

BEGROTING 2023 (EN MEERJARENPERSPECTIEF 2024-2026)



duc+

kwaliteit door de mate waarin de juridisch adviseur aansluiting vindt en gevoel heeft bij de belangen van de opdrachtgever.

De dienstverlening van Juridische Zaken wordt vooral bepaald door externe factoren. Juridische Zaken heeft daarin de ene keer een uitvoerende taak en een andere keer een adviserende rol in. In de loop van 2020 is gestart met de invoering en implementatie van juridische kwaliteitszorg (JKZ). JKZ staat voor de manier waarop we gezamenlijk de juridische kwaliteit van het handelen van de organisatie(s) kunnen verbeteren.

Een belangrijke voorwaarde is dat juristen tijdig in besluitvorming worden betrokken en niet achteraf.

De juridische adviseur moet beschikken over empathisch vermogen, adviesvaardigheden en vakinhoudelijke kennis. Met JKZ wordt beoogd structureel en planmatig te werken aan de versteviging en versterking van de juridische functionaliteit binnen de DUO-organisaties.

4.3.6 Personeel en Organisatie

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 & 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 'duurzame inzetbaarheid' een van de speerpunten in de P&O-kalender: steeds aansluiting proberen te vinden met de ontwikkelingen die gaande zijn en onze professionals daar zo goed mogelijk op voorbereiden.

HR-visie

De Visie op het Werkgeverschap is de richting voor de ondersteuning door het team P&O. Om dit te realiseren heeft een transitie van het team P&O plaatsgevonden. De transitie gaat hand in hand met wijziging in structuur, rollen en werkwijzen. Ook in 2023 wordt de verbetering van de advieskwaliteit, reductie van kwetsbaarheid en verhoging van de klantbeleving verder gerealiseerd.

Inclusief werkgeverschap

In 2023 zal de verdere uitwerking plaatsvinden van het project 'Inclusief werkgeverschap'. Dit project is gestart in 2020 er zijn randvoorwaarden gecreëerd om enerzijds te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet banenafpraak (Quotumwet), anderzijds voor de ontwikkeling van visie, beleid en maatregelen als het gaat om inclusief werkgeverschap.

4.3.7 Overige ontwikkelingen

Omgevingswet

De Omgevingswet is wederom uitgesteld naar 1 oktober 2022 of 1 januari 2023. Wel is vooruitlopend op de wet, de initiële voorbereiding afgerond door de aanschaf en ingebruikname van nieuwe informatiesystemen. Deze zijn aangesloten op het landelijke Digitaal Stelsel Omgevingswet (DSO). Aldus kunnen we conform de voorgestelde Omgevingswet werken. Aangezien het DSO vanaf het zogenaamde basisniveau nog wordt doorontwikkeld, zal de bijbehorende doorontwikkeling van de betreffende informatiesystemen nog de nodige inspanning vergen bij verschillende organisatieonderdelen.

Monitoring en Sturing

De ontwikkeling van managementdashboards is een continuproces, dit doen we via het programma 'Monitoring & Sturing'. Nadat het vervolmaken van de dashboards Mens en Werk worden de dashboards voor Sociaal, Beheer, Vergunningen, Klanten en Telefoon opgepakt. De inhoud van de dashboards wordt door een stuurgroep bepaald waarin alle DUO-organisaties zijn vertegenwoordigd. Het vervaardigen van de dashboards/ rapportages is uitbesteed waarbij de applicatiebeheerders van de diverse databases zijn aangehaakt om de volledigheid en betrouwbaarheid te kunnen garanderen. Door gebruikmaking van een datawarehouse is het mogelijk data uit verschillende systemen aan elkaar te koppelen.