Actiepunten/Plan van Aanpak Anti-fraudescan OOV

1) Screening personeel

Inleiding

De screening van eigen het eigen personeel, zeker de medewerkers die moeten werken met politie-informatie, is op dit moment niet geregeld. Er speelt hieromtrent op dit moment een landelijke discussie waarbij de inzet van politie voor het daadwerkelijk uitvoeren van de screeningen. Landelijk is er uitvraag gedaan aan de 10 regioburgemeesters (LOVP) om een inventarisatie te maken welk gemeentelijk personeel in aanmerking voor screening moet komen.

Acties

- Samen met RIEC inbreng in LOVP gebracht ten aanzien van inzet politie.
- Gesprekken met BI en RVE P&O geëntameerd over coördinatie landelijke uitvraag 10 regioburgemeesters.
- MTOOV inventariseert welke functies/medewerkers voor OOV in aanmerking moeten komen om te worden gescreend.

2) Beveiliging fysieke werkomgeving en informatiebeveiliging i.r.t. verbouwing Stadhuis

Inleiding

In de huidige situatie, waarin meer medewerkers (in-extern) op het stadhuis gevestigd worden dan er werkplekken zijn, moet er flexibel gewerkt worden, terwijl de werkplekken/kantoor/tools nu daarvoor niet geschikt zijn. Deze problematiek speelt zowel voor de beveiliging van de fysieke werkomgeving, als voor de informatiebeveiliging. Het daadwerkelijk structureel doorvoeren van een verbetering antifraude- en beveiligingsmaatregelen zou plaats moeten vinden in het nieuwe huisvestingsconcept van het stadhuis. Zowel de fysieke, als informatiebeveiliging moet, in combinatie van het flexconcept, zijn vorm krijgen. De huidige opdracht van het PMB is om voor het hele stadhuis een uniforme kantoorruimte op te leveren, ongeacht de specifieke eisen van de toekomstige bewoners. Voor OOV geldt dat, mede gezien de steeds meer op persoonsgerichte aanpak gerichte werkzaamheden, een beveiligde werkomgeving op het niveau van het huidige Van Traa/Bibob en BI noodzakelijk is. Om ook de flexnorm binnen OOV te halen ligt het voor de hand om heel OOV op één beveiligingsniveau te brengen.

Probleemstelling

Verbetering van antifraude- en beveiligingsmaatregelen zou plaats moeten vinden in het nieuwe huisvestingsconcept van het stadhuis. Dit betekent dat de huidige splitsing van verschillende disciplines (verbouwing kantoorgedeelte (PMB), ICT (dICT), DMS (Cluster bedrijfsvoering), DFM) geïntegreerd moeten worden tot één concept/opdracht.

Acties

Probleemstelling geagendeerd en besproken met bouwmanager d.d. 13 april jl. Afgesproken is dit in te brengen.

3) 4-ogenprincipe AFS

Inleiding

In algemene zin hebben de gemeentebrede door kostenbesparing en efficiency ingegeven tendens tot centralisatie, geleid tot een standaardisering van tal van bedrijfsvoeringsprocessen. Dit kan in de praktijk leiden tot een gebrek aan maatwerk en oog voor bijzondere situaties en vormt daarmee een punt van aandacht en zorg.
Met de invoering van het Amsterdams Financieel Systeem is er binnen de gemeente één uniform betalings- en factureringsysteem ingevoerd. Mede door deze focus op een uniforme financiële beheersing van de gemeentelijke financiën, is er minder aandacht geweest op de werking van het systeem op gebruikersniveau. In de praktijk is de afstand tussen de financiële administratie (afdeling Grootboek), Prestatie-akkoordverklaarders en budgethouders heel groot en is de koppeling tussen betalingen en budgetten niet goed geregeld. Ook de invoering van verplichtingen wordt hierdoor bemoeilijkt. AMI is gebouwd om budgethouders inzicht te geven in de uitputting van budgetten en doorlooptijd factuurbetalingen, maar geeft geen inzicht in het kunnen beoordelen van een factuur. AMI is niet ondersteunend aan de prestatie-akkoordverklaarder, terwijl op dat niveau juist wel zicht nodig is op koppeling budgetten. Enkel focus op doorlooptijd van betalingen staat op gespannen voet met zorgvuldigheid van betalingen. Het vier-ogenprincipe wordt uitgehold door het aantal handelingen en facturen dat een budgethouder uiteindelijk te verwerken krijgt.

Na de reorganisatie en de invoering van het bestuurlijk stelsel is de organisatie van de gemeente Amsterdam sterk veranderd. Na de opheffing van de diensten en de stadsdelen wordt er van clusters en directies verwacht dat ze de (bestuurlijke) opdrachten uitvoeren vanuit het idee dat we één stad zijn. Geen verkokering meer maar samenwerking en flexibiliteit.
Bij een nieuwe organisatie horen nieuwe kaders en processen en nieuwe systemen.
Dat processen worden gestandaardiseerd is nodig, daarmee schep je duidelijkheid, maar dat er nauwelijks maatwerk kan worden geboden en dat processen niet gebruiksvriendelijk zijn belemmert de organisatie in de vereiste samenwerking en flexibiliteit.
Omdat werkprocessen dus niet in dienst staan van de vereiste flexibiliteit heb je de kans op "sub"-processen om toch te voldoen aan bestuurlijke opdrachten.

Probleemstelling

Bij de invoering van AFS is meermaals door OOV aangegeven dat er bij de ontwikkelingen en invoering van het systeem onvoldoende aandacht is geweest voor de werking van het systeem op de werkvloer (het verrichten van betalingen). De standaardisatie van AFS: er van uitgaan dat elke RVE op dezelfde wijze werkt en dat de rol budgethouders (lijnfunctionaris) uniform ingevuld kan worden, leidt in de praktijk tot uitholling van het principe van zorgvuldige en uniforme betaling. Er worden omwegen bedacht en ingevoerd, om toch betalingen te kunnen verrichten. De doorontwikkeling van AFS, DFA, zou hier een oplossing kunnen bieden: eerste indruk is echter dat het leidt tot een nog verdere vastgelegde standaardisatie en uniformering. Rol van lijnfunctionaris wordt beperkt tot budgethouder: gekozen rigide gelaagdheid van het systeem laat bijna geen ruimte tot nadere taakverdeling.

Als voorbeeld van de tegenstelling tussen standaardisatie en verwachte flexibiliteit organisatie bij OOV is de top 1000 en top 600. Het betreft hier bestuurlijke opdrachten waarbij het gewenst is dat de budgetten centraal onder programma OOV vallen. De uitvoering vindt plaats bij verschillende directies (OJZ, DWI, GGD, OOV). Het is niet mogelijk om de route van een factuur zo in te stellen dat facturen eerst langs de uitvoerende directie gaat en ook nog te zien is (in AFS) door de

programmaverantwoordelijke. Nu wordt er een "sub"proces opgetuigd waarbij achteraf verantwoording wordt gevraagd van de diverse directies door de programmaverantwoordelijke.

Acties

- Zorgpunten OOV in doorleefsessie DFA doorgegeven.
- Audit in MT-B&O gevraagd ten aanzien van het proces van bestellen tot betalen.
- Voor de te onderscheiden activiteiten worden binnen OOV voor 2016 opnieuw werkbegrotingen opgesteld en zijn daaraan actuele routecoderingen vastgelegd.
- Invoeren verplichtingen

Bij OOV worden (nog) geen verplichtingen aangemaakt. Hiervoor zijn meerdere oorzaken:

1) *De testfase was niet vlekkeloos. Er zou bij de bestuursdienst nog worden uitgezocht wat hiervan de oorzaak was. Dit is tot op heden nog niet gedaan.*
2) *Recentelijk zijn er nieuwe budgethouders en pav'ers aangesteld die nog moeten worden opgeleid in AFS.*
3) *Onze f-adviseur heeft een nieuwe baan, we hebben nog geen nieuwe f-adviseur*
4) *Er is geen (tijd voor) begeleiding/opleiden van budgethouders (geweest) vanuit de rve F*