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 Banenafspraak. 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 talentonwikkeling 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 ≤ 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.

Financiën

Met ingang van de begroting 2021 wordt er gewerkt met één begrotingstool voor de vier DUO-organisaties. In 2020 is de salarisadministratie ondergebracht bij Financiën; de verwachting is dat hiermee op termijn verdere efficiency behaald kan worden. Daarnaast houden we aandacht voor de mogelijkheden tot verbetering en verdere digitalisering van processen.

Juridische zaken

De dienstverlening van Juridische Zaken volgt de externe ontwikkelingen. Het team is ondersteunend en aanvullend op de overige juridische functies binnen de DUO-organisaties. Hierbij valt te denken aan dienstverlening op het gebied van de aanscherping van privacywetgeving, het omgaan met WOB-verzoeken, de Wet open overheid en de Wet elektronische publicatie. In de loop van 2020 is gestart met invoering en implementatie van juridische kwaliteitszorg (JKZ), de manier waarop we gezamenlijk de juridische kwaliteit van het handelen van de organisatie(s) kunnen verbeteren. De werkzaamheden op het gebied van JKZ zullen nog voor een belangrijk deel doorlopen in 2021.
Onder JKZ wordt begrepen de implementatie van instrumenten zoals:

- Audit / Juridische Quick scan
- Geven van cursussen en begeleiding
- Ontwikkelen en aanbieden van handreikingen en modellen
- Opzetten en onderhouden van “slimme” overlegstructuren

Communicatie

De samenleving wordt door digitale verbindingen steeds meer een netwerksamenleving. Het wordt daardoor moeilijker verbinding te maken met specifieke doelgroepen.

In 2020 is een nieuw communicatieplan opgesteld. Op basis van dit nieuwe communicatieplan zal invulling gegeven worden aan communicatieve dienstverlening die aansluit bij de bestuurlijk en ambtelijke verwachtingen.

Informatisering & Automatisering (I&A)

Vervanging hardware

Er wordt invulling gegeven aan een actieve vervangingsplanning gebaseerd op een economische levensduur van computers etc. van in beginsel vijf jaar (voor mobiele telefoons drie jaar). Daarnaast vindt vertaling plaats van de toenemende behoefte aan flexibel (mobiel) werken en de gevolgen van voortschrijdende digitalisering, inclusief de eisen die bijvoorbeeld archivering daaraan stelt.

Doorontwikkeling applicatiebeheer

Reductie van kwetsbaarheid en verhoging van kwaliteit is de continue opgave voor professionalisering van het functioneel applicatiebeheer. In dat kader wordt bij voortduring gestuurd op harmonisatie van het applicatielandschap tussen de verschillende organisatieonderdelen. Ook vindt evaluatie van het functioneel applicatiebeheer plaats afgezet tegen de gewenste dienstverlening. Doel is de dienstverlenging en ondersteuning aan de DUO-organisaties naar een hoger plan te tillen zodat de applicaties de dienstverlening aan de inwoners en bedrijven goed ondersteunen.

Digitale vaardigheden

Om de moderne ICT-middelen optimaal en zonder “techno stress” te kunnen (blijven) benutten, is het van belang de digitale vaardigheden van medewerkers op niveau te brengen en te houden. Inzet hierop draagt bij aan het doen afnemen aan de ervaren