

Eerste voortgangsrapportage 2024



duc+

Speerpunt	Kwaliteit
Wat is de stand van zaken?	Het programma Zaakgericht Werken is geïntensiveerd en inmiddels ook gekoppeld aan de invoering van de WOO en Wmebv. Door verloop bestaat de bemensing van het programma nu uit de procesmanager en een (nieuwe) projectmanager. Om het programma weer op snelheid te brengen vullen zij samen de rol in van kwartiermaker. Tegelijkertijd wordt er gezocht naar een vaste programmamanager. Verdere invulling van het team volgt later in 2024. Verder is er formatieuitbreiding gekomen bij PiA (Postintake en Archief) van team Interne Dienstverlening. Het programmateam moet meer zwaarte, daadkracht en beslisvermogen opleveren waarbij het voor alle medewerkers van de DUO-organisaties duidelijk is dat zaakgericht werken geen vrijblijvende keuze is maar een verplichting. Hiermee komt het archiefbeheer ook beter onder controle.

4.2.4 Doorontwikkeling P&O

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Doorontwikkeling P&O
Wat willen we ervoor doen?	In 2023 is het ingezette transitieproces volledig doorgevoerd. Dit proces is ingezet om de structuur te wijzigen en te investeren in houding en gedrag (eigenaarschap en zelforganiserend vermogen). Door de vorming van adviesteams is een betere aansluiting gevonden bij de vraagstukken van de partnerorganisaties, en daarmee is professionelere dienstverlening tot stand gekomen. In 2024 zal worden ingezet op de doorontwikkeling en toekomstbestendigheid van het team P&O.
Wat is de stand van zaken?	2024 is gestart met het doorontwikkelplan 'basis op orde'. Hiermee wordt ingezet op de doorontwikkeling en toekomstbestendigheid van het team P&O. Belangrijk onderdelen zijn het verstevigen van de personeelsadministratie en het sturen op taak- en rolduidelijkheid voor alle functies binnen het team. Werkprocessen en werkzaamheden worden efficiënter ingericht of verder geautomatiseerd, waardoor de personeelsadministratie minder kwetsbaar wordt en er meer ruimte ontstaat voor ondersteuning op de adviesfuncties. Die beweging zorgt ook voor meer ruimte bij de adviesfuncties zelf, waardoor zij binnen hun advisering tijd krijgen voor meer ondersteuning en verdieping. Ook wordt er nu ingezet op het verder verstevigen van de functie van P&O partner binnen de structuur van het werken met adviesteams.

4.2.5 Inclusief werkgeverschap en de Wet banenafpraak

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Inclusief werkgeverschap en de Wet banenafpraak
Wat gaan we ervoor doen?	In 2022 is een visie op inclusie en diversiteit door de werkgevers vastgesteld. Vanaf 2023 wordt deze vertaald in maatregelen en beleid. P&O ondersteunt en faciliteert de werkgevers daarbij. Hoewel een inclusieve en diverse werkomgeving vooral gaat om houding en gedrag, en hier dus voortdurend aandacht naar moet uitgaan, is de verwachting dat P&O in 2023 het project kan afsluiten en kan teruggeven aan de individuele werkgevers. Dat geldt ook voor de invulling van de Wet banenafpraak. Vanaf 2024 geldt dan dat de gemeenten en Duo+ op grond van de Wet banenafpraak een verantwoordelijkheid hebben om mensen met een arbeidsbeperking te ondersteunen om aan het werk te komen. Hier liggen kansen in combinatie met het invullen van een maatschappelijke verantwoordelijkheid. P&O zal hierbij waar nodig adviseren en ondersteunen.
Wat is de stand van zaken?	P&O heeft het project afgesloten. Vanaf juni 2023 heeft elke DUO-organisatie zelf de verantwoordelijkheid om verder invulling te geven aan dit thema. P&O monitort jaarlijks hoe elke DUO-organisatie het doet. Duidelijk is daarbij afgesproken, dat voor P&O hierbij alleen de taak ligt om de behaalde resultaten inzichtelijk te maken. De DUO-organisaties zijn zelf verantwoordelijk voor het behalen van resultaten op de Wet banenafpraak en voor een inclusieve- en diverse werkomgeving. P&O zal hierbij uiteraard wel kunnen ondersteunen en zal daarvoor in 2024 een 'toolkit' ontwikkelen. Vanuit P&O is de werkgroep Banenafpraak beschikbaar voor advies en ondersteuning.