

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 Banenafspraken. De wetgever beoogt met de Wet Banenafspraken 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 Banenafspraken, 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 Banenafspraken voldoen.

Wet normalisering rechtspositie ambtelijke

De Wet Normalisering Rechtspositie 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 aandachtspunten 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.

Inwonersgroei

De verwachting is dat het inwoneraantal van de gemeente Ouder-Amstel aanzienlijk zal toenemen. Dit komt onder andere door de ontwikkeling van nieuwe woongebieden binnen de gemeentegrenzen. Op 1 januari 2020 telde de gemeente 14.026 inwoners. Op 1 januari 2021 de gemeente 14.127 inwoners. Daarmee is Ouder-Amstel per 1 januari 2021 officieel van inwonersklasse veranderd, conform het Rechtspositiebesluit decentrale politieke ambtsdragers. Consequenties daarvan worden in het jaar 2021 geëffectueerd.

3.7.4 Financiën

Digitale P&C-documenten

In 2020 is besloten tot het gebruik van een nieuwe P&C tool voor de Duo+ organisaties. De P&C tool ondersteunt het P&C proces.

3.7.5 Juridische Zaken

Juridische kwaliteitszorg / Samen werkt!

Juridische Zaken is een kennisintensieve discipline die nauw samenhangt met de primaire processen van de afdelingen van de gemeente. Kwaliteit wordt ervaren door de mate waarin de juridisch adviseur aansluiting vindt en gevoel heeft bij de belangen van de gemeente. Dit betekent dat de juridisch adviseur moet beschikken over empathisch vermogen, adviesvaardigheden en vakinhoudelijke kennis.

Met Juridische Kwaliteitszorg beogen we structureel en planmatig te werken aan de versteviging en versterking van de juridische functionaliteit binnen de gemeente.

Om juridische kwaliteitszorg te implementeren hebben we de volgende zaken aangepakt:

- Via trainingen is er gewerkt aan de verbetering van de advisering (empathie en adviesvaardigheden). Corona heeft voor vertraging gezorgd om hierop door te pakken.
- Met gebruikmaking van het Instituut voor Interventiekunde zijn er waardevolle gesprekken gevoerd met een groot aantal stakeholders op het terrein van juridische zaken. De outcome van die gesprekken is verwerkt als input voor juridische kwaliteitszorg.
- Er is gewerkt aan een nieuw model inzake de mandatering (het negatieve mandaat) in plaats van de bestaande bevoegdhedenregeling;
- Het juridisch landschap van de gemeente wordt in kaart gebracht.

In 2020 hebben we gewerkt aan de inhoud van een aantal werkprocessen, waaronder de werkprocessen van klachtenafhandeling, Wob procedure, bevoegdheden en publicatie. Deze werkprocessen worden begin 2021 afgerond.

3.7.6 Communicatie

Algemeen

Ontwikkelen van communicatiebeleidsplan

In 2020 is Gemeente Ouder-Amstel gestart met het ontwikkelen van een communicatiebeleidsplan.

Gemeente Ouder-Amstel, als ook de andere Duo+ organisaties staan voor nieuwe ontwikkelopgaven die, in verbinding tot de samenleving, aanpassingen vragen op het vlak van advisering, uitvoering en uitwisseling. Duo+ speelt daarin samen met de gemeentelijke organisaties een rol, communicatie maakt immers dat we mensen,