

Tweede voortgangsrapportage 202



duc+

3 Algemene ontwikkelingen

3.1 Duo+

3.1.1 Directiemodel

De directie bestaat uit een algemeen directeur die tevens directeur Bedrijfsvoering is, een directeur Buurt en Burger, de concern-controller die tevens leiding geeft aan de Staf waaronder het VIC-team, de inkoop, de informatieveiligheid, een bestuursadviseur en directiesecretarissen. Deze zorgen voor de verbinding met de DUO-gemeenten via het opdrachtgeversopdrachtnemersoverleg (OGON).

Het vigerende directiemodel is rond afgelopen jaarwisseling geëvalueerd. Begin 2021 heeft dit geleid tot bijstelling en verduidelijking van de verantwoordelijkheden binnen de nieuwe directiestructuur. Dit is zichtbaar gemaakt in een nieuw organogram.

3.1.2 Doorontwikkeling Governance

Voor de zomer is de notitie "Governance" opgesteld om tot een verscherping op de sturing vanuit het bestuurlijk perspectief te komen. Afgesproken is de Governance doorontwikkeling in gezamenlijkheid met de vier organisaties op te pakken.

Bij de eerste bespreking in het DBR is naar voren gekomen dat er een verschil van karakter is in de afdelingen Buurt en Burger en de afdeling Bedrijfsvoering. Dit wordt meegenomen in het vervolg.

3.1.3 Missie, Visie en Kernwaarden

In 2020 zijn de Missie, Visie en kernwaarden voor Duo+ vastgesteld. De volgende stap is het laden van dit concept op teamniveau. Inmiddels zijn voor globaal de helft van het aantal teams de kernwaarden vertaald naar wat dit voor het team betekent. De overige teamsessies waren in maart jl. gepland, maar deze zijn in verband met de Coronacrisis niet doorgedaan. Zodra het weer mogelijk is worden de vervolgsessies gepland. Ook zal dan gekeken hoe het verdere verankeringsproces vormgegeven kan worden.

Zichtbaarheid management

De zichtbaarheid van het management heeft continu aandacht. Dit gaat met name om aandacht voor de mens en benaderbaarheid van de directie en teamleiders. In 2021 is ingezet op het maandelijks aansluiten van de directie op teamoverleg(gen). Daardoor worden meer Duo+ -ers bereikt en wordt ingezet in het ophalen van datgene wat men bezig houdt. Eind dit jaar wordt geëvalueerd of dit een werkvorm is dat voortgezet gaat worden.

Gideonsbende

Vanuit de missie, visie en kernwaarden wordt een rol gevraagd die zich inzet op de cultuur van samen. Daardoor is een nieuwe opdracht ontstaan onder het verlenen van decharge voor de huidige opdracht aan de Gideonsbende. Het doel van de nieuwe opdracht is de vier organisaties meer met elkaar te verbinden, daarmee is het een verbreding van de opdracht van alleen Duo+ ook naar de DUO-gemeenten. Inmiddels is er een nieuwe groep gestart met leden uit de vier organisaties. In het najaar presenteert de Gideonsbende zich en wordt de nieuwe naam onthult.

3.2 Programma Staf

3.2.1 VIC

De wetgeving met betrekking tot het Incontrol Statement komt dit jaar niet rond. Dit betekent dat de invoering hiervan doorgeschoven is naar 2022. Deze nieuwe wet voorziet erin dat het college van Burgemeester en Wethouders de rechtmatigheidsverklaring aan de Raad afgeeft in plaats van de accountant. Voor Duo+ betekent dit dat de algemeen directeur vanaf 2022 de rechtmatigheidsverklaring afgeeft aan het bestuur van Duo+. Voor het afgeven van de rechtmatigheidsverklaringen door de colleges van Burgemeester en Wethouders en de directeur van Duo+ is het wel noodzakelijk dat de interne beheersing van de organisaties op orde is. In verband hiermee is in 2019 is het project "professionalisering van de interne controle" voor de gehele DUO-organisatie opgestart. Dit project voorziet in het verbeteren van de interne beheersing. Hiertoe zijn vrijwel de meeste processen opnieuw tegen het licht gehouden en opnieuw beschreven. Daarbij is per proces vooral gekeken naar