

Eerste voortgangsrapportage 2021

20-07-2021



Definitief vastgesteld door DB dd. 10 juni 2021

4.2 Programma Bedrijfsvoering

4.2.1 Efficiencymaatregelen

De taakstelling, die in de begroting vanaf de start van Duo+ opgenomen was, is in 2019 uit de begroting van Duo+ gehaald. Deze taakstelling bleek niet reëel te zijn. De taakstelling was niet goed onderbouwd. Daar kwam bij dat het aantal maatwerk aanvragen van de deelnemende gemeenten toenam mede waardoor het harmoniseren en uniformen van de processen binnen Duo+ steeds meer onder druk kwam te staan. Het is vanzelfsprekend dat Duo+ zich blijft inspannen om de nodige inverdieneffecten en/of efficiencyvoordelen te realiseren. In verband hiermee is in samenspraak met het bestuur van Duo+ een procesvoorstel opgesteld om op termijn te komen tot mogelijk nog meer efficiencyvoordelen en inverdieneffecten die inmiddels al gerealiseerd zijn.

Om dat te bereiken worden vanaf 2022 jaarlijks de grote processen van ieder team doorgelicht. Tijdens deze doorlichting worden per proces de volgende mogelijkheden in kaart gebracht:

1. Mogelijkheden tot harmoniseren van het proces
2. Mogelijkheden tot het uniformeren van het proces
3. Mogelijkheden tot het digitaliseren van het proces.

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. Op dit ogenblik zijn nog geen directe efficiencyvoordelen of inverdieneffecten te melden maar het is ook nog vroeg in het jaar.

4.2.2 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.