

Programmabegroting 2021

21-12-2020



4.4 Paragraaf bedrijfsvoering

Bedrijfsvoering houdt alle activiteiten in die de gemeentelijke organisatie in staat stelt duurzaam te presteren en maatschappelijke waarde te creëren. Denk aan personeelsbeleid, huisvesting, informatievoorziening en ICT, inkoop en de planning en control cyclus. Een goede bedrijfsvoering is voorwaarde voor het uitvoeren van en het 'in control' zijn over de primaire taken en bedrijfsprocessen. Het uiteindelijk doel is een bedrijfsvoering die ervoor zorgt dat de beschikbare middelen zo goed mogelijk renderen om de gewenste maatschappelijke effecten te halen.

Gemeenschappelijke Regeling Duo+ Dienstverleningsovereenkomst (DVO)

De uitvoering van de bedrijfsvoeringstaken wordt voor Uithoorn door de Duo+ organisatie uitgevoerd. En is erop gericht om de organisatie van Uithoorn hiermee goed te ondersteunen. Om daarbij te kunnen sturen op de gewenste dienstverlening in relatie tot de bij te dragen kosten, wordt er gewerkt met DVO's. Dit werken met DVO's blijft een continu ontwikkelproces. Op basis van de ervaringen uit de voorgaande jaren wordt de systematiek doorontwikkeld om zo goed en zo inzichtelijk mogelijk de gewenste prestaties geleverd te krijgen tegen de daarbij behorende kosten.

Organisatieontwikkeling

In de voorgaande jaren is kritisch gekeken naar het functioneren van de eigen organisatie. De veranderende omgeving, de specificering van de eigen organisatie naar een strategie-, beleid- en regiegemeente (waarbij uitvoerende taken onder andere bij Duo+ liggen) en de rol die van ons verwacht wordt in het maatschappelijke veld, vragen om het verder professionaliseren van de Uithoornse ambtenaar en de ambtelijke organisatie. Denk aan de dienstverlening, de participatie van burgers en organisaties, de rol van Uithoorn in de regio (AM en MRA), de regie op het netwerk van instellingen en organisaties waar Uithoorn mee samenwerkt, het opgavegericht werken, het sturen op maatschappelijke effecten, en ook de interne Uithoornse werkwijze. Voor 2021 betekent dit dat met een ontwikkelprogramma de vaardigheden en competenties van onze medewerkers worden versterkt. Zodat de organisatie gereed is voor toekomstige opgaven. Daarbij wordt ook gekeken naar de uitkomsten van het bestuurskrachtonderzoek waaraan in 2020 is gewerkt. De relevante conclusies worden meegenomen in het ontwikkelprogramma.

Human Resource Management

Personeel en Organisatie

Onze organisatie staat of valt met de kwaliteit van onze medewerkers. In deze veranderende samenleving is het belangrijk dat zij een goede balans hebben tussen werk en privé. Zeker nu door de coronacrisis medewerkers meer thuis werken. Er wordt gekeken hoe medewerkers goed gefaciliteerd kunnen worden. Zodat ze hun werk kunnen blijven doen en er een goede balans blijft bestaan tussen werk en privé.

Opleiding en ontwikkeling, maar ook andere vormen van 'leren', worden steeds belangrijker om niet alleen de nodige kennis maar ook de nodige competenties in huis te hebben. Denk daarbij aan coaching, kennis en inzichten delen, feedback geven & ontvangen en het leren van 'best practices'. Een lerende organisatie, die de focus legt op de juiste man/vrouw op de juiste plek én op het juiste moment. Daarom is 'duurzame inzetbaarheid' een speerpunt in de HR-kalender 2020 die doorwerkt in 2021. Het is belangrijk dat er steeds aansluiting is met de ontwikkelingen en dat onze professionals daar zo goed mogelijk op voorbereid worden.

Inclusief werkgeverschap

Eén van de punten van dit gezamenlijk werkgeverschap is het thema 'inclusiviteit', wat haar wettelijk kader kent in de wet Banenafspraken. Bij inclusief werkgeverschap staat gelijkwaardigheid en diversiteit voorop, ongeacht gender, afkomst, levensovertuiging, fysieke en mentale beperkingen. Inclusief werkgeverschap is een logisch gevolg van een visie op werkgeverschap waarbij talentontwikkeling en duurzame inzetbaarheid centraal staan. Met de focus op talent en inzetbaarheid ontstaat een werkomgeving waarin plaats wordt geboden aan een diverse groep mensen. Deze diversiteit aan werknemers binnen de organisatie draagt bij aan een dienstverlening die meer aansluit op de diverse behoeften van de inwoners, organisaties en bedrijven binnen onze gemeenten.

Binnen de Quotumwet wordt van overheden gevraagd mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen. De Duo gemeenten spannen zich maximaal in om het aan hen gevraagde quotum in gezamenlijkheid met de Duo+ uitvoeringsorganisatie in te vullen. In de ontwikkeling van een Visie op Werkgeverschap vormt het zogenoemde Inclusieve werkgeverschap, met inbedding van de verplichtingen rondom de quotumwet, een belangrijke peiler.

HR-visie

De visie op het werkgeverschap biedt richting voor de ondersteuningsopdracht aan het team P&O van Duo+. Omdat het team Personeel en Organisatie niet aan de door Uithoorn gewenste kwaliteitseisen en dienstverlening voldeed, heeft in 2020 een transitie van dit team plaatsgevonden. In 2021 en 2022 wordt verbetering van de advieskwaliteit, en de reductie daarbij van de kwetsbaarheid gevraagd.

Financiën

Digitale P&C-documenten

In 2021 willen we de ontwikkeling van de Planning en Control (P&C) documenten doorzetten. We gebruiken nu voor de 4 Duo organisaties één applicatie om de P&C-documenten digitaal op te stellen. Dit gaat eraan bijdragen dat de begroting, de rapportages en de jaarstukken efficiënter kunnen worden opgesteld met een betere kwaliteit.

Digitalisering en optimalisering financiële administratie

Duo+ verzorgt de financiële administratie van de gemeente Uithoorn. De vier organisaties werken met één pakket met als doel om de kwetsbaarheid te verminderen en de kwaliteit te verhogen. Het verder verbeteren en digitaliseren van de processen van de financiële administratie vergt continu aandacht. Ook in 2021 wordt hier aan gewerkt.

Juridische Zaken

De dienstverlening van Juridische Zaken volgt de externe ontwikkelingen. Zij is daarbij ondersteunend en aanvullend op de overige juridische functies binnen de DUO-organisaties. Te denken valt aan aanscherping van privacywetgeving, het omgaan met WOB-verzoeken, de Wet open overheid en de Wet elektronische publicatie. In de loop van 2020 is gestart met invoering en implementatie van juridische kwaliteitszorg (JZK). De activiteiten zullen nog voor een belangrijk deel doorlopen in 2021. JZK staat voor de manier waarop we gezamenlijk de juridische kwaliteit van het handelen van de organisatie(s) kunnen verbeteren. Daaronder vallen de implementatie van instrumenten zoals: Audit/ Juridische Quick scan, het geven van cursussen en begeleiding, het ontwikkelen en aanbieden van handreikingen en modellen.

Informatisering en automatisering (I en A)

Vervanging hardware

Er wordt invulling gegeven aan een actieve vervangingsplanning gebaseerd op een economische levensduur van computers etc. van in beginsel vijf jaar (voor mobiele telefoons drie jaar). Mede als gevolg van de coronacrisis wordt daarbij gekeken hoe aan de toenemende behoefte aan flexibel (mobiel) werken kan worden voldaan en hoe daarbij aan de diverse eisen kan worden voldaan die bijvoorbeeld de informatieveiligheid en de archivering daaraan stellen.

Doorontwikkeling applicatiebeheer

Reductie van kwetsbaarheid en verhoging van kwaliteit is de continue opgave voor professionalisering van het functioneel applicatiebeheer. In dat kader wordt bij voortdurende gestuurd op harmonisatie van het applicatielandschap tussen de verschillende organisatieonderdelen. Ook vindt evaluatie van het functioneel applicatiebeheer plaats afgezet tegen de gewenste dienstverlening. Doel is de dienstverlening en ondersteuning van Duo+ aan onze organisaties naar een hoger plan te tillen. Zodat de verschillende werkprocessen beter ondersteund worden.

Zaakgericht werken

In 2021 is het borgen van zaakgericht werken, mede door invoering archiefdiscipline, het belangrijkste aandachtspunt. Een zaakstelsel als InProces is hieraan ondersteunend maar niet leidend. Bewust worden van de gevolgen van procesgericht en digitaal werken is voor alle vier organisaties een belangrijk aandachtspunt.

Interne Dienstverlening

De werkzaamheden worden in Duo+ verband nog verder geoptimaliseerd op facilitair gebied. Daarbij wordt bekeken welke invloed de corona-crisis heeft op de dienstverlening en hoe die voor de langere termijn weer moet worden vormgegeven. In 2021 krijgt verbreding van de inzet van de servicedesk dit een vervolg zodat deze in de lijn van één ingezet kan worden voor de totale bedrijfsvoering.

Communicatie

In 2020 is gewerkt aan het opstellen van een communicatievisie. Op basis hiervan zal dienstverlening op het gebied van communicatie verder uitgewerkt worden, om deze goed aan te laten sluiten bij de bestuurlijk en ambtelijke vraag. Dit laatste kan gevolgen hebben voor de organisatie inrichting, de capaciteit en de kwaliteit van communicatie. Hiervoor wordt in overleg met Uithoorn door Duo+ in 2021 een plan gemaakt, dat wordt afgestemd met de raadscommunicatiewerkgroep.

Ontwikkeling personeelslasten/formatie

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de formatie en personeelslasten van de gemeente Uithoorn.

Organisatie (bedragen x € 1.000)	Afdeling	type lasten	Fte's	2021	2022	2023	2024
Bestuurlijke organisatie	Raad	Directe	21,0	319	319	319	319
	Burgemeester	Directe	1,0	149	149	149	149
	Wethouders	Directe	3,0	382	382	382	382
	Griffie	Directe	1,9	175	175	175	175
Totaal bestuurlijke organisatie			27	1.025	1.025	1.025	1.025
Ambtelijke organisatie	Directie	Overhead	4,0	492	492	492	492
	Organiseren	Overhead	6,7	495	495	495	495
	Leven	Directe	25,0	2.667	2.667	2.667	2.667
	Wonen en Werken	Directe	11,8	1.145	1.145	1.145	1.145
	Grondbedrijf en vastgoed	Directe/ Overhead	10,2	879	879	879	879
Totaal ambtelijke organisatie			58	5.678	5.678	5.678	5.678
Totaal			85	6.703	6.703	6.703	6.703

Indicatoren

Omschrijving	Jaarstukken 2019	2021
Arbeidsverzuim (%)	8,6%	8,5%
Personeelsverloop (%)	14,5%	11%
Aantal vacatures * (% v/d formatie)	18,6%	20,8%
Doorlooptijd te betalen facturen in dagen	27	30
Overhead uitgedrukt in % van directe P-lasten	76%	79%
Aantal fte formatie per 1.000 inw. (verplicht)	2,0	2,0
Aantal fte bezetting per 1.000 inw. (verplicht)	1,6	1,6

*Aantal vacatures: In de prognose is geen rekening gehouden met extra uitstroom wegens pensioengerechtigde leeftijd (vergrijzing).

Uit de tabel blijkt dat de overheadkosten zijn gestegen ten opzichte van 2019. Dit wordt voor een aanzienlijk deel veroorzaakt door de stijging van de salariskosten als gevolg van het CAO-akkoord voor gemeenteambtenaren, dat in de zomer van 2019 is overeengekomen. Dit geldt ook voor de personeelslasten van Duo+ en daarmee de bijdrage aan Duo+. Daarnaast heeft een herverdeling plaatsgevonden van de Duo+ bijdrage naar de taakvelden binnen de programma's. Deze herverdeling is gebaseerd op de Duo+ begroting 2021 en gaat in 2021 in. Tot die tijd is de verdeling over de taakvelden gebaseerd op de historische inbreng, de oude situatie van voor Duo+. Bij de herverdeling naar de taakvelden binnen de programma's is rekening gehouden met de herbeoordeling van de BTW labeling die in 2019 is gedaan.