

# Ouder-Amstel Begroting 2021-2024

29-09-2020



In 2021 wordt de organisatie verder vorm gegeven zodat deze voorbereid is op de groei van Ouder-Amstel die de komende jaren gaat plaatsvinden. Daarbij zal er steeds een afweging plaatsvinden qua prioritering zodat de bezetting blijft passen bij de ambities, het takenpakket en de financiële ruimte.

## **Human Resource Management (HRM)**

### **HR visie**

De Visie op het Werkgeverschap biedt richting voor de ondersteuning door het team P&O. Daarop vooruitlopend heeft in 2020 een transitie van dit team plaatsgevonden. De transitie gaat hand in hand met wijziging in structuur, rollen en werkwijzen. In 2021 en 2022 wordt verbetering van de advieskwaliteit, reductie van kwetsbaarheid en verhoging van de klantbeleving gerealiseerd.

### **Formatie**

Wij verwachten dat de loonkosten voor de huidige vaste formatie naar verwachting stijgt als gevolg van CAO-ontwikkelingen.

### **Mens en arbeid**

De wereld om ons heen verandert. De benodigde competenties van onze medewerkers veranderen hierdoor ook. Opleiding en ontwikkeling, maar ook andere vormen van 'leren', worden steeds belangrijker. Denk daarbij aan coaching, meelopen met iemand die succesvol is, kennis en inzichten delen, feedback geven & ontvangen en het leren van 'best practices'. Een lerende organisatie, die de focus legt op de juiste man/vrouw, op de juiste plek én op het juiste moment. Daarom is 'duurzame inzetbaarheid' speerpunten in de HR-kalender 2020 die doorwerkt in 2021: steeds aansluiting proberen te vinden met de ontwikkelingen die gaande zijn en onze professionals daar zo goed mogelijk op voorbereiden.

### **Inclusief werkgeverschap**

Eén van de punten van dit gezamenlijk werkgeverschap is het thema 'inclusiviteit', wat haar wettelijk kader kent in de wet Banenafspraken. Bij inclusief werkgeverschap staat gelijkwaardigheid en diversiteit voorop, ongeacht gender, afkomst, levensovertuiging, fysieke en mentale beperkingen. Inclusief werkgeverschap is een logisch gevolg van een visie op werkgeverschap waarbij talentontwikkeling en duurzame inzetbaarheid centraal staan. Met de focus op talent en inzetbaarheid ontstaat een werkomgeving waarin plaats wordt geboden aan een diverse groep mensen. Bovendien geloven wij dat die diversiteit aan werknemers binnen de organisaties bijdraagt aan een dienstverlening die meer aansluit op de diverse behoeften van de inwoners, organisaties en bedrijven binnen onze gemeenten. Binnen de Quotumwet wordt van overheden gevraagd mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen. De DUO-gemeenten spannen zich maximaal in om het aan hen gevraagde quotum in gezamenlijkheid met de Duo+ uitvoeringsorganisatie in te vullen. In het bestuur is besloten dat quotumwet onderdeel is van een breder geheel. In de ontwikkeling van een Visie op Werkgeverschap vormt het z.g. Inclusieve werkgeverschap, met inbedding van de verplichtingen rondom de quotumwet, een belangrijke peiler.

### **Arbeidsomstandigheden en Verzuim**

Het streven blijft om een ziekteverzuimpercentage van  $\leq 4,0\%$  te realiseren. Plezier in het werk, passende en uitdagende werkzaamheden, duurzame inzetbaarheid en een prettige en goede werkomgeving heeft de nodige aandacht. De aanbevelingen uit de risico-inventarisatie worden waar nodig opgepakt.