



Onderwerp Aanpassing organisatiestructuur afdeling Economie, Cultuur, Duurzaamheid en Wonen	
Nummer	2022/0946442
Portefeuillehouder	Raadt, E. de
Programma/beleidsveld	Beleidsveld 7.3 Overhead/6.2 Gemeentelijk bestuur
Afdeling	ECDW
Auteur	Stoeckart, W
Telefoonnummer	023-5113414
Email	wstoeckart@haarlem.nl
Kernboodschap	De afdeling Economie, Cultuur, Duurzaamheid en Wonen (ECDW) bestaat uit 41 fte en is onderverdeeld in vier teams (Economie & Toerisme, Cultuur, Duurzaamheid en Wonen). De afdelingsmanager is direct verantwoordelijk voor de aansturing van de 60 medewerkers. Coördinatoren en senior-medewerkers zijn per team verantwoordelijk voor de procesmatige en inhoudelijke kant. De afdeling kenmerkt zich door een veelheid aan specifieke en uiteenlopende onderwerpen met een hoog afbreukrisico. Er is sprake van een structurele hoge werkdruk bij de afdeling en een te grote span of control bij de afdelingsmanager. Dit is aanleiding om te kijken naar een aanpassing van de organisatiestructuur van de afdeling om de span of control en de werkdruk in balans te brengen. Het voorstel is om de teams aan te laten sturen door een teammanager.
Behandelvoorstel voor commissie	Niet van toepassing
Relevante eerdere besluiten	Niet van toepassing
Besluit College d.d. 29 juni 2021	Het college van burgemeester en wethouders Besluit: 1. De nieuwe organisatiestructuur van de afdeling Economie, Cultuur, Duurzaamheid en Wonen vast te stellen met ingang van 1 augustus 2022 en daarmee de afdeling in te delen in 4 teams met ieder een teammanager, te weten: Economie & Toerisme, Cultuur & Evenementen, Duurzaamheid en Wonen. 2. De indeling van de functies teammanager Economie & Toerisme, Cultuur & Evenementen, Duurzaamheid en Wonen vast te stellen in normfunctie Tactisch leidinggevende II met ingang van 1 augustus 2022. 3. De kosten van de formatie van de teammanager Wonen (1fte) vanaf 1 januari 2023 structureel te dekken uit de stelpost capaciteitsuitbreiding. 4. De kosten van de formatie teammanager duurzaamheid vanaf 1 januari 2023 voor periode van vier jaar te dekken uit de middelen Duurzaamheid, beleidsveld 4.1.

	de secretaris,	de burgemeester,
--	----------------	------------------

1. Inleiding

De afdeling Economie, Cultuur, Duurzaamheid en Wonen (ECDW) bestaat uit 41 fte en is onderverdeeld in 4 teams (Economie & Toerisme, Cultuur, Duurzaamheid en Wonen). De afdelingsmanager is direct verantwoordelijk voor de aansturing van de 60 medewerkers. Coördinatoren en senior-medewerkers zijn per team verantwoordelijk voor de procesmatige en inhoudelijke kant. De afdeling kenmerkt zich door een veelheid aan specifieke en uiteenlopende onderwerpen met een hoog afbreukrisico, waarbij voor beide besturen en voor meerdere bestuurders binnen beide gemeentes wordt gewerkt. Daardoor is de bestuurlijke aandacht voor de onderwerpen van de afdeling structureel intensief, zoals bij de woningbouwopgave, aardgasvrij, klimaatadaptatie, cultuur in het algemeen, werkgelegenheid in Haarlem en toerisme dat als economische motor in Zandvoort fungeert. Er is sprake van een structurele hoge werkdruk bij de afdeling en een te grote span of control bij de afdelingsmanager. Dit is aanleiding om te kijken naar een aanpassing van de organisatiestructuur van de afdeling om de span of control en de werkdruk in balans te brengen. Het voorstel is om de teams aan te laten sturen door een teammanager.

Een verkenning heeft plaatsgevonden met directie, de coördinatoren en medewerkers van ECDW, HRM en de OR.

2. Besluitpunten college

Het college van burgemeester en wethouders

Besluit:

1. De nieuwe organisatiestructuur van de afdeling Economie, Cultuur, Duurzaamheid en Wonen vast te stellen met ingang van 1 augustus 2022 en daarmee de afdeling in te delen in 4 teams met ieder een teammanager, te weten: Economie & Toerisme, Cultuur & Evenementen, Duurzaamheid en Wonen.
2. De indeling van de functies teammanager Economie & Toerisme, Cultuur & Evenementen, Duurzaamheid en Wonen vast te stellen in normfunctie Tactisch leidinggevende II met ingang van 1 augustus 2022.
3. De kosten van de formatie van de teammanager Wonen (1fte) vanaf 1 januari 2023 structureel te dekken uit de stelpost capaciteitsuitbreiding.
4. De kosten van de formatie teammanager duurzaamheid vanaf 1 januari 2023 voor periode van vier jaar te dekken uit de middelen Duurzaamheid, beleidsveld 4.1.



3. Beoogd resultaat

De werkdruk en span of control is in balans voor de afdelingsmanager en de afdeling Economie, Cultuur, Duurzaamheid en Wonen.

4. Argumenten

4.1 Grip op werkdruk en verbeteren door structuurverandering

Het herstructureren van de afdeling door de opdeling in vier teams, die ieder aangestuurd worden door een teammanager, geeft grip op werkdrukvermindering en verbetering werkbalans. De directe aansturing van de medewerkers wordt daarmee belegd bij teammanagers die zowel op personeel als inhoud kunnen sturen. De afdelingsmanager geeft hiermee direct leiding aan de teammanagers de managementassistenten. Zo kan de afdelingsmanager zich beter richten op de verantwoordelijkheden die horen bij de functie van afdelingsmanager zoals het adviseren op strategische en complexe onderwerpen aan onder andere bestuurders. Een teammanager heeft een aantal mandaten waardoor de afdelingsmanager meerdere taken kan delegeren. Het inzetten van een teammanager past in de structuur van de gemeentelijke organisatie.

4.2 Functie teammanager wordt gewogen in de HR21 systematiek

De taken en verantwoordelijkheden voor de teammanager zijn geïnventariseerd. De functie van teammanager is ingedeeld in normfunctie Tactisch leidinggevende II, schaal 12 (zie bijlage 1).

4.3 Structuurwijziging kost beleidsformatie

De structuurwijziging zal de werkdruk bij de afdelingsmanager doen afnemen, maar de hoge werkdruk bij de medewerkers niet verlichten. De huidige twee formatieplaatsen van de coördinatoren kunnen omgezet worden naar teammanager, maar om de werkdruk bij de teammanager aanvaardbaar te maken, zal er extra beleidscapaciteit toegevoegd moeten worden. Het voorstel de afdeling ook beleidsmatig te versterken zal separaat aan het college worden voorgelegd.

4.4 De teammanagers wonen en duurzaamheid zijn gedekt

De formatie van de huidige functies coördinator Wonen en coördinator Duurzaamheid zijn incidenteel gedekt en vervallen per 1 januari 2023. Aangezien met een omzetting van deze functies naar een teammanagersfunctie deze ook niet meer gedekt zouden zijn, wordt voorgesteld om voor 1 fte deze formatie vanaf 1 januari 2023 de stelpost capaciteitsuitbreiding in te zetten als structurele dekking. Aangezien de stelpost hiermee is uitgeput, wordt voorgesteld om voor 1 fte de formatie voor de teammanager Duurzaamheid te dekken uit de middelen die beschikbaar zijn en worden gesteld door het Rijk in het kader van Duurzaamheid. Deze middelen staan in de begroting op programma 4 beleidsveld 4.1 in het product Duurzaamheid. Aangezien deze middelen niet structureel zijn is het voorstel om de formatie van de teammanager duurzaamheid voor vier jaar uit deze middelen te dekken. Hier is voldoende financiële ruimte voor. De totale loonkosten welke zijn

gemoeid met toevoeging van twee teamleiders aan de formatie van ECDW is € 290.000.- Dit bedrag is incl. sociale lasten.

4.5 Plaatsingsproces en openstellen vacature

In principe zullen de huidige coördinatoren als eerste in aanmerking komen voor de vacature van teammanager omdat zij de taken behorende bij de functie van teammanager al hoofdzakelijk vervullen. Bij het team Economie en Toerisme zijn er momenteel 2 coördinatoren. Aan de hand van objectieve criteria zoals bijvoorbeeld een assessment wordt vastgesteld welke kandidaat (het meest) geschikt dan wel geschikt te maken is om geplaatst te worden op de functie. De procedure Werving en Selectie is van toepassing.

4.6 Advies OR

De OR heeft formeel adviesrecht en is om advies gevraagd. De OR heeft positief geadviseerd.

5. Risico's en kanttekeningen

Extra druk op beleidscapaciteit blijft beheersbaar

Met deze structuurwijziging wordt de beheersbaarheid van de afdeling verbeterd, maar de druk op de teammanagers en medewerkers kan nog steeds hoog zijn. In overleg met de afdelingsmanager zullen de teammanagers dit goed moeten monitoren en waar nodig prioriteiten moeten stellen. De prioritering zal ook bestuurlijk worden afgestemd.

6. Uitvoering

Na besluit college wordt zowel de plaatsingsprocedure als de wervingsprocedure opgestart.

7. Bijlagen

- Bijlage 1 (Indeling motivering teammanagers).
- Bijlage 2 OR-advies