

Eerste voortgangsrapportage 2024



duc+

4.2.6 Ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van medewerkers

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van medewerkers
Wat gaan we ervoor doen?	De wereld om ons heen verandert snel. Het is belangrijk om onze organisatie daar goed op voor te bereiden. Dit betekent dat er andere competenties nodig zijn. Medewerkers moeten daarop getraind en opgeleid worden. Binden en boeien en duurzame inzetbaarheid zijn belangrijk: hoe behouden wij onze medewerkers en hoe kunnen zij het werk langer op een gezonde en plezierige manier blijven doen. Soms betekent dit dat maatwerk- dan wel mobiliteitsoplossingen nodig zijn. In 2022 zijn de eerste lijnen uitgezet op deze thema's uitgezet en hier zal in 2023 en 2024 verder invulling aan gegeven worden. Onderdeel daarvan is de implementatie van een digitaal leerplatform, de DUO-academie. In 2023 zal dit leerplatform geïmplementeerd en uitgebouwd worden.
Wat is de stand van zaken?	Er is gestart met een pilot voor de DUO-academie. Gedurende de pilotfase wordt de omgeving doorontwikkeld en voorzien van onze eigen opleidingen. De verwachting is in het derde kwartaal live te gaan met alle organisaties. De werkgevers hebben echter aangegeven nog niet te willen investeren in extra capaciteit voor inzet en onderhoud die nodig zijn om alle voordelen of mogelijkheden uit het leerplatform te halen. Met het DBR is daarom afgesproken dat er nu wordt gestart met de basis en dat als er meer gewenst is, inzet vanuit de organisaties zelf nodig is. P&O ontwikkelt in 2024 een vitaliteitsbeleid om te ondersteunen bij de duurzame inzetbaarheid, verminderen ziekteverzuim en bevorderen van privé/werkbalans en het werkplezier van medewerkers. De basis zal bestaan uit een aantal gezamenlijke uitgangspunten, waarbij de DUO-organisaties op onderdelen zelf een eigen invulling kunnen geven.

4.2.7 Integrale dienstverlening

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Integrale dienstverlening
Wat gaan we ervoor doen?	Het jaar 2023 stond in het teken van volledig integraal werken. In 2024 zal verder uitrol en borging nodig zijn. Dit als uitvloeisel van de investeringen die gedaan zijn in 2023 met betrekking tot het opdrachtgever- en opdrachtnemerschap en het integraal werken van de medewerkers. Essentieel hierin is het meer tactisch sturen op resultaat en de verbinding met de opdrachtgevers.
Wat is de stand van zaken?	Er is tijdelijk een pas op de plaats gemaakt in afwachting van een takendiscussie. De uitkomst daarvan bepaalt waar welke taken worden belegd. Daarmee ook de wijze waarop de inzet tot het komen van integraliteit zich dient te richten.

4.2.8 Vervanging werken in het Westen

Speerpunt	Kwaliteit
Wat willen we bereiken?	Vervanging werken in het Westen
Wat gaan we ervoor doen?	De samenwerking Werken in het Westen stopt met ingang van 1 januari 2024. Dit betekent dat de DUO-organisaties met ingang van die datum een eigen werving en selectieplatform moeten hebben (ATS systeem). Dit platform moet gekoppeld worden aan een eigen werken-voor-website. In 2023 vindt de verkenning, ontwikkeling en implementatie hiervan plaats. Binnen dit project gaat uiteraard ook veel aandacht uit naar het profileren van de DUO-werkgevers (arbeidsmarkt-communicatie) en zal er daarom nauw samengewerkt worden met team communicatie. Vanaf 2024 komt de bijdrage aan Werken in het Westen te vervallen, dit budget zal ingezet worden voor een eigen ATS systeem en website.