

Eerste voortgangsrapportage 2024



duc+

Speerpunt	Kwaliteit
Wat is de stand van zaken?	Zaaksysteem Met gemeenten Amstelveen en Aalsmeer (zgn. 'AA'-organisatie) is een gezamenlijk traject gestart in de voorbereiding tot de aanschaf van een nieuw zaaksysteem. De eerste fase van het gezamenlijk opstellen van een Programma van Eisen en Wensen is afgerond. Belangrijke voordelen van dit traject zijn het delen van kennis tussen de verschillende organisaties, wat vooral in de beheerfase belangrijk is, en het te verwachten aanmerkelijke kostenvoordeel bij gezamenlijke aanschaf van een nieuw zaaksysteem. In Q2 en Q3 2024 zal samen met de AA-organisatie een marktverkenning gaan plaatsvinden. Ingebruikname van een nieuw zaaksysteem zal waarschijnlijk echter niet eerder zijn dan 2026. Omgevingswet Er wordt nog steeds hard gewerkt aan de implementatie van de Omgevingswet die per 1 januari 2024 in werking is getreden. Bijvoorbeeld voor wat betreft (de doorontwikkeling van) de inrichting van een aantal nieuwe informatiesystemen. 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 de loop van 2024 zal hier een voorstel voor komen.

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?	De vaststelling van het informatiebeleidsplan heeft in 2022 plaatsgevonden. Hierna is gestart met het uitwerken en implementeren van een concrete uitvoeringsagenda die op operationeel niveau handen en voeten geeft aan het meer strategische informatiebeleidsplan, met een doorlooptijd t/m de huidige bestuursperiode in 2026.
Wat is de stand van zaken?	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 2023 en Q1 2024 gehouden workshops met alle opdrachtgevers geprioriteerd. De verdere uitwerking wordt in Q2 2024 met het OGON gedeeld.

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?	Digitaal werken ontwikkelt zich in hoog tempo en hier moet adequaat op ingespeeld worden. Duo+ heeft hierbij de verantwoordelijkheid om kennis te delen, taken in te richten en te adviseren over de werkprocessen om de archieven kwalitatief op orde te krijgen en te houden. Daarnaast hebben alle organisaties een eigen verantwoordelijkheid om zaakgericht te werken en er voor te zorgen dat er geen achterstanden ontstaan. In 2020 vielen alle vier de organisaties onder verzwaard toezicht in het kader van het interbestuurlijk toezicht (IBT).

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. Door verloop bestaat de bemensing van het programma nu uit de procesmanager en een (nieuwe) projectmanager. Om het programma weer op snelheid te brengen vullen zij samen de rol in van kwartiermaker. Tegelijkertijd wordt er gezocht naar een vaste programmamanager. Verdere invulling van het team volgt later in 2024. Verder is er formatieuitbreiding gekomen bij PiA (Postintake en Archief) van team Interne Dienstverlening. Het programmateam moet meer zwaarte, daadkracht en beslisvermogen opleveren waarbij het voor alle medewerkers van de DUO-organisaties duidelijk is dat zaakgericht werken geen vrijblijvende keuze is maar een verplichting. Hiermee komt het archiefbeheer ook beter onder controle.

4.2.4 Doorontwikkeling P&O

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Doorontwikkeling P&O
Wat willen we ervoor doen?	In 2023 is het ingezette transitieproces volledig doorgevoerd. Dit proces is ingezet om de structuur te wijzigen en te investeren in houding en gedrag (eigenaarschap en zelforganiserend vermogen). Door de vorming van adviesteams is een betere aansluiting gevonden bij de vraagstukken van de partnerorganisaties, en daarmee is professionelere dienstverlening tot stand gekomen. In 2024 zal worden ingezet op de doorontwikkeling en toekomstbestendigheid van het team P&O.
Wat is de stand van zaken?	2024 is gestart met het doorontwikkelplan 'basis op orde'. Hiermee wordt ingezet op de doorontwikkeling en toekomstbestendigheid van het team P&O. Belangrijk onderdelen zijn het verstevigen van de personeelsadministratie en het sturen op taak- en rolduidelijkheid voor alle functies binnen het team. Werkprocessen en werkzaamheden worden efficiënter ingericht of verder geautomatiseerd, waardoor de personeelsadministratie minder kwetsbaar wordt en er meer ruimte ontstaat voor ondersteuning op de adviesfuncties. Die beweging zorgt ook voor meer ruimte bij de adviesfuncties zelf, waardoor zij binnen hun advisering tijd krijgen voor meer ondersteuning en verdieping. Ook wordt er nu ingezet op het verder verstevigen van de functie van P&O partner binnen de structuur van het werken met adviesteams.

4.2.5 Inclusief werkgeverschap en de Wet banenafpraak

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Inclusief werkgeverschap en de Wet banenafpraak
Wat gaan we ervoor doen?	In 2022 is een visie op inclusie en diversiteit door de werkgevers vastgesteld. Vanaf 2023 wordt deze vertaald in maatregelen en beleid. P&O ondersteunt en faciliteert de werkgevers daarbij. Hoewel een inclusieve en diverse werkomgeving vooral gaat om houding en gedrag, en hier dus voortdurend aandacht naar moet uitgaan, is de verwachting dat P&O in 2023 het project kan afsluiten en kan teruggeven aan de individuele werkgevers. Dat geldt ook voor de invulling van de Wet banenafpraak. Vanaf 2024 geldt dan dat de gemeenten en Duo+ op grond van de Wet banenafpraak een verantwoordelijkheid hebben om mensen met een arbeidsbeperking te ondersteunen om aan het werk te komen. Hier liggen kansen in combinatie met het invullen van een maatschappelijke verantwoordelijkheid. P&O zal hierbij waar nodig adviseren en ondersteunen.
Wat is de stand van zaken?	P&O heeft het project afgesloten. 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 banenafpraak en voor een inclusieve- en diverse werkomgeving. P&O zal hierbij uiteraard wel kunnen ondersteunen en zal daarvoor in 2024 een 'toolkit' ontwikkelen. Vanuit P&O is de werkgroep Banenafpraak beschikbaar voor advies en ondersteuning.