



# Ouder-Amstel Begroting 2021-2024

29-09-2020



## Paragraaf Bedrijfsvoering

Bedrijfsvoering houdt alle activiteiten in die de gemeentelijke organisaties in staat stellen 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 uitoefenen van en het 'in control' zijn over de primaire taken en bedrijfsprocessen.

De uitvoering van de bedrijfsvoeringstaken wordt voor Ouder-Amstel door de Duo +-organisatie uitgevoerd en is erop gericht om de organisatie van Duo+, in relatie tot die van de gemeente, steeds beter neer te zetten. De administratieve en overige beheersprocessen worden zo efficiënt en doelmatig mogelijk vormgegeven. Het uiteindelijke doel is een bedrijfsvoering met een hoge kwaliteit, een beperking van de kosten ('beter voor minder') en een verminderde kwetsbaarheid. In 2021 wordt ingezet op het verder professionaliseren en ontwikkelen van de organisatie Duo+ en de bedrijfsvoeringsprocessen die Duo+ voor de vier DUO-organisaties uitvoert.

### Stafbureau

#### Dienstverleningsovereenkomst (DVO)

Om te kunnen sturen op de gewenste dienstverlening in relatie tot de bij te dragen kosten zijn de DVO's geactualiseerd. De staf is uitgebreid met de de Verbijzonderde interne controle (VIC). Dit was voorheen nog binnen het team Financiën ondergebracht. Door de VIC op te nemen binnen de Staf is een meer onafhankelijke positie gecreëerd. Daarnaast zal de staf versterkt worden met een bestuursadviseur om de gewijzigde structuur van de directie te kunnen ondersteunen.

#### Verbijzonderde interne controle (VIC)

De VIC is wederom opgebouwd binnen de formatie van Duo+. De verwachting is dat hiermee de taakvervulling van de VIC naar wens uitgevoerd kan worden. De verdere voorbereiding voor het "In Control Statement 2021" zal in 2020 opgepakt worden en doorlopen in 2021 doorlopen. Dit houdt ook in dat interne controles in de processen van Ouder-Amstel opgenomen gaan worden. De VIC krijgt dan meer de rol om te toetsen of de uitgevoerde controles binnen het proces zelf toegepast zijn.

### Inkoop

Iedere organisatie heeft een contactpersoon inkopen benoemd welke deelneemt aan het inkoopplatform. Ook Stichting Rijk maakt onderdeel uit van dit platform. Hierdoor wordt de inkoopfunctie beter geborgd, vindt er kennisdeling plaats en verbetert de aansluiting en afstemming tussen de vier organisaties. Naast verbetering van de kwaliteit van inkopen en aanbesteden vindt ook bundeling van opdrachten plaats, waar mogelijk.

Een gemeente koopt veel in. Het inkoopbudget kan ingezet worden om (markt)partijen uit te dagen slimme, eerlijke en vernieuwende oplossingen te bieden die bijdragen aan een groene, duurzame en sociale gemeente. Op dit moment is Duo+ bezig met het actualiseren van het inkoop- en aanbestedingsbeleid, Maatschappelijk verantwoord inkoop beleid (MVI) wordt hierin opgenomen. De gemeente Ouder-Amstel heeft op dit moment geen MVI beleid; in 2021 zullen we onderzoeken op welke wijze we invulling kunnen geven aan het MVI beleid.

## Organisatie-ontwikkeling

Organisatieontwikkeling

In 2021 wordt de organisatie verder vorm gegeven zodat deze voorbereid is op de groei van Ouder-Amstel die de komende jaren gaat plaatsvinden. Daarbij zal er steeds een afweging plaatsvinden qua prioritering zodat de bezetting blijft passen bij de ambities, het takenpakket en de financiële ruimte.

## **Human Resource Management (HRM)**

### **HR visie**

De Visie op het Werkgeverschap biedt richting voor de ondersteuning door het team P&O. Daarop vooruitlopend heeft in 2020 een transitie van dit team plaatsgevonden. De transitie gaat hand in hand met wijziging in structuur, rollen en werkwijzen. In 2021 en 2022 wordt verbetering van de advieskwaliteit, reductie van kwetsbaarheid en verhoging van de klantbeleving gerealiseerd.

### **Formatie**

Wij verwachten dat de loonkosten voor de huidige vaste formatie naar verwachting stijgt als gevolg van CAO-ontwikkelingen.

### **Mens en arbeid**

De wereld om ons heen verandert. De benodigde competenties van onze medewerkers veranderen hierdoor ook. Opleiding en ontwikkeling, maar ook andere vormen van 'leren', worden steeds belangrijker. Denk daarbij aan coaching, meelopen met iemand die succesvol is, 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' speerpunten in de HR-kalender 2020 die doorwerkt in 2021: steeds aansluiting proberen te vinden met de ontwikkelingen die gaande zijn en onze professionals daar zo goed mogelijk op voorbereiden.

### **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. Bovendien geloven wij dat die diversiteit aan werknemers binnen de organisaties bijdraagt 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 het bestuur is besloten dat quotumwet onderdeel is van een breder geheel. In de ontwikkeling van een Visie op Werkgeverschap vormt het z.g. Inclusieve werkgeverschap, met inbedding van de verplichtingen rondom de quotumwet, een belangrijke peiler.

### **Arbeidsomstandigheden en Verzuim**

Het streven blijft om een ziekteverzuimpercentage van  $\leq 4,0\%$  te realiseren. Plezier in het werk, passende en uitdagende werkzaamheden, duurzame inzetbaarheid en een prettige en goede werkomgeving heeft de nodige aandacht. De aanbevelingen uit de risico-inventarisatie worden waar nodig opgepakt.