

## VERSLAG RAADSCOMMISSIEVERGADERING FINANCIËN EN VEILIGHEID

FV nr.: 08/04  
Datum: 10 april 2008  
Plaats: oude raadzaal  
Tijd: 19.30 – 22.00 uur

**Aanwezig: J.A. Marion (voorzitter)**, F. Slors (PvdA), H. Rademaker (SP), A.B.M. Schlebusch (SP), M.T. Gijssbertsen (GL), J.M. van Keulen (VVD), D. de Haan (GL), B.H. Koops (CDA), J. Seton (CDA), D. de Jong (CU), S.T. Antuma (S&S), C.T. Dekker (wethouder), D.H. Vrieling (griffier), W.Th. Meijer (cie.griffier)

Presentatie *Personeel in Balans*: Y. Verhagen (Bestuursdienst)  
Presentatie *Stad en Stadhuis c.a.*: J. Imholz (DIA)

### Presentatie Personeel in Balans

**Inspreker:** de heer Hans Alderkamp (werkgroep Vluchtelingen Vrij)

- Beklaagt zich over het feit dat hij alleen voorafgaande aan de presentatie mag inspreken, terwijl hij eerst net als de commissieleden kennis wil nemen van de inhoud van de presentatie voordat hij zijn mening kan geven.
- Meent dat de burger op deze manier niet serieus wordt genomen.
- Meldt dat hij zijn kritiek nu op een andere wijze aan de commissie zal kenbaar maken.

De **voorzitter** meldt dat hij gebonden is aan de verordening op de raadscommissies; daarin staat dat inspreken alleen kan voorafgaande aan het desbetreffende agendapunt.

**Yvonne Verhagen (BD)**

#### vooraf

- Nota is bedoeld als anticipatie op ontwikkelingen waar organisatie in de toekomst voor komt te staan
- Titel verwijst naar ambitie om te komen naar evenwichtige opbouw van personeelsbestand: jong/oud, man/vrouw, autochtoon/allochtoon; maar ook naar evenwichtige ontwikkeling van alle medewerkers van de gemeente – niet alleen gericht op instroom en uitstroom, maar ook op doorstroom
- Gemeente wil aantrekkelijke werkgever zijn die medewerkers weet te binden en te boeien, en ook perspectief biedt.

#### Terugblik

- In 2002-2007 grote bezuinigingsoperatie met taakstelling van 386,6 fte. Op peildatum 1/1/08 is gerealiseerd 365 fte.
- Gerealiseerd op basis met bonden afgesproken uitgangspunten (Sociaal Plan) > bij voorkeur geen gedwongen ontslagen maar herplaatsing of vervroegd pensioen / FPU.
- Voor de overige 21,6 fte moet nog de nodige inspanning worden verricht om ze een nieuwe plek te geven.
- Ondanks deze bezuinigingsoperatie is het toch gelukt om ook nog de nodige activiteiten te ontplooiën in het kader van het diversiteitsbeleid: Jonge Honden (instroom 23, uitstroom 9), Allochtonenpool (instroom 35), Vrouwen schaal 12 en hoger (instroom 47, uitstroom 11).
- Verzuimcijfers: geringe toename van verzuim korter dan een jaar; over het algemeen niet werkgerelateerd
- Situatie peildatum 1/1/08: totaal 41% vrouwen, schaal 12 en hoger 24 % vrouwen, jongeren onder de 30 HBO/WO 2,2 %

#### Toekomst

- Enorme uitstroom wegens pensionering (65 jaar) aanstaande: 20% tot 2015; m.n. in de uitvoerende/specialistische functies en in de functies beleidsmedewerker/adviseur en hoger (schaal 12 en hoger).
- Vergrijzing / ontgroening
- Inzetbaarheid: nieuwe eisen aan personeel door ontwikkelingen in bijv. ICT (vraagt om opleiding, scholing, training) > voorbeeld: vernieuwing DIV / digitalisering, medewerkers op LBO-niveau moeten naar MBO/HBO-niveau
- Krapte op de arbeidsmarkt (hoogconjunctuur)
- Groningen is anders dan Randstad: hele stap voor mensen uit de Randstad om te verhuizen naar het Noorden; ondertussen is Groningen wel een stad die veel te bieden heeft

#### Visie/ambitie 2010

- Gericht op duurzame instroom en doorstroom
- Leeftijd bewust personeelsbeleid: voor iedere leeftijd aparte maatregelen, afgestemd op behoefte
- Kritischer kijken naar Management Development, gezien uitstroom > mensen klaarstomen om t.z.t. plaats in te nemen
- Arbeidsmarktcommunicatie: wervingscampagne i.s.m. City of Talent; solliciteren op internet
- Arbeidsomstandigheden / gezondheid: zorgen voor goede balans tussen werk en privé, kijken naar mogelijkheden flexibilisering werktijden

#### Wat merken we ervan op korte termijn?

- Audit werkbegeleidingscyclus (functionerings-/beoordelingsgesprekken)
- Iedere dienst moet doorkijkje maken: wat aan kennis/kunde in huis, hoe te verbeteren, waar bij te sturen
- Leeftijd bewust personeelsbeleid > overleg met vakorganisaties
- Opleidingsbudgetten omhoog naar 1,5% van de loonsom (excl. tijd)
- Bezien of mobiliteitsbureau kan worden omgezet naar loopbaancentrum voor hele organisatie
- Eén keer per drie jaar werkbelevingsonderzoek bij iedere dienst (stijl van leidinggeven, agressie op de werkvloer, werkoverleg, werkdruk, inzetbaarheid)
- Stages: toewerken naar vaste stageplekken op HBO/WO niveau, maar ook voor ROC's
- 50 werkstageplekken, waarvan nu 24 zijn bezet, op dit moment ingevuld door mensen met moeilijke toegang tot arbeidsmarkt, goede afspraken met Sozawe.
- Nieuw traineeprogramma
- Verdere verbreding regionale samenwerking

#### **Koops (CDA)**

- MD-programma: vindt dat plaats op dienstniveau (AD's) of vanuit het concern (gemeentesecretaris)?
- Opleidingsbudget: wordt de 1% die er nu voor staat ook opgebruikt? anders is het symboolpolitiek om dit te verhogen tot 1,5%
- Is er een terugbetalingsregeling als mensen na een dure opleiding vertrekken?
- Worden de uitkomsten van het driejaarlijkse werkbelevingsonderzoek ook teruggekoppeld naar de medewerkers?
- Wordt de leidinggevende ook ingezet als mentor tijdens een opleidingstraject? ook m.b.t. toepassing van het geleerde.
- Worden leidinggevendenden ook ingezet als docent? Werkt naar twee kanten motiverend.
- Is er demotiebeleid ontwikkeld?
- Kun je het GroningenNetwerk niet landelijk trekken?

#### **Slors (PvdA)**

- Waar blijft het concrete instrumentarium (incl. extra middelen) om ervoor te zorgen dat de organisatie over 5 jaar een adequaat personeelsbestand heeft dat de vergrijzing en ontgroening heeft opgevangen? Deze nota vraagt niet om geld en dat is verbazingwekkend.
- Werkstageplekken: in mei 2006 afgesproken dat er 50 zouden komen, waarover regelmatig zou worden gerapporteerd; eind 2007 zou er dan geëvalueerd worden > en toen bleef het stil: wat is er ondertussen wel of niet mee gebeurd?

### **Schlebusch (SP)**

- Worden de opmerkingen van de vakbonden in hun brief nog meegenomen in het convenant dat gesloten gaat worden, of is wat in deze nota staat het 'eindbod'?

### **Antuma (S&S)**

- Op p. 10 staat dat het huidige streefcijfer voor instroom jonge medewerkers tot 30 jaar wordt verhoogd. Waarom is hier niet gezegd met hoeveel?

### **De Jong (CU)**

- Jammer dat dit gesprek plaats vindt zonder de cijfers van 2007, er wordt verwezen naar die van 2006.
- Er is sprake van groei van het aantal medewerkers, terwijl er is bezuinigd (ong. 400!); hoe kan dat?
- College moet ontevreden zijn over verloop van ziekteverzuim. Doelen worden niet gehaald.
- Wil het college overwegen om in het kader van het 'groene beleid' medewerkers te vragen in of dicht bij de stad te gaan wonen?
- Hoe komt het dat bij verschillende diensten functioneringsgesprekken niet in het systeem worden gebracht?
- Bij veel mensen leeft het idee dat de gemeente een vergadercultuur kent, en velen spreekt dat niet aan. Vindt u dat dat zo is, en zo ja, wat doet u om dat imago te veranderen?

### **Gijsbertsen (GL)**

- Hoe komt het percentage van 1,5% opleidingsbudget tot stand, en is dat wel voldoende?
- Heeft het feit dat voor verschillende functies een hoger opleidingsniveau nodig zal zijn geen consequenties voor de manier van personeelswerving de komende jaren?
- Hoe probeert gemeente niet-westerse allochtonen binnen te halen, anders dan via werkstageplekken? Is hier nog een extra inzet nodig?
- Hoe ziet college visie van vakbonden op medezeggenschap?

### **Van Keulen (VVD)**

- Heeft college zicht op welke vacatures bij de diensten structureel zijn (bijv. al vijf jaar openstaan) en welke niet?

### **Wethouder Dekker / Yvonne Verhagen**

- Het is niet zo dat we klaar zijn als we doen wat er in dit stuk staat, dat de genoemde maatregelen voldoende zijn om de problemen op te lossen. Het gaat hier min of meer om achterstallig onderhoud.
- De diensten krijgen opdracht om de problemen in kaart te brengen, pas als die helder zijn kunnen zij er ook actief mee aan de gang en kan er op concernniveau worden gestuurd.
- Je kunt wel mooi streven naar een POP voor iedereen, maar het zou al geweldig zijn als er jaarlijks met elke medewerker een functioneringsgesprek wordt gevoerd. Als leidinggevend en hun medewerkers goed kennen, is een POP misschien wel helemaal niet nodig. Vraagt ook om ondersteuning van leidinggevend en.
- Opleidingsbudget van 1,5 % is niet voldoende. Blij met aanmoediging van PvdA. Dit jaar is 1,7 miljoen uitgegeven, is te weinig, je ziet dat veel medewerkers echt behoefte hebben aan scholing, is ook noodzakelijk.
- Bezuiniging op personeel is begonnen in 2002, dus De Jong (CU) moet dan ook de cijfers uit dat jaar nemen en niet van 2006, anders vergelijk je appels met peren. Verder hebben we ook mensen (met budget) overgenomen van Ten Boer, omdat Groningen aantal taken voor Ten Boer gaat uitvoeren. We krijgen er ook nog 150 bij omdat de Jeugdzorg onder de GGD wordt gebracht.
- Hard bezig met convenant. Deze nota is uitgangspuntenkader. Er staan een aantal goede suggesties in de brief van de vakbonden.
- Uit systeem niet op te maken welke vacatures al langer openstaan.
- Werktevredenheidsonderzoeken worden ook besproken op afdelingsniveau.
- Demotiebeleid zou heel goed zijn.

- Medezeggenschap is ingewikkeld, wordt al heel lang over gesproken. Gaat op zich wel goed. Alle diensten hebben OR. Altijd discussie of er ook een Centrale OR moet komen. Komt er waarschijnlijk niet zo snel.
- Streefcijfers instroom jonge mensen worden ruim gehaald. Nieuwe streefcijfers kunnen worden vastgesteld op basis van de analyse van de diensten (juni); dan ook zicht op de gewenste kwaliteiten: welk type jonge mensen wil je in huis halen.
- Met betrekking tot werkstageplekken is het vaak moeilijk om een goede match te maken tussen het werk dat er ligt en een geschikte kandidaat. De gevraagde rapportage kan geleverd worden.
- Er is een MD-beleidsteam waarin twee AD's vertegenwoordigd zijn. Gesprek bepaalt toelating tot MD-pool. Er wordt gewerkt aan een regionaal opleidingsprogramma voor MD-kandidaten, vergaande gesprekken met ROI, i.s.m. onder meer Leeuwarden en Assen.
- Streefcijfers ziekteverzuim net gehaald. Nog wel boven landelijk gemiddelde, maar heeft ook te maken met welke activiteiten je wel en niet als gemeente doet.

#### **Koops (CDA)**

- Jammer dat de wethouder zo insteekt op ouderwets leiderschap, alsof de leidinggevende wel weet wat goed is voor de medewerker. Mag de medewerker daar ook zelf nog iets van vinden? Daar is juist een POP goed voor.

#### **Schlebusch (SP)**

- Onthutsend dat wethouder al blij is als er elk jaar functioneringsgesprek plaatsvindt. Betekent dat gemeente nog niet echt professioneel draait.
- Lijkt wel alsof we nu pas beginnen met visie ontwikkelen. Wat is er dan tot nu toe gebeurd? Waarom bijv. niet in kaart gebracht wat er is gedaan om allochtonen binnen te halen, wat wel bleek te werken en wat niet, etc? Wat is er met de nota van 2003 hierover gebeurd?  
**Wethouder Dekker:** er is genoeg gebeurd, alleen er was wel de handicap van bezuinigingen zonder gedwongen ontslagen, daardoor de deur op slot, waardoor instroom jongeren, allochtonen en vrouwen achteruitholde.
- Eens met vakbonden op gebied van medezeggenschap en managementtroulatie. Mist in stuk de concernsturing: wat willen we minimaal bereiken?  
**Wethouder Dekker:** managementtroulatie om de vier jaar gaat ten koste van de noodzakelijke continuïteit.

#### **Slors (PvdA)**

- Gemiddelde leeftijd van 45 jaar breng je niet omlaag met nog meer functioneringsgesprekken, werkoverleggen en een extra opleidingsbudget. Dit vraagt om innovatieve maatregelen, en die vragen geld.
- Voor moeilijk vervulbare vacatures gericht zoeken in die groepen die er niet vanzelf aan denken om bij de gemeente te gaan werken. Innovatief wervingsbeleid.

#### **Antuma (S&S)**

- Werving van jonge mensen: zoeken naar mogelijkheden om buiten de geijkte paden te gaan (eerst herplaatsers, dan intern, dan Noorderlink), gelijk extern
- Oppassen voor calimero-gedrag: we zijn overheid en we zitten in Groningen. Uitgaan van eigen kracht. Werken aan uitdagende wervingscampagne.
- Opleidingsbudget te laag, op naar de 3%. Een leven lang leren! Een POP voor iedereen.

#### **Gijsbertsen (GL)**

- Goed om gemeente onder de aandacht te brengen via VNG.
- Scholing niet alleen verantwoordelijkheid van werknemer, waarbij werkgever faciliteert. Werkgever moet ook signaleren wat voor organisatie en werknemer goed zou kunnen zijn.

#### **De Jong (CU)**

- Werken aan imago. Contra beeld van vergadercultuur.  
**Wethouder Dekker:** gaat om passie voor de publieke zaak; kies je beleidsfunctie, dan hoort daar ook vergaderen bij; er zijn echter ook uitvoerende functies

### **Presentatie Stad en Stadhuis / Bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling**

## Jan Imholz (DIA)

### Vooraf:

- Gezamenlijk doel van beide programma's: verbeteren van dienstverlening aan burgers, bestuur en organisatie, S&S naar buiten toe, B&O naar binnen toe.
- Tot voor kort gescheiden aangestuurd: S&S door gemeentesecretaris, B&O door een AD; vanwege onderlinge relatie is er nu gekozen voor eenhoofdige aansturing, nl. door gemeentesecretaris; elke dienst op directieniveau vertegenwoordigd in stuurgroep.
- Was nodig omdat duidelijk werd dat ontwikkeling in kader van S&S onvoldoende aansluiting vonden in de bedrijfsvoering.

### Stad en Stadhuis:

- uiteindelijk doel:
  - verhoging dienstverlening aan burger
  - bereikbaarheid van gemeentelijke organisatie vergroten
  - communicatie tussen burger en bestuur verbeteren.
- Kernpunten daarbij:
  - dienstverlening vormgeven vanuit perspectief van de burger
  - doorontwikkelen elektronische dienstverlening
  - leveren van kwaliteit en maatwerk.
- Projecten (o.a.):
  - Chatservice: groot succes, voordeel dat je direct antwoord krijgt
  - Wijkcommunicatie: op weg naar wijkwebsites met wijkgerichte informatie
  - Telefonische bereikbaarheid: inspanningen om te komen tot meer correct afgesloten gesprekken hebben resultaat
  - Schriftelijke bereikbaarheid: schrijfwijzer m.h.o.o. brieven met begrijpelijke taal > werpt z'n vruchten af
  - Dienstverleningsmonitor laat zien dat we op de goede weg zijn.
  - Aan het werk voor een betere website (Content Management System)
  - E-loket: aantal transacties meer dan 250.000 p.j., aantal bezoekers vorig jaar 270.000

### Bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling

- doel:
  - gezamenlijk en in samenhang werken aan professionalisering van ondersteunende processen
- kernpunten:
  - digitalisering
  - uniformering
  - standaardisering
  - concentratie (waar nodig)
- projecten (o.a.):
  - basisregistratie
    - straks wettelijke verplichting om persoonsgegevens op één plek vast te leggen
    - gigantische operatie, bedoeling om eind 2013 alle basisregistraties (10 x) af te ronden
  - digitale facturenverwerking
    - alleen al voor energie 60.000 facturen, bedoeling dat die op termijn digitaal worden aangeleverd, is hulp van energiebedrijven bij nodig; gemeente helpt hen hierbij
    - ook nodig om energiebesparing te realiseren; als je facturen goed kunt volgen kun je ook verbruik toetsen en besparingen gaan realiseren
  - OSOSS
    - komen tot besturingssysteem onafhankelijke werkplek met onderling uitwisselbare software; moet transparant, duurzaam digitaal en leveranciersonafhankelijk zijn
    - doelstelling: proberen in 2009 besturingssysteem onafhankelijke werkplek te creëren, én open office testen

- vernieuwing documentaire informatievoorziening
  - ontwikkelingen digitalisering gaan zo snel dat alle DIV-medewerkers moeten worden bijgeschoold
  - korte termijn: procedure ontwikkelen om werkprocessen te verbeteren
  - langere termijn: doorontwikkelen digitaal documenten beheer (streven: 2013)
- professionalisering financiële functie
  - standaardiseren van alle acht diensten, uniformeren en waar nodig concentreren ; betrouwbaarder geïntegreerde informatie, gekoppeld met andere systemen (bijv. inkoopnet)
  - geconstateerde gebreken: geen eenmalige vastlegging gegevens, veel handwerk, genereren van rapportages lastig, vaak acht maal het wiel uitgevonden, systeem verouderd

#### **Van Keulen (VVD)**

- Denkt u bij het vernieuwen van de website aan de zoekfunctie, daar mankeert wel wat aan
- Graag met nieuwe website ook de inspraak meer handen en voeten geven

#### **Seton (CDA)**

- Graag aandacht voor toegankelijkheid van de website
- Kunnen kwaliteitshandvesten niet eerder dan december in gebruik genomen worden
- Graag op de hoogte houden van stand van zaken traject regeldrukvermindering
- Bij ‘burger en bestuur’ mist het rechtstreekse contact met burger, niet alleen als burger gemeente nodig heeft (dienstverlening) maar ook als gemeente burger nodig heeft (participatie); wat gaan we doen met de inspraak, lijkt wel alsof er op dat punt geen ambitie is
- Werken met verouderd financieel systeem heeft risico’s, dus niet gek als wethouder met voorstel voor nieuw systeem zou komen.

#### **Rademaker (SP)**

- Sluit zich aan bij Seton m.b.t. inspraak.
- Bij dienstverlening niets gehoord over Wet dwangsom bij niet tijdig beslissen

#### **De Haan (GL)**

- Inspraak heeft nooit bij Stad en Stadhuis gezeten.
- In verleden bleef er geld over bij S&S vanwege te weinig capaciteit, hoe is dat nu?
- Wat voor winst kunnen we behalen met OSOSS?
- Staat bestuurlijke informatievoorziening wel goed op de rails?

#### **De Jong (CU)**

- Stad en Stadhuis moet overbodig worden; telefonische en schriftelijke bereikbaarheid moet onderdeel zijn van het systeem. Er moet doelstelling zijn wanneer het project klaar is.
- Chatservice groot succes: betekent dat dat mensen het zelf niet op de website kunnen vinden?
- Verbetering van financieel systeem: al lang om gevraagd, zou toch anders en sneller moeten kunnen.
- Sluit zich aan bij Seton m.b.t. inspraak, zou onderdeel moeten zijn van S&S; aandacht laten verschuiven van dienstverlening (moet vanzelfsprekend zijn) naar het betrekken van burgers bij processen die in stad gaande zijn.

#### **Wethouder Dekker**

- S&S gestart t.b.v. verbetering dienstverlening aan burger en klantvriendelijkheid van organisatie; idee leeft wel dat het nu na al die jaren weggezet zou moeten kunnen worden in de lijn; het is de vraag of je nu beleidsinteractiviteit er nu bij moet gaan halen

**Seton (CDA):** maakt niet uit wáár je het onder laat vallen, hoeft niet per sé onder S&S, maar waar dan wel?

**De Jong (CU):** als je dan S&S gaat afbouwen kun je besluiten om budget daarvan nu deels voor burgerbetrokkenheid te bestemmen

**Dekker:** moet je niet willen, groot deel van bedragen gaat gewoon naar systemen etc. om organisatie op peil te houden en te vernieuwen; gaat in college bespreken hoe bewonersparticipatie het beste georganiseerd kan worden en waar je dan het geld daarvoor vandaan kunt halen

- Invoering nieuw financieel systeem moet zorgvuldig gebeuren, goed kijken waar het dan aan moet voldoen, ook externen eens naar laten kijken
- Kwaliteitshandvest: kijken of dat versneld kan worden
- Regeldrukvermindering: zegt verslag toe van hoever men daarmee is
- Hoeveel was er over bij S&S: vrijwel alles is opgemaakt

---

**Toezeggingen:**

- Er komt rapportage werkstageplekken
- Wethouder Dekker gaat in college bespreken hoe bewonersparticipatie het beste georganiseerd kan worden en waar je dan het geld daarvoor vandaan kunt halen
- Er komt verslag van hoever men met regeldrukvermindering is