Jaarstukken 2020

20-07-2021

Definitief vastgesteld dd. 8 juli 2021

overgang van klassikaal naar digitaal. Veel opleidingen zijn daardoor in 2020 gestaakt. Inmiddels zijn lesmethoden aangepast en is er weer meer aandacht voor mobiliteit en talentontwikkeling.

Covid-19 heeft de werksituatie veranderd. Thuiswerken behoort tot de "dagelijkse gang van zaken" en voordelen worden algemeen erkend. Toch kent thuiswerken ook een keerzijde. Medewerkers ondervinden hinder van alleen maar thuiswerken. Voorbeelden zijn onder andere vervagen van grenzen werk en privé, missen van intermenselijke relaties en het opbrengen van voldoende zelfdiscipline. In samenwerking met de DUO-organisaties worden nu activiteiten ondernomen die helpen bij het (verplicht) thuiswerken. Deze activiteiten faciliteren medewerkers verstandige keuzes te maken.

Wet op Social return

De Quotumwet volgt uit de Wet Banenafspraak. De wetgever beoogt met de Wet Banenafspraak dat mensen met een arbeidsbeperking vaker een baan bij een "gewone" werkgever hebben. De wetgever legt in 2024 een financiële sanctie op aan die werkgevers die onvoldoende medewerkers met een arbeidsbeperking in haar personeelsbestand opneemt. De gemeente Ouder-Amstel heeft hierin de samenwerking met de DUO-organisaties opgezocht en voelt een grote verantwoordelijkheid om deze doelgroep in haar geledingen op te nemen.

In 2020 zijn er tussen de vier DUO-organisaties afspraken gemaakt over de Wet Banenafspraak, de stand van zaken is onderzocht en er zijn voorbereidingen getroffen hoe te voldoen aan het aantal arbeidsplaatsen voor medewerkers met een arbeidsbeperking. In 2021 wordt er actief beleid gevoerd om de instroom van medewerkers met een arbeidsbeperking te verhogen, zodanig dat de DUO-organisaties (zo ook Ouder-Amstel) in 2024 aan de uitgangspunten van de Wet Banenafspraak voldoen.

Wet normalisering rechtspositie ambtelijke

De Wet Normalisering Rechtpositie Ambtenaren is binnen de vier DUO-organisaties geïmplementeerd. Werkzaamheden en voorbereidingen hebben vooral in 2019 plaatsgevonden. Het jaar 2020 was het jaar waarin ervaringen met het nieuwe rechtssysteem werden opgedaan. Dit heeft niet geleid tot noemenswaardige aandachtpunten of herstelwerkzaamheden. De omzetting van de arbeidsverhouding naar het nieuwe rechtssysteem is hiermee voltooid.

Ziekteverzuim

Eén zieke medewerker binnen Ouder-Amstel heeft direct grote invloed op het totale verzuimcijfer. Dit heeft te maken met de beperkte omvang van het personeelsbestand. Voor de gemeente Ouder-Amstel is het – gegeven de beperkte omvang van het aantal medewerkers – lastig streefcijfers af te spreken of op organisatieniveau verzuim te beïnvloeden. Alertheid en een persoonlijke benadering van het verzuim blijft belangrijk. Voor 2020 was het streven een ziekteverzuimpercentage kleiner dan 4%. In 2020 is een gemiddeld verzuimpercentage gerealiseerd van 3,7%.

De RI&E's zijn afgerond en knelpunten daaruit zijn opgepakt. Omdat er een vermenging is op de diverse gemeentehuizen van medewerkers van de gemeente Ouder-Amstel en de overige DUO-organisaties, wordt dit in een gezamenlijke werkgroep opgepakt. Hoge prioriteiten zijn nagenoeg weggewerkt en de werkgroep is voornemens de laatste knelpunten uit de RI&E in de maand april allemaal gereed te melden.