

# Oplegvel Informatienota

|                                                     |
|-----------------------------------------------------|
| Portefeuille C. Mooij                               |
| Auteur Mevr. AM Sandfort                            |
| Telefoon 0235114500<br>E-mail: asandfort@haarlem.nl |
| MenS/ Reg.nr. 2012-456544                           |
| Te kopiëren:                                        |
| B & W-vergadering van<br>4 december 2012            |

## Onderwerp

Reorganisatieproces 2012/2013

**DOEL:** het college wordt met deze informatienota geïnformeerd over de reorganisaties 2012/2013. Besluitvorming hierover is een bevoegdheid van het college. Het college wil de commissie hierover informeren.

---

## B&W

1. Het college informeert de commissie Bestuur over dit onderwerp.

# *Informatienota*

**Onderwerp:** Reorganisatieproces 2012/2013

**Reg. Nummer:** 2012-456544

## **1. Inleiding**

In het afgelopen jaar zijn voornemens kenbaar gemaakt tot aanpassing van de ambtelijke organisatie op drie onderdelen: samenvoeging en doorontwikkeling van de twee hoofdafdelingen Wijkzaken en Stedelijke Projecten, doorontwikkeling van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ('Kans en Kracht') en doorontwikkeling van de afdeling Vastgoed van de hoofdafdeling Stadszaken. Hiermee wordt mede uitvoering gegeven aan de wens om te komen tot een kleinere, hoogwaardige en flexibele organisatie, die nog beter dan nu in kan spelen op veranderende omstandigheden. Uitvoerende taken worden zoveel als mogelijk op afstand gezet of overgedragen aan andere partijen, waarbij de gemeente daar waar nodig regie houdt op de uitbestede taken. Deze nota geeft een samenvatting van de inhoud, het proces en de samenhang van deze reorganisaties. De besluitvorming over de uitwerkingsplannen per reorganisatie en de nota 'Plaatsingsproces reorganisaties 2012' is in afzonderlijke documenten vastgelegd.

## **2.1 Coalitieakkoord 2010-2014**

De wil van de overheid is anno 2012 niet meer automatisch wet. De overheid is een van de spelers in het (lokale) krachtenveld en is in toenemende mate afhankelijk van andere partijen in stad en regio om zaken daadwerkelijk te realiseren. Deze ontwikkeling vraagt om een andere overheid, een overheid die volgens het Coalitieakkoord 2010-2014 "zowel daadkracht toont als bescheidenheid. De invloed van (lokale) overheden op de toekomst is beperkt, maar wel essentieel. Als lokale overheid kunnen wij stimuleren, regelen, sturen en faciliteiten bieden; belemmeringen wegnemen en voorwaarden scheppen, waardoor burgers, organisaties en marktpartijen beter in staat zijn hun bijdrage te leveren aan de samenleving". Dat vraagt om een betrouwbare overheid (duidelijk, streng en daadkrachtig, zichtbaar en aanspreekbaar), om andere verhoudingen van de overheid ten opzichte van burgers en partners, om innovatie en om een andere verdeling van verantwoordelijkheden en taken.

Deze veranderende rol van de overheid heeft uiteraard gevolgen voor de inrichting en de bemensing van de organisatie. Het Coalitieakkoord 2010-2014 zegt daarover: "Wij streven naar een kleine, slimme en flexibele overheid. Daarbij moeten we durven kiezen; voor kerntaken, voor investeren in kwaliteit van de ambtelijke organisatie, voor versterking van digitalisering, ICT en voor een moderne interactieve website."

## **2.2 Doorontwikkeling van de organisatie op de korte en de lange termijn**

Op grond van deze uitgangspunten in het Coalitieakkoord is na het aantreden van het College gestart met de doorontwikkeling van de organisatie. In de Kadernota 2012 hebben wij reeds melding gemaakt van de inspanningen die wij in dit kader uitvoeren. In huidige Collegeperiode zullen wij:

- een aantal bezuinigingsbesluiten uitvoeren die de inrichting en de omvang van de organisatie raken,
- de uitvoering ter hand nemen van de drie reorganisaties,
- doorgaan met de versterking van de bedrijfsvoering,
- een kerntakendiscussie voeren.

Uiteraard kunnen de resultaten van deze activiteiten ook invloed hebben op de inrichting van de organisatie op de langere termijn.

De noodzaak voor verandering wordt mede ingegeven door onze keuze in het Coalitieakkoord om in de periode tot 2018 met 100 fte minder te gaan werken en aanvullende bezuinigingsmaatregelen die ook de inrichting en omvang van de organisatie raken. Het spreekt voor zich dat ook de economische crisis (minder inkomsten, minder projecten, etc.) ons noodzaakt tot ingrijpende maatregelen met als doel efficiënter, effectiever, maar ook innovatiever te werken. En uiteraard wordt de noodzaak tot verandering ook ingegeven door maatschappelijke ontwikkelingen die een beroep doen op de kwaliteit en de creativiteit van de organisatie. Hoe maken we optimaal gebruik van kennis en kunde van onze – over het algemeen goed opgeleide – burgers, hoe richten we zo goed mogelijk de samenwerking in met partners in de stad om gezamenlijk resultaten te boeken, hoe maken we optimaal gebruik van de samenwerkingsmogelijkheden van Haarlem in de regio (vanuit Zuid Kennemerland in de Metropoolregio Amsterdam), hoe gaan we om met de kansen die een aantal decentralisaties in het sociale domein ons bieden? Allemaal vragen die op korte termijn om een antwoord vragen en die de inrichting van de organisatie raken en een beroep doen op de kwaliteiten van onze medewerkers.

Kortom: we kunnen het ons niet permitteren om wat betreft de doorontwikkeling van de organisatie de uitgezette activiteiten op de lange termijn (kerntakendiscussie, verkenning op de toekomst van de organisatie) af te wachten. We zullen de komende jaren de verkenningen die van belang zijn voor de langere termijn moeten verbinden met actuele ontwikkelingen die op de korte termijn om oplossingen vragen.

De hoofdafdelingen Wijkzaken en Stedelijke Projecten en Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn met hun reorganisaties koplopers in de doorontwikkeling. Daarnaast is ook de afdeling Vastgoed thans klaar voor een verdere doorontwikkeling.

### **3. Kernboodschap**

#### *Hoofdafdeling Gebiedsontwikkeling en Beheer*

Leidend bij inrichting van deze hoofdafdeling zijn het gebiedsgericht werken en het werken in regie. Met deze reorganisatie wordt een organisatie ingericht die flexibel reageert op de maatschappelijke vraag met een hoogwaardige dienstverlening vanuit het fysieke domein, waarbij de benodigde kennis en expertise voor de gemeente voor handen blijft, de relatie met burger en bestuur centraal staat, de kwaliteit van diensten gelijk blijft dan wel verbetert en de kosten worden verlaagd.

#### *Hoofdafdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid*

Het doel van de nieuwe hoofdafdeling SoZaWe is de zelfredzaamheid van Haarlemmers die dat nodig hebben te bevorderen op het terrein van werk, inkomen en schulden. Het denken in de mogelijkheden van de klant en zijn netwerk én het overtuigen van de klant om die mogelijkheden in te zetten, is het startpunt van onze dienstverlening. Deze nieuwe manier van werken geeft de inwoners de regie over hun eigen leven. Ook de nieuwe organisatie van SoZaWe komt tot stand vanuit deze veranderende opvatting over de rol van de overheid in het sociale domein.

Zoveel mogelijk klanten sociaal, financieel en economisch zelfredzaam laten zijn door het hebben van werk is daarbij het belangrijkste te bereiken effect.

#### *Afdeling Vastgoed van de hoofdafdeling Stadszaken*

Met de doorontwikkeling van de afdeling Vastgoed wordt toegewerkt naar een afdeling die (nog) beter in staat is om zich te concentreren op de hoofdtaak. Een doorontwikkelingstraject waarbij de nadruk meer op de strategische adviesfunctie komt te liggen en daarnaast er meer wordt toegewerkt naar regie op het vastgoedbeheer in plaats van alles zelf te beheren. Met de ingezette professionaliseringsslag wordt de focus gericht op de kerntaak.

### **4. Proces tot nu toe**

#### *Uitwerkingsplannen*

De doorontwikkeling van genoemde (hoofd)afdelingen is gestart met een voorgenomen besluit tot reorganisatie. Deze besluiten hebben geleid tot een uitwerkingsplan per afdeling, waarover het College op 9 oktober 2012 een voorgenomen besluit heeft genomen (2012/398558). De definitieve uitwerkingsplannen zijn separaat (bij deze informatienota) ter besluitvorming aangeboden aan het College.

#### *Fricatiekosten*

Bovengenoemde reorganisaties resulteren tevens in een vermindering van formatie en personeel. Als gevolg hiervan zijn er tijdelijk extra kosten (frictiekosten). Het aantal bovenformatieven en de bijbehorende frictiekosten zijn al eerder in een Collegenota (CS/SB Reg.nr. 2012/395751) in beeld gebracht. De kosten zijn verwerkt in de begroting 2013-2017 door middel van onttrekkingen en toevoegingen aan de reserve reorganisaties.

#### *Ondernemingsraad*

De Ondernemingsraad, inclusief voorbereidingscommissies, is uiteraard betrokken bij de reorganisaties. Sinds de start van het proces heeft er regelmatig overleg plaatsgevonden tussen de OR en de bestuurder. Naast de formele overlegvergadering is er bilateraal overleg geweest met het Dagelijks Bestuur van de OR.

Op 2 november heeft dit tot een aanvullende adviesaanvraag geleid. In de overlegvergadering van 22 november is met de OR afrondend gesproken over de reorganisaties. De bestuurder heeft aangegeven dat het doel is om op 4 december 2012 het College een besluit te laten nemen over de reorganisaties 2012 inclusief het advies van de Ondernemingsraad en instemming op de nota 'Plaatsingsproces reorganisaties 2012'. De OR heeft op 30 november zijn eindadvies uitgebracht. Op grond van het advies kan onder voorwaarden worden gestart met de eerste fase van het plaatsingsproces.

#### *Georganiseerd Overleg*

Naast het overleg met de Ondernemingsraad is er overleg met het Georganiseerd Overleg (de vakbonden) over het plaatsingstraject. De basis hiervoor is het Sociaal Statuut 2011 en de nota 'Plaatsingsproces reorganisaties 2012'. Voor het plaatsingsproces worden alle drie de uitwerkingsplannen onder één regime gebracht. Het plaatsingstraject wordt zodanig ingericht, dat voor alle medewerkers

die onder de werkingssfeer van de reorganisaties 2012 vallen, op eenduidige en rechtmatige wijze, binnen de vastgestelde termijn, een plaatsingsbesluit kan worden genomen. En worden de mogelijkheden om tot maximale, kwalitatief goede plaatsing te komen vergroot, doordat alle medewerkers van de betrokken organisatieonderdelen uitgenodigd worden om hun belangstelling kenbaar te maken voor een of meerdere functies, die deel uitmaken van dit proces. Over deze nota heeft zowel formeel als informeel overleg plaatsgevonden met het Georganiseerd Overleg. In het GO is overeenstemming bereikt over de nota 'Plaatsingsproces reorganisaties 2012'. Deze nota wordt separaat aangeboden aan het College ter besluitvorming.

## **5. Consequenties**

De drie reorganisaties leiden tot een afname van het aantal functies en inkrimping van het personeelsbestand vanwege a) het verdwijnen van taken, b) minder werk binnen bestaande taken die blijven en c) efficiencyverbeteringen (door voordeliger uitbesteden van werk en door interne verbeteringen). De afname van het aantal functies zorgt voor minder personeel, maar leidt in de komende jaren eerst tot meer bovenformatieven. Dat komt doordat medewerkers waarvan de functie vervalft én die niet op een andere functie kunnen worden geplaatst, bovenformatief worden verklaard.

Uitgangspunt is om het aantal bovenformatieven zo snel mogelijk naar nul terug te brengen, door te zorgen voor ander werk voor deze mensen. Dat hoort bij goed werkgeverschap en is tevens het beste voor de medewerkers.

## **6. Vervolg**

### *Plaatsingsproces*

Als de uitwerkingsplannen zijn vastgesteld kan er worden gestart met het plaatsingsproces.

Het plaatsingsproces start met het verzenden van de 'statusbrieven' waarin de medewerkers schriftelijk worden geïnformeerd over de status van hun functie en in de gelegenheid worden gesteld om belangstelling aan te geven voor functies. Vervolgens is er een periode waarin een matchingsproces plaats vindt tussen medewerker en functie. Er wordt gestart met de managementfuncties zodat het te benoemen management een rol speelt in het plaatsingsproces voor de reguliere functies. De verantwoordelijkheid voor het plaatsingsproces ligt bij de Centrale en Decentrale Plaatsingscommissies. Naast het management maakt zowel HRM als een vertegenwoordiger van de OR deel uit van de plaatsingscommissies. Het resultaat van deze matchingsperiode is een plaatsingsplan dat wordt voorgelegd aan het College. Het Georganiseerd Overleg toetst – in het kader van de overeenstemmingsprocedure - of de voorgenomen plaatsing voldoet aan de vereisten van het Sociaal Statuut Gemeente Haarlem 2011 en nota 'Plaatsingsproces reorganisaties 2012'. Nadat de Centrale Plaatsingscommissie het concept-plaatsingsplan heeft vastgesteld en het Georganiseerd Overleg overeenstemt met het concept-plaatsingsplan wordt het voor vaststelling voorgelegd aan het College.

## **6. Bijlagen**

3 uitwerkingsnota's ([2012/454066](#), [2012/454050](#), [2012/454059](#))  
nota plaatsingsproces ([2012/460949](#))

Het college van burgemeester en wethouders,

de secretaris

de burgemeester