

Tweede voortgangsrapportage 202



duc+

inkopen. Deze handboeken zullen in de tweede helft van het jaar ter vaststelling aan de DUO-gemeenten en Duo+ aanbod worden.

Daarnaast is een projectleider inkoop aangesteld. Deze projectleider gaat de toekomstige organisatie van de inkoopfunctie verder uitwerken. De intentie is dat in 2022 een begin gemaakt kan worden met de vorming van de nieuwe inkooporganisatie binnen de DUO-organisatie. Verder gaat de projectleider in de tweede helft van dit jaar een spendanalyse inkoop maken, het contractmanagement verder uitwerken, als vraagbaak gaan fungeren voor alle vragen binnen de DUO-organisatie die te maken hebben met inkoop en aanbesteding en de inkoopcontactgroepen aansturen en omvormen.

4.3 Programma Bedrijfsvoering

4.3.1 Programma Integrale Dienstverlening

De uitvoeringsorganisatie Duo+ is volop in ontwikkeling om over de gehele breedte de kwaliteit van de dienstverlening en de samenwerking te verbeteren. Onder leiding van een programmamanager zijn de eerste stappen gezet in de voorbereidingsfase om de dienstverlening beter aan te laten sluiten op de verwachtingen van de gemeenten in de realisatie van hun dienstverlening aan burgers, bedrijven en bezoekers. Het programma is geborgd door een stuurgroep bestaande uit de vier algemeen directeuren van de DUO-organisaties, waarbij in het proces een aantal afwegingsmomenten is in gebouwd.

De doelstellingen van het programma zijn:

- Integraliteit bevorderen in de gehele dienstverleningsketen: er wordt gewerkt vanuit nevenschiktheid in het realiseren van de dienstverlening (richting opdrachtgevers en inwoners);
- Cultuur van samenwerken realiseren in en tussen alle schakels van de keten;
- Het doen ontstaan van een logische keten voor het geheel van de dienstverlening;
- Rollen, taken en verantwoordelijkheden zijn duidelijk;
- Houding en gedrag worden leidend voor de veranderkracht en vormen daarmee ook de basis voor toekomstige verandering.

4.3.2 Gezamenlijk werkgeverschap

Dit onderwerp heeft in 2021 nog geen voortgang gehad. Enerzijds ligt hier de wisseling van gemeentesecretarissen aan ten grondslag, anderzijds was de trekker van dit onderwerp geveld door Corona. Er is nu afgesproken dat er deze zomer een samenvatting wordt gemaakt van wat er tot nu toe is besproken. In september (Q3) komt er met het DBR en een afvaardiging van de COR een vervolgssessie over hoe nu verder.

4.3.3 Inclusief werkgeverschap

Het project inclusief werkgeverschap gaat over invulling geven aan inclusief werkgeverschap in de breedste zin. Hierbij is het voldoen aan de wettelijke verplichtingen onder de Wet banenafpraak een belangrijk onderdeel. In de eerste fase is daarom primair gekeken naar de Wet banenafpraak. In de tweede fase is de focus gaan liggen op het maken van een inventarisatie voor wat betreft de Wet banenafpraak en een oriëntatie op inclusief werkgeverschap. De laatste fase is inmiddels in gang gezet. Er is een plan van aanpak opgesteld om de gemaakte plannen uit te voeren en te implementeren. Een panel gaat aan de slag met een gezamenlijke visie op inclusief werkgeverschap. Hiervoor zijn recent de visie en ambities bij de verschillende DUO-werkgevers, het bestuur van Duo+ én de colleges opgehaald. De verwachting is, dat het panel hiermee in het vierde kwartaal van 2021 een gedragen concept-visie ter besluitvorming kan aanbieden. De visie op inclusief werkgeverschap zal een onderdeel zijn van de gezamenlijke werkgeversvisie.

In afwachting op deze visie (en daaruit afgeleid beleid), hebben de werkgevers aangegeven dat zij wél al hun huidige inspanningen als inclusieve werkgevers willen meten. Als startpunt hiervoor geldt een zogenaamde nulmeting. Deze nulmeting (Inclusiescan) wordt nu uitgevoerd tezamen met onderzoeksbureau AnalitiQs. De resultaten hiervan zullen na het zomerreces aan de organisaties worden gepresenteerd. Het voornemen is, om een dergelijk onderzoek eens in de twee jaar te herhalen. Voor de huidige meting/scan is additioneel budget gevraagd (niet eerder opgenomen in de begroting) van € 8.000. Duo+ zal de kosten volgens de verdeelsleutel bedrijfsvoering doorbelasten aan de andere organisaties.