Agenda vergadering bestuur RAZU (aangepast)

Geel gemarkeerd annotatie voorzitter. Groen gemarkeerd gereserveerde tijd.

Grijs: toelichting door Erika (of Wietse). Wietse Bakker en Ria Mink ook aanwezig

**Datum : 15 december 2021**

**Tijdstip : 10:00 – 12:00 uur**

**Locatie : via MS Teams**

**Agenda**

1. Opening en mededelingen/ingekomen stukken 10:00 – 10:20   
   (bijlage 0 Brief provincie financieel toezicht)
   * Vergadering wordt opgenomen ten behoeve van verslaglegging (opname gaat daarna weg)
   * Ingekomen stuk vanuit provincie. Begroting RAZU is akkoord bevonden, we vallen onder regime ‘preventief toezicht’. Prima dus.
   * Mededeling door jou: onthulling logo RAZU: ‘een droog moment op een verder regenachtige dag’. Met gedicht van de stadsdichter van Wijk bij Duurstede. Dat is aan de andere bestuursleden gestuurd
   * Rondje langs de bestuursleden (mededelingen en andere zaken)
   * Mededelingen van Erika vanuit het RAZU:
     1. Voortgang herziening dienstverleningsovereenkomst ICT (inhoudelijk afgerond) en HR met Houten.
     2. De open dag (vanwege lustrum) komt te vervallen. Aanleiding lustrum past niet meer + corona. Er zijn (helaas) wel al wat voorbereidende kosten gemaakt.
2. Vaststelling Concept-Verslag van de bestuursvergadering van 17 november 2021 10:20-10;25   
   (bijlage 1 concept-verslag )
   * Verslag is wat langer dan gebruikelijk.   
     Vier actiepunten: 3 zijn afgehandeld door RAZU/ Irmgard
3. Evaluatie e-depot project en besluitvorming vervolg scenario 10:25 – 10;45   
   (Bijlage 2 bestuursbesluit met links naar 3 rapporten; en  
   bijlage 3 aanvullende notitie scenario 2; en  
   bijlage 4 notitie toelichting functies e-depot RAZU)
   * Het realiseren van een e-depot staat sinds december 2014 (!) al op de agenda van het RAZU bestuur. Het eerste traject, dat samen met andere archiefdiensten en hun gemeenten werd gedaan, leverde niet voldoende informatie op om een e-depot in te kunnen richten. Daarom is in 2020-2021 de pilot gedaan. Aan het eind van het eerste jaar werd duidelijk dat het e-depot van onze huidige leverancier niet voldoet. Daarom is in het tweede jaar o.a. onderzocht wat mogelijke scenario’s zijn en wat de gemeenten kunnen doen ter voorbereiding op overbrenging naar een e-depot. In de sessie van 17 november zijn de scenario’s besproken.
   * Bij dit agendapunt zijn meerdere bijlagen: de 3 rapporten waarmee de pilot wordt afgesloten. Een notitie met het verzoek aan het bestuur een besluit te nemen. Verder 2 notities die op verzoek van de ambtenaren zijn opgesteld en toegevoegd aan de stukken. De notitie met extra informatie over scenario 2 (op verzoek van regiegroep) en een notitie waarin de nieuwe benodigde functies worden toegelicht.
   * Aan het bestuur wordt gevraagd het projectteam etc decharge te verlenen en een besluit te nemen over het vervolg: scenario 1, 2 of 3 (en liever niet 0).   
     NB. inhoudelijke discussie zou niet meer hoeven na 17 november?
   * Indien nodig kunnen Wietse en ik nog een toelichting geven of vragen beantwoorden..

*NB. Hans: alleen voor jou, niet om te melden: de ambtelijk vertegenwoordiger van Utrechtse Heuvelrug heeft nog veel vragen gesteld. Terechte vragen, maar ieder door ons gegeven antwoord roept weer nieuwe vragen op (soms van het type ‘ja maar wat als dan…?’. Daarmee wordt er, vind ik, wel veel meer gevraagd van Wietse en Bram dan (a) past binnen de tijd die zij hebben voor het e-depot en (b) er überhaupt ooit uitgedacht is binnen Common Ground. Het risico wat ik zie is dat deze vragen (en ook andere vragen om meer risico’s in kaart te brengen en/of zaken uit te zoeken) gaan leiden tot meer antwoorden en dan meer vragen, mogelijke risico’s, uit te zoeken zaken. Etc.*

1. Evaluatie en besluitvorming inzet 2e informatieadviseur 10;45 – 10:55  
   (bijlage 5 notitie evaluatie inzet 2e informatieadviseur)
   * De aanstelling van een informatie adviseur volgt uit het vaststellen van het beleidsplan 2019-2022. Daar werd uitgegaan van 1,5 fte informatieadviseur.  
     In eerste instantie is gekozen voor 0,5 fte (dat was Wietse). In december 2019 heeft bestuur de functie van informatieadviseur geëvalueerd. Het bestuur was positief over deze nieuwe functie (= 5 gemeenten positief, Houten gaf destijds aan weinig gebruik te maken van de Informatieadviseur).   
     Het bestuur heeft destijds in 2019 gediscussieerd over de vraag of er voldoende werk zou zijn voor 1,5 fte informatieadviseur. En daarna, op voorstel van Gilbert, besloten een adviseur een tijdelijke aanstelling voor 2 jaar te geven, zodat gekeken kon worden of er voldoende werk zou zijn. De 2 jaar werd gekoppeld aan ‘de duur van de e-depot pilot’, zodat de informatieadviseurs voor 50% van hun tijd ingezet zouden worden in deze pilot. Deze 2 jaar loopt af op 1 mei a.s., daarom nu besluitvorming.
   * Bestuur wordt gevraagd om een besluit te nemen over de vaste aanstelling.
   * Toelichting Erika : De notitie beschrijft de inzet van de (beide) informatieadviseurs de afgelopen 1,5 jaar (want de 2e adviseur is pas in mei 2020 gestart). Die werkzaamheden zijn in lijn met het beleidsplan: ondersteuning bij de uitvoering van wettelijke verplichtingen (zoals handboek vervanging), initiëren van samenwerkingsprojecten in de regio (nu: kwaliteitssysteem en MDTO), contacten buiten de regio en landelijk (en daarvan vertaling naar gemeenten), adviezen op allerlei gebied.

Vooruitkijkend ligt er nog behoorlijk was advieswerk in het vooruitschiet: follow up van de KIDO aanbevelingen, herziening archiefwet, implementatie WOO, voorbereiding overbrenging digitaal archief naar e-depot).   
De notitie is ambtelijk besproken, in dat overleg heb ik geen negatieve reacties gehoord op het voorstel om deze formatie structureel te maken.   
Mogelijk ten overvloede: deze uitbreiding is financieel al verwerkt in de begroting 2022.

* + *NB. Hans, alleen voor jou: ik weet dat Bram het heel fijn zou vinden als die vaste aanstelling (bij positief besluit) dan ook snel zou komen. Niet pas op 1 mei. Hij wil nl. een huis kopen en krijgt te horen dat een vast contract toch beter bij de hypotheekverlener valt dan een intentieverklaring van de werkgever.*

1. Bespreking knelpunten dienstverlening en besluitvorming oplossing knelpunt 10:55 – 11:10

(bijlage 6 notitie Knelpunten dienstverlening)

* Onderwerp is kort aangekondigd tijdens de bestuursvergadering van 17 november. In een notitie is het knelpunt toegelicht.   
  Essentie: er zit een verschil in de tijd dat het RAZU ‘open’ is (40 uur) en de beschikbare formatie voor dienstverlening (30,4 uur). Dat wordt opgevangen door inzet van medewerkers uit de back office. Daarnaast is het aantal aanvragen voor bouwvergunningen hoog. Er ligt een verzoek om uitbreiding van de formatie met 1,2 fte.
* Toelichting Erika:

Knelpunt is niet helemaal nieuw, maar is eerder niet heel expliciet gemaakt. (Corona?)

Vooraf: RAZU formatie 9,1 fte, maar feitelijk 0,5 fte minder door ‘rugzakjes’.

Medewerkers dienstverlening zijn eerste aanspreekpunt voor bezoekers, aanwezige vrijwilligers, gemeenten die stukken raadplegen: studiezaal, mail, telefoon. En zijn ook receptie van het RAZU.

Berekening van benodigde formatie is gemaakt op basis van bestaande overzichten van aantallen bezoekers, mails, telefoons etc. Dienstverlening kost vaak veel handelingen, maar het wordt hier behoorlijk efficiënt gedaan.  
  
Conclusie: Aantal bezoekers is groot (voor dit type archiefdienst). Vooral bouwvergunningen, maar ook veel ‘regulier onderzoek’. (Is een kwaliteit van deze archiefdienst).

NB. grote raadpleging bouwvergunningen is bij alle archiefdiensten. (Gevolg invoering WABO). Nu ca. 1/3 van alle bouwvergunningen bij RAZU. Totaal uiteindelijk ruim 1km, nu ca. 375 meter.

Oorzaken knelpunten: bouwvergunningen, privacy programma en opdracht Vijfheerenlanden (waardoor 1 medewerker niet meer ingezet kan worden in dienstverlening).  
  
Ook oorzaak: bezuinigingen 2013/2014: fulltime medewerker dienstverlening met pensioen. Nieuwe medewerkster dienstverlening kreeg aanstelling voor 0,4 fte (minder dan 2 dagen). Formatie van 5,6 naar 5 fte. Studiezaal deels gesloten, maar later weer gewoon open.

Gedachte vanaf ca. 2015: inzetten op digitalisering: website, collectiebeheersysteem en scannen van bestanden. Daardoor wel weer uitbreiding van de formatie naar 6 fte. De gedachte was dat door meer digitale dienstverlening de fysieke dienstverlening kon verminderen. Die gedachte lag ook achter het huidige beleidsplan. De afgelopen jaren zijn hier ook flinke slagen gemaakt zijn, als het gaat om digitalisering en digitale dienstverlening.   
  
Praktijk is ook dat er daarnaast, onder andere door de bouwvergunningen, ook nog veel fysieke dienstverlening nodig is. In de praktijk bleek dat er gewoon 5 dagen in de week bezoekers bleven komen. En de mails komen 7 dagen per week binnen. En dienstverlening op afstand (digitaal of anders) vergt ook capaciteit.

Vandaar de notitie en het verzoek om uitbreiding van de dienstverlening.

Dit verzoek komt mogelijk onverwacht. Ik weet dat het verstandig is dit soort zaken ruim van te voren aan te kaarten. Ik vind dat de koninklijke weg is om eerst een nieuw beleidsplan op te stellen met een organisatie en formatieplaatje. Maar dat lost het huidige knelpunt op korte termijn niet op.

1. Bespreking concept-Kadernota 2023 en besluitvorming concept-Kadernota 2023 met varianten 11;10 – 11:30

(bijlage 7 Bestuursbesluit; en

bijlage 8 concept-Kadernota 2023; en

bijlage 9 notitie Varianten financiële paragrafen;

bijlage 10 (ter informatie) Informatienotitie reserves

* Er ligt een kadernota (concept). Als het goed is dan zijn eerder besluiten genomen, waardoor nu direct de juiste variant van de financiële paragrafen daarbij betrokken kan worden. Zie het schema in bijlage 9.
* Toelichting Erika:   
  Eventuele effecten van het nieuwe beleidsplan (2023-2027) zijn hier nog niet in opgenomen. Los van de besluitvorming e-depot en capaciteit dienstverlening zijn er 2 verhogingen ten opzichte van eerdere prognose: loonkosten (aangepast aan ontwikkelingen binnen RAZU) en inhuur diensten (idem aangepast aan nieuwe offertes + alle overeenkomsten onder 1 post)

Aanvullend 2 punten:   
In de post salariskosten zijn de effecten van de nieuwe CAO nog niet verwerkt. Wel opgevraagd bij Houten, maar Houten houdt de oude schalen aan tot definitieve vaststelling van de CAO in januari. NB. Betreft structurele loonstijging, eenmalige uitkering vanwege corona en in 2022 een thuiswerkvergoeding. Mijn voorstel: CAO wijziging niet in Kadernota maar in de concept begroting opnemen.  
  
Ik ben niet heel blij met de wijze waarop de RAZU de begroting is opgebouwd. Bijvoorbeeld post salariskosten anders dan gebruikelijk (en anders dan in Houten), verschillende indexeringen, sommige kosten niet duidelijk te boeken (door de jaren heen verschillend geboekt). Er zijn eerder toezeggingen gedaan om naar een nieuwe opzet van de begroting te komen. Ik wil dat gaan opstarten, samen met de financiele specialisten van de 6 gemeenten. Daarvoor vanuit 4 gemeenten al namen doorgekregen. Planning: in maart in de bestuursvergadering nieuwe begrotingsregels op de agenda. Dan de begroting 2023-2027 conform die regels op stellen (ijs-en-weder dienende).

1. Voortgang privacy programma 11;30 – 11;40  
   (mondelinge toelichting door Wietse)
   * Privacy programma is eerder dit jaar geagendeerd in de bestuursvergadering. Het komt voort uit het datalek van vorig jaar. Het programma bevat 2 deelprojecten: (1) opstellen van beleid en(2) toetsen en corrigeren van de openbaarheidsbeperkingen van de archieven. Vandaag is een update.
   * Toelichting Wietse:   
     Operationele uitvoering loopt voor op schema. Beleidsstukken en mandaatregister hebben vertraging opgelopen. Reden: e-depot drukte.
2. Knelpunten huisvesting 11;40 – 11:50   
   (mondelinge toelichting door Erika)
   * in mijn inwerkperiode op gebied van arbo en huisvesting zaken geconstateerd die niet lijken te voldoen;   
     Meubilair; oud, in leen, deels afgeschreven (rugklachten etc. Moeilijk combineerbaar bij herinrichting. Uitstraling richting bezoekers niet goed. ) te weinig bureaus en stoelen (vrijwilligers aan vergadertafels).

Huisvesting:

(1) vermenging van bezoekers, vrijwilligers, medewerkers RAZU en medewerkers Wijk in alle ruimtes van het RAZU (studiezaal, kantoren, magazijn. Niet depots). (a) Veiligheidsissues (openbaar-niet openbaar archief. Medewerkers aan het werk, terwijl daar vrijwilligers naast zitten). (b) Studiezaal is onrustig, want is ook toegang tot depots. (c) faciliteiten voor bezoekers minimaal, tafeltje naast het toilet voor een kopje koffie, dat een verdieping hoger gehaald moet worden. Uitstraling richting bezoekers niet goed.   
(2) te weinig opslagruimte: Quarantaine depot gebruikt als magazijn (nu niet meer)  
(3) onhandig ingedeelde kantoren, medewerkers zitten in een kamer die half is afgeschot van een printerruimte/magazijn. Andere medewerkers geen rechtstreekse toegang tot de gang. Medewerkers verdeeld over 2 verdiepingen,   
  
depots en quarantainte ruimte. Lijkt niet goed ingericht. Aan de inspecteur gevraagd een inspectie uit te voeren op de depost. Op Q is eerder dit jaar gedaan, beheer van de Q wordt verbeterd.   
  
Voorstel; met gemeente Wijk bij Duurstede bekijken of er mogelijkheden zijn tot een andere huisvesting van kantoren en studiezaal. Parallel daaraan in kaart brengen wat de behoefte is aan meubilair en offertes daarvoor aanvragen. In eerste instantie misschien alleen voor stoelen.

1. Wat verder ter tafel komt, rondvraag 11;50 – 12;00
2. Sluiting