

Kaders voor de begroting 2023



duc+

Deadline input budgethouders dd. 24 december 2021

Uitvoeringsorganisatie van en voor
Ouder-Amstel, Diemen en Uithoorn

3.2 Bedrijfsvoering

Onderstaand zijn de ontwikkelingen opgenomen die voorzien worden voor 2023 en verder binnen het programma Bedrijfsvoering.

Ontwikkelingen binnen het programma Bedrijfsvoering

Ontwikkeling	Omschrijving
Tijdschrijven.	Het tijdschrijven zal in 2022 verder uitgebreid worden waardoor het voor 2023 mogelijk wordt om koepelvrijstelling aan te vragen. Dit geeft mogelijk een fiscaal voordeel met name voor de taken binnen het programma Burger.
Formatie borgen maatwerk mede i.r.t. Tijdschrijven en financiële afrekening.	Afgesproken is om het maatwerk op basis van werkelijke prestaties af te rekenen. Het bijhouden van het tijdschrijven, doorbelasten en (fiscaal) af te rekenen kost tijd. Deze formatie is niet beschikbaar binnen het team Financiën.
Zaakgericht Werken.	In het kader van Zaakgericht Werken zijn de volgende zaken in 2023 te verwachten: 1. (vervolg) Programma Zaakgericht werken. a. Gevolg: minder groepsmail = meer centrale registratie bij ID. b. Gevolg: meer advieswerk bij ID. 2. Nieuwe versie InProces incl. aanbesteding. 3. Rest Project Archiefachterstanden, inventariseren van hetgeen wel en niet is opgepakt incl. achterstanden die na 2021 zijn ontstaan.
Huisvestingsvisies gemeenten en aansluiting Duo+.	Na Corona, thuiswerken en herstart zijn de gemeenten van plan om een Huisvestingsvisie op te stellen die hen in staat stelt hybride werken en groei te kunnen opvangen. Dit heeft uiteraard per direct gevolgen voor de huisvesting van Duo+.
Uitbreiding Team ID - Facilitair (beleid en advies).	In verband met de ambities van Uithoorn, de groei van Ouder-Amstel en tevens ambities en behoefte van Ouder-Amstel is de huidige formatie van 1 Fte Advies Facilitair onvoldoende. Voor Duo+ was advieswerk in Uithoorn 1 Fte, in Ouder-Amstel 0 Fte, deze werkzaamheden werden door de bodes en leidinggevenden uitgevoerd. Dit past niet in het huidige going concern en de toekomstvisies.
Archiveren bij de bron.	Archiveren bij de bron; archiveren in vakapplicaties bij het ontbreken van een koppeling naar het zaakstelsel betekent voor team ID meer uitvoerende werkzaamheden. Gevolg: uitbreiding formatie.
Centrale registratie nieuwe zaken.	Eén van de aanbevelingen uit het Programma Zaakgerichtwerken lijkt "centrale registratie nieuwe zaken". Wij vermoeden dat hier in het eerste jaar (2023) meer formatie bij nodig is. Later kan dit afgeschaald omdat de controles achteraf minder worden. (verschuiving werkzaamheden).
Informatieveiligheid	Het onderwerp Informatieveiligheid wordt steeds belangrijker door toenemende IT bedreigingen en acties die daarop moeten worden uitgevoerd door Duo+ om de omgevingen veilig te houden. Ook zijn er steeds scherpere eisen vanuit de BIO en aanpalende regelingen waaraan de gemeentelijke ICT moet voldoen. Hiervoor zal meer budget nodig zijn en meer inzet van personeel.
Operation Security Office	Bij het team I&A heeft het cluster systeem-/netwerkbeheer versterking nodig van een OpSec die zich uitsluitend bezighoudt met het bewaken en beheren van de veiligheid van de informatiesystemen en het netwerk. Dit is nieuw werk waarin we bij de huidige bezetting niet kunnen voorzien. Dit vloeit mede voort uit de steeds hogere normen voor Informatieveiligheid.

Ontwikkeling	Omschrijving
Werken met data	Er komen nieuwe vragen vanuit de gemeentes om data te gebruiken in hun processen en bij beleidsvorming, zoals bij het onderwerp ondermijning. Ook schrijft de WOO voor dat overheidsorganisaties data actief openbaar maken. Dit is nieuw werk waarbij I&A data-analisten nodig heeft om hierin te kunnen voorzien.
Arbeidsvoorwaarden en beloning	Per 1 januari 2022 is een nieuwe Cao van toepassing. Het effect van de Cao-stijging in 2023 is een stijging in de loonkosten van 3,49%. Dit verschil zal vooral in 2022 effect hebben omdat Cao-afspraken dan geëffectueerd worden en in dat jaar wordt een eenmalige uitkering uitbetaald. Loonkosten kunnen daardoor in 2023 mogelijk zelfs lager zijn ten opzichte van 2022. De ontwikkeling van de pensioenpremie laat zich lastig voorspellen maar er worden op korte termijn geen verdere stijgingen meer verwacht. De dekkingsgraad van ABP maakt een goede ontwikkeling door. Daarbij staat de rekenrente historisch laag, iedere stijging daarin komt de dekkingsgraden van pensioenfondsen ten goede. Sinds de oprichting van Duo+ zijn functies veranderd, is werk complexer geworden en zijn er nieuwe functies bijgekomen. In 2021 is het functiehuis van Duo+ geëvalueerd. Conclusies en aanbevelingen worden nu afgerond, besluitvorming volgt begin 2022. Dit heeft voor 2022 en verder invloed op de loonkosten, deze zullen na positieve besluitvorming hoger uitkomen.
Arbeidsmarkt	Er is op dit moment sprake van een grote arbeidsmarktcrisps. De voorspelling is dat deze crisps voorlopig nog aanhoudt. In lijn met deze landelijke trend, hebben ook de vier DUO-organisaties steeds meer te kampen met (grote) uitdagingen hun vacatures in te vullen en goede medewerkers aan zich te binden. Dat betekent dat er vanaf 2022 en verder steviger ingezet zal worden op werving en selectie. Te denken valt aan maatregelen als: 1. Goede arbeidsmarktstrategie, waarin met de vier organisaties gezamenlijk opgetrokken wordt maar waar voldoende ruimte blijft voor 'couleur lokaal'. 2. Meer inzet op werving en selectie, met een doorontwikkeling van de W&S functie naar een regiefunctie, samenwerkingsafspraken met W&S bureaus voor specialistische functies of moeilijk in te vullen vacatures, het aanpassen van de website naar een 'werken-bij-site' 3. Meer inzet op boeien en binden van huidige medewerkers, door stevigere inzet op opleiding, ontwikkeling en interne mobiliteit. 4. Traineeships en stagemogelijkheden, een organisatie kan zich met het bieden van traineeships en stagemogelijkheden van onderuit ontwikkelen en voorzien in haar toekomstige personele behoefte. Vanuit het bestuur is de wens geuit om te onderzoeken of de DUO-organisaties op dit onderwerp samen kunnen optrekken. Dit wordt nu door P&O onderzocht. Het inrichten van een traineepool, het samen optrekken met Diemen of het samenwerken met bijvoorbeeld de MRA regio, brengt kosten met zich mee. Hiervoor zal budget worden gevraagd. gaat kosten met zich meebrengen. In verband met de genoemde ontwikkelingen in de arbeidsmarkt, is mogelijk ook extra geld nodig voor de inzet van flexibele beloningsinstrumenten zoals de arbeidsmarkttoelage of een functioneringstoelage om medewerkers aan te trekken en juist te behouden.

Ontwikkeling	Omschrijving
Opleiding en ontwikkeling	Om eigen medewerkers te blijven binden en boeien, maar ook om als organisatie aan de steeds veranderende opgaven, verdergaande (de)centralisaties en meer complex wordende maatschappelijke vragen te blijven voldoen, is het belangrijk meer op opleiding en ontwikkeling worden ingezet. Ook de inzetbaarheid van medewerkers gedurende hun hele loopbaan wordt steeds belangrijker. Hybride werken, een balans tussen privé en werk, zorgtaken en de opgeschoven AOW leeftijd maken het nodig om hier afspraken over te maken. Het opleiden en ontwikkelen van medewerkers gaat door, ook in coronatijd. Sterker nog, corona heeft het online leren versneld. Het aanbod van online materiaal en e-learnings neemt toe. Online leren is flexibel en je kunt het gemakkelijk toesnijden op de individuele behoefte van medewerkers en op speerpunten van de eigen organisatie. In 2022 wordt gestart met de DUO-academie, een online leerplatform voor alle medewerkers binnen de DUO-organisaties. Er wordt gestart met een pilot. Daarna zal met die ervaring het platform in 2023 verder worden ontwikkeld. Naast online opleidingen krijgt het onboarding traject en integriteit een belangrijke plek op dit platform. Additionele kosten hiervoor worden meegenomen in de begroting van 2023.
Vitaliteit/ duurzame inzetbaarheid	Medewerkers moeten langer doorwerken en dat moeten zij op een gezonde manier kunnen doen. Ook in de nieuwe Cao is daarom ook opgenomen dat werkgevers samen met de medezeggenschap een vitaliteitsbeleid inrichten. Verlofsparen kan daarvan een onderdeel zijn, maar ook individuele regelingen met medewerkers. Door de vergrijzing en het achterblijven van verjonging van het personeelsbestand moeten de DUO-organisaties bovendien rekening houden een aanzienlijk verloop vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Die hoge leeftijd kan ook van de werkgevers vragen om maatwerkafspraken te maken. In deze kosten worden nu lokaal voorzien. Duo+ heeft hier geen budget voor. Om in het kader van maatwerk afspraken te kunnen maken, zal voor 2023 een budget hiervoor worden gevraagd.

Ontwikkeling	Omschrijving
Organisatieontwikkeling	Om beter te kunnen voorzien in advies en ondersteuning op organisatieontwikkeling is eind 2021 voorzien in een 0,5 fte adviseur organisatieontwikkeling. De verwachting is echter dat, door externe ontwikkelingen en de (groei-)ambities van de DUO-organisaties, deze formatie moet worden uitgebreid. Het transitieplan P&O krijgt in 2022 haar finale vorm. Om aan de toenemende (complexere) vragen te kunnen blijven voldoen is een uitbreiding op de advies- en ondersteunende functies noodzakelijk. De DUO-gemeenten hebben de nadrukkelijke wens voor een transitie naar een strategisch HRM beleid uitgesproken. Hier zal extra beleidscapaciteit voor nodig zijn. In verband met het pensioen van een van de senior adviseurs zal de expertise op het gebied van functiewaardering vanaf eind 2022 worden uitbesteed/ingekocht. Hiervoor wordt budget gevraagd. Corona heeft ervoor gezorgd dat wij anders zijn gaan denken over werken. We hebben ontdekt dat thuiswerken, hoewel met de nodige uitdagingen kan en ook veel voordelen oplevert. De DUO-organisaties kunnen hier technisch gezien goed in voorzien. Nagedacht wordt over de nu voorliggende periode. We moeten naar alle waarschijnlijkheid accepteren dat Corona een onderdeel in onze samenleving blijft zijn. Dat betekent dat wij na moeten denken over andere werkvormen. Hybride werken wordt in dit geval niet als tijdelijke oplossing gezien maar als een nieuwe werkvorm. Locaties en voorzieningen moeten daarop ingericht worden. Maar ook vraagt dit andere competenties van onze medewerkers. En een andere sturing en controle door de leidinggevenden. Hier zal veel aandacht naar uit moeten gaan in de komende periode en zal gevolgen hebben voor alle DUO-organisaties.
Leiderschapsontwikkeling	Thuiswerken of hybride werken vereist andere skills. Niet alleen bij medewerkers maar ook bij de leidinggevenden. Zij moeten zoeken naar andere manieren om verbinding en voeling te houden met hun teams. Wij zien dat in alle DUO-organisaties mogelijkheden ontstaan voor medewerkers om door te groeien naar leidinggevende functie. Dit is een mooie ontwikkeling. Het zorgt voor meer mogelijkheden voor zittende medewerkers en creëert nieuwe werkplekken voor junior-functies. Van medewerkers die doorgroeien naar leidinggevende functies accepteren wij dat zij nog niet over alle benodigde skills beschikken. Diemen biedt daarvoor een leiderschapstraject. Ook bij Duo+ wordt nu nagedacht over een incompany traject. Bij dit traject kunnen ook de zogenaamde 'high potentials' aansluiten: medewerkers die misschien niet nu, maar wel in de toekomst kunnen doorgroeien binnen de organisatie. In het kader van een wendbare organisatie en het kunnen blijven voldoen aan steeds veranderende opgaven onderzoeken wij de mogelijkheden voor en inhoud van een management development traject voor de vier DUO-organisaties.

Ontwikkeling	Omschrijving
Inclusie, diversiteit en de wet Banenafpraak	De DUO-organisaties hebben in 2021 de bestuurlijke opdracht gekregen meer in te zetten inclusie en diversiteit en op de wet Banenafpraak. Met verschillende projectgroepen en een panel wordt daaraan gewerkt. De werkgroep Banenafpraak adviseert en faciliteert de DUO-organisaties bij het invullen van 'quotumbanen'. Doelstelling is om in 2024 de quota voor alle organisaties behaald te hebben. De visie op inclusief werkgeverschap, gaat onderdeel zijn van de gezamenlijke werkgeversvisie. Aanbieden van een concept visie op inclusief werkgeverschap staat gepland in het 1^e kwartaal van 2022. Besluitvorming en vaststellen van een visie op Inclusief werkgeverschap en het faciliteren van quotumbanen heeft een aanpassing van beleid, richtlijnen, maar ook van werkplekken tot gevolg.
Arbozorg en agressie	Binnen team P&O is geen capaciteit en kennis beschikbaar om uitvoering te geven aan verplichte arbotaken. Dat is voorheen ook niet het geval geweest. Voor 2023 wordt daarom om structureel budget gevraagd, hierin te kunnen voorzien, door het aannemen van een preventiemedewerker (1fte) voor alle DUO-organisaties. De benodigde specialistische- en beleidstaken, zullen blijven worden uitbesteed. Hiervoor is eveneens structureel budget gevraagd. Agressie is een punt van aandacht. Er is een beleid, maar er moet worden beoordeeld of dit voldoende toereikend is. Naast de verplichte arbotaken zal daarom ook de uitvoering van het agressiebeleid onderdeel zijn van het takenpakket van de preventiemedewerker. Een van de nog openstaande acties uit het agressiebeleid, is het aanbieden van agressietrainingen aan de medewerkers. Deze trainingen zijn noodzakelijk en zullen DUO-breed voor extra kosten gaan zorgen.
Basis op orde	In 2021 is ingezet op standaardisering en automatisering van de workflows. Er is daarbij vooral gebruik gemaakt van de mogelijkheden waarin de huidige applicaties kunnen voorzien. Om een verdere slag te kunnen slaan is een uitbreiding daarop gewenst. Dit zal extra kosten met zich meebrengen maar die zullen zich door een hogere efficiency bij uitvoering van het werk voor een besparing gaan zorgen. Denk hierbij aan de mogelijkheid voor medewerkers om direct stukken in hun personeelsdossier te kunnen opslaan. Het contract (en dus ook de kosten) van Timetell, het tijdregistratiesysteem gebruikt door Diemen, is bij Duo+ ondergebracht. Duo+ berekent de kosten volgens de verdeelsleutel door. Door de groei van het aantal gebruikers, zullen de kosten van het contract ook hoger zijn.