

## Onderwerp : Beantwoording vragen GroenLinks over de Eerste voortgangsrapportage 2018 Duo+

Datum : 7 juni 2018

Nr.	Vraag	Antwoord
1.	Het ziekteverzuim binnen DUO+ is zorgwekkend en onaanvaardbaar hoog. Een bijkomend aspect is dat vanuit de Duo gemeenten langdurig ziek personeel aan Duo+ overgedragen is. De inventarisatie en de analyse van het ziekteverzuim zijn inmiddels verwerkt in de aanpak ziekteverzuim. De financiële gevolgen van deze notitie, waarop later in deze rapportage nog teruggekomen wordt, worden verwerkt in de eerste begrotingswijziging 2018 van Duo+.	
a.	Hoe is dit verzuim in procenten verdeeld over de drie gebieden 'Bedrijfsvoering', 'Buurt' en 'Burger'?	Bedrijfsvoering : 11,77% (jan) naar 8,04% (mei), Buurt: 6,08% (overigens in feb: 9,73%) naar 3,81%, Burger: 12,98% naar 7,64%. Voor Duo+ in z'n geheel: 10,19% naar 6,46%. Zie ook bijlage.
b.	Is er, naast het langdurig ziekteverzuim, ook ander, werkgerelateerd verzuim? Hoe groot zijn de bijdragen, procentueel, van beide aan het totale verzuim?	Het langdurig verzuim is niet alleen werkgerelateerd: het is ongeveer 1/3 werkgerelateerd (werkdruk, etc.), 1/3 het gevolg van een onopgelost, vaak al zeer lang slepend arbeidsconflict, 1/3 uitval door zaken in de privésfeer. Ca. 5% van het totale verzuim van 6,46% wordt veroorzaakt door dit langdurige verzuim. Er wordt niet bijgehouden welk gedeelte van het overige verzuim werkgerelateerd is.
c.	Hangt het ziekteverzuim ook nog samen met de andere, nieuwe collegiale samenhang, dan die in de bestaande organisaties?	Indien met 'nieuwe collegiale samenhang' wordt bedoeld dat de samenwerking in één organisatie voor één gemeente anders is dan in vier organisaties voor drie gemeenten: dit heeft zowel positieve als minder positieve gevolgen voor afzonderlijke individuen. Sommigen geven aan het extra belastend en ingewikkeld te vinden, anderen geven juist aan de nieuwe situatie afwisselend, prikkelend en uitdagend te vinden. Hoewel het niet concreet is onderzocht, zien wij op dit moment geen aanleiding om een concreet verband tussen het ziekteverzuim en de 'andere, nieuwe collegiale samenhang' te zien.

## Bijlage

d.	Kan, volgens de contracten tussen DUO+ en de deelnemende gemeenten, van gemeenten die langdurig ziek personeel aan DUO+ hebben overgedragen extra bijdragen aan DUO+ worden gevraagd?	Nee: door de 'koude plaatsing' is er geen selectie aan de poort geweest en zijn er daarmee ook geen afspraken over compensatie van niet of nauwelijks functionerende medewerkers. Overigens heeft elk van de gemeenten medewerkers overgedragen die in de categorie langdurig verzuim zijn terecht gekomen.
2.	Er was in 2016 sprake van een cultuurtraject.	
a.	Dit begrip komt in de voorliggende documentatie niet meer voor.	<p>In het kader van het opbouwen van een 'Duo+-cultuur' is er gekozen om niet een grootscheeps cultuurveranderprogramma op te zetten. Cultuur maak je met elkaar, dus de interventies zijn daarop ingezet.</p> <p>Voorbeelden: in het management-ontwikkeltraject waar vorig jaar bij De Baak de teamleiders naar toe zijn gegaan, is nadrukkelijk aandacht besteed aan het in gesprek gaan met je afdeling over 'samen', zowel binnen de afdeling, binnen Duo+ als over de verhouding met de verschillende opdrachtgevers. In de meer informele zin is er binnen Duo+ een club betrokken medewerkers opgericht (de Gideonsbende) met de vrije rol om manieren te bedenken om de medewerkers te enthousiasmeren en met elkaar in gesprek te laten gaan over de manier van samenwerken. Daar zijn onder andere de Pauwdagen (twee organisatiebrede heidagen), 'trots op-sessies' (medewerkers vertellen in korte bijeenkomsten over resultaten/aanpakken in hun werk waar ze trots op zijn en waar anderen van kunnen leren) en diverse andere, creatieve interventies uit gekomen. De Gideonsbende heeft een nieuwe Pauwdag in voorbereiding.</p>

Ziekteverzuim Duo+ 2017-2018

