBP-team is vanuit de vier DUO-organisaties door beleidsmakers en leidinggevend input geleverd voor het IBP. Dit heeft geresulteerd in een document waarin het gewenste informatiebeleid wordt beschreven aan de hand van zeven thema's met elk drie speerpunten, uitgewerkt in werkafspraken met bijbehorende consequenties. Het eindconcept is in het kader van interbestuurlijk toezicht ter beoordeling aan de Provincie Noord-Holland aangeboden en akkoord bevonden.

De fundamentele uitgangspunten van het informatiebeleid zijn in het IBP opgenomen (herijking/bevestiging). De passende strategische richting voor de komende jaren wordt in het IBP uitgezet. De concrete uitvoeringsagenda met projecten is, met de in Q4 gehouden workshops met alle opdrachtgevers, in concept klaar. De uit te voeren projecten worden samen met de opdrachtgevers in Q1 2024 geprioriteerd.

Ontwikkelingen team Communicatie

Het Dagelijks Bestuur van Duo+ heeft zich in 2023 uitgesproken om een deel van de communicatietaken dichterbij de gemeenten te organiseren. Dit vanwege het belang bij crisiscommunicatie en bij politiek-maatschappelijke actualiteiten. Lokale kennis is daarbij van belang. Het gaat hierbij voor Diemen met name om de adviestaken omdat Diemen communicatie rondom de website en sociale media al eerder zelf heeft georganiseerd. Het betreft een voorgenomen besluit dat organisatorisch, juridisch en financieel moet uitgewerkt worden. Met alle medewerkers is al gesproken en ook de OR-en zijn betrokken.

Transitie team Personeel & Organisatie

Sinds 2023 is het transitieproces volledig doorgevoerd. Door de vorming van adviesteams hebben we een betere aansluiting gevonden bij de vraagstukken van de gemeenten en daarmee is een professionelere dienstverlening tot stand gekomen. Voor de gemeente Diemen is het prettig te werken met vaste adviseurs voor de teamleiders en directie. In het kader van professionele en persoonlijke ontwikkeling zijn we in 2023 een samenwerking aangegaan met Studytube. Dit is een leerplatform dat de gemeenten zal ondersteunen in de ontwikkeling van hun eigen medewerkers. In 2024 zal dit platform (de DUO-academie) geïmplementeerd worden. Tevens biedt het leerplatform mogelijkheden die bijdragen aan een goed proces van inwerken en 'onboarden'. Dit is belangrijk omdat uit het Medewerkersonderzoek blijkt dat we langer dan een korte introductie moeten werken aan een goede zachte landing in de gemeente.

Voor werving & selectie hebben we in 2023 gekozen voor een nieuw systeem ter vervanging van Werken in het Westen. Het gekozen platform is gebruiksvriendelijk en biedt de gemeente Diemen meer mogelijkheden om zich als eigenstandige organisatie te profileren. Dit is heel belangrijk om het eigene van Diemen naar voren te brengen en ons te onderscheiden van andere gemeenten. Dit nieuwe ATS-systeem (Applicant Tracking System) nemen we in 2024 in gebruik.

De groei van de gemeenten vraagt ook om meer inzet van het team P&O, met name op de personeelsadministratie en werving & selectie. Wegens capaciteitsproblemen, met name op de personeelsadministratie, hebben we keuzes gemaakt welke werkzaamheden er wel en niet uitgevoerd werden. Voor 2024 wordt er naar duurzame oplossingen gekeken.

Arbeidsmarkt, werving en selectie

In 2023 was de arbeidsmarkt nog steeds krap. Dit maakte het lastig om openstaande vacatures snel in te vullen en goede medewerkers aan ons te binden. Het lukt in de meeste gevallen wel maar kost meer tijd en vraagt meer moeite van P&O en leidinggevenden. We proberen creatief te zijn (bijv. met filmpjes) en hebben ook nog steeds de aanbrenghonus voor medewerkers die succesvol nieuwe collega's weten aan te trekken. In overleg met het P&O-team van Duo+ hebben we eind 2023 de mogelijkheden besproken voor extra capaciteit bij werving en selectie. Door wisseling van medewerkers is het helaas (nog) niet gelukt een goede arbeidsmarktstrategie uit te werken. Wel is er al gekozen voor een nieuwe website voor vacatures (een ATS-systeem) omdat het platform Werken-in-het-Westen in 2024 ophoudt te bestaan.

Trainees

We ervaren nog steeds een krappe arbeidsmarkt en trainees aantrekken is een hele goede manier om starters op deze manier kennis te laten maken met de gemeente. Eind 2023 zijn er vijf trainees in Diemen. De trainees krijgen een contract voor twee jaar waarbij ze minimaal drie opdrachten vervullen in verschillende teams in de gemeentelijke organisatie. Het is een win-win situatie omdat enerzijds de werkdruk wordt verlaagd bij de vaste collega's en anderzijds de trainees ervaring opdoen en zich ontwikkelen. Naast de opdrachten volgen ze ook het Jong Talentenprogramma. Omdat op de reguliere werving van trainees doorgaans HBO/WO-geschoolden reageren, en we in de gemeentelijke organisatie ook behoefte hebben aan MBO-geschoolden, zijn we begonnen met specifieke werving (en specifieke opdrachten en begeleiding) voor startende MBO'ers. Sinds september 2023 zijn er twee MBO-trainees aangesteld die nu ervaring op doen binnen de gemeente. Ook zij doen mee met het Jong Talentenprogramma. Het uitgangspunt is dat we de trainees de mogelijkheid geven om zich te ontwikkelen met alle begeleiding en trainingsmogelijkheden die wij ze bieden. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat we de trainees kunnen boeien en binden door ze vast te kunnen houden op een vaste positie binnen de gemeente na hun trainee periode. Dit is uiteraard afhankelijk van de formatieplaatsen die op dat moment beschikbaar zijn.

Inclusief werkgeverschap

Het project inclusie en diversiteit is gestart in 2020 en in de voorgaande periode zijn randvoorwaarden gecreëerd om enerzijds te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de 'Wet banenafspraken' (Quotumwet), anderzijds voor de ontwikkeling van visie, beleid en maatregelen als het gaat om inclusief werkgeverschap. Eind 2022 heeft het DBR een gezamenlijke visie op inclusie en diversiteit vastgesteld, nadat een panel (onderdeel van de werkgroep inclusie en diversiteit) de contouren daarvoor heeft geschept. Vanaf juni 2023 heeft elke DUO-organisatie zelf de verantwoordelijkheid om verder invulling te geven aan dit thema. P&O monitort jaarlijks hoe elke DUO-organisatie het doet. Duidelijk is daarbij afgesproken, dat voor P&O hierbij alleen de taak ligt om de behaalde resultaten inzichtelijk te maken. De DUO-organisaties zijn zelf verantwoordelijk voor het behalen van resultaten op de Wet banenafspraken en voor een inclusieve- en diverse werkomgeving. P&O zal ter ondersteuning daarvan een 'toolkit' ontwikkelen.

Overhead

Bij de vernieuwing van de Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten (BBV) is de transparantie van de bedrijfsvoeringskosten een belangrijk punt. Het is verplicht voorgeschreven dat de gemeenten inzichtelijk maken wat de overheadkosten zijn. De BBV schrijft voor welke kosten tot de overhead gerekend moeten worden. Onderstaand een gesaldeerd overzicht van de overheadkosten.

Soort kosten	Begroting 2023 primitief	Begroting 2023 totaal	Rekening 2023	Budget resultaat 2023
Diemen 2022	-103	-193	-165	28
Bijdrage Duo+ (gemeenschappelijke regeling)	-7.225	-7.660	-7.442	218
Bijdrage Inkoopbureau Stichting Rijk	-150	-150	-141	9
Directie en bestuursadvisering/-ondersteuning	-2.385	-1.949	-1.770	179
Afdelingsmanagers	-971	-937	-928	9
Ondernemingsraad	-51	-47	-52	-6
Communicatie + participatie	-140	-182	-178	3
Financiën	-50	-50	-24	26
Juridische zaken	-405	-531	-598	-67
Personeel & Organisatie	-254	-104	-90	14
Informatisering & Automatisering	-32	-32	-8	24
Interne dienstverlening	-47	-47	-56	-9
Facilitair	-508	-605	-576	29
Vervoermiddelen	-188	-139	-161	-22
Huisvesting	-1.505	-1.392	-1.599	-208
Overige kosten bedrijfsvoering	-1.022	-1.157	-1.127	30
Verrekening overhead met grondexploitaties en tarieven	365	401	524	123
Totaal overhead	-14.671	-14.773	-14.393	380

De bijdrage aan Duo+ is met ruim € 7,6 miljoen goed voor de helft van de totale overheadkosten. Oorzaak hiervan is dat alle bedrijfsvoeringstaken zijn ondergebracht bij Duo+.

Soort kosten	Specificatie	Begroting 2023 primitief	Begroting 2023 totaal	Rekening 2023	Budget resultaat 2023
Team Administratie Sociaal Domein	Salariskosten	-895	-878	-898	20
Team Sociaal Team Diemen	Salariskosten	-743	-835	-839	4
Team Infra	Salariskosten	-1.708	-1.296	-1.322	26
Team Projecten	Salariskosten	-710	-556	-573	17
Team Ruimtelijke beleid	Salariskosten	-1.629	-1.491	-1.466	-25
Team Beleid Samenleving	Salariskosten	-1.570	-1.705	-1.698	-7
Team Sportbedrijf	Salariskosten	-1.039	-1.112	-1.144	32
Team Sociale Zaken	Salariskosten	-1.505	-1.413	-1.395	-18
Team Wijkbeheer	Salariskosten	-1.430	-1.783	-1.783	-
Team Wmo	Salariskosten	-1.061	-1.001	-1.027	26
Team Gebouwen en Facilitaire zaken	Salariskosten	-903	-928	-941	13
Team Openbare orde en Veiligheid & Vergunningen	Salariskosten	-1.507	-1.184	-1.171	-13
Team Handhaving	Salariskosten	-1.291	-1.009	-999	-10
Team Burgerzaken en KCC	Salariskosten	-1.580	-1.469	-1.485	16
Totaal salariskosten vakafdelingen		-17.571	-16.660	-16.740	81