Ontwikkelplan team Crises en Incidenten

Aanleiding

Het medewerkerswaarderingsonderzoek sprak in 2016 boekdelen: het team Crises en Incidenten scoorde hoog op werkplezier maar laag op werkdruk en wijze van leiding geven. Het team is bovengemiddeld loyaal en bevlogen in het werk maar scoren onvoldoende tot voldoende op hoe het team functioneert. Reden om het (functioneren van het) team goed tegen het licht aan te houden. Enkele collega's hebben hiertoe in december 2016 al een voorzet gedaan.

Na het vertrek van het teamhoofd in januari 2017 heeft de directeur OOV gesprekken gevoerd met alle teamleden om te horen hoe het gaat en wat er anders moet. De directeur heeft op voorhand aangegeven dat dit team het meest kwetsbare team van OOV is omdat het bij nacht en ontij aan de bak moet. Daarom is het belangrijk dat het een goed functionerend team is. Hij vraagt zich af hoe het team 2.0 eruit ziet? Afgesproken is dat in vrijheid gesproken kan worden; niets wordt betrokken bij beoordeling van collega's.

Het resultaat van de gesprekken en de suggesties van de collega's naar aanleiding van het medewerkerswaarderingsonderzoek zijn betrokken bij de uitwerking die nu voorligt. Alvorens in te gaan op het team 2.0 wordt eerst stilgestaan bij de historie van het team, de omgevingsanalyse en enkele trends en ontwikkelingen.

Historie

Met de oprichting van de veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland is in 2008 het Veiligheidsbureau opgericht. Dit bureau werd bij wijze van proef bij de directie OOV geplaatst. Immers het grootste deel van de problematiek in de regio handelt over lokale Amsterdamse aangelegenheden die bovendien de driehoek aangaan (95%). Daarnaast bestaat de financiering van de VR voor 95% uit Amsterdamse gelden. Gelet op deze dominantie is het Veiligheidsbureau als onderdeel van de directie OOV geplaatst. Zodoende werd het team enerzijds belast met lokale Amsterdamse taken (zoals aanpak terrorisme, bewaken en beveiligen, demonstraties, evenementen, ontruimingen, voetbal) en anderzijds met regionale taken (crisisbeheersing, staf Veiligheidsbestuur, advisering over financiën en over de werkmaatschappijen brandweer, GHOR en Vbu.
In 2010 is één en ander geëvalueerd en heeft het Veiligheidsbestuur besloten het Veiligheidsbureau definitief bij OOV in Amsterdam te plaatsen. Dat is uniek in Nederland mede omdat het zwaartepunt bij bestuursadvisering ligt; het is gericht op bestuurlijke vraagtukken, de operatie ligt bij de sterke kolommen (politie, brandweer en GHOR).

In 2011 en 2012 is de directie OOV gereorganiseerd. Naast bovengenoemde lokale openbare orde taken en regionale taken werd de aanpak van radicalisering en de advisering van regio burgemeester (sinds invoering nieuwe politiewet, voorheen adviseur korpsbeheerder) bij het team gevoegd: **het team Crises en Incidenten**. Eén en ander betekent dat het team de burgemeester bij nacht en ontij adviseert in zijn rol van handhaver openbare orde/opperbevelhebber, burgervader, voorzitter VR en regioburgemeester en het Veiligheidsbestuur over regionale aangelegenheden.

Omgevingsanalyse

Sinds 2012 is de omgeving sterk veranderd. Te noemen valt de vorming van de Nationale politie, de centrale rol die de NCTV steeds wil pakken en de reorganisatie van de gemeente Amsterdam

waardoor bepaalde taken bij stadsdelen en diensten zijn verdwenen (wegbezuinigd). Het Veiligheidsbestuur vraagt steeds vaker om advies over lokale aangelegenheden in hun gemeenten terwijl de afgesproken inbreng van deze gemeenten op gebied crisisbeheersing achterblijft. Daarnaast staat de ontvlechting van de witte kolom op stapel en wordt een landelijke meldkamer ontwikkeld.

Trends en ontwikkelingen

Daarenboven hebben veel internationale ontwikkelingen een grote impact op ons werk zoals de uitreizigersproblematiek, het fenomeen terugkeerders en ronselaars, het toegenomen aantal aanslagen in omringende landen en de ontstane vluchtelingenstroom sinds opkomst ISDe spanningen tussen bepaalde groepen nemen hierdoor in de stad toe. Denk aan de Turken-Koerden, en sinds de coup de Gulenisten, of de Joodse gemeenschap en Palestijnen. Bovendien is het ook terug te zien in het aantal demonstraties die met name door de internationale ontwikkelingen de afgelopen jaren fors is toegenomen.
De recente verkiezingen laten een ruk naar rechts zien. De vraag is hoe de verkiezingen in Frankrijk en Italië zullen verlopen. In de VS is Trump verkozen tot president, in GB is gestemd voor Brexit. Niks is meer vanzelfsprekend. In 2018 zijn de gemeenteraadsverkiezingen in Nederland.
In onze stad is onder andere door het fors toegenomen toerisme de drukte in de stad zo groot, dat daardoor de leefbaarheid in onze stad voor Amsterdammers flink is afgenomen. Wel zijn de criminaliteitscijfers in 2016 gedaald ten opzichte van 2015.
De impact van sociale media is groot. Hetzelfde geldt voor de risico's van de digitale infrastructuur zoals cyber en hacken. Daarenboven is de wens om informatiegestuurd te werken, alles te monitoren aanzienlijk. Voor bijna elk thema wordt een dashboard gemaakt.

Team Crises en Incidenten

De *omgevingsanalyse* en de *trends en ontwikkelingen* maken duidelijk dat het team zich verder moet ontwikkelen. Daarnaast is *achterstallig onderhoud* nodig. Uit de gesprekken met de directeur OOV kwam naar voren dat:

- De notitie over doorontwikkeling team is voor groot deel opgepakt, maar aantal zaken verdienen nog aandacht;
- Behoefte aan heldere structuur met aandacht voor span of control en verhouding tussen openbare orde, radicalisering en crisisbeheersing;
- Gesloten cultuur bij radicalisering doorbreken;
- Nieuwe collega's beter betrekken en begeleiden (inwerkprogramma);
- Prioriteiten stellen;
- Focus bij radicalisering;
- Intervisie inbouwen; te stringente afbakening doorbreken;
- Successen vieren;
- Feedback geven;
- Behoefte aan opleidingsprogramma (ontevreden over aanbod Amsterdamse school);
- Houden van plannings- en beoordelingsgesprekken;
- Behoefte aan een teamvisie: wie zijn wij als team en wat willen wij bereiken;
- Binnen de dossiers doelen en planning opstellen;
- Dit jaar het dossier vreemdelingenzaken onderbrengen bij OJZ;
- Impact reorganisatie gemeente voor gemeentelijke processen is groot (theorie komt niet overeen met praktijk).

Ook werd aangegeven dat de spanning sinds januari in het team weg is, de overleggen dynamischer. Er is meer energie in het team en er zijn positieve ontwikkelingen: inzetten op kennisontwikkeling (trainen; trends en ontwikkelingen bijhouden, kennisoverdracht dossiers), formuleren visie, opheffen overbodige overleggen.

In de notitie n.a.v. het medewerkerswaarderingsonderzoek staan 4 doelstellingen en tips geformuleerd:

1. *Verbeteren van het teamfunctioneren*. Er is behoefte aan visie, structuur en werkverdeling team; inzicht in taak-, rolverdeling en verantwoordelijkheid. Wat zijn onze doelen en resultaten; hoe wordt het een effectief functionerend team.
2. *Gedeeld idee over omgangsvormen en communicatie*. Hierbij gaat het om de wijze van feedback geven, van samenwerken. Het creëren van een veilige werkomgeving.
3. *Werkdruk verlagen*. Het stellen van prioriteiten is nodig. De werkdruk moet continue gemonitord en zo nodig bijgesteld worden.
4. *Opleidingsplan opstellen voor het team*. Er is behoefte aan een coherent opleidingsprogramma, voor het team als geheel en voor het individu.

<u>Ontwikkelplan team Crises en Incidenten</u>

Op basis van bovenstaande worden de volgende ***uitgangspunten*** geformuleerd voor het team:

A. Het gaat om de inhoud (veilige stad);
B. Focus (werkdruk verlagen; prioriteiten stellen);
C. Open, collegiaal en transparant team met heldere structuur;
D. Lerend team (kennisdeling; opleidingen)

Ad A: Dit betekent dat wij als team (met (externe)partners) werken om het beste resultaat te bereiken (veilige stad), professioneel en zakelijk werken (kernkwaliteiten collega's onderkennen en inzetten; ruimte geven voor ontwikkeling van collega's). De verbinding tussen OO en CB spreekt voor zich: in de koude fase afspraken maken over hoe te werken tijdens de warme fase en deze beoefenen. De link tussen OO/CB en radicalisering is bij iedere (dreigende) aanslag en spanningen in de stad duidelijk: de eerste vraag is veelal of de dader bekend is bij de gemeente; daarnaast fungeren de netwerken als informatiebron bij spanningen in de stad en incidenten. Bovendien helpen deze netwerken bij het kanaliseren van gevoelens in de stad.

Ad B: Werkverdeling en werkafspraken maken: doelen, resultaten en planning formuleren. Wat doen wij wel en wat laten wij liggen (of waar mogelijk bij anderen neerleggen).

Ad C: Gedeeld idee over omgangsvormen en samenwerken en aandacht voor teambuilding (30 maart teamuitje) en vieren teamefforts. De structuur (aandacht voor verhouding OO, CB en radicalisering), taak- en rolverdeling zijn duidelijk. Wij kunnen niet alles gezamenlijk doen, wel de verbinding zoeken waar nodig.

Ad D: Investeren in nieuwkomers (begeleiding; inwerkprogramma) en ontwikkeling team en individuele teamleden (opleidingsplan). Continue kennis delen, de trends en ontwikkelingen volgen en bespreken. Ruimte voor intervisie creëren. Plannings- en beoordelingsgesprekken voeren.

Dit doen wij door te starten met:

- Het ontwikkelen van visie team; wat is de stip op de horizon: wie zijn wij als team, wat willen wij bereiken? Wat verbindt ons? Wat willen wij behouden? Wat is het hart van ons werk/team? Waar zit onze kracht; wat zijn onze kernkwaliteiten? Wat is de geschiedenis/traditie die wij willen behouden? Waar is vernieuwing nodig? Wat is balans tussen traditie en vernieuwing?
  Afspraak: [redacted]
- Reflectie op teamstructuur: wat is toekomstbestendige structuur met aandacht voor span of control (taak-rolverdeling).
  - Het teamhoofd is verantwoordelijk voor de taak- en werkverdeling binnen het team en eindverantwoordelijk voor de inhoud. Het teamhoofd houdt plannings- en beoordelingsgesprekken en is verantwoordelijk voor de PIOFACH-taken. Met betrekking tot de financiën zit het teamhoofd regelmatig om de tafel met: [redacted]
    Het teamhoofd is aanspreekbaar op: - het houden van de focus op het grote verband; - het op tafel leggen van verschillen/uiteenlopende opvattingen en deze bespreken; - het inzetten op het leren van en met elkaar; - het bespreekbaar maken bij onderlinge wrijving.
  - Met de uitbreiding van het team naar 30 personen is het mogelijk de verschillende dossiers met meerdere collega's op te pakken (duo's vormen). Voorstel is naast de programmamanagers voor CB en radicalisering, voor de verschillende onderwerpen coördinatoren aan te wijzen. Wat van een programmamanager en coördinator verwacht wordt, wordt nader uitgewerkt en omschreven zodat dat helder is voor het gehele team. Op voorhand is duidelijk dat zij geen leidinggevenden zijn. Op hoofdlijnen komt het neer op:
    De *programmamanager* stelt een werkplan voor het programma op en is verantwoordelijk voor de voortgang en besteding van de middelen.
    De *coördinator* bekijkt met de collega's wat de doelen en resultaten zijn binnen een dossier en monitort de vooruitgang.
    Regelmatig vergaderen de programmamanagers/ coördinatoren onder leiding van het teamhoofd (coördinatoren overleg). Tijdens dit overleg worden de knelpunten en voortgang besproken en zo nodig doelen bijgesteld (prioriteren). Vraag is hierbij hoe het informatie gestuurd werken vorm te geven (dashboard).Inhoudelijke bespreking van de werkzaamheden vindt niet tijdens dit overleg plaats, maar tijdens de werkoverleggen OO/CB en radicalisering. ([redacted] waarnemend teamhoofd; [redacted] programmamanager crisisbeheersing en coördinator aanpak terrorisme en Bewaken en beveiligen; [redacted] programmamanager radicalisering; [redacted] coördinator brandweer en veiligheidsbestuur; [redacted] coördinator evenementen en kennisontwikkeling; [redacted] coördinator ontruimingen (kraken en stadsnomaden) en voetbal; [redacted] coördinator advisering regioburgemeester; [redacted] coördinator demonstraties).
  - Wekelijks vindt met betrokken collega's het overleg over openbare orde en crisisbeheering plaats. Tijdens dit overleg wordt teruggeblikt op de afgelopen week en vooruitgekeken naar de komende. Daarnaast vindt inhoudelijke bespreking dossiers, kennisoverdracht en reflectie plaats.
  - Eén keer per maand vindt het overleg over radicalisering met de betrokken collega's plaats.
- Programma radicalisering 2.0: De directeur OOV en waarnemend teamhoofd spreken met programmamanger radicalisering over het openbreken van gesloten cultuur binnen het programma en de aansturing van het programma te professionaliseren.

- Het opstellen van een opleidingsprogramma: zowel voor OO/CB als voor radicalisering wordt in het kader opleiden en oefenen het nodige ondernomen. Mede op basis van de visie (stip op de horizon) stelt het teamhoofd een congruent opleidingsprogramma voor het team op waarin de huidige opleidingen en oefeningen worden betrokken. Daarnaast bespreekt het teamhoofd tijdens de functionerings- en beoordelingsgesprekken de individuele opleidingswensen van de medewerkers.
- Investeren in kennisontwikkeling: *Afspraak*: [redacted]
  - Belangrijk is de trends en ontwikkelingen in de gaten te houden zodat er tijdig op geanticipeerd kan worden. *Afspraak*: [redacted]
  - Ook moet er voortdurend aandacht zijn voor kennisoverdracht over de verschillende onderwerpen. *Afspraak*: dossierhouder bereidt voor en collega's radicalisering zijn altijd welkom aan te sluiten.
  - Tot slot is continue trainen, opleiden en oefenen essentieel. *Afspraak*: [redacted] voor OO/CB en [redacted] voor radicalisering (en vormt ook een onderdeel van het op te stellen opleidingsplan).

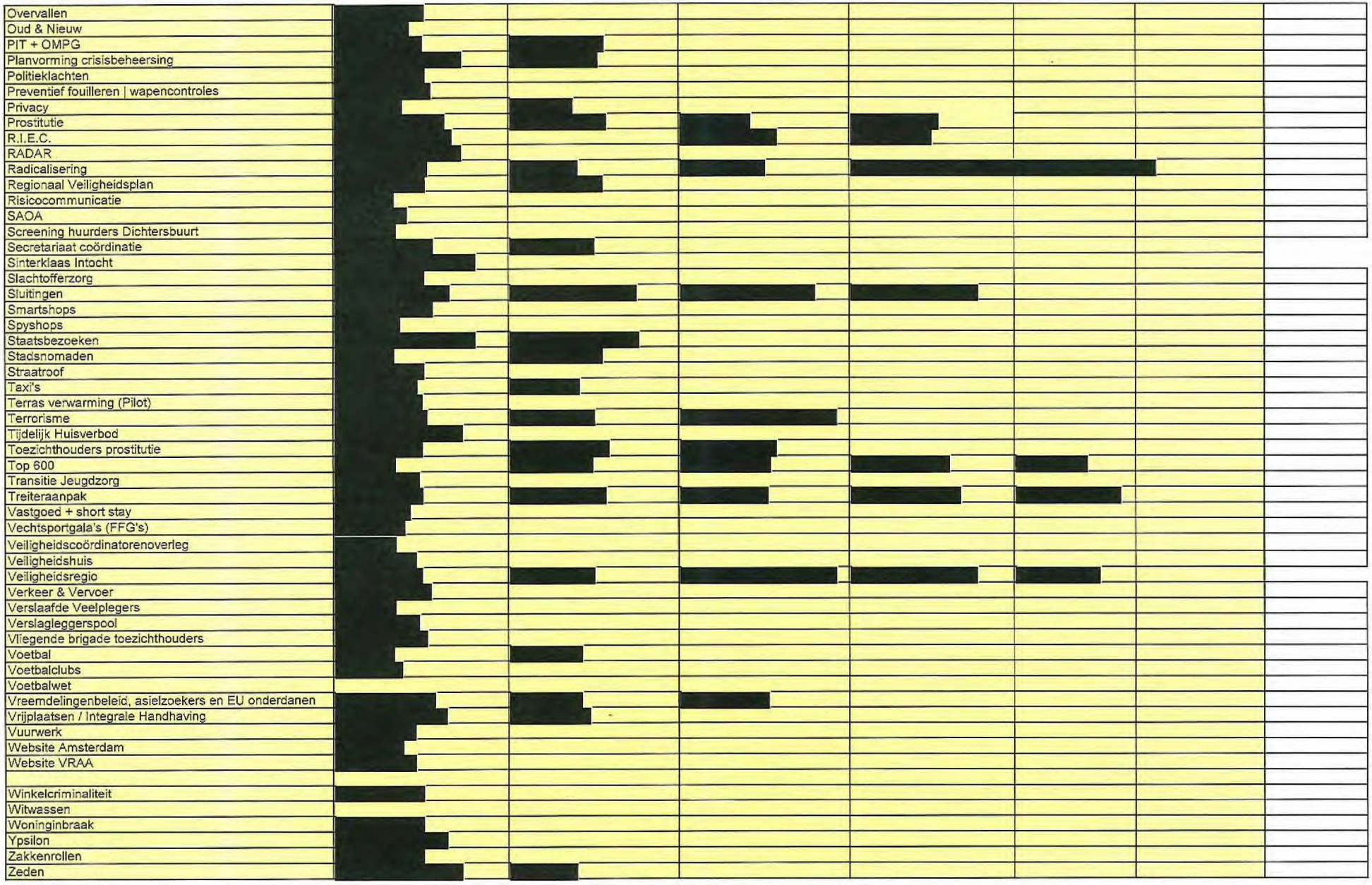
Planning

Aangezien het werk niet stil ligt, lijkt de periode van een jaar voor ontwikkeling van het team reëel. Vervolgens vindt een evaluatie plaats op basis waarvan bijstelling kan plaatsvinden.

OOV/njs/27 maart 2017

Portefeuilles OOV en de namen van de betreffende medewerkers				jan-14			
Bestuurlijke overleggen:							
Driehoek	Ruud Ijzelendoorn	[redacted]	[redacted]	[redacted]			
Regionaal Bestuurlijk Overleg	[redacted]	[redacted]					
Veiligheidsbestuur		[redacted]	[redacted]				
Integrale staf	Ruud IJzelendoorn	[redacted]	[redacted]	[redacted]			
BM-HC	[redacted]	Ruud IJzelendoorn	[redacted]				
BM-OOV	[redacted]	[redacted]	Ruud IJzelendoorn	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
BM-SDVZer centrum	[redacted]	[redacted]					
BM-SDVZers	Ruud IJzelendoorn	[redacted]	[redacted]	[redacted]			
BO-Jeugd, Zorg en Veiligheidshuis	[redacted]	[redacted]					
BO-RPCAA	[redacted]						
BO Rampenbestrijding (BOR)	[redacted]						
BO 1012	[redacted]						
BO Top600	[redacted]						
Lokale vijfhoek Amsterdam	[redacted]	[redacted]					
Beheercommissie Gemeentelijke Processen	[redacted]	[redacted]					
Voorportaal Veiligheidsbestuur	[redacted]	[redacted]	[redacted]				
Directeuren Overleg Veiligheid	[redacted]	[redacted]	[redacted]				
Territoriale subdriehoeken							
District 1 -> Centrum	[redacted]	[redacted]					
District 2 -> Noord	[redacted]	[redacted]					
District 3 -> Oost + Zuid-Oost	[redacted]	[redacted]					
District 4 -> Zuid	[redacted]						
District 5 -> West + Nieuw West	[redacted]	[redacted]					
Functionele subdriehoeken/subvijfhoeken							
A+G tegen medewerkers met een publieke taak	[redacted]						
Sub Toezicht en Handhaving	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	
Horeca	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]			
Integriteit ambtenaren + strafbaarstelling	[redacted]						
Kraken	[redacted]						
Milieu - Vbu	[redacted]						
OOV directeuren en veiligheid stadsdelen	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]			
Subvijfhoek evenementen	[redacted]						
Verkeer	[redacted]	[redacted]					
Beleidsoverleg Voetbal	[redacted]	[redacted]	[redacted]				
Vrijplaatsen	[redacted]	[redacted]					
Zeden	[redacted]	[redacted]	[redacted]				
Zware criminaliteit (ZwaCri)	[redacted]	[redacted]					
Overige onderwerpen/taken:							
1012	[redacted]	[redacted]					
4/5 mei	[redacted]						
Aankoop panden	[redacted]						
Aanpak Overlastgevende Jeugdgroepen	[redacted]						
AJB	[redacted]	[redacted]					
Analyse	[redacted]	[redacted]	[redacted]				
Andreas coördinatoren | Bijhouden termijnagenda	[redacted]	[redacted]	[redacted]				
APV	[redacted]	[redacted]	[redacted]				
Asbest							
Bedrijfsleven criminaliteit	[redacted]						
Beleidscentrum	[redacted]		[redacted]				


Bestuursondersteuning/ Documentalist
Bewaken en beveiligen
Bibob Coordinator
Bibob
BIJ
BIO
Bommen (2e WO)
Brandweer – AA en beheer GHOR
Burgernet
Buurtbemiddeling
BZK, NCC etc.
Cameratoezicht
Cie AZ + doorklikken Andreas
Coalitie Projectgroep 1012
Coffeeshops
Criminele illegalen
Dance-events
Dealerbevelen
Demonstraties/optochten
Discriminatie
Draaiboek Vrede
Dreigbrieven
Drugsbeleid
Emergo
Evenementen
Explosieven Civiel Gebruik
Financiën, Begroting- en rekeningcyclus, jaarplan OOV
Financiën, Begroting- en rekeningcyclus, jaarplan VR
Financien Veiligheidsregio
G4/VNG
Gay Pride
Gebiedsontzeggingen | Verwijderingsbevelen | Overlast
Gemeentelijke Processen Crisisbeheersing
Groepsaanpak
Handhaving - regieunit
Havens | Westpoort | NZ-kanaal| Post Security
Hell's Angels
Horeca (algemeen)
Huiselijk geweld
Informatiehuishouding radicalisering
Informatiemanagement veiligheidsregio
Integriteit/ screeningen/ 1012
Integrale Ramingsfunctie
Intensieve Forensische Aanpak
Jeugdcriminaliteit Jongvolwassenen
Kansspelen
Koningsdag
Malafide Horeca
Mensenhandel
Meldkamer
Nationale politiezaken
Nazorg detentie Top600
Onderzoek
Ontruimingen/krakers
OOV - Intranet
Opleiden en oefenen


Overvallen
Oud & Nieuw
PIT + OMPG
Planvorming crisisbeheersing
Politieklachten
Preventief fouilleren | wapencontroles
Privacy
Prostitutie
R.I.E.C.
RADAR
Radicalisering
Regionaal Veiligheidsplan
Risicocommunicatie
SAOA
Screening huurders Dichtersbuurt
Secretariaat coördinatie
Sinterklaas Intocht
Slachtofferzorg
Sluitingen
Smartshops
Spyshops
Staatsbezoeken
Stadsnomaden
Straatroof
Taxi's
Terras verwarming (Pilot)
Terrorisme
Tijdelijk Huisverbod
Toezichthouders prostitutie
Top 600
Transitie Jeugdzorg
Treiteraanpak
Vastgoed + short stay
Vechtsportgala's (FFG's)
Veiligheidscoördinatorenoverleg
Veiligheidshuis
Veiligheidsregio
Verkeer & Vervoer
Verslaafde Veelplegers
Verslagleggerspool
Vliegende brigade toezichthouders
Voetbal
Voetbalclubs
Voetbalwet
Vreemdelingenbeleid, asielzoekers en EU onderdanen
Vrijplaatsen / Integrale Handhaving
Vuurwerk
Website Amsterdam
Website VRAA
Winkelcriminaliteit
Witwassen
Woninginbraak
Ypsilon
Zakkenrollen
Zeden

Team	Generieke functie	Naam medewerker	Werktitel	Leeftijd	In dienst Gemeente Amsterdam
Totaal					
02050A0_OOV/Toezicht en Handhaving & Beheer	Manager L	[redacted]	Manager Toezicht en Handhaving & Beheer	49	16-8-2002
	Totaal Manager L				
	Medewerker (beleids)advies I	[redacted]	hoofd regiounit	57	1-3-2003
	Totaal Medewerker (beleids)advies I				
	Medewerker (beleids)advies H	[redacted]	senior adviseur toezicht en handhaving	56	1-12-1988
			Strategisch adviseur	46	1-7-1995
			Strategisch adviseur	51	1-5-1997
			Strategisch adviseur	49	1-12-2000
			Strategisch adviseur	50	1-9-2001
			Strategisch adviseur	44	1-10-2006
			strategisch adviseur horeca (sr)	33	6-5-2008
	Totaal Medewerker (beleids)advies H				
	Medewerker (beleids)advies G	[redacted]	senior adviseur financien en programmasturing	49	1-1-2016
			senior adviseur informatie en onderzoek	53	1-8-2002
			senior adviseur toezicht en handhaving	37	1-2-2012
	Totaal Medewerker (beleids)advies G				
	Medewerker (beleids)advies F	[redacted]	adviseur financiën en programmasturing	41	1-2-2004
			directiesecretaris OOV	57	16-11-2007
			Adviseur Horeca	34	1-12-2009
			beleidsadviseur stedelijk handhavingsprogramma	32	10-12-2012
			Adviseur Programma Toezicht + Handhaving: bedrijven	45	1-8-1997
			beleidsadviseur	64	1-11-1999
			adviseur bestuursondersteuning en veiligheid	62	1-5-2002
			Adviseur Horeca	46	1-1-2003
			Communicatieadviseur	39	9-2-2009
			adviseur toezicht en handhaving	34	1-9-2014
	Totaal Medewerker (beleids)advies F				
	Medewerker (beleids)advies D	[redacted]	medior adviseur planning & control	31	28-1-2013
			adviseur Veiligheid	28	
			adviseur veiligheid / Adj. Secretaris Driehoek	28	
			secretaris regie-unit toezicht en handhaving	34	1-1-2017
			Adviseur Informatie + Onderzoek	53	1-8-2007
			Adviseur Horeca	30	1-1-2012
			adviseur toezicht en handhaving	33	1-8-2013
			adviseur beheer en programmasturing	38	1-1-1998
	Totaal Medewerker (beleids)advies D				
	Medewerker Beleidsrealisatie D	[redacted]	medewerker beleidsrealisatie toezicht en handhaving	50	1-8-2008
			medewerker beleidsrealisatie en advisering dashboard	31	1-4-2015
			informatieadviseur IGH	34	1-1-2017
			Adviseur Horeca	40	1-1-2013
	Totaal Medewerker Beleidsrealisatie D				
	Medewerker Beleidsrealisatie B	[redacted]	operationeel/tactisch intelligence analist	27	1-11-2016
	Totaal Medewerker Beleidsrealisatie B				
	Medewerker Ondersteuning F	[redacted]	projectmedewerker Horeca	30	1-4-2016
			projectmedewerker overlast & sluitingen	27	1-4-2016
			Medewerker ondersteuning Programma Toezicht en Handhaving	49	1-10-2005
	Totaal Medewerker Ondersteuning F				
	Medewerker Ondersteuning E	[redacted]	Directiesecretaresse	60	1-10-1995
			secretaresse	64	5-8-1996
			Directiesecretaresse	34	1-1-2010
			secretaresse	40	1-1-2012
	Totaal Medewerker Ondersteuning E				
	Medewerker Ondersteuning D	[redacted]	medewerker ondersteuning	26	1-12-2016
			medewerker ondersteuning	24	1-12-2016
			medewerker ondersteuning	32	1-5-2017
			Documentalist	45	15-5-2009
	Totaal Medewerker Ondersteuning D				
	Arbeidsparticipatieplaats niet gewaardeerd	[redacted]	project-adviseur/ gedragswetenschapper	36	1-4-2016
	Totaal Arbeidsparticipatieplaats niet gewaardeerd				
	Externe medewerker	[redacted]	Adviseur juridisch instrumentarium / WOB		
	Totaal Externe medewerker				
	Stagiaire	[redacted]	wo master politicologie	24	
			hbp bestuurskunde / overheid management	24	
	Totaal Stagiaire				
Totaal 02050A0_OOV/Toezicht en Handhaving & Beheer					
02050B0_OOV/Persoonsgerichte aanpak georganiseer	Manager K	[redacted]	externe manager	47	
	Totaal Manager K				
	Medewerker (beleids)advies H	[redacted]	Adviseur Van Traa: Bestuurlijke en geïntegreerde aanpak	62	1-4-1998
	Totaal Medewerker (beleids)advies H				
	Medewerker (beleids)advies G	[redacted]	senior adviseur OOV (VTT/RIEC)	51	15-5-2003
			Adviseur Van Traa, Bibob	35	15-12-2008
			bestuursadviseur Van Traa Team	49	1-7-2011
	Totaal Medewerker (beleids)advies G				
	Medewerker (beleids)advies F	[redacted]	adviseur prostitutie	36	6-4-2009
			senior adviseur prostitutie	31	1-10-2015
			projectleider van Traa-Team	42	14-8-2017
			Adviseur Persoonsgerichte zaken: ketenregisseur	40	1-4-2005
			projectleider van Traa-Team	35	8-6-2010
	Totaal Medewerker (beleids)advies F				
	Medewerker (beleids)advies D	[redacted]	adviseur Bibob	30	15-6-2015
			adviseur Bibob	33	1-6-2016
			adviseur Bibob	27	
			adviseur Bibob	28	1-3-2017
			adviseur Bibob	27	1-3-2017
			adviseur informatie & onderzoek	53	1-12-2003
			Adviseur/Onderzoeker Bestuurlijke aanpak	40	1-1-2004
			Adviseur Van Traa, Bibob	37	1-3-2009
	Totaal Medewerker (beleids)advies D				
	Medewerker Ondersteuning F	[redacted]	junior adviseur prostitutie	27	1-9-2014
			Medewerker Projectondersteuning	54	1-1-2001
	Totaal Medewerker Ondersteuning F				
	Externe medewerker	[redacted]	Financieel specialist Van Traa	56	
	Totaal Externe medewerker				
Totaal 02050B0_OOV/Persoonsgerichte aanpak georganiseerde misdaad					
02050C0_OOV/Crisis- en Incidentbeheersing	Manager K				
	Totaal Manager K				
	Medewerker (beleids)advies I	[redacted]	strategisch adviseur crisisbeheersing en openbare orde	50	1-9-1994
	Totaal Medewerker (beleids)advies I				
	Medewerker (beleids)advies H	[redacted]	strategisch adviseur en crisismanager	36	1-9-2017
			crisismanager/strategisch adviseur	30	1-11-2013
	Totaal Medewerker (beleids)advies H				
	Project / Programmamanager H	[redacted]	programmamanager vreemdelingen	52	7-12-2009
			crisismanager/strategisch adviseur	37	
	Totaal Project / Programmamanager H				
	Medewerker (beleids)advies G	[redacted]	adviseur regioburgemeester	44	1-6-2003
			bestuursadviseur VRAA / adviseur brandweer	42	1-6-2007
			adviseur crisisbeheersing en openbare orde	45	1-1-2009
			senior adviseur crisisbeheersing en openbare orde	41	1-1-2009
	Totaal Medewerker (beleids)advies G				
	Medewerker (beleids)advies F	[redacted]	medior adviseur crisisbeheersing en openbare orde	36	1-12-2015
			medior adviseur openbare orde en crisisbeheersing	38	9-1-2017
			senior adviseur radicalisering	46	1-7-2014
	Totaal Medewerker (beleids)advies F				
	Medewerker (beleids)advies D	[redacted]	adviseur radicalisering	31	1-1-2014
			adviseur crisisbeheersing en openbare orde	36	16-11-2005
			adviseur radicalisering	26	1-3-2016
			senior regisseur radicalisering	32	13-8-2016
			medior adviseur openbare orde/crisisbeheersing	40	1-10-2016
			adviseur crisisbeheersing	30	17-4-2017
	Totaal Medewerker (beleids)advies D				
	Medewerker (beleids)advies B	[redacted]	medior casusregisseur radicalisering	36	1-9-2007
			medewerker proces/programmasturing en monitoring	47	1-11-2001
			junior adviseur crisisbeheersing en openbare orde	33	1-9-2009
	Totaal Medewerker (beleids)advies B				
	Medewerker (beleids)advies A	[redacted]	junior regisseur radicalisering	39	7-7-2016
			medewerker crisisbeheersing	22	5-9-2016
	Totaal Medewerker (beleids)advies A				
	Medewerker Ondersteuning F	[redacted]	secretaris crisisbeheersing	29	1-6-2016
	Totaal Medewerker Ondersteuning F				
Totaal 02050C0_OOV/Crisis- en Incidentbeheersing					
02050D0_OOV/Integrale persoonsgerichte aanpak	Manager K	[redacted]	manager AcV	42	15-5-2006
	Totaal Manager K				
	Project / Programmamanager I	[redacted]	programmamanager detentie en terugkeer	49	1-2-2009
	Totaal Project / Programmamanager I				

Project / Programmamanager G	[redacted]	projectleider treiteraanpak	52	15-5-2004
Totaal Project / Programmamanager G				
Medewerker (beleids)advies F	[redacted]	adviseur treiteraanpak	45	1-1-2010
		coördinator casusregisseur	53	17-8-2009
		adviseur detentie en terugkeer	35	1-1-2016
		senior adviseur AcVZ	42	
		adviseur detentie en terugkeer	36	1-8-2016
		adviseur zeden/huiselijk geweld	41	1-9-2003
		adviseur persoonsgerichte zaken: jeugd	36	1-11-2006
		adviseur persoonsgerichte zaken: zeden	42	1-11-2006
		adviseur zeden	37	2-2-2009
Totaal Medewerker (beleids)advies F				
Project / Programmamanager F	[redacted]	projectleider top 1000	34	1-3-2014
Totaal Project / Programmamanager F				
Medewerker (beleids)advies D	[redacted]	adviseur informatie en onderzoek	33	21-9-2009
		procesregisseur jeugd en veiligheid	35	11-8-2003
		onderzoeker / analist	34	1-2-2016
		Adviseur AcVZ	30	1-2-2016
		procesregisseur veiligheid en zorg	45	1-3-2017
		procesregisseur V&Z	38	1-7-2017
		secretaris	32	1-8-2017
		adviseur persoonsgerichte zaken	42	1-6-2003
Totaal Medewerker (beleids)advies D				
Project / Programmamanager D	[redacted]	deelprojectleider AcV	37	1-3-2018
Totaal Project / Programmamanager D				
Medewerker (beleids)advies C	[redacted]	casusregisseur veiligheid en zorg	34	1-12-2008
		casusregisseur veiligheid en zorg	29	1-9-2009
		casusregisseur V&z	35	1-1-2011
		casusregisseur veiligheid en zorg	31	1-8-2015
		casusregisseur V&z	29	1-7-2016
		casusregisseur	28	1-5-2017
		casusregisseur	43	1-6-2017
		casusregisseur amstelland/gemeenten	37	1-8-2017
		medewerker meldpunt zorg en woonoverlast	51	1-6-2006
Totaal Medewerker (beleids)advies C				
Coördinator F	[redacted]	coördinator basisdossiers top 1000/AcV	35	1-8-2002
Totaal Coördinator F				
Medewerker Beleidsrealisatie B	[redacted]	secretaris top 1000/ACV	49	1-3-1998
Totaal Medewerker Beleidsrealisatie B				
Medewerker Ondersteuning F	[redacted]	officemanager actiecentrum veiligheid	36	1-1-2009
		projectsecretaris detentie en terugkeer	29	1-8-2010
Totaal Medewerker Ondersteuning F				
Medewerker Ondersteuning D	[redacted]	medewerker ondersteuning AcVZ	31	
Totaal Medewerker Ondersteuning D				
Stagiaire	[redacted]	wo rechten	22	
		HBO MWD	24	
		mbo niveau 3 secretaresse	26	
Totaal Stagiaire				
Totaal 02050D0_OOV/Integrale persoonsgerichte aanpak				

Gemeente Amsterdam

Control toets bedrijfsvoering OOV team Radicalisering

Aan Arjan van Gils
Van [redacted]

Datum 18 december 2017

klinet

Achtergrond

Op verzoek van de Burgemeester en de Gemeentesecretaris wordt een doorlichting gemaakt van onderdelen van de directie Openbare orde en Veiligheid (OOV). Het resultaat van de doorlichting moet inzicht geven in welke onderdelen van het werkproces en de bedrijfsvoering van OOV zwakke plekken kennen. Hiermee wordt bedoeld dat het proces en/of de controle op het proces ruimte toestaat om wet en regelgeving te omzeilen en/of niet integer te handelen. Bij elke zwakke plek die wij identificeren geven wij een of meerdere praktische instructies om het risico weg te nemen of te beheersen.

In de korte aanloop naar het spoedberaad is alleen ingezoomd op het onderdeel Radicalisering. Onderstaande tussenstand is in de laatste drie werkdagen tot stand gekomen.

Personeel

Er werkten in totaal 10 mensen bij het team Radicalisering

[redacted]

Er zijn ons geen medewerkers bekend die gedetacheerd zijn, dit wordt ook bevestigd door RVE POA adviseur [redacted]. Externe inhuur is er in de persoon van [redacted] die contractueel is vastgelegd van 1 april 2017 tot 1 maart 2018 (bron RVE POA).

[redacted]



VOG en Ambtseed:
Alle medewerkers beschikken over een ambtseed. Dit is een grote opschoonactie geweest vanuit RVE POA om alle P dossiers in de stad op orde te brengen. Dit is ook gebeurd voor OOV en in bijzonder Radicalisering.

Met ingang van 1 juni 2017 moeten alle externe medewerkers een VOG (Verklaring Omtrent Gedrag) en een integriteits- en geheimhoudingsverklaring inleveren bij de gemeente. De verplichtstelling geldt voor alle inhuur: zzp-ers, uitzendkrachten en alle andere inhuur werkzaam voor de gemeente. Met het oog op de intensieve aandacht voor fraudebestrijding, is het beleid aangescherpt. De kosten voor de VOG kunnen uitzendkrachten bij het uitzendbureau declareren. Het uitzendbureau draagt ook zorg voor de VOG aanvragen. De kosten van de VOG van de overige externe medewerkers zijn voor eigen rekening.

Externe kracht [redacted] beschikt over een VOG. Van de overige medewerkers is ook een VOG aanwezig in het p-dossier behalve van [redacted], zij komt vanuit het sociale domein, een overplaatsing heeft later plaatsgevonden in juni 2016. Momenteel is [redacted] gedetacheerd naar stadsdeel West sinds oktober 2017 tot aan maart 2018.

Werving en selectie: Intern en extern, welke procedures worden nu gevolgd, stukken overleggen waar de laatste trajecten in zijn vastgelegd, checken met leadbuyer vacature loket, checken contracten en bescheiden. Komt later in dit onderzoek als resultaat.

Inhuur: Een aantal medewerkers is ingehuurd als uitbesteed werk. In een aantal gevallen zijn geen VOG en geheimhoudingsverklaring aanwezig. In twee gevallen is de samenwerking opgeschort in afwachting van het resultaat van het onderzoek van Bureau Integriteit.

Bedrijfsvoering

Kabinet



Fysieke toegang OOV breed:
Sinds voorjaar 2017 wordt serieus werk gemaakt van de fysieke toegang van het gedeelte van OOV en het actualiseren van het beleid en het goed registreren van alle passen in omloop. De toegang van OOV is een openslaande deur op de 1ste etage, waardoor de mogelijkheid bestaat om met iemand mee te lopen. Op de deur staat dat dit niet mag, maar dat is geen beveiligingsmaatregel. Een toets op de volledigheid van alle passen is op dit moment nog niet afgerond.

We hebben de verstrekte moederlijst autorisaties (onder andere Bunker, Gschijf, aparte applicaties, etc.) afgezet tegen het personeelsbestand. Hierbij valt op dat het moederbestand 204 namen bevat. Hiervan zijn 112 mensen in vaste dienst en 24 in tijdelijke dienst (volgens de verstrekte P lijsten) en 72 mensen niet in dienst. Van de 112 mensen in vaste dienst staan er 4 niet op de moederlijst: 112 + 24 + 72 - 4 = 204.

De moederlijst is niet volledig ingevuld, en het is vermoeden is dat de lijst niet meer actueel is. Zo heeft het merendeel van de 72 mensen een toegangspas en ook 2 personen toegang tot de OOV bunker. Volgens de lijst is hiervan 1 persoon uit dienst. Ook hebben volgens deze moederlijst 14 personen toegang tot de g-schijf en/of de aparte applicatie (preciezer uitzoeken). Van deze 14 personen zijn volgens de lijst inmiddels 2 uit dienst.



Overigens doet de beantwoording OOV tot nu toe en het beleid en instructie toegangsbeveiliging vermoeden dat de toegang wel serieus bewaakt wordt. Echter wordt ook aangegeven dat de administratie hiervan nog in opbouw is.

Kabinet

Inkoop en aanbesteden
Voor de periode augustus – oktober 2017 is een dump gemaakt uit AFS. Deze data bevatten alle bestedingen van de afdeling OOV in de breedte. Conform de opdracht is de steekproef gemaakt op het hele bestand. Het kan dus zijn dat in de steekproef geen facturen van het team radicalisering zit.

In totaliteit bestaat het databestand uit 480 regels, waarvan:
- 5 bestedingen > € 50.000
- 26 bestedingen; tussen de € 10.000 > € 50.000
- 449 bestedingen < € 10.000

Van de 480 regels betreffen het 2 subsidieverleningen en deze bestedingen maken onderdeel uit van de 1ste categorie "> € 50.000".

De steekproef is als volgt tot stand gekomen.
De facturen zijn in drie groepen ingedeeld:
1. Factuurbedragen boven € 50.000
2. Factuurbedragen tussen € 10.000 en € 50.000
3. Factuurbedragen onder € 10.000

De eerste categorie is volledig meegenomen. De facturen in de tweede en derde categorie zijn opeenvolgend genummerd. Met de functie *Aselect* in Excel, heeft iedere factuur een willekeurig getal gekregen tussen 0 en 1. Uit de tweede groep zijn de grootste 10 getallen geselecteerd en uit de derde groep de grootste 15.

De steekproef bedraagt dus 29 regels/facturen, inclusief 2 subsidieverleningen..

De steekproef heeft plaatsgevonden bij de verschillende organisatie onderdelen:

	Aantal
135000 Openbare Orde en Veiligheid	**29**
135010 OOV/Toezicht en Handhaving & Beheer	14
135020 OOV/Persoonsgerichte aanpak georganiseerde misdaad	10
135030 OOV/Crisis- en Incidentbeheersing	2
135040 OOV/Integrale persoonsgerichte aanpak	2
AMI-135000 Openbare Orde en Veiligheid	1
	29

Steekproef Subsidies / inkoopfacturen
- In deze periode zijn 2 subsidies verleend en deze 2 subsidies maken onderdeel uit van de steekproef, omdat beide bedragen > 50.000 zitten.
- De overige bestedingen van de 480 regels betreffen inkoopfacturen

Checklist
Ieder documentnummers (factuur of subsidie) is het volgende gecheckt:

Kabinet

- Wie is de prestatieverklaarder (pav)?
- Zit in het systeem een document hoe pav tot oordeel is gekomen?
- Wie heeft akkoord gegeven als budgethouder?
- Is er een verplichting/inkooporder aangemaakt ja/nee?
- Wie heeft verplichting/inkooporder aangemaakt?
- Wie heeft verplichting/inkooporder akkoord gegeven?
- Contract ja/nee?
- Andere onderlegger?
- Bedrag van overeenkomst?
- Correct aanbesteed?
- Lead buyer betrokken?

Op basis van bovenstaande checklist, zijn er nog vervolgvragen gesteld aan de afdeling OOV (vrijdag 3 nov) en de antwoorden zijn maandag 6 nov retour gekomen. Beide onderdelen hebben geleid tot de volgende bevindingen.

Bevindingen subsidies (**)**

Afgelopen 3 maanden zijn twee subsidies verleend. Hierbij kan het volgende worden geconstateerd:

1) Beide subsidies (2) zijn niet verlopen via het subsidiebureau, maar wordt binnen het organisatieonderdeel OOV zelf afgehandeld. De afspraak binnen de gemeente Amsterdam is om alle subsidies via het subsidiebureau te laten verlopen. OOV geeft aan dat vanwege de classificatie "vertrouwelijk" van de subsidieaanvraag, deze subsidieafhandeling niet verloopt via het subsidiebureau.

[redacted]

6) op betaalopdracht is de verkeerde kostensoort gebruikt 6781 (dit was de kostensoort voor subsidies voor het jaar 2016), waardoor verlening heeft plaatsgevonden op verkeerde kostensoort (dit is overigens niet vastgelegd in AFS). Betaalopdracht komt daarmee niet overeen met betaling. Dit heeft tot consequenties gehad dat de een van de twee subsidies is verwerkt als "uitbesteed werk" --> lijkt er op dat men niet bekend is met de nieuwe kostensoorten.

[redacted]

Bevindingen inkoopfacturen

Algemene bevindingen:

Kopie

1) Van de 27 inkoopfacturen is bij 18 facturen een inkooporder gemaakt. Van de 9 facturen waar dit niet het geval is, betreft het in 2 gevallen facturen > 1.000, 1 betaalopdracht en 1 creditfactuur. Bij 5 facturen had een inkooporder moeten zijn aangemaakt.
2) Prestatieverklaring: de factuur is goedgekeurd door de prestatieverklaarder. Echter is bij veel facturen in het systeem niet duidelijk op basis van welke documentatie de prestatieverklaarder akkoord heeft gegeven. In de nagekomen informatie blijkt dat er wel documenten aanwezig zijn waaruit blijkt dat de prestatie is geleverd. In sommige gevallen wordt alleen een mail gestuurd met "akkoord".
3) Correct aanbesteed: waar dit aan de orde is, is de leadbuyer betrokken bij de overeenkomst.

Specifieke bevindingen:

1) voorkomen van schijn / 4-ogen principe [redacted]: indien de factuur betrekking heeft op één van de betrokken partijen in het systeem (prestatieverklaarder, dan wel budgethouder), dan mag de prestatieverklaarder niet deze rol op zich nemen. *De prestatieverklaarder in deze casus heeft zijn eigen factuur voorzien van akkoord.* In dit geval zou een vervanger van de prestatieverklaarder deze rol moeten overnemen. Het systeem houdt namelijk bij wie akkoord geeft en als dat de vervanger is van de prestatieverklaarder, dan is dat zichtbaar in het systeem. Op die manier wordt wel invulling gegeven aan het vier-ogen principe.
2) Duur van overeenkomst met externe [redacted]: met [redacted] wordt een overeenkomst gesloten. Dit is echter een medewerker die eerder in een andere functie werkzaam is geweest bij OOV. Omdat deze overeenkomst betrekking heeft op een andere functie, is de termijn van 2 jaar ihkv wet werk en zekerheid niet van toepassing. (althans dat staat in de bijgevoegde stukken). Een andere vraag is of via het College een verlengingsbesluit had moeten worden genomen als dezelfde persoon in een andere functie werkzaam blijft bij de gemeente Amsterdam.

Aanbevelingen

Subsidies

- Subsidies: de subsidiestroom altijd via het subsidiebureau laten plaatsvinden. Het argument mbt classificatie kan valide zijn, maar onderliggende stukken maken nu onderdeel uit van AFS. Deze is ook voor veel medewerkers binnen de gemeente Amsterdam zichtbaar. Dus de classificatie "vertrouwelijk" is goed, maar laat zo veel mogelijk werk plaatsvinden via de afgesproken procedures.
- Zorgvuldigheid bij invullen betaalopdracht (juiste kostensoort, kenmerk).

Inkoopfacturen

- Prestatieverklaring: Zichtbaarheid prestatieverklaring in het systeem --> neem een pakbon, urenstaat of anderszins op, waaruit onomstotelijk blijkt dat de prestatie geleverd is. Een mail achteraf waarin iemand "akkoord" heeft neergezet, staat niet gelijk aan een prestatieverklaring.
- Inkooporder: bij ieder factuur > 1.000 dient een verplichting te worden aangemaakt.
- Inhuur van externen:

Kamnot

- Besluit mbt verlenging: win advies in bij de leadbuyer of besluitvorming nodig is ja/nee bij verlenging van een medewerker, ook al betreft het niet dezelfde functie. Dit geldt zowel voor binnengemeentelijke regels als wettelijke regels.

Creditcards: het gebruik van creditcards, het beheer van creditcards en de wijze van verantwoorden van creditcards worden momenteel uitgewerkt door de RVE Financiën. Na uitwerking en definitef maken beleid zal de creditcard control door de businesscontroller worden getoetst.

Kabinet

Gemeente Amsterdam

Aanbeveling control audit inkoop OOV 2017

Aan Arjan van Gils
Van [redacted]

Datum 15 november 2017

Geachte gemeentesecretaris, beste Arjan,

Bijgevoegd vind je de bevindingen die wij vanuit businesscontrol hebben geconstateerd bij het een doen van een aselecte steekproef van in totaal 27 inkoopfacturen bij OOV, allen niet ouder dan 3 maanden. Hierbij is wel een gebalanceerde steekproef getrokken uit grote uitgaven (groter dan € 50.000), middelgrote uitgaven (groter dan € 10.000 en kleiner dan € 50.000) en kleine uitgaven (minder dan € 10.000). Naast de 27 inkoopfacturen zijn ook 2 verstrekte subsidies (categorie uitgaven meer dan € 50.000) getoetst waardoor het totaal van gecontroleerde transacties op 29 kwam.

Ten aanzien van de 2 subsidies concluderen wij dat de aanvraag en verstrekking niet is verlopen via het stedelijk subsidiebureau vanwege het vertrouwelijk karakter. Ook constateren wij dat de subsidiebeschikking onderlinge slordigheden kent en dat de administratieve verwerking niet correct is geweest. Het betreft hier geen onrechtmatige zaken maar het is wel slordig en leidt later mogelijk tot lastig te traceren posten.

Ten aanzien van de 27 resterende transacties constateren wij dat in 5 gevallen niet een inkooporder is aangemaakt terwijl dat wel had gemoeten. Anderzijds is in alle andere gevallen waar het wel had gemoeten een inkooporder aangemaakt. Bovendien is uit het onderzoek gebleken dat in al deze gevallen de correcte aanbesteding – en waar van toepassing via de leadbuyer – is gevolgd.

In de controle van deze transacties zijn 3 zaken opgevallen. Bij de processtap prestatie akkoord verklaring blijkt uit het onderzoek dat de vastlegging van de prestatie niet traceerbaar is in het systeem, en daarmee is de prestatie akkoord verklaring niet door documenten onderbouwd in het systeem. Bij navraag blijken er wel in verschillende gevallen documenten te zijn maar deze zijn niet in het systeem opgenomen.
Bij OOV vervangen de managers elkaar onderling in de AFS rol. Tegelijk zijn zij primair ook elkaars prestatie akkoord verklaarder. In één situatie heeft dit geleid tot een prestatieverklaring en een finaal akkoord vanuit één hand.
Tot slot is opgevallen dat bij de inhuur van een extern medewerker deze medeweker al bij OOV was ingehuurd voor lange tijd en er niet een expliciete verlenging is aangevraagd met als reden dat het om inhuur op een andere functie ging.

Concluderend is mijn duiding dat er geen grote misstanden zijn aangetroffen in deze steekproef. Wel is er sprake van enkele slordigheden op het gebied van vastlegging en onderbouwing, en ook valt de discipline om zich te houden aan onze eigen Amsterdamse regels te verbeteren.

De geslotenheid van OOV die hoort bij de gevoeligheid van het werkveld van OOV, blijkt voor een goede en Amsterdamse bedrijfsvoering een zwakte. Het feit dat OOV een eigen financiële staf heeft draagt bij aan die geslotenheid. Mijn aanbeveling is om een businesscontroller en een financieel adviseur van het BenO team standaard en op wekelijkse basis op te nemen in de bedrijfsvoeringsketen van OOV. Zowel de functie van businesscontroller als die van een financieel adviseur kent een hoge graad van vertrouwelijkheid en zou de vertrouwelijkheid van de OOV omgeving niet schaden.

Met vriendelijke groet,



Aan: Taskforce
Van: [redacted]

Betreft: rapportage audit naar inkoopfacturen en subsidieverleningen in de periode van augustus – oktober 2017 bij de afdeling OOV van de rve Bestuur en Organisatie.

Uitvoering: [redacted]

Datum: 7 november 2017

Aanleiding
Bij het programma radicalisering en polarisatie heeft een integriteitsschending plaatsgevonden. Dit is gebleken uit intern onderzoek door Bureau Integriteit van de gemeente.

Het college wil onderzocht hebben of het incident staat voor een dieper liggend probleem, namelijk dat de bedrijfsvoering niet op orde is en of dit samenhangt met de aansturing van OOV. Om die reden heeft het college besloten dat er een taskforce moet komen die de bedrijfsvoering en de interne processen onder de loep moet nemen.

Aan de businesscontroller van B&O is gevraagd voor woensdag 8 november 2017 een audit te doen naar het inkoopproces en subsidieproces op basis van de laatste 3 maanden (augustus 2017 – oktober 2017).

Gezien het korte tijdsbestek dat de controle is uitgevoerd, heeft de controle plaatsgevonden met behulp van een aantal businesscontrollers vanuit andere gemeentelijke organisatieonderdelen.

Steekproef
Voor de periode augustus – oktober 2017 is een dump gemaakt uit AFS. Deze data bevatten alle bestedingen van de afdeling OOV in de breedte. De steekproef heeft zich niet beperkt tot het team radicalisering.

In totaliteit bestaat het databestand uit 480 regels, waarvan:
- 5 bestedingen > € 50.000
- 26 bestedingen; tussen de € 10.000 > € 50.000
- 449 bestedingen < € 10.000

Van de 480 regels betreffen het 2 subsidieverleningen en deze bestedingen maken onderdeel uit van de 1ste categorie "> € 50.000".

De steekproef is als volgt tot stand gekomen.
De facturen zijn in drie groepen ingedeeld:
1. Factuurbedragen boven € 50.000
2. Factuurbedragen tussen € 10.000 en € 50.000
3. Factuurbedragen onder € 10.000

De eerste categorie is volledig meegenomen. De facturen in de tweede en derde categorie zijn opeenvolgend genummerd. Met de functie *Aselect* in Excel, heeft iedere factuur een willekeurig getal gekregen tussen 0 en 1. Uit de tweede groep zijn de grootste 10 getallen geselecteerd en uit de derde groep de grootste 15.

De steekproef bedraagt dus 29 regels/facturen, inclusief 2 subsidieverleningen..

Bevindingen subsidies [redacted]

Afgelopen 3 maanden zijn twee subsidies verleend. Hierbij kan het volgende worden geconstateerd:

1) subsidie is niet verlopen via het subsidiebureau, maar wordt binnen het organisatieonderdeel OOV zelf afgehandeld. De afspraak binnen de gemeente Amsterdam is om alle subsidies via het subsidiebureau te laten verlopen. OOV geeeft aan dat vanwege de classificatie "vertrouwelijk" van de subsidieaanvraag, deze subsidieafhandeling niet verloopt via het subsidiebureau.
2) [redacted]
3) op betaalopdracht is de verkeerde kostensoort gebruikt 6781 (dit was de kostensoortvoor subsidies voor het jaar 2016), waardoor verlening heeft plaatsgevonden op verkeerde kostensoort (dit is overigens niet vastgelegd in AFS). Betaalopdracht komt daarmee niet overeen met betaling. Dit heeft tot consequenties gehad dat de een van de twee subsidies is verwerkt als "uitbesteed werk" --> lijkt er op dat men niet bekend is met de nieuwe kostensoorten.
4) [redacted]

Bevindingen inkoopfacturen

1) voorkomen van schijn / 4-ogen principe [redacted] indien de factuur betrekking heeft op één van de betrokken partijen in het systeem (prestatieverklaarder, dan wel budgethouder), dan mag de prestatieverklaarder niet deze rol op zich nemen. *De prestatieverklaarder in deze casus heeft zijn eigen factuur voorzien van akkoord.* In dit geval zou een vervanger van de prestatieverklaarder deze rol moeten overnemen. Het systeem houdt namelijk bij wie akkoord geeft en als dat de vervanger is van de prestatieverklaarder, dan is dat zichtbaar in het systeem. Op die manier wordt wel invulling gegeven aan het vier-ogen principe.
2) Prestatieverklaring: de factuur is goedgekeurd door de prestatieverklaarder. Echter is bij veel facturen in het systeem niet duidelijk op basis van welke documentatie de prestatieverklaarder akkoord heeft gegeven. In de nagekomen informatie blijkt dat er wel documenten aanwezig zijn waaruit blijkt dat de prestatie is geleverd. In sommige gevallen wordt alleen een mail gestuurd met "akkoord".
3) Duur van overeenkomst met externe [redacted] met [redacted] wordt een overeenkomst gesloten. Dit is echter een medewerker die eerder in een andere functie werkzaam is geweest bij OOV. Omdat deze overeenkomst betrekking heeft op een andere functie, is de termijn van 2 jaar ihkv wet werk en zekerheid niet van toepassing. (althans dat staat in de bijgevoegde stukken). Een andere vraag is of via het College een verlengingsbesluit had moeten worden genomen als dezelfde persoon in een andere functie werkzaam blijft bij de gemeente Amsterdam.

Aanbevelingen

Subsidies

- Subsidies: de subsidiestroom altijd via het subsidiebureau laten plaatsvinden. Het argument mbt classificatie kan valide zijn, maar onderliggende stukken maken nu onderdeel uit van AFS. Deze is ook voor veel medewerkers binnen de gemeente Amsterdam zichtbaar. Dus de classificatie "vertrouwelijk" is goed, maar laat zo veel mogelijk werk plaatsvinden via de afgesproken procedures.
- Zorgvuldigheid bij invullen betaalopdracht (juiste kostensoort, kenmerk).

Inkoopfacturen

- Prestatieverklaring: Zichtbaarheid prestatieverklaring in het systeem --> neem een pakbon, urenstaat of anderszins op, waaruit onomstotelijk blijkt dat de prestatie geleverd is. Een mail achteraf waarin iemand "akkoord" heeft neergezet, staat niet gelijk aan een prestatieverklaring.
- Inkooporder: bij ieder factuur > 1.000 is een verplichting aangemaakt.
- Inhuur van externen:
    - Niet in alle gevallen is de leadbuyer betrokken bij de externe inhuur
    - Besluit mbt verlenging: win advies in bij de leadbuyer of besluitvorming nodig is ja/nee bij verlening van een medewerker, ook al betreft het niet dezelfde functie. Dit geldt zowel voor binnengemeentelijke regels als wettelijke regels.