

Tweede voortgangsrapportage 202



duc+

4 Samenwerking

4.1 Duo+

4.1.1 Organisatie dag

Normaliter vindt jaarlijks een terugkerend evenement plaats voor de vier organisaties omwille van verbinding. Per 1 januari van dit jaar bestond Duo+ 5 jaar. Het idee was om komende zomer alsnog een zomerfeest te organiseren waarbij tegelijkertijd wordt stilgestaan bij dit Lustrumfeest. Vanwege de beperkende Coronamaatregelen wordt het (Lustrum)-feest verplaatst naar volgend jaar.

4.1.2 Corona / herstart

Corona is een onderwerp wat iedereen raakt en wat in gezamenlijkheid binnen de vier DUO-organisaties wordt opgepakt en aangepakt. Voor een goede en gedegen samenwerking is onder voorzitterschap van Uithoorn de Stuurgroep Herstart opgezet en zijn de vier DUO-organisaties vertegenwoordigd. De stuurgroep is voornamelijk gericht op het in goede banen leiden van de terugkeer naar kantoor na corona. In dat kader analyseert de stuurgroep iedere persconferentie en verzorgen zij van tijd tot tijd communicatie richting de volledige DUO-organisatie. Gezien de recente ontwikkelingen, versoepelingen en weer beperken is de communicatie nu juist gericht op het informeren van de organisatie over wat er wel en (nog) niet mogelijk is om elkaar te kunnen ontmoeten. Naast losse berichtgeving vanuit de directies, is er vanuit de stuurgroep een Intercommgroeps pagina gestart zodat de hele organisatie op één punt alle informatie kan terugvinden.

Herstart

Het DBR heeft de opdracht voor “de terugkeer naar kantoor” bij de stuurgroep neergelegd. Hiervoor is een externe projectleider aangenomen en de projectgroep Herstart gevormd om dit uit te werken. Binnen de projectgroep zijn alle verschillende disciplines vertegenwoordigd. Het doel is om een plan op te stellen hoe we op een gegeven moment terug naar kantoor kunnen om te ontmoeten, te werken en wat daarvoor nodig is.

Op dit moment wordt de huidige situatie in kaart gebracht en de planning opgesteld. Daarna zullen de uitgangspunten en randvoorwaarden worden geformuleerd en scenario's worden uitgewerkt voor wat er nodig is. Deze zullen worden voorgelegd aan het DBR.

Onderdeel van de opdracht is het inrichten van het hybride (gedeeltelijk thuis en gedeeltelijk op kantoor) en plaatsafhankelijk werken. Dit alles is een tussenstap en vooruitlopende op de huisvestingsvisies.

4.2 Programma Staf

4.2.1 Inkoop

De laatste jaren zijn de wet- en regelgeving voor inkoop en aanbesteding aanmerkelijk veranderd maar zeker ook complexer geworden. Dat het complexer geworden is, is mede af te leiden uit de (rechtmatigheid) fouten die de afgelopen jaren bij de diverse inkoop en aanbestedingstrajecten gemaakt zijn binnen de DUO-organisatie maar zeker ook uit het groeiende aantal vragen over inkoop en aanbesteding.

Hoewel het de laatste tijd beter gaat blijft binnen de DUO-organisatie toch wel de vraag centraal staan of de organisatie voldoende ingespeeld is op de strakkere wet- en regelgeving en/of de organisatie daar nog wel afdoende op ingericht is. In verband hiermee is aan een extern adviseur gevraagd om de organisatie van de inkoopfunctie van de gehele DUO-organisatie door te lichten en een advies te geven over de meest voor de hand liggende organisatievorm voor de inkoopfunctie binnen de DUO-organisatie.

Tevens bleek dat de gewijzigde en aangescherpte regelgeving nog niet geborgd was in een actuele nota inkoop en aanbesteding binnen de DUO-organisatie. De beleidsnota's van de gemeenten en van Duo+ waren gedateerd en verschillend. Aan dezelfde externe adviseur is ook gevraagd om een nota inkoop en aanbesteding voor de DUO-organisatie te schrijven die actueel en uniform is. Het organisatieadvies en de nota inkoop en aanbesteding zijn opgeleverd en inmiddels door de gemeente Ouder-Amstel en Duo+ vastgesteld. De gemeenten Diemen en Uithoorn volgen nog. Ook zijn er handboeken uitgewerkt. In deze handboeken zijn onder meer de processen opgenomen maar is ook aandacht besteed aan maatschappelijk verantwoord

inkopen. Deze handboeken zullen in de tweede helft van het jaar ter vaststelling aan de DUO-gemeenten en Duo+ aangeboden worden.

Daarnaast is een projectleider inkoop aangesteld. Deze projectleider gaat de toekomstige organisatie van de inkoopfunctie verder uitwerken. De intentie is dat in 2022 een begin gemaakt kan worden met de vorming van de nieuwe inkooporganisatie binnen de DUO-organisatie. Verder gaat de projectleider in de tweede helft van dit jaar een spendanalyse inkoop maken, het contractmanagement verder uitwerken, als vraagbaak gaan fungeren voor alle vragen binnen de DUO-organisatie die te maken hebben met inkoop en aanbesteding en de inkoopcontactgroepen aansturen en omvormen.

4.3 Programma Bedrijfsvoering

4.3.1 Programma Integrale Dienstverlening

De uitvoeringsorganisatie Duo+ is volop in ontwikkeling om over de gehele breedte de kwaliteit van de dienstverlening en de samenwerking te verbeteren. Onder leiding van een programmamanager zijn de eerste stappen gezet in de voorbereidingsfase om de dienstverlening beter aan te laten sluiten op de verwachtingen van de gemeenten in de realisatie van hun dienstverlening aan burgers, bedrijven en bezoekers. Het programma is geborgd door een stuurgroep bestaande uit de vier algemeen directeuren van de DUO-organisaties, waarbij in het proces een aantal afwegingsmomenten is in gebouwd.

De doelstellingen van het programma zijn:

- Integraliteit bevorderen in de gehele dienstverleningsketen: er wordt gewerkt vanuit nevenschiktheid in het realiseren van de dienstverlening (richting opdrachtgevers en inwoners);
- Cultuur van samenwerken realiseren in en tussen alle schakels van de keten;
- Het doen ontstaan van een logische keten voor het geheel van de dienstverlening;
- Rollen, taken en verantwoordelijkheden zijn duidelijk;
- Houding en gedrag worden leidend voor de veranderkracht en vormen daarmee ook de basis voor toekomstige verandering.

4.3.2 Gezamenlijk werkgeverschap

Dit onderwerp heeft in 2021 nog geen voortgang gehad. Enerzijds ligt hier de wisseling van gemeentesecretarissen aan ten grondslag, anderzijds was de trekker van dit onderwerp geveld door Corona. Er is nu afgesproken dat er deze zomer een samenvatting wordt gemaakt van wat er tot nu toe is besproken. In september (Q3) komt er met het DBR en een afvaardiging van de COR een vervolgssessie over hoe nu verder.

4.3.3 Inclusief werkgeverschap

Het project inclusief werkgeverschap gaat over invulling geven aan inclusief werkgeverschap in de breedste zin. Hierbij is het voldoen aan de wettelijke verplichtingen onder de Wet banenafpraak een belangrijk onderdeel. In de eerste fase is daarom primair gekeken naar de Wet banenafpraak. In de tweede fase is de focus gaan liggen op het maken van een inventarisatie voor wat betreft de Wet banenafpraak en een oriëntatie op inclusief werkgeverschap. De laatste fase is inmiddels in gang gezet. Er is een plan van aanpak opgesteld om de gemaakte plannen uit te voeren en te implementeren. Een panel gaat aan de slag met een gezamenlijke visie op inclusief werkgeverschap. Hiervoor zijn recent de visie en ambities bij de verschillende DUO-werkgevers, het bestuur van Duo+ én de colleges opgehaald. De verwachting is, dat het panel hiermee in het vierde kwartaal van 2021 een gedragen concept-visie ter besluitvorming kan aanbieden. De visie op inclusief werkgeverschap zal een onderdeel zijn van de gezamenlijke werkgeversvisie.

In afwachting op deze visie (en daaruit afgeleid beleid), hebben de werkgevers aangegeven dat zij wél al hun huidige inspanningen als inclusieve werkgevers willen meten. Als startpunt hiervoor geldt een zogenaamde nulmeting. Deze nulmeting (Inclusiescan) wordt nu uitgevoerd tezamen met onderzoeksbureau AnalitiQs. De resultaten hiervan zullen na het zomerreces aan de organisaties worden gepresenteerd. Het voornemen is, om een dergelijk onderzoek eens in de twee jaar te herhalen. Voor de huidige meting/scan is additioneel budget gevraagd (niet eerder opgenomen in de begroting) van € 8.000. Duo+ zal de kosten volgens de verdeelsleutel bedrijfsvoering doorbelasten aan de andere organisaties.