

Eerste rapportage effecten coronacrisis

Juni 2020

06-07-2020

Samen besturen

Portefeuillehouder: E. Boog
Afdelingsmanager: J.D. de Kort
Afdeling: Directie

Inrichten dagelijks crisISOverleg

Vanaf 23 maart is er een dagelijks crisISOverleg ingericht onder leiding van de plaatsvervangend gemeentesecretaris met de Medewerker Crisisbeheersing, de Strategisch Communicatieadviseur en Manager Publieksdiensten. Dit kwartet coördineerde alle te nemen maatregelen rondom de crisis en verzorgde de communicatie hierover zowel in- als extern.

Na 8 weken is het dagelijkse crisISOverleg per 18 mei overgegaan naar het herstelfase-overleg. Dit vindt voorlopig 3 maal per week plaats. De Manager Ruimtelijke Ordening heeft het stokje overgenomen van de Manager Publiekszaken, omdat veel herstelmaatregelen zich richten op de economie, vergunningen en handhaving.

Thuiswerkende organisatie

Sinds 19 maart is het uitgangspunt dat iedereen thuis werkt. Dit geldt niet voor alle medewerkers, om de diensverlening te blijven waarborgen werkt ongeveer 15% nog op locatie (gemeentehuis, Brede HOED, gemeentewerf en de buitenruimte). Voor alle medewerkers is een thuiswerkvoorziening getroffen. Naarmate de lockdown langer duurt zijn laptops en kantoormeubilair verstrekt om het thuiswerken te ondersteunen. Toevaligerwijs zijn begin dit jaar de ICT-middelen vervangen. Daarbij is overgeschakeld naar meer laptops. Dit kwam bij het verplichte thuiswerken goed van pas. Voor de medewerkers die geen laptop hadden en ook moeten thuiswerken zijn maatwerkoplossingen verzorgd. Duo+ is verantwoordelijk voor het beheer en de aanschaf van de ICT-middelen. Tot op heden konden alle maatregelen nog binnen de eigen budgetten van Duo+ worden opgevangen. Op een later moment zal Duo+ inzichtelijk maken wat de gevolgen van de coronacrisis voor Duo+ behelsen. Dat dit gaat leiden tot een aanvullende bijdrage is niet uit te sluiten.

Het verplicht thuiswerken heeft een boost gegeven aan het digitaal vergaderen. Deze gedwongen vergaderwijze heeft de voordelen hiervan laten zien en zal ook in de toekomst een veel gebruikt alternatief zijn.

Aan de andere kant zijn er ook nadelen die het thuiswerken met zich meebrengen. De afstand die door het thuiswerken ontstaat zorgt ervoor dat snelle afstemming lastig is. Sommige processen duren langer dan voorheen. Afhankelijk van de thuissituatie is het ook niet voor alle medewerkers mogelijk om voltijds thuis te werken. Zo moesten sommige medewerkers ook de opvang van kinderen op zich nemen en/of thuis les te geven. Inmiddels is deze situatie redelijk hersteld. Wat de effecten hiervan op de realisatie van de ambities in 2020 zijn moet nog beter in kaart worden gebracht en staat op de agenda van het management.

Los hiervan staat nog de sociale kant van het thuiswerken. Dit aspect heeft constante aandacht van bestuur en management. De teamcoördinatoren spelen hierbij een belangrijke rol.

Hoe we hier als werkgever ook in de toekomst mee omgaan is onderdeel van het traject om