



Onderzoeksplan doeltreffendheid en doelmatigheid 2024

1. Algemeen

Op grond van artikel 213a Gemeentewet moet ons college periodiek onderzoek doen naar de doelmatigheid en doeltreffendheid van het door ons gevoerde bestuur. Onder 'het door ons gevoerde bestuur' wordt zowel verstaan aspecten van interne bedrijfsvoering als extern gericht beleid. Het betreft onderzoek voor het dagelijkse bestuur; dit in tegenstelling tot de rekenkamer(functie) die onderzoek verricht in opdracht van het algemeen bestuur (uw raad).

Ex artikel 213a heeft u in uw Verordening Onderzoeken Doelmatigheid en Doeltreffendheid vastgesteld dat wij u jaarlijks een onderzoeksplan aanbieden met daarin:

- De onderzoeken naar de doeltreffendheid van enkele delen van programma's/ paragrafen;
- De onderzoeken naar de doelmatigheid van (onderdelen van) de gemeentelijke organisatie.

2. De onderzoeken in perspectief

Het houden van onderzoeken, evaluaties e.d. is een vanzelfsprekendheid binnen onze gemeente. De rode draad van al deze onderzoeken is dat deze een oordeel moeten opleveren over doelmatigheid en/ of doeltreffendheid van de gemeente en dat de onderzoeken een verband hebben met het collegeprogramma en de programmabegroting. De onderzoeken naar de doelmatigheid en doeltreffendheid van het gevoerde bestuur die in dit onderzoeksplan zijn opgenomen, vormen slechts een deel van de onderzoeken die binnen de gemeente Groningen worden uitgevoerd.

3. Kader en uitgangspunten

In deze context verstaan we onder:

Doelmatigheid: De mate waarin de gewenste prestaties worden gerealiseerd met een zo beperkt mogelijke inzet van middelen, of met de beschikbare middelen zo veel mogelijk resultaat wordt bereikt.

Doeltreffendheid: De mate waarin de beoogde effecten van het beleid ook daadwerkelijk worden behaald.

Zoals gezegd, staan in dit onderzoeksplan dus niet alle onderzoeken die in de loop van het jaar binnen de gemeente zijn c.q. worden gehouden, maar alleen de onderzoeken die ex artikel 213a lid 1 van de Gemeentewet worden uitgevoerd. De criteria om in het onderzoeksplan te worden opgenomen zijn:

1. Het onderzoeksobject moet zowel door raad als door college als relevant worden aangemerkt; ofwel het onderzoek moet een verband hebben met de programmabegroting.
2. Spreiding van de onderzoeken over de diverse programma's en gemeentelijke organisatieonderdelen.

De presentatie van de onderzoeken gebeurt middels een format met daarin achtereenvolgens:

- Onderzoeksonderwerp;
- Relevantie van het onderzoek;
- Reikwijdte en onderzoeksmethode van het onderzoek;
- Rapportagemoment.

4. Onderzoeksplan 2024

Voor 2024 stellen we voor één aanvullend onderzoek op te nemen in het onderzoeksplan doeltreffendheid en doelmatigheid. Het betreft het volgende onderzoek:

<i>Onderzoek</i>	<i>Beleidskeuzes en scenario's Jeugdstelsel</i>
<i>Relevant</i>	<p>De afgelopen jaren heeft de jeugdhulp in Nederland een aanzienlijke transformatie doorgemaakt, met als meest omvangrijke verandering de decentralisatie van jeugdzorg in 2015. De verschuiving van verantwoordelijkheden naar gemeenten heeft geleid tot een grotere nadruk op lokaal maatwerk en een integrale benadering van jeugdhulp.</p> <p>Op dit moment staat de jeugdhulp onder druk, vooral voor de kwetsbare jeugdigen. Er is een steeds grotere vraag naar jeugdhulp die de betaalbaarheid en toegankelijkheid raakt. Daarnaast is er sprake van arbeidsmarktkrapte en (loon)kostenstijgingen.</p> <p>Ook Groningen heeft al langer te maken met stijgende kosten binnen de jeugdhulp met als gevolg toenemende druk op budgetten en resultaat. Dit is onhoudbaar richting de toekomst en vraagt om verandering in de bekostiging en wijze waarop de zorg is georganiseerd.</p> <p>Nu, acht jaar na de start van de gedecentraliseerde jeugdzorg, ligt er een agenda met afspraken over fundamentele verbetering van de Jeugdzorg. Ook deze Hervormingsagenda Jeugd beschrijft enkele trends die duidelijk maken waarom verdere transformatie juist nu nodig is.</p>
<i>Reikwijdte en onderzoeksmethode van het onderzoek</i>	<p>De gemeente Groningen heeft KPMG gevraagd om te objectiveren of keuzes in het stelsel en beleid ook tot alternatieve en betere keuzes kunnen leiden. Afwegingen worden gevormd door alternatieve maatregelen of beleidskeuzes te presenteren in vergelijking met praktijkvoorbeelden van andere gemeenten, met inachtneming van landelijke trends en beleid. Het doel is het objectiveren van financiële effecten hierbij.</p>
<i>Rapportage klaar</i>	<p>In het najaar van 2023 worden de uitkomsten van het onderzoek door KPMG verwacht. Dit kan mogelijkheden bieden om de reikwijdte van ons beleid aan te scherpen.</p>

5. Voortgang onderzoeken uit eerdere jaarplannen

5.1 Nog lopende onderzoeken

Van de onderzoeken uit voorgaande jaren lopen de volgende onderzoeken nog door:

<i>Onderzoek</i>	<i>Hybride Werken</i>
<i>Relevant</i>	<p>Wat laat Hybride Werken landelijk zien:</p> <ul style="list-style-type: none">• Niet het kantoor maar het werk bepaalt waar en hoe gewerkt wordt• Door thuis of elders werken kantelt de functie van het kantoor<ul style="list-style-type: none">○ Digitaal en fysiek ontmoeten○ Formeel en informeel ontmoeten○ Minder behoefte aan de traditionele werkplek• De hybride stip op de horizon staat niet vast
<i>Reikwijdte en onderzoeksmethode van het onderzoek</i>	<p>In gesprek met alle leidinggevenden (directeuren) kijken we hoe Hybride Werken kan bijdragen aan een duurzame en efficiënte bedrijfsvoering. Welke kansen en uitdagingen zien we daarbij en wat kunnen we doen om de werkomgeving hybride te maken?</p>
<i>Rapportage klaar</i>	<p>De conerndirectie heeft in november 2022 vastgesteld dat Hybride Werken de toekomst is en zijn er uitgangspunten meegegeven over hoe we het Hybride Werken vorm gaan geven. Zo is voor de minimale aanwezigheid op de werkplek een kader van 50% gesteld. In een notitie zijn de belangrijkste uitgangspunten voor het Hybride Werken vastgelegd (zie bijlage).</p> <p>Als gevolg van deze keuze kantelt de functie van het kantoor. Het is van belang om deze kanteling te voorzien van een strategisch huisvestingskader. Dit kader gaat over bezetting, benutting, slimme keuzes op basis van functionele relaties tussen groepen medewerkers, fysieke uitvoering en wendbaarheid van de werkomgeving, etc.</p> <p>In 2022 is een proces gestart wat leidt tot een strategisch huisvestingsplan waarin deze elementen zijn beschreven. Naar verwachting wordt het plan eind 2023 aangeboden aan de conerndirectie. Dit plan bevat ook een financiële paragraaf; deze biedt een doorkijk in de investering om de hybride werkomgeving effectief te realiseren.</p>

<i>Onderzoek</i>	<i>Vereenvoudiging financiële administratie</i>
<i>Relevant</i>	<p>De financiële administratie van de gemeente is uitgegroeid tot een complex opgebouwde administratie in structuur met een ingewikkelde kostenverdeling. Dit leidt er toe dat het moeilijk is om de juiste weg in het systeem te vinden, financiële overzichten niet voldoen aan de gewenste informatiebehoefte en het systeem zich minder goed leent als ondersteuner van onze Planning & Control cyclus. Het vergt veel inspanning en specifieke kennis om de gegevens vanuit de financiële administratie goed te doorgronden en om te vormen tot relevante en begrijpelijke informatie voor gebruikers met daarbij de juiste analyse. Om de hierboven beschreven knelpunten op te lossen willen we de financiële administratie stevig gaan vereenvoudigen. Onderdeel van de vereenvoudiging is het sterk terugdringen van de kostenverdeling, het reduceren van het aantal financiële boekingen en boekingscombinaties en het gebruikersvriendelijker maken van de output uit het financiële systeem.</p>
<i>Reikwijdte en onderzoeksmethode van het onderzoek</i>	<p>Gezien de complexiteit en grote afhankelijkheid die we als organisatie hebben van de financiële administratie zal het vereenvoudigen van de administratie projectmatig moeten worden aangepakt. Voor het concern als geheel en per programma/directie zullen we de administratie en de bijbehorende informatiestroom analyseren en waar nodig opnieuw opbouwen en dit vraagt een projectmatige aanpak. Vereenvoudiging kan betrekking hebben op systeem- inrichtingstechnische zaken maar ook de financieel administratie processen en procedures. We schatten de doorlooptijd hiervan nu in op 2 tot 3 jaar.</p> <p>Voor de vereenvoudiging van de financiële administratie zijn bij de begroting 2021 middelen beschikbaar gesteld.</p>
<i>Stand van zaken</i>	<p>Binnen de gemeente zijn afspraken over het onderling verrekenen van kosten of inzet van personeel . In het najaar van 2022 is een pilot gestart waarbij handmatige handelingen in een workflow zijn ondergebracht en overbodige stappen in het proces zijn weggelaten. Deze workflow gaan we breed binnen de organisatie uitrollen.</p> <p>In het project van bestellen tot factuur zijn meerdere kleine aanpassingen doorgevoerd om het voor de gebruikers wat eenvoudiger te maken. In 2023 wordt onderzoek gedaan naar de zogeheten driewegmatching (vastleggen van orders en deze gereed melden in het systeem waarna de factuur automatisch kan worden afgewikkeld). Daarnaast blijven we ontwikkelen in het proces van factuurafhandeling. Hierbij wordt ook gebruik gemaakt van process-mining om inzicht te krijgen in de processen.</p>

In de afgelopen periode hebben we stappen gezet in de visualisatie van de aanbiedingsbrief bij de rekening 2022. Deze lijn zetten we door voor onze p&c documenten in 2023. Daarnaast werken we toe naar een compactere en makkelijkere leesbare p&c producten met meer visualisaties. We hebben hiervoor een plan van aanpak gemaakt waarin we toewerken naar een nieuwe opzet, met als eerste document de begroting 2025 en de voortgangsrapportages 2024. De focus ligt in 2023 op de aanbiedingsbrieven bij de producten.

Een nieuw opgestart project in 2023 betreft het doorlichten van de begroting en financiële stromen in de administratie van de directies. Met de financieel adviseurs wordt tijd vrijgemaakt om met elkaar in gesprek te gaan over diverse onderwerpen die bij de betreffende administratie relevant zijn. Dit kan variëren van verkrijgen van meer kennis op diverse financiële onderwerpen tot het ombouwen van bestaande structuren binnen de administratie met als doel meer inzicht te genereren en de adviseurs in staat te stellen de administratieve processen efficiënter uit te voeren.

Rondom prognoses worden verschillende activiteiten ontplooid. Zo wordt onderzocht of er gebruik gemaakt kan worden van business data voor het voorspellen van financiële resultaten. Daarnaast zijn afspraken gemaakt over het vastleggen van de prognoses in het systeem zodat deze eenvoudig te ontsluiten valt. Een ander traject zoekt naar trends in de historische financiële data om aan de hand daarvan een prognose van de financiële resultaten af te geven

Naast de hiervoor genoemde projecten wordt vanuit het programma ook gewerkt aan kleinere verbetervoorstellen.

Rapportage klaar

We zijn in 2021 gestart met het project vereenvoudiging financiële administratie. Over de voortgang wordt zowel in dit onderzoeksplan als via de voortgangsrapportages van de p&c cyclus gerapporteerd. Vanaf 2024 zullen we alleen nog via de voortgangsrapportages over het verloop van het project rapporteren.



Uitgangspunten Hybride Werken bij de gemeente Groningen



1. Inleiding

Hybride werken is de nieuwe manier van werken bij de gemeente Groningen. Hybride werken houdt in dat een medewerker gedeeltelijk op kantoor, thuis of elders werkt. Werken op de plek waar het werk zich voordoet en die het beste past bij de soort werkzaamheden. Niet het gebouw of werkplek is leidend, maar het type werk, het doel van de activiteit, de mate van interactie en samenwerking, de efficiëntie van communicatie en de persoonlijke voorkeuren van de medewerker. Deze manier van werken zorgt ervoor dat een medewerker meer autonomie heeft over zijn of haar werk en zelf kan zorgen voor een betere werk-privébalans. Dit helpt om het werk voor de stad en onze organisatie beter te kunnen doen. Ook zorgt dit voor minder reistijd/reisbewegingen wat bijdraagt aan een schonere klimaat (minder CO2-uitstoot).

Thuiswerken is op zich niet nieuw voor de gemeente Groningen. In 2013 is er namelijk al een basis gelegd voor thuiswerken. Toen hebben we als organisatie de regeling Het Nieuwe Werken (HNW) binnen de gemeente Groningen ingevoerd: tijd- en plaats onafhankelijk werken. In de periode vanaf 2013 hebben we op beperkte schaal invulling gegeven aan het thuiswerken maar hiermee is wel de nodige ervaring opgedaan door medewerkers en leidinggevenden. Daarna, begin 2020, hebben we natuurlijk met de pandemie te maken gehad, waardoor we gedwongen werden thuis te werken. Hierdoor heeft het thuiswerken, en vooral hybride werken, sinds 2020 tot nu toe een grote vlucht genomen en zijn we veel verder gegaan dan wij aanvankelijk met de regeling van HNW beoogden.

In november 2022 heeft de concerndirectie vastgesteld dat hybride werken onze toekomst is en dat wij, daar waar het werk zich ertoe leent, hybride gaan werken. Daarbij heeft de concerndirectie een aantal uitgangspunten meegegeven op welke manieren we hybride werken vorm gaan geven. In dit document beschrijven wij de belangrijkste uitgangspunten met betrekking tot hybride werken voor de medewerkers van gemeente Groningen. Met invoering van hybride werken, sluiten wij het Nieuwe Werken binnen onze organisatie af en spreken we voortaan van hybride werken.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	2
2.	Het hybride werken binnen de gemeente Groningen	4
3.	Gezonde en veilige werkomgeving	5
4.	Informatieveiligheid	5
5.	Thuiswerkvergoeding	5

Bijlage

- Instructies thuiswerkplek

2. Het hybride werken binnen de gemeente Groningen

Het hybride werken is een nieuwe manier van werken bij de gemeente Groningen die het werk aantrekkelijker, efficiënter en effectiever maakt. Als jouw werkzaamheden dat toelaten en je een goed ingerichte thuiswerkplek hebt, kun je werk en privé op een goede manier blijven combineren. Deels op locatie, deels thuis of elders. Samen met jouw leidinggevende bespreek je wat er voor je werkzaamheden en de prestaties van het team het beste is.

Hybride werken is, daar waar mogelijk, voor onze organisatie de standaard geworden. Het kent vele voordelen maar vraagt ook om duidelijke kaders die in dit document nader zijn uitgewerkt.

Wat wordt verstaan onder hybride werken bij de gemeente Groningen?

Onder hybride werken verstaan we een werksituatie waarin jijzelf, in overleg met je leidinggevende, beslist hoe je en waar je werkt, waarmee je werkt en met wie je werkt maar waarbij als uitgangspunt geldt dat je minimaal 50% van je aanstelling aanwezig bent op kantoor. Wij vinden het belangrijk dat mensen elkaar fysiek blijven ontmoeten voor verbinding, zichtbaarheid en betrokkenheid.

Het is niet voor iedereen en alle functiegroepen mogelijk om hybride te werken. Het kan namelijk zijn dat je door je werk in dienstgebouwen of in de stad niet of maar beperkt op verschillende plekken kunt werken. Dan is hybride werken op jou niet van toepassing.

Waarom hybride werken?

Sinds de wereldwijde COVID-19 uitbraak werken we meer thuis dan voorheen. Thuiswerken kent vele voordelen. Hybride werken verhoogt het werkplezier, bevordert de vitaliteit en zorgt voor een betere werk-privébalans. Ook draagt het bij aan de productiviteit en zorgt het ervoor dat je als medewerker meer autonomie krijgt over je werk. Deze aspecten maken dat wij hybride werken stimuleren en willen faciliteren.

Hoe kom je tot hybride werken?

Ieder team, iedere functie en iedere thuiswerksituatie is anders. Daarom spreek je samen met je leidinggevende en team af hoe er verder invulling wordt gegeven aan het hybride werken.

Samen met je leidinggevende maak je basisafspraken over hybride werken waarbij in beginsel als uitgangspunt geldt dat je minimaal 50% van je aanstelling aanwezig bent op kantoor¹. Afspraken die je bijvoorbeeld maakt met je leidinggevende zijn welke dagen je in principe thuis werkt of elders werkt, de manier waarop je bereikbaar bent en de werkzaamheden die dan worden verricht.

Ook met je team maak je afspraken. Hierbij kun je bijvoorbeeld denken aan: a) hoe blijf je als team met elkaar verbonden, b) hoe onderling het aandeel thuis werken en werken op kantoor is verdeeld en c) wanneer en voor welke activiteiten een teamlid of het hele team op kantoor wordt verwacht.

Let op:

Als bij hybride werken blijkt dat bijvoorbeeld een gezonde werk-privébalans in het geding is, werkplezier afneemt, er een gevoel van isolatie ontstaat, er bedrijfsorganisatorisch iets veranderd is, of prestaties bij thuiswerken teruglopen, dan kunnen de afspraken over hybride werken met de betreffende medewerker en/of het team worden aangepast.

¹ Thuiswerken is geen recht of plicht. Kan het en past het, dan werkt het. Kan het niet of is je aanwezigheid nodig dan kom je naar kantoor.

3. Gezonde en veilige werkomgeving

Bij hybride werken past een gezonde en veilige werkplek. Ook als je thuis werkt vinden wij het belangrijk dat je je werkplek zo inricht dat je geen gezondheidsklachten ontwikkelt. Gezond werken op een goede werkplek is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Wij faciliteren en jij bent verantwoordelijk om hiervan op een correcte wijze gebruik te maken. Daarnaast ben je door ons goed voorgelicht ten aanzien van hoe jij het beste een thuiswerkplek ergonomisch kan inrichten (zie hiervoor bijlage).

Voor de inrichting van een veilige en gezonde thuiswerkplek verstrekt de gemeente Groningen aan jou een laptop, een muis en een toetsenbord. Daarnaast kun je, en dat is aan te bevelen, een (ergonomische) bureaustoel, laptopstandaard en een monitor aanvragen.

Tips over een juiste inrichting van je thuiswerkplek vind je tevens op intranet, pagina Serviceplein>HRM en ARBO>Arbo en gezondheid>Werkhouding.

Let op:

- Jouw gezondheid staat voorop. Als je gezondheidsklachten ontwikkelt, dan stel je je leidinggevende daarvan op de hoogte. Als na overleg met je leidinggevende blijkt dat je gezondheid in het geding is, dan kan hybride werken worden herzien of beëindigd. Ook kan ervoor gekozen worden een werkplekonderzoek te starten.
- In geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid staat jouw re-integratie voorop. Dit kan betekenen dat de afspraken over thuiswerken in samenspraak met je leidinggevende worden aangepast.
- De bedrijfsmiddelen die door ons worden uitgeleverd, blijven eigendom van de gemeente. Als je niet langer wilt thuiswerken of uit dienst gaat, lever je de spullen in goede staat weer in bij de gemeente Groningen.

4. Informatieveiligheid

Het hybride werken vindt voor een deel van je werkzaamheden op afstand plaats. De gemeente Groningen zorgt ervoor dat jij gebruik kan maken van de benodigde software applicaties en systemen, zodat je virtueel je werk kan doen en tegelijkertijd verbonden blijft met je collega's. Eigendommen van de gemeenten zoals laptops, telefoons en vertrouwelijke data worden door ons beschermd met diverse beveiligingsmaatregelen. Wij verwachten van jou dat je ook thuis alle vertrouwelijke gegevens veilig bewaart en de systemen beveiligd. Daarnaast bieden we online trainingen op het gebied van informatiebewustzijn. Zie hiervoor intranet, pagina Serviceplein>informatieveiligheid en privacy.

Let op:

- Indien je te maken hebt met een inbreuk op vertrouwelijke data of beveiliging van systemen, aarzel dan niet en maak er melding van bij ict.servicedesk@groningen.nl of bel 050 3679222
- Hoe wij omgaan met bescherming van intellectueel eigendom, privacy beveiliging en vertrouwelijkheid van systemen en apparatuur vind je terug op intranet

5. Thuiswerkvergoeding

Voor elke dag dat je thuiswerkt krijg je conform de CAO Gemeenten een thuiswerkvergoeding. In Youforce staat een formulier (*Declaratie reis- en/of thuiswerkdagen*) waarmee je dit kunt doorgeven. Dit formulier kan maandelijks worden ingediend.