

Tweede voortgangsrapportage 202



duc+

Per mogelijkheid zal worden nagegaan wat er al gerealiseerd is, wat er nog mogelijk is, hoe het gedaan kan worden en wat het oplevert. Alle acties die voortvloeien uit voorliggend voorstel worden uitgevoerd binnen de bestaande capaciteit van Duo+, dit vergt een tijdelijke investering. Wanneer dit gedurende een korte periode toch niet passend blijkt, wordt gekeken naar ruimte binnen de DVO's voor 2022 om tijdelijk in capaciteit te voorzien. Uitgangspunt is om dit te voorkomen, maar het kan voorkomen dat gedurende een korte periode extra middelen nodig zijn om de going-concernactiviteiten van Duo+ te blijven waarborgen.

Het jaar 2020 is een heel bijzonder jaar geweest in verband met de Coronapandemie. In verband hiermee was het niet mogelijk om heel direct te sturen op efficiencyvoordelen of inverdieneffecten. Wel is binnen de begroting gekeken waar mogelijk incidentele ruimte zat om ontstane meerkosten op te vangen. Hierdoor was het bijvoorbeeld mogelijk om binnen de budgetten van de Staf de meerkosten van de accountantscontroles van de gemeenten op te vangen en gedeeltelijk de kosten voor het treffen van een voorziening van een personeelslid die in overleg een dienstbetrekking bij een andere gemeente heeft aanvaard. De medewerker krijgt vanuit Duo+, zoals afgesproken een suppletie op het salaris. De ruimte was ontstaan door tijdelijke vacatureruimte omdat personeel pas later aangetrokken kon worden dan voorgenomen was. Ook in 2021 zal vanzelfsprekend sprekend kritisch binnen de begroting van Duo+ gekeken worden waar mogelijk eventuele (incidentele) voordelen te behalen zijn. Voor 2021 zijn de volgende voordelen behaald:

- € 44.000 op de reiskosten woon- werkverkeer.
- € 15.000 op de dienstreizen, die ingezet is voor de apparatuur voor videoconferenties.

5.2.2 Inclusief werkgeverschap

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Inclusief werkgeverschap
Wat willen we ervoor doen?	Inclusief werkgeverschap staat voor gelijkwaardigheid en diversiteit. Wij geloven dat dit aan werknemers binnen de organisaties bijdraagt en ook voor 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.
Wat is de stand van zaken?	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. (*Eerder is ingezet op het derde kwartaal, echter inmiddels lijkt het vierde kwartaal realistischer; de transitie van team P&O, het vertrek van de P&O partner en ziekte van de teamleider hebben allen impact op het inhoudelijk proces.) 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. Intussen wordt er onverminderd ingezet op het invullen van onze verplichting onder de wet Banenafpraak. De werkgroep Banenafpraak heeft een hiervoor een DBR voorstel in voorbereiding, dat in het derde kwartaal ter besluitvorming wordt aangeboden.