

Programmabegroting 2025

Versie: Vastgesteld door Raad

14 november 2024



Informatiehuishouding op orde

Digitaal werken ontwikkelt zich in hoog tempo en hier moet adequaat op ingespeeld worden. Duo+ heeft hierbij de verantwoordelijkheid om kennis te delen, taken in te richten en te adviseren over de werkprocessen om de informatiehuishouding kwalitatief op orde te krijgen en te houden.

Alle DUO-organisaties hebben hierin een eigen verantwoordelijkheid. We moeten volgens de afgesproken processen (zaakgericht) werken en er voor zorgen dat er geen achterstanden ontstaan. Om al deze ontwikkelingen te implementeren is voor een programmatische aanpak gekozen.

Informatieveiligheid

Uitvoeren informatieveiligheidsbeleid en actualisatie strategisch informatieveiligheidsbeleid

Informatieveiligheid is een onderwerp dat DUO-organisaties breed wordt opgepakt. In het laatste kwartaal van 2024 is het strategisch informatieveiligheidsbeleid voor de DUO-organisaties geactualiseerd naar de laatste wetgeving.

Voor overheidsorganisaties geldt specifiek dat zij momenteel al moeten voldoen aan de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO). Vanuit de Europese Unie is inmiddels opgelegd dat de lidstaten moeten voldoen aan de Network and Informations Systems Directive (NIS2-richtlijn). De NIS2 richtlijn is bedoeld om cyberbeveiliging en weerbaarheid van essentiële diensten te verbeteren en stelt strengere beveiligingsnormen en meldingsvereisten voor incidenten. De NIS2-richtlijn wordt momenteel vertaald naar Nederlandse wetgeving waarbij gemeenten zich zullen moeten verantwoorden naar een nieuwe toezichthouder, de Rijksinspectie Digitale Infrastructuur. De verwachting is dat hiervoor het huidige ENSIA verantwoordingsproces verder zal worden uitgebreid, waarbij wellicht op termijn certificering noodzakelijk is. Wat wel nu al duidelijk is dat de nieuwe richtlijn stelt dat gemeenten vanuit een procesmethodiek nu wettelijk verplicht worden continue te werken aan het inzichtelijk maken van risico's op beveiligingsgebied.

Door deze methodiek zijn risico's mogelijk sneller inzichtelijk en kunnen nieuwe gewenste aanvullende beveiligingsmaatregelen sneller doorgevoerd moeten worden. Dit wil niet zeggen dat er in het verleden geen nieuwe aanvullende beveiligingsmaatregelen zijn doorgevoerd, maar de nieuwe wetgeving verwacht dat dit nu meer aantoonbaar middels de methodiek van 'Business Continuity Management' rondom Informatieveiligheid (BCM) zal moeten worden geïmplementeerd. Doordat het kabinet heeft besloten dat de NIS2 van toepassing is voor de hele gemeentelijke organisatie, betekend dit dat in 2025 dat er een verdere verbreding moet komen om de Informatieveiligheid in de gehele DUO-organisaties verder uit te rollen en te intensiveren.

Strategische personeelsplanning

Strategische personeelsplanning is cruciaal voor Diemen om voorbereid te zijn op toekomstige personeelsbehoeften en om een wendbare organisatie te blijven. Voor 2025 vragen we daarom een bedrag van € 750.000 aan. Een deel hiervan, € 200.000 is incidenteel. € 150.000 kan gedekt worden vanuit de stelpost "Groei van Diemen". Dit geld gebruiken we voor de volgende zaken:

- Autonome groei door uitbreiding van taken vanuit Rijk, groei van Diemen of gemeentelijk beleid. We denken onder andere extra capaciteit nodig te hebben bij handhaving, de uitvoering van Wmo-taken, leerlingenvervoer en vastgoedbeheer. De directie wil meer vrijheid hebben bij het toekennen van budget voor capaciteit. Voorheen werden alle formatie-aanvragen specifiek gemeld per programma. Door gewijzigde omstandigheden ontstaan er een gewijzigde capaciteitsbehoefte. Door niet vooraf exact vast te leggen waarvoor het budget nodig is kunnen we adequater reageren op capaciteitsvragen.
- Tijdelijk extra capaciteit. Hoewel we met extra inspanningen nog steeds goede mensen kunnen aantrekken, hebben nieuwe collega's vaak minder ervaring dan vertrekkende medewerkers en zijn ze minder bekend met gemeentelijke processen. We willen ruimte om de overdracht en het inwerken van deze nieuwe medewerkers intensiever te kunnen begeleiden. Daarnaast blijkt uit onze medewerkersopbouw dat we relatief veel medewerkers hebben tussen de 30-39 jaar en boven de 60 jaar. Deze groepen maken gebruik van (wettelijke) regelingen zoals zwangerschaps- en ouderschapsverlof en andere maatwerkregelingen. Dit betekent dat we vaak minder capaciteit beschikbaar hebben dan op papier staat.
- Uitbreiding teams en leidinggevenden. We onderzoeken welke aanpassingen nodig zijn in de organisatiestructuur, met aandacht voor aansturing en "span of control". Dit volgt uit de evaluatie van de in 2019 doorgevoerde organisatiestructuur. Mede door de groei van de organisatie moeten we aanpassingen doen in de omvang van teams en herschikking van taken per team. Dit betekent extra formatie voor leidinggevenden.

In de kwartaalbrieven rapporteren we waarvoor het budget voor de strategische personeelsplanning is ingezet.

Tot slot blijft het hoge ziekteverzuim een aandachtspunt. In 2024 zetten we inzetbaarheidscoaches in om teamleiders en medewerkers intensiever te begeleiden, zodat langdurige uitval wordt voorkomen. In 2025 volgt een nieuwe aanbesteding voor een arbo-arts met een breder dienstenpakket.