Jaarstukken 2022

20-10-2023

hoofd Concernstaf (tevens de concerncontroller). In de loop van 2022 werd de waarnemend algemeen directeur definitief benoemd tot algemeen directeur en werd een directeur bedrijfsvoering aangesteld. Voor Buurt en Burger is een waarnemend directeur ingehuurd.

Dienstverleningsovereenkomst (DVO)

Alle DVO's voor 2022 zijn waar nodig geactualiseerd en/of aangevuld en bestuurlijk gemaakt. Dit is de aanloop naar het opstellen van meerjarige DVO's in 2022/2023, welke dan gelijk gaan lopen met de coalitieperiode. Het proces om tot die meerjarige DVO's en meer gedetailleerde jaarplannen te komen is opgestart.

Concern control

De verbijzonderde interne controle (VIC) verloopt voorspoedig. Een groot deel van de rechtmatigheidscontroles over 2022 zijn uitgevoerd en besproken met de proceseigenaren. We verwachten dat alle controles tijdig afgerond kunnen worden voor de start van de jaarlijkse accountantscontrole van de jaarrekening. Daarnaast zijn, in het kader van het project "professionalisering van de interne controle", vrijwel alle processen beschreven. Daarbij is onder andere gekeken naar de risico's en de beheersmaatregelen per proces. Dit verbetert de interne beheersing en is de opmaak naar de invoering van de rechtmatigheidsverantwoording in 2023 (nieuwe wetgeving). Proceseigenaren worden geholpen en ondersteund bij het in de lijn beleggen van de interne controle. Het streven is dat in 2022/2023 de interne controles voor alle processen in de lijn belegd zijn. De verwachting is dat vanaf 2022 het VIC-team steeds beter in positie om de eigenlijk taak uit te voeren, namelijk het controleren van de lijncontroles. Dit alles past in het "three lines of defense" model.

Informatieveiligheid en AVG

In 2022 zijn er voor de gemeente zeven datalekken gemeld. Drie daarvan zijn door de gemeente zelf als verwerkingsverantwoordelijke veroorzaakt en bij vier gebeurde dat bij de subverwerker, de uitvoeringsorganisatie Duo+. De impact van de datalekken was beperkt en niet zwaar genoeg om te melden aan de Autoriteit Persoonsgegevens.

Het vergroten van het bewustzijn bij medewerkers over phishing en de aanscherping van toegang tot systemen maar ook fysieke toegang tot ruimten binnen de gebouwen helpt het aantal datalekken laag te houden. In 2022 is wederom een themaweek georganiseerd; "Week van de informatieveiligheid". Met diverse vormen van voorlichting aan alle medewerkers is stilgestaan bij informatieveiligheid en AVG gerelateerde zaken. Ook zijn er PEN-testen (PEN is penetratie) uitgevoerd om na te gaan waar het wenselijk is om extra beveiligingsmaatregelen door te voeren. Ook werd er geoefend op mogelijke cyberweerbaarheid scenario's.

De jaarlijkse ENSIA-evaluatie (verantwoording vanuit het normenkader van de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO)) is ook in 2022, over het verantwoordingsjaar 2021, met goed gevolg afgerond. Voor het eerst werd de wettelijk verplichte audit op basis van de Wet politiegegevens uitgevoerd en met goed gevolg afgerond.

Inkoopfunctie

Binnen de DUO-organisaties is er samenwerking op het gebied van inkoop. De inkooporganisatie binnen de DUO-organisaties is momenteel versnipperd en daardoor niet echt effectief. Ook de aanbestedingen lopen niet altijd goed. In 2021 is er beleid geschreven voor inkoop en aanbesteding. Een projectleider inkoop is aangetrokken om het aandachtsgebied inkoop voor de vier organisaties vorm te geven. Deze is gestart met het uitwerken van de inkoophandboeken en het nog uit te werken beleid op het

gebied van maatschappelijk verantwoord inkopen. De projectleider heeft ook als opdracht om aan de hand van de eerder gegeven adviezen een organisatievorm uit te werken voor de inkoopfunctie binnen de DUO-organisatie, een vorm van contractregistratie, contractbeheer en contractmanagement op te zetten, een spendanalyse inkoop op te maken en te fungeren als vraagbaak inkoop en aanbesteding voor de gehele DUO-organisatie. De Stichting RIJK is betrokken bij deze ontwikkelingen en levert nog steeds ondersteuning bij aanbestedingen. De gemeente deed in dat verband mee aan een aanbesteding van brokerdiensten. Dat is in 2022 gegund aan Yacht en de inrichting van een inhuurdesk krijgt vorm. Per 1 februari 2023 start de implementatie. Het college sloot zich ook aan bij het Manifest Maatschappelijk Verantwoord Inkopen en Ondernemen, een landelijk initiatief voor overheidsorganisaties. Op basis van het Inkoopjaarplan van 2023 wordt in dat kader voor het eerst een actieplan opgesteld.

3.2.3 HRM

Eigen formatie

De nieuwe CAO voor de medewerkers van gemeenten is in januari 2022 vastgesteld met terugwerkende kracht voor 2021. In de budgetten was rekening gehouden met indexatie van de loonkosten 2022 met 1,2%; de kosten van de afgesloten CAO lagen hoger dan waarmee rekening was gehouden; de budgetten voor loonkosten zijn in de eerste bestuursrapportage 2022 verhoogd.

De werkgevers VNG en WSGO hebben tussentijds met de vakbonden afgesproken om gemeentelijke medewerkers in december 2022 een éénmalige uitkering te geven. De éénmalige uitkering bedraagt op basis van een voltijddienstverband € 750 voor de werknemers tot en met schaal 8 en € 375 voor werknemers vanaf schaal 9. De éénmalige uitkering is een bruto-uitkering en naar rato van de omvang van het dienstverband en is van toepassing op alle medewerkers die op 1 december 2022 in dienst zijn.

De ambtelijke formatie van gemeente Ouder-Amstel was op 31 december 2022 43,65 fte.

Professionalisering team personeel en organisatie (P&O)

Het transitieplan P&O heeft in 2022 haar finale vorm aangenomen. Het is nu belangrijk te blijven investeren in de doorontwikkeling van het team. Er zijn adviesteams gevormd en er is focus gebracht op vraagstukken omtrent werkgeverschap, organisatieontwikkeling en de interne- en externe arbeidsmarkt (waaronder arbeidsmarktcommunicatie). Er is gestart met een verkenning op de vervanging van Werken in het Westen, dit heeft een doorloop naar 2023. Ook is gestart met de implementatie van een digitaal leerplatform, verder vorm te geven in 2023. Er is inzet gepleegd om de basis op orde te krijgen en de kwaliteit van de dienstverlening te verhogen. De doorontwikkeling van de personeelsadministratie is daarvan een belangrijk onderdeel. De rol van teamleider en de rol van organisatieadviseur zijn ingevuld en hebben in 2022 vorm gekregen. Met het afronden van het transitieplan is het fundament gelegd voor een nieuw teamplan 'doorontwikkelen en verbeteren'. Hier gaat in 2023 veel aandacht naar uit.

Inclusief werkgeverschap

De wetgever beoogt met de Wet Banenafspraak te bevorderen dat mensen met een arbeidsbeperking vaker een baan bij een “gewone” werkgever krijgen. De doelstelling daarbij is om in 2026 125.000 banen te hebben gecreëerd voor mensen uit de doelgroep. De Quotumwet volgt uit de Wet Banenafspraak, deze wordt pas geactiveerd als de werkgevers de doelstelling niet halen. De DUO-werkgevers zien graag dat zij in 2024