

Programmabegroting Gemeente Ouder-Amstel 2022-2025

16-11-2021



Paragraaf 3.2 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 organisatie Duo+ 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 2022 wordt ingezet op het verder professionaliseren en ontwikkelen van de organisatie Duo+ en de bedrijfsvoeringsprocessen die Duo+ voor de vier DUO-organisaties uitvoert.

3.2.1 Organisatie-ontwikkeling - Groei gemeente

Binnen de gemeente zetten we ons al meerdere jaren in voor de groei van de gemeente. We hebben de ambitie om de komende jaren stevig te groeien. Het gevolg daarvan is dat de gemeente in aantal inwoners zeer toeneemt, maar ook in (maatschappelijk) vastgoed zal de toename groot zijn. Dit heeft grote gevolgen voor het begrotingsbeeld van de gemeente Ouder-Amstel. Niet alleen de inkomsten nemen toe: hogere OZB-opbrengsten, een hogere algemene uitkering, meer opbrengsten uit parkeren en toeristenbelasting, maar ook de uitgaven zullen toenemen.

In 2022 worden er aanpassingen aan de organisatie voorgesteld zodat deze voorbereid is op de groei van Ouder-Amstel die de komende jaren gaat plaatsvinden.

De impact van de toekomstige groei is getracht in beeld te brengen. Duidelijk wordt dat er, naast de ambtelijke inzet voor het faciliteren van de woningbouw, sprake zal zijn van planvoorbereidingskosten op de verschillende domeinen. Het betreffen incidentele kosten die voorafgaan aan de structurele fase na realisatie van de groei op de beleidsvelden van sociaal en ruimte.

De meest dringende extra formatie is in 2022 nodig voor het inhoudelijk programmeren van de grote projecten (met maatschappelijke voorzieningen, woningbouw en invulling werken) en het in samenhang benaderen en aansturen ervan. De formatie breiden we in 2022 uit met 2,5 fte. Een eventuele extra inzet vanuit Duo+ is hierin nog niet opgenomen. Het is te verwachten dat de op jaarbasis noodzakelijke inzet in totaal gevraagde inzet niet geleverd zal kunnen worden binnen de standaard DVO-afspraken. Er moet dan geprioriteerd worden of er moeten alsnog extra middelen begroot gaan worden.

De geraamde extra formatiekosten zijn als structureel aangemerkt. De kanttekening hierbij is dat deze formatie uiteindelijk, nadat de groeiopgave na 2030 is voltooid, ingroeit in de reguliere formatie die hoort bij een gemeente van circa 30.000 inwoners. De eerste berekeningen laten zien, dat voor het overige de groei van de gemeente, en daarmee de gemeentelijke inkomsten, gelijke tred houden met de groei van de gemeentelijke bedrijfsvoering in al haar facetten. De voorbereidende inzet in dit voorstel is daarmee een voorbeeld van kosten, die voor baten uitgaan. Op termijn zal hier als

gevolg van de gerealiseerde groei van zelfdekking voor ontstaan. Helaas is het in de gemeentelijke financiële huishouding niet toegestaan om toekomstige dekking aan te wenden voor kosten die nu gemaakt gaan worden, afgezien van grondexploitaties.

3.2.2 Stafbureau Duo+

In het Stafbureau Duo+ zijn meerdere disciplines samengevoegd waaronder de AVG/Cios functie, Inkoop als ook de Verbijzonderde Interne Controle functie.

De informatieveiligheidsorganisatie overziet de maatregelen die nodig zijn om te voldoen aan de eisen van privacy en informatieveiligheid. De implementatie van deze maatregelen vindt in de lijn plaats. Veelal krijgt deze vorm binnen het team I&A. Informatieveiligheid neemt aan belang toe en als gevolg daarvan ook de eisen waaraan we dienen te voldoen. Het vereist dat de benodigde expertise ontwikkeld dient te worden en dat er invulling gegeven kan worden aan het uitvoeren van nieuwe werkzaamheden. We noemen in dit kader: doorontwikkeling en verdere implementatie van de informatieveiligheidsorganisatie, wederkerige verbinding maken met de DUO-organisaties, uitvoerings- en controlewerkzaamheden verrichten op basis van beleidsregels en risico-analyse. De resultaten leggen we vast, we rapporteren hierover zodat de resultaten een impuls kunnen zijn voor het aanbrengen van verbeteringen.

In 2022 houden er een inhoudelijke verkenning waaruit moet blijken of en zo ja welke omvang van budget nodig is om de ontwikkelingen op het gewenste niveau te kunnen blijven uitvoeren.

Dienstverleningsovereenkomst (DVO)

Om te kunnen sturen op de gewenste dienstverlening in relatie tot de bij te dragen kosten zijn de DVO's geactualiseerd en is er een aparte DVO voor het Stafbureau. 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 opgenomen in de formatie van Duo+. Gebleken is bij de jaarstukken 2020 dat hiermee de taakvervulling van de VIC naar wens uitgevoerd kan worden. De voorbereidingen voor het "In Control Statement 2021" zal in 2021 opgepakt worden en doorlopen in 2022. Voorzien is dat vanaf het boekjaar 2022 elke gemeente zelfstandig een rechtmatigheidsverantwoording moet opnemen in de jaarrekening. Vanuit de VNG adviseren ze het controlejaar 2021 als een proefjaar te gebruiken en op die manier ervaringen op te doen voor het jaar 2022. Dit houdt 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 interne controles binnen het proces zelf zijn toegepast.

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.

Binnen de DUO-organisaties kan de inkoopfunctie beter geborgd worden; deze is nu decentraal en versnipperd ingericht. Dat leidt tot risico's, zowel financieel als rechtmatig. Om deze risico's te verkleinen, maar ook om de gemeenten beter te ondersteunen bij het realiseren van de maatschappelijke effecten (onder andere in het duurzaam en circulair aanbesteden) is het noodzakelijk dat de inkoop en aanbestedingsfunctie geprofessionaliseerd wordt. Daarbij komt dat door een betere samenwerking en een optimale bundeling van de inkoop- en aanbestedingstrajecten meer inkoopvoordelen behaald kunnen worden. In verband hiermee is door de vier DUO-organisaties aan een onafhankelijk bureau gevraagd advies te geven over de inkoopfunctie binnen Duo+; hoe deze het meest effectief ingericht kan worden en waar deze functie het beste gepositioneerd kan worden. Bij het uitwerken van dit advies is vanzelfsprekend rekening gehouden met de rol die de Stichting Rijk in dit verband vervult. Het advies van de onafhankelijke adviseur komt er op neer dat een eerste logische stap is om binnen Duo+ een inkooporganisatie op te gaan zetten met de Stichting Rijk maar dat op termijn mogelijk de rol van de Stichting Rijk aangepast kan worden. Dit heeft vanzelfsprekend de nodige financiële consequenties. Ruwe berekeningen hebben uitgewezen dat het opzetten van een inkoopfunctie binnen Duo+ met de Stichting Rijk in beginsel, naast de bijdrage ad € 435.000 die de drie gemeenten aan de Stichting Rijk betalen, op termijn minimaal € 325.000 aan extra kosten met zich gaat meebrengen. Als de rol van de Stichting Rijk aangepast wordt kan het opzetten van de inkoopfunctie in de DUO-organisatie op de langere termijn nagenoeg budgettair neutraal geschieden.

In 2021 is een voorstel gedaan voor het opzetten van de inkoopfunctie binnen de DUO-organisatie. In 2021 is een kwartiermaker aangesteld die de adviezen van het externe bureau verder gaat uitwerken, zich inzet voor het inkoop- en aanbestedingsbeleid en inkoophandboek. Het Maatschappelijk verantwoord inkoopbeleid (MVI) wordt in het inkoopbeleid opgenomen. Deze ontwikkelingen worden voortgezet in 2022.

Human Resource Management (HRM)

HR-visie

De Visie op het Werkgeverschap biedt richting voor de ondersteuning aan de organisaties door het team P&O.

Er is een transitieplan opgesteld ter verbetering van de dienstverlening van P&O waarbij beter wordt aangesloten op ontwikkelingen. Dat transitieplan zet in op ontwikkeling/training van kennis, houding, gedrag en borging hiervan binnen de organisatie. De transitie gaat hand in hand met wijziging in structuur, rollen en werkwijzen. De transitie is in 2021 gestart en loopt door in 2022. Na de inbedding van en de bestuurlijke besluitvorming rondom de transitie verwachten we een voltijds combinatiefunctie van teamleider P&O/Organisatie-ontwikkeling, structureel in te voeren.

Deze teamleider richt zich onder andere op de organisatie-ontwikkeling van de vier DUO-organisaties, ondersteuning bij de groei van gemeenten, invulling geven aan werkgeverschap en integraliteit van advisering.

Formatie

Wij verwachten dat de loonkosten voor de huidige vaste formatie gaat stijgen als gevolg van CAO-ontwikkelingen. In de loonsom is rekening gehouden met een CAO-aanpassing van 1,2% voor prijsindexatie.

De werkdruk binnen de bedrijfsvoering/secretariaat van onze gemeente is hoog. Ook bij de raadsondersteuning zien we een ongewenst hoge werkdruk. Dit gaat ten koste van het leveren van kwaliteit, hetgeen ook werkdruk veroorzaakt op de andere beleidsterreinen; dat is op de langere termijn onwenselijk.

In structurele zin is ook het werkaanbod van het secretariaat en de coördinator Bedrijfsvoering niet passend bij de beschikbare formatie. We stellen voor de formatie met 2 fte uit te breiden zodat we de kans op langdurige uitval trachten te voorkomen. De organisatiecultuur in Ouder-Amstel kenmerkt zich door een hoge betrokkenheid, het is met name de verantwoordelijkheid van management en bestuur dat deze zich niet tegen de medewerkers keert. De gevraagde uitbreiding zetten we in op bedrijfsvoering, het secretariaat en in de ondersteuning van de griffie.

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 en 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 extra budget voor opleiding en persoonlijke ontwikkeling, welke mede bijdraagt aan 'duurzame inzetbaarheid', een belangrijk aandachtspunt waar we op investeren. We geven daarmee invulling aan goed werkgeverschap voor medewerkers en trachten kennis en ervaring te behouden voor onze gemeente. Dit maakt het gewenst om te gaan werken met persoonlijke ontwikkelingsplannen voor de huidige formatie. De CAO geeft aan dat een persoonlijk ontwikkelingsplan periodiek opgesteld dient te worden en dat de werkgever de kosten vergoedt van opleiding en activiteiten die in het persoonlijk ontwikkelingsplan staan. Het kunnen aanbieden van ontwikkelingsmogelijkheden is tevens van belang voor het aantrekken van passend personeel. Als we de reguliere norm van 2% van de loonkosten hanteren is er behoefte aan een aanvulling op het budget van € 50.000 om de medewerkers te kunnen ondersteunen in hun opleidingsbehoefte en ontwikkelplan.

Binnen meerdere DUO-gemeenten wordt gebruikt gemaakt van trainees. Op deze wijze kan een organisatie van onderuit ontwikkelen en voorzien in zijn toekomstige personele behoefte. Er is behoefte om de continuïteit van de dienstverlening ook op termijn goed te kunnen blijven faciliteren. Het inzetten van een trainee kan hierin voldoen. Om een start te maken wordt ingezet op één trainee met een specifieke opdracht welke geëvalueerd zal worden.

Inclusief werkgeverschap

Eén van de punten van dit gezamenlijk werkgeverschap is het thema 'inclusiviteit', wat haar wettelijk kader kent in de wet Banenafspraak. 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 de quotumwet onderdeel is van een breder geheel. In de ontwikkeling van een Visie op Werkgeverschap vormt het zogenaamd "Inclusief werkgeverschap", met inbedding van de verplichtingen rondom de quotumwet, een belangrijke peiler.

Arbeidsomstandigheden en Verzuim

Het streven is een ziekteverzuimpercentage van $\leq 4,0\%$ te realiseren. Plezier in het werk, passende en uitdagende werkzaamheden, duurzame inzetbaarheid, mogelijkheden tot training en scholing en een prettige en goede werkomgeving heeft de nodige aandacht. De ervaringen opgedaan met het vanuit huis werken tijdens de corona pandemie worden gebruikt om aan een combinatievorm van werken vanuit huis en vanaf de werkplek op kantoor invulling te kunnen geven. Hierbij is er oog voor de wensen van de werknemer maar ook voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer en eventuele aanbevelingen vanuit de risico-inventarisatie.

3.2.3 Financiën

In 2021 is een pilot tijdschrijven gestart welke we in 2022 verder vorm willen geven. De werkplannen vormen de basis voor de opdrachtverstrekking van de activiteiten. Het doel van de pilot is om zicht te krijgen op de activiteiten per DUO-gemeente voor de programma's Ruimte en Sociaal en deze gedurende het jaar te monitoren en bij te sturen. De activiteiten dienen te blijven passen binnen de beschikbare middelen per DUO-gemeente; de pilot kan hier zicht op geven en ondersteunen.

Op basis van een pilot voor de afdeling Ruimte, zal halverwege 2021 bepaald worden of deze pilot wordt doorgezet en/of verder uitgebreid zal worden naar Sociaal. In het laatste geval zal mogelijk een fiscaal voordeel te behalen zijn. Vooralsnog gaan we er financieel vanuit dat de pilot wordt doorgezet.

3.2.4 Juridische zaken

De dienstverlening van het team Juridische Zaken bestaat onder meer uit de coördinatie van WOB verzoeken en klachten afhandeling. Daarnaast ondersteunt Juridische Zaken de afhandeling van bezwaarschriften, de afhandeling van aanprakelijkheidsstellingen en het beheer van de verzekeringsportefeuille. Op aanvraag geeft het team Juridische Zaken juridisch advies.

In de loop van 2020 is gestart met invoering en implementatie van juridische kwaliteitszorg (JKZ); de manier waarop we gezamenlijk de juridische kwaliteit van het handelen van de organisatie(s) kunnen verbeteren. De eerste stap daarin was het creëren van het juridisch landschap waarmee de gemeente Ouder-Amstel te maken heeft. Vervolgens hebben we gekeken naar de behoefte aan juridische advisering en de gewenste kwaliteit daarin. Het juridisch landschap en de behoefte aan juridische advisering leidt tot het aanbrengen van een focus in de juridische expertise en geeft koers en richting aan de ontwikkeling van kennis op de rechtsgebieden (meerjarig ontwikkel en opleidingsplan) die voor een gemeente noodzakelijk zijn. Juridische kwaliteitszorg is daarmee een going concern activiteit die de ontwikkeling van kennis en samenwerking tussen Juridische zaken en de vakafdelingen, kan optimaliseren.

Wet elektronische publicaties

Op 1 juli 2021 is de Wet elektronische publicaties van kracht geworden. Deze wetswijziging heeft als doelstelling om burgers digitaal volledig te informeren over besluiten die impact hebben op hun leefomgeving. Het team JZ ondersteunt de Duo+ organisaties in implementatie en uitvoering van deze wet, welke vorm gegeven wordt in 2022.

Wet Open Overheid

Deze initiatiefwet is op 26 januari 2021 door de Tweede Kamer aangenomen en beoogt de gehele overheid transparanter en toegankelijker te maken. Met dit wetsvoorstel geven de initiatiefnemers zowel de actieve als de passieve openbaarmaking van overheidsinformatie een nieuwe basis, verankeren zij het recht op toegang tot informatie wettelijk en beogen zij de informatievoorziening en informatiehuishouding van het Rijk en decentrale overheden te verbeteren. De Eerste Kamer dient nog een besluit te nemen over de WOO. Bij instemming van de Eerste Kamer treedt de wet een halfjaar later in werking. Dit is waarschijnlijk in het eerste kwartaal van 2022. De huidige Wet openbaarheid van bestuur (WOB) wordt ingetrokken bij de inwerkingtreding van de WOO.

Vooruitlopend op de besluitvorming in de Eerste Kamer heeft het kabinet bij de kabinetsreactie op het rapport 'Ongekend onrecht' van de Parlementaire Onderzoekingscommissie Kinderopvangtoeslag (POK) financiële middelen vrijgemaakt. Met de beschikbaarstelling van deze financiële middelen ondersteunt het Rijk gemeenten bij de implementatie en uitvoering van de WOO. De financiële middelen bestaan uit zowel incidentele als structurele middelen. De incidentele middelen, voor de periode 2022 tot en met 2026, zijn bestemd voor het verbeteren van systemen, het opleiden van medewerkers en het aanpassen van processen en de organisatie. De structurele middelen, voor 2022 tot en met 2026, zijn bedoeld voor de actieve openbaarmaking van de informatiecategorieën zoals genoemd in de WOO, het aanwijzen van een contactfunctionaris en het beheer en onderhoud van systemen.

Het team JZ ondersteunt de Duo+ organisaties in implementatie en uitvoering van deze wet.

3.2.5 Communicatie

In 2020 is begonnen met het formuleren van een nieuw communicatiebeleidsplan. Als resultante daarvan is in september 2021 het communicatiebeleidsplan vastgesteld door de gemeenteraad.

Het communicatiebeleidsplan biedt een leidraad met handvatten over het te voeren communicatiebeleid. Het plan geeft aan hoe communicatie de komende jaren bij gaat dragen aan het realiseren van de doelen van Ouder-Amstel. Ons uitgangspunt is dat de gemeente er is voor haar inwoners en door haar inwoners wordt gemaakt. Ouder-Amstel heeft de ambitie dat inwoners daadwerkelijk ervaren en voelen dat hun belangen voorop staan en dat ze altijd een luisterend oor vinden voor hun inbreng. Inwoners, organisaties en (samenwerkings)partners voelen zich geïnformeerd, gehoord en begrepen. Die ambitie kan uitsluitend worden gerealiseerd indien Ouder-Amstel een communicatieve organisatie is. Bij het inrichten van de communicatie richten we ons primair op het ondersteunen van de hiervoor genoemde ambitie en op het communicatiever maken van alle medewerkers die werken in of voor Ouder-Amstel.

3.2.6 Informatisering & Automatisering (I&A)

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 aan de DUO-organisaties naar een hoger plan te tillen zodat de applicaties de dienstverlening aan de inwoners en bedrijven goed ondersteunen.

Vervanging hardware en implementatie van software

Er wordt invulling gegeven aan een actieve vervangingsplanning gebaseerd op een economische levensduur van computers et cetera van in beginsel vijf jaar (voor mobiele telefoons drie jaar). Daarnaast vindt vertaling plaats van de toenemende behoefte aan flexibel (mobiel) werken en de gevolgen van voortschrijdende digitalisering, inclusief de eisen die bijvoorbeeld archivering daaraan stelt.

De implementatie van een nieuwe versie en/of een nieuw softwarepakket is een flinke operatie die ook externe inhuur vereist, meestal ten behoeve van de projectleiding en/of specifieke materiedeskundigheid. In het verleden werden deze kosten ondergebracht in de investering, maar dat is niet meer toegestaan. Er moet apart budget vrijgemaakt worden om de implementatiekosten op te kunnen vangen.

Digitale vaardigheden

Om de moderne ICT-middelen optimaal en zonder “techno stress” te kunnen (blijven) benutten, is het van belang de digitale vaardigheden van medewerkers op niveau te brengen en te houden. Inzet hierop draagt bij aan het doen afnemen aan de ervaren werkdruk terwijl de digitale vaardigheden toenemen. I&A zet zich onverminderd in om te zorgen dat medewerkers optimaal zijn toegerust voor hun werk. Digitaal werken moet op alle mogelijke manieren worden gemotiveerd. Op verschillende vlakken is hier breed aandacht voor, bijvoorbeeld met het abonnementenbeheer. Doelstelling is om in 2022 volledig digitaal te kunnen werken.

3.2.7 Interne dienstverlening

Het borgen van Zaakgericht werken, mede vanuit Interbestuurlijk toezicht en veranderende wetten zoals de Wet Open Overheid en door invoering en handhaven van archiefdiscipline, is een belangrijk aandachtspunt. Een zaakstelsel als InProces is hierin leidend maar processen in de organisatie zijn nog onvoldoende hierop aangepast. Bewust worden van eisen die wetgeving stelt en de gevolgen van procesgericht en digitaal werken is een belangrijk continu aandachtspunt. Daarnaast zal het archief verder op orde gebracht worden zodat deze voldoet aan de wettelijke eisen, hierin is een rol weggelegd voor team Interne dienstverlening maar tevens voor alle vakafdelingen die verantwoordelijk zijn voor het op orde hebben van de eigen archieven.

3.2.8 Rechtmatigheid

Op verschillende terreinen wordt systematisch de financiële organisatie en de bedrijfsvoering getoetst. Bij de jaarrekening beoordeelt de accountant niet alleen de juistheid en volledigheid maar kijkt ook of de mutaties in de administratie rechtmatig tot stand zijn gekomen. De accountant steunt hierbij op het geheel van interne controlemaatregelen.

College van burgemeester en wethouders zijn in 2022 zelf verantwoordelijk voor het afgeven van een rechtmatigheidsverklaring. Dat kan gevolgen gaan hebben voor het financieel beleid, de inrichting en de financiële verantwoording binnen gemeenten. De controleverklaring van de jaarrekening verschuift dan van de accountant naar de gemeente zelf, waarbij het college zich verantwoord.

Om dit te bewerkstelligen wordt gewerkt met een intern controleplan voor zowel Duo+ als de gemeenten. Het doel van het interne controleplan is om de juistheid, rechtmatigheid en volledigheid van de in de administratie opgenomen gegevens te waarborgen en om na te gaan of Duo+ en de gemeente gehandeld hebben overeenkomstig de eigen en externe regelgeving. Het interne controleplan wordt afgestemd met de accountant van Ouder-Amstel en die van Duo+.

Daarnaast is een traject "professionalisering van de interne controle" opgestart. De doelstelling van dit traject is om de interne controles van 18 meest risicovolle processen, die ook vermeld zijn in het interne controleplan, in de lijn te beleggen. De rechtmatigheidscontroles worden dan op de afdelingen gehouden en door de proceseigenaren zelf uitgevoerd. Door het inregelen van de interne controle in de processen kunnen fouten en/of onrechtmatigheden veel eerder ontdekt en gecorrigeerd worden. Hiermee wordt de interne beheersing verbeterd.

De interne controles die de proceseigenaren uitvoeren worden dan vervolgens getoetst door de medewerkers van de verbijzonderde interne controles (het VIC-team). Echter zolang nog niet alle interne controles in de lijn belegd zijn zal het VIC team van die processen ook nog de interne controles blijven uitvoeren. Hiermee wordt geborgd dat het college van Burgemeester en Wethouders vanaf het begrotingsjaar 2022 de rechtmatigheidsverklaring aan de Raad kan afgeven.

3.2.9 Besluit Begroting en Verantwoording beleidsindicatoren

Onderstaand de indicatoren gebaseerd op 14.127 inwoners (inwonerstand per 01-01-2021).

Indicator / Eenheid	Periode	Ouder-Amstel	Bron	Beschrijving
Formatie				
Fte per 1.000 inwoners	2021	2,77	Ouder-Amstel	Het gaat hier om de toegestane formatie in fte van het ambtelijk apparaat (exclusief griffie) voor het begrotingsjaar op peildatum 1 januari. Hierbij is geen rekening gehouden met de formatie die ondergebracht is binnen Duo+.
Bezetting				
Fte per 1.000 inwoners	2021	2,60	Ouder-Amstel	Het gaat hier om het werkelijk aantal fte dat werkzaam is, dus niet om de toegestane formatieve omvang uit het formatieplan.
Apparaatskosten/ overhead				
Kosten per inwoner	2022	274	Ouder-Amstel	Apparaatskosten (ofwel organisatiekosten) zijn de noodzakelijke financiële middelen voor het inzetten van personeel(salarissen), organisatie-, huisvestings-, materieel-, automatiseringskosten en dergelijke voor de uitvoering van de organisatorische taken. Apparaatskosten zijn dus alle personele en materiële kosten die verbonden zijn aan het functioneren van de organisatie, exclusief griffie en bestuur.
Externe inhuur				

Indicator / Eenheid	Periode	Ouder-Amstel	Bron	Beschrijving
Kosten als % van totale loonsom + totale kosten inhuur externen	2022	15,4%	Ouder-Amstel	Onder externe inhuur wordt verstaan het uitvoeren van werkzaamheden door een private organisatie met winstoogmerk, door middel van het tegen betaling inzetten van personele capaciteit en deskundigheid, zonder dat daar een arbeidsovereenkomst of aanstelling tussen organisatie en de daarbij ingezette personen aan ten grondslag ligt.
Overhead				
% van de totale lasten	2022	16,7%	Ouder-Amstel	Overheadkosten: alle kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces. De definitie omvat naast alle loonkosten van de met name genoemde zogenaamde PIOFACH-functies in de definitie van 'Vensters voor Bedrijfsvoering', ook de ICT kosten van alle PIOFACH-systemen, alle huisvestingskosten, de uitbestedingskosten bedrijfsvoering en naar rato de rentekosten die niet zijn toe te delen aan de taakvelden in het primaire proces.