

Programmabegroting Gemeente Ouder-Amstel 2022-2025

16-11-2021



Door de raad vastgesteld dd. 11 november 2021

Formatie

Wij verwachten dat de loonkosten voor de huidige vaste formatie gaat stijgen als gevolg van CAO-ontwikkelingen. In de loonsom is rekening gehouden met een CAO-aanpassing van 1,2% voor prijsindexatie.

De werkdruk binnen de bedrijfsvoering/secretariaat van onze gemeente is hoog. Ook bij de raadsondersteuning zien we een ongewenst hoge werkdruk. Dit gaat ten koste van het leveren van kwaliteit, hetgeen ook werkdruk veroorzaakt op de andere beleidsterreinen; dat is op de langere termijn onwenselijk.

In structurele zin is ook het werkaanbod van het secretariaat en de coördinator Bedrijfsvoering niet passend bij de beschikbare formatie. We stellen voor de formatie met 2 fte uit te breiden zodat we de kans op langdurige uitval trachten te voorkomen. De organisatiecultuur in Ouder-Amstel kenmerkt zich door een hoge betrokkenheid, het is met name de verantwoordelijkheid van management en bestuur dat deze zich niet tegen de medewerkers keert. De gevraagde uitbreiding zetten we in op bedrijfsvoering, het secretariaat en in de ondersteuning van de griffie.

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 en 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 extra budget voor opleiding en persoonlijke ontwikkeling, welke mede bijdraagt aan 'duurzame inzetbaarheid', een belangrijk aandachtspunt waar we op investeren. We geven daarmee invulling aan goed werkgeverschap voor medewerkers en trachten kennis en ervaring te behouden voor onze gemeente. Dit maakt het gewenst om te gaan werken met persoonlijke ontwikkelingsplannen voor de huidige formatie. De CAO geeft aan dat een persoonlijk ontwikkelingsplan periodiek opgesteld dient te worden en dat de werkgever de kosten vergoedt van opleiding en activiteiten die in het persoonlijk ontwikkelingsplan staan. Het kunnen aanbieden van ontwikkelingsmogelijkheden is tevens van belang voor het aantrekken van passend personeel. Als we de reguliere norm van 2% van de loonkosten hanteren is er behoefte aan een aanvulling op het budget van € 50.000 om de medewerkers te kunnen ondersteunen in hun opleidingsbehoefte en ontwikkelplan.

Binnen meerdere DUO-gemeenten wordt gebruikt gemaakt van trainees. Op deze wijze kan een organisatie van onderuit ontwikkelen en voorzien in zijn toekomstige personele behoefte. Er is behoefte om de continuïteit van de dienstverlening ook op termijn goed te kunnen blijven faciliteren. Het inzetten van een trainee kan hierin voldoen. Om een start te maken wordt ingezet op één trainee met een specifieke opdracht welke geëvalueerd zal worden.

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 talentontwikkeling 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 de quotumwet onderdeel is van een breder geheel. In de ontwikkeling van een Visie op Werkgeverschap vormt het zogenaamd "Inclusief werkgeverschap", met inbedding van de verplichtingen rondom de quotumwet, een belangrijke peiler.

Arbeidsomstandigheden en Verzuim

Het streven is een ziekteverzuimpercentage van $\leq 4,0\%$ te realiseren. Plezier in het werk, passende en uitdagende werkzaamheden, duurzame inzetbaarheid, mogelijkheden tot training en scholing en een prettige en goede werkomgeving heeft de nodige aandacht. De ervaringen opgedaan met het vanuit huis werken tijdens de corona pandemie worden gebruikt om aan een combinatievorm van werken vanuit huis en vanaf de werkplek op kantoor invulling te kunnen geven. Hierbij is er oog voor de wensen van de werknemer maar ook voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer en eventuele aanbevelingen vanuit de risico-inventarisatie.

3.2.3 Financiën

In 2021 is een pilot tijdschrijven gestart welke we in 2022 verder vorm willen geven. De werkplannen vormen de basis voor de opdrachtverstrekking van de activiteiten. Het doel van de pilot is om zicht te krijgen op de activiteiten per DUO-gemeente voor de programma's Ruimte en Sociaal en deze gedurende het jaar te monitoren en bij te sturen. De activiteiten dienen te blijven passen binnen de beschikbare middelen per DUO-gemeente; de pilot kan hier zicht op geven en ondersteunen.

Op basis van een pilot voor de afdeling Ruimte, zal halverwege 2021 bepaald worden of deze pilot wordt doorgezet en/of verder uitgebreid zal worden naar Sociaal. In het laatste geval zal mogelijk een fiscaal voordeel te behalen zijn. Vooralsnog gaan we er financieel vanuit dat de pilot wordt doorgezet.

3.2.4 Juridische zaken

De dienstverlening van het team Juridische Zaken bestaat onder meer uit de coördinatie van WOB verzoeken en klachten afhandeling. Daarnaast ondersteunt Juridische Zaken de afhandeling van bezwaarschriften, de afhandeling van aanprakelijkheidsstellingen en het beheer van de verzekeringsportefeuille. Op aanvraag geeft het team Juridische Zaken juridisch advies.

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 eerste stap daarin was het creëren van het juridisch landschap waarmee de gemeente Ouder-Amstel te maken heeft. Vervolgens hebben we gekeken naar de behoefte aan juridische advisering en de gewenste kwaliteit daarin. Het juridisch landschap en de behoefte aan juridische advisering leidt tot het aanbrengen van een focus in de juridische expertise en geeft koers en richting aan de ontwikkeling van kennis op de rechtsgebieden (meerjarig ontwikkel en opleidingsplan) die voor een gemeente noodzakelijk zijn. Juridische kwaliteitszorg is daarmee een going concern activiteit die de ontwikkeling van kennis en samenwerking tussen Juridische zaken en de vakafdelingen, kan optimaliseren.