Jaarstukken 2022

20-10-2023

gebied van maatschappelijk verantwoord inkopen. De projectleider heeft ook als opdracht om aan de hand van de eerder gegeven adviezen een organisatievorm uit te werken voor de inkoopfunctie binnen de DUO-organisatie, een vorm van contractregistratie, contractbeheer en contractmanagement op te zetten, een spendanalyse inkoop op te maken en te fungeren als vraagbaak inkoop en aanbesteding voor de gehele DUO-organisatie. De Stichting RIJK is betrokken bij deze ontwikkelingen en levert nog steeds ondersteuning bij aanbestedingen. De gemeente deed in dat verband mee aan een aanbesteding van brokerdiensten. Dat is in 2022 gegund aan Yacht en de inrichting van een inhuurdesk krijgt vorm. Per 1 februari 2023 start de implementatie. Het college sloot zich ook aan bij het Manifest Maatschappelijk Verantwoord Inkopen en Ondernemen, een landelijk initiatief voor overheidsorganisaties. Op basis van het Inkoopjaarplan van 2023 wordt in dat kader voor het eerst een actieplan opgesteld.

3.2.3 HRM

Eigen formatie

De nieuwe CAO voor de medewerkers van gemeenten is in januari 2022 vastgesteld met terugwerkende kracht voor 2021. In de budgetten was rekening gehouden met indexatie van de loonkosten 2022 met 1,2%; de kosten van de afgesloten CAO lagen hoger dan waarmee rekening was gehouden; de budgetten voor loonkosten zijn in de eerste bestuursrapportage 2022 verhoogd.

De werkgevers VNG en WSGO hebben tussentijds met de vakbonden afgesproken om gemeentelijke medewerkers in december 2022 een éénmalige uitkering te geven. De éénmalige uitkering bedraagt op basis van een voltijddienstverband € 750 voor de werknemers tot en met schaal 8 en € 375 voor werknemers vanaf schaal 9. De éénmalige uitkering is een bruto-uitkering en naar rato van de omvang van het dienstverband en is van toepassing op alle medewerkers die op 1 december 2022 in dienst zijn.

De ambtelijke formatie van gemeente Ouder-Amstel was op 31 december 2022 43,65 fte.

Professionalisering team personeel en organisatie (P&O)

Het transitieplan P&O heeft in 2022 haar finale vorm aangenomen. Het is nu belangrijk te blijven investeren in de doorontwikkeling van het team. Er zijn adviesteams gevormd en er is focus gebracht op vraagstukken omtrent werkgeverschap, organisatieontwikkeling en de interne- en externe arbeidsmarkt (waaronder arbeidsmarktcommunicatie). Er is gestart met een verkenning op de vervanging van Werken in het Westen, dit heeft een doorloop naar 2023. Ook is gestart met de implementatie van een digitaal leerplatform, verder vorm te geven in 2023. Er is inzet gepleegd om de basis op orde te krijgen en de kwaliteit van de dienstverlening te verhogen. De doorontwikkeling van de personeelsadministratie is daarvan een belangrijk onderdeel. De rol van teamleider en de rol van organisatieadviseur zijn ingevuld en hebben in 2022 vorm gekregen. Met het afronden van het transitieplan is het fundament gelegd voor een nieuw teamplan 'doorontwikkelen en verbeteren'. Hier gaat in 2023 veel aandacht naar uit.

Inclusief werkgeverschap

De wetgever beoogt met de Wet Banenafspraak te bevorderen dat mensen met een arbeidsbeperking vaker een baan bij een “gewone” werkgever krijgen. De doelstelling daarbij is om in 2026 125.000 banen te hebben gecreëerd voor mensen uit de doelgroep. De Quotumwet volgt uit de Wet Banenafspraak, deze wordt pas geactiveerd als de werkgevers de doelstelling niet halen. De DUO-werkgevers zien graag dat zij in 2024