# Jaarstukken 2020

**20-07-2021**

**Definitief vastgesteld dd. 8 juli 2021**

### Information security
In 2020 is een duidelijke scheiding aangebracht tussen de "Chief Information Security Officer" en "de Functionaris Gegevensbescherming". Hierdoor zijn ook de verantwoordelijkheden en bevoegdheden beter gedefinieerd.Tevens is dit jaar als gevolg van gewijzigde regelgeving het algemene beleid voor de informatieveiligheid geactualiseerd en zijn aan de hand van de Algemene Verordening Gegevensbescherming de daaruit voortkomende 13 hoofddoelen in beeld gebracht en verder uitgewerkt met een actieplan. Tevens is een begin gemaakt met het op grond van de regelgeving (baseline informatiebeveiliging Overheid) in de lijn beleggen van de informatieveiligheid. Er zijn binnen de teams en de afdelingen contactpersonen benoemd die dit verder moeten borgen. De afdelingen/teams worden daarbij ondersteund door de zogenaamde "Privacy Officers" die in 2021 aan het team van de informatieveiligheid toegevoegd zullen worden. Ook is dit jaar een enorme stap gezet met het opzetten en het uitwerken van het register van verwerkingen. In 2020 heeft ook een onderzoek plaatsgevonden naar aanleiding van een Phishing incident. Dat onderzoek heeft niet uitgewezen dat de informatieveiligheid op zich niet goed geborgd is maar dat er in de organisatie meer aandacht moet komen voor het informatieveiligheidsbewustzijn. Dit is inmiddels opgepakt. Verder hebben zich dit jaar geen grote incidenten voorgedaan. Wel zijn er diverse meldingen gemaakt van datalekken en andere kleinere incidenten maar deze hebben niet geleid tot nadere te nemen acties.

### Inkoopfunctie
Binnen Duo+ is een inkoopcontactgroep actief samen met de DUO-gemeenten Ouder-Amstel en Uithoorn. De gemeente Diemen heeft een eigen inkoopcontactgroep. Daarnaast vindt er 6 keer per jaar overleg plaats tussen de Contact Personen Inkoop van de vier DUO-organisaties. De samenwerking op het gebied van inkoop is dit jaar verder geïntensiveerd. Wel is het duidelijk dat de inkooporganisatie binnen de DUO-organisaties erg versnipperd is en niet echt effectief. Ook de aanbestedingen lopen niet altijd goed. In verband hiermee is aan een externe partij gevraagd om een onafhankelijk advies uit te brengen over welk organisatievorm het beste past binnen de DUO-organisaties waarbij onderwerpen zoals maatschappelijk verantwoord inkopen en het behalen van inkoopvoordelen, meegenomen worden. De Stichting Rijk is hierbij betrokken. Tevens is gevraagd om een beleidsnotitie inkoop en aanbesteding te schrijven voor de vier organisaties. Het advies en de beleidsnota zijn dit jaar opgeleverd en zullen in 2021 in besluitvorming worden gebracht.

## 3.7.3 HRM
### Eigen formatie
In 2019 zijn nieuwe afspraken gemaakt in de Cao voor Gemeenten. De salarisstijgingen op grond van deze CAO zijn verwerkt in de budgetten 2020.

De ambtelijke formatie van Gemeente Ouder-Amstel is gebaseerd op 36 fte.

De verlaging van de rekenrente heeft gezorgd voor een noodzakelijke toename van de pensioenpremies voor wethouders om aan toekomstige verplichtingen te kunnen voldoen.

### Mobiliteit en talentontwikkeling
Door corona was het nodig “om te denken”. In eerste instantie is de prioriteit gelegd bij het nadenken hoe medewerkers gesteund en ondersteund kunnen worden in de thuiswerksituatie. Mobiliteit en talentontwikkeling hebben daardoor in de startperiode minder aandacht gekregen. Opleidingsinstituten hebben tijd nodig gehad voor de

overgang van klassikaal naar digitaal. Veel opleidingen zijn daardoor in 2020 gestaakt. Inmiddels zijn lesmethoden aangepast en is er weer meer aandacht voor mobiliteit en talentontwikkeling.

Covid-19 heeft de werksituatie veranderd. Thuiswerken behoort tot de "dagelijkse gang van zaken" en voordelen worden algemeen erkend. Toch kent thuiswerken ook een keerzijde. Medewerkers ondervinden hinder van alleen maar thuiswerken. Voorbeelden zijn onder andere vervagen van grenzen werk en privé, missen van intermenselijke relaties en het opbrengen van voldoende zelfdiscipline. In samenwerking met de DUO-organisaties worden nu activiteiten ondernomen die helpen bij het (verplicht) thuiswerken. Deze activiteiten faciliteren medewerkers verstandige keuzes te maken.

### Wet op Social return

De Quotumwet volgt uit de Wet Banenafspraak. De wetgever beoogt met de Wet Banenafspraak dat mensen met een arbeidsbeperking vaker een baan bij een "gewone" werkgever hebben. De wetgever legt in 2024 een financiële sanctie op aan die werkgevers die onvoldoende medewerkers met een arbeidsbeperking in haar personeelsbestand opneemt. De gemeente Ouder-Amstel heeft hierin de samenwerking met de DUO-organisaties opgezocht en voelt een grote verantwoordelijkheid om deze doelgroep in haar geledingen op te nemen.

In 2020 zijn er tussen de vier DUO-organisaties afspraken gemaakt over de Wet Banenafspraak, de stand van zaken is onderzocht en er zijn voorbereidingen getroffen hoe te voldoen aan het aantal arbeidsplaatsen voor medewerkers met een arbeidsbeperking. In 2021 wordt er actief beleid gevoerd om de instroom van medewerkers met een arbeidsbeperking te verhogen, zodanig dat de DUO-organisaties (zo ook Ouder-Amstel) in 2024 aan de uitgangspunten van de Wet Banenafspraak voldoen.

### Wet normalisering rechtspositie ambtelijke

De Wet Normalisering Rechtpositie Ambtenaren is binnen de vier DUO-organisaties geïmplementeerd. Werkzaamheden en voorbereidingen hebben vooral in 2019 plaatsgevonden. Het jaar 2020 was het jaar waarin ervaringen met het nieuwe rechtssysteem werden opgedaan. Dit heeft niet geleid tot noemenswaardige aandachtpunten of herstelwerkzaamheden. De omzetting van de arbeidsverhouding naar het nieuwe rechtssysteem is hiermee voltooid.

### Ziekteverzuim

Eén zieke medewerker binnen Ouder-Amstel heeft direct grote invloed op het totale verzuimcijfer. Dit heeft te maken met de beperkte omvang van het personeelsbestand. Voor de gemeente Ouder-Amstel is het – gegeven de beperkte omvang van het aantal medewerkers – lastig streefcijfers af te spreken of op organisatieniveau verzuim te beïnvloeden. Alertheid en een persoonlijke benadering van het verzuim blijft belangrijk. Voor 2020 was het streven een ziekteverzuimpercentage kleiner dan 4%. In 2020 is een gemiddeld verzuimpercentage gerealiseerd van 3,7%.

De RI&E's zijn afgerond en knelpunten daaruit zijn opgepakt. Omdat er een vermenging is op de diverse gemeentehuizen van medewerkers van de gemeente Ouder-Amstel en de overige DUO-organisaties, wordt dit in een gezamenlijke werkgroep opgepakt. Hoge prioriteiten zijn nagenoeg weggewerkt en de werkgroep is voornemens de laatste knelpunten uit de RI&E in de maand april allemaal gereed te melden.