

**Reorganisatie
voorstel**

Ruimtelijk Beleid Haarlem
UITWERKINGSPLAN
Versie 17 augustus 2014

1. Aanleiding

Hoofdaanleiding voor de reorganisatie Ruimtelijk Beleid is het financiële knelpunt bij de afdeling Ruimtelijk Beleid van de Hoofdafdeling Stadszaken. Het knelpunt bedraagt per 1 januari 2014 € 603.000. Feitelijk betreft het een dekkingsprobleem t.a.v. de uren die de afdeling Ruimtelijk Beleid besteedt aan projecten, vergunningen en investeringen. Er is een afnemende vraag naar deze ureninzet als gevolg van het economisch tij en een andere werkwijze van de hoofdafdeling Gebiedsontwikkeling en Beheer.

In de jaren 2010 – 2013 zijn maatregelen genomen om te voorkomen dat het tekort verder oploopt en is gewerkt aan het helder in kaart brengen van de problematiek en zijn oplossingsrichtingen uitgewerkt. Vanaf 2010 is gestart met het afbouwen van inhuur en tijdelijke contracten, zodat alleen de vaste formatie over bleef. In de periode 2010 – 2012 zijn alle (inhuur en tijdelijke) contracten opgezegd. Nu rest alleen nog het verder terugbrengen van de vaste formatie en is een reorganisatie onvermijdelijk.

Daarnaast zijn ook de interne bezuinigingsmaatregelen voelbaar: minder budgetten voor beleidsontwikkeling (opdrachten beleidsafdelingen), efficiëncytaakstelling Stadszaken, extra bezuiniging bestemmingsplannen en de taakstelling Slimmer en efficiënter beleid maken.

Bij de voorbereiding van de reorganisatie is geconstateerd dat een aantal aanvullende wijzigingen van de afdeling Ruimtelijk Beleid gewenst is. Het betreft de volgende wijzigingen:

- Het team Archeologie is de afgelopen jaren geconfronteerd met een gewijzigd takenpakket als gevolg van gewijzigde wet- en regelgeving. Het huidige functiegebouw met relatief veel uitvoerende functies past niet meer bij de nieuwe wettelijke beleids- en adviestaken van het team. Door een aantal ingrepen in het functiegebouw kunnen de (nieuwe) kerntaken op een flexibele en duurzame manier worden uitgevoerd. Deze ingrepen passen binnen de financiële kaders.
- Het dicht bij elkaar organiseren van de taken op het gebied van planvisualisering (Ruimtelijk Beleid) en Geo-informatie en Basisregistraties (DV/VVH) levert meerwaarde op (innovatie en efficiency). Hiermee kan ook de taakstelling op de formatie van de afdeling Geo-informatie en Basisregistraties van de hoofdafdeling DV/VVH die in het kader van het bezuinigingsspoor efficiency nog op deze afdeling rust nog worden gerealiseerd.

De oplossingsrichtingen hebben beperkte consequenties voor de formatie en de loonsom van de afdeling Ruimtelijk Beleid, de afdeling OGV en de afdeling Geo-informatie en Basisregistraties van de hoofdafdeling DV/VVH.

Ondanks het feit dat er meerdere hoofdafdelingen betrokken zijn bij deze reorganisatie, wordt de reorganisatie bestempeld als een kleine reorganisatie. Het aantal personen dat consequenties ondervindt van deze reorganisatie is beperkt. Zoals bij paragraaf 8 staat beschreven zijn er zes personen waarvoor de reorganisatie directe gevolgen heeft omdat zij een vervallen functie hebben. De overige wijzigingen betreffen slechts wijzigingen waarbij 100% voortgezette functies opgehangen worden binnen een ander team van de afdeling Ruimtelijk Beleid dan wel een ander organisatieonderdeel. Er is hier geen sprake van een ingrijpende verandering van organisatiestructuur of van grote wijzigingen in het takenpakket.

2. Ambitie Haarlem

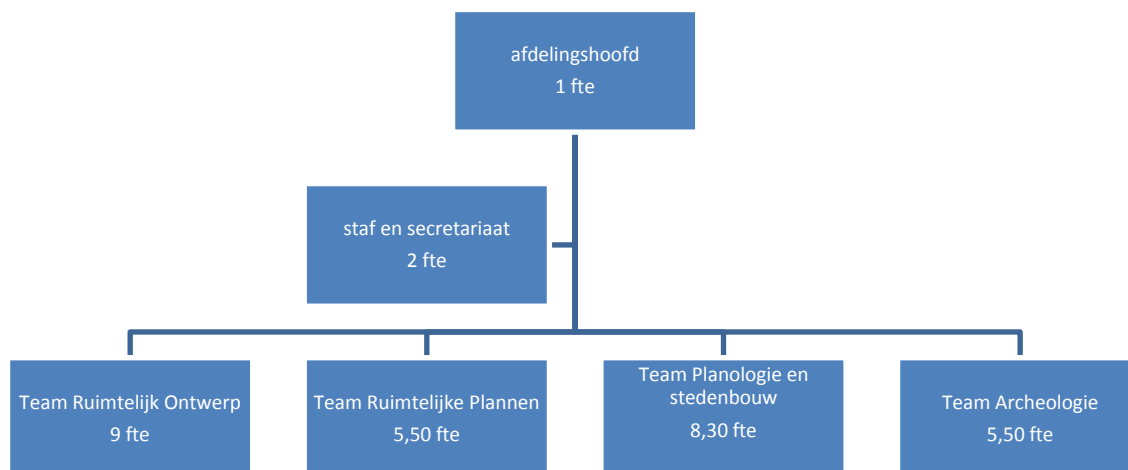
De komende jaren wil de organisatie zich ontwikkelen naar een 'moderne, kleine, slimme, flexibele overheid'. Deze ontwikkeling is mede ingegeven door de beperkte financiële middelen. Het bestuur zal keuzes moeten maken in de uit te voeren taken (kerntaken); welke (wettelijke) taken worden nog wel uitgevoerd en welke niet meer. Met deze reorganisatie wordt ten aanzien van het pakket Ruimtelijk Beleid deze keuze voorgelegd. Uitgangspunten die voor de reorganisatie van belang zijn, zijn:

1. Financiële kaders zijn leidend
2. Werken in regie
3. Platte organisatie, weinig managementlagen, lagere overhead
4. Kerntaken en wettelijke taken moeten kunnen worden uitgevoerd
5. Toekomstbestendigheid, de afhankelijkheid van conjunctuurschommelingen ongedaan maken
6. Flexibilisering inzet van medewerkers

In het reorganisatievoorstel komen bovenstaande uitgangspunten aan bod. Daarnaast beogen we met de reorganisatie ook een kwaliteitsslag te maken voor het team Archeologie en de afdeling Geo-informatie en Basisregistraties van de hoofdafdeling DV/VVH.

3. Beschrijving huidige organisatie

De afdeling Ruimtelijk beleid bestaat sinds 2008. De afdeling bestaat uit een afdelingshoofd met een beleidsstaf en drie teams, het team Ruimtelijke plannen, team Archeologie en team Stedenbouw en planologie. In 2010 is het team Ruimtelijk Ontwerp vanuit de hoofdafdeling Stadsbedrijven toegevoegd aan de afdeling Ruimtelijk Beleid.



De taken van de afdeling Ruimtelijk Beleid zijn:

- Het team Ruimtelijke Plannen is verantwoordelijk voor de productie van bestemmingsplannen, de planologisch-juridische begeleiding van ruimtelijke projecten. Verder is dit team verantwoordelijk voor: algemene vragen met betrekking tot ruimtelijk bestuursrecht, jurisprudentie en ontwikkeling van nieuwe wetgeving bijhouden, en juridische dossiers zoals externe veiligheid, luchthaven-indelingsbesluit en besluit Hogere Waarden, planschadeverzoeken en herindeling van de bestemmingsplangrenzen.
- Het team Stedenbouw en Planologie is verantwoordelijk voor het gemeentelijk ruimtelijk beleid in zijn algemeenheid en meer in het bijzonder voor de productie van structuurvisies en ruimtelijke verkenningen. Het team geeft bouwplanadviezen, draagt bij aan gebiedsopgaves, begeleidt in stedenbouwkundige en planologische zin grote projecten en is verantwoordelijk voor het regionale ruimtelijke beleid.
- Het team Ruimtelijk Ontwerp is verantwoordelijk voor alle verkeersontwerpen en ontwerpen van het landschap en de openbare ruimte in Haarlem. Het team draagt ook bij aan de vorming van het regionale ruimtelijke beleid en is verantwoordelijk voor de

wettelijk voorgeschreven digitalisering van alle ruimtelijke plannen, ook die van andere hoofdafdelingen. Het team maakt digitale plannen en visualiseert andere ruimtelijke plannen. Vanaf 2012 is het team Ruimtelijk Ontwerp in het kader van de efficiency verdeeld over de teams Ruimtelijke Plannen en Stedenbouw en Planologie (functie teammanager geschrapt).

- Het team Archeologie heeft als taak het archeologisch erfgoed te beschermen, de kennis over het Haarlemse bodemarchief te vergroten en deze kennis met de burger en bezoeker van de stad te delen.

4. Knelpunten in de huidige organisatie

In paragraaf 1. wordt geschetst wat de aanleiding is voor de reorganisatie. De primaire aanleiding voor de reorganisatie bij Ruimtelijk Beleid is het financiële tekort dat in de afgelopen jaren in het jaarrekeningresultaat zichtbaar is geworden. In de volgende alinea wordt dieper ingegaan op het ontstaan van dit knelpunt.

a. Afname ureninzet Ruimtelijk Beleid

In 2010 is het team Stedenbouw & Ontwerp vanuit de hoofdafdeling Stadsbedrijven toegevoegd aan de afdeling Ruimtelijk Beleid. De dekking van de loonsom van het team werd volledig gefinancierd uit projecten, vergunningen, investeringen en grondexploitaties. De bezetting van het team was fors hoger dan de formatie, deels vaste formatie, deels inhuur en tijdelijke contracten. In de periode tot 2010 was de orderportefeuille zo groot, dat er met het schrijven van uren op projecten etc. feitelijk ‘verdiend’ werd. Deze opbrengst ontstond door het verschil tussen de reële loonsom (of inhuur) t.o.v. de in rekening gebrachte uurtarieven (incl. overhead) en een surplus aan productieve uren. De opbrengst werd deels ingezet ter bekostiging van de extra formatie, deels voor een bijdrage aan beleidsnota’s en voor de financiering van de Stadsbouwmeester. Het restant vloeyde terug naar de algemene middelen.

Ten tijde van de overdracht van taken naar de afdeling Ruimtelijk Beleid keerde helaas het economisch tij en ontstond een dekkingsprobleem t.a.v. de projecten, vergunningen en investeringen. Ook is er sinds 2013 sprake van een afnemende vraag naar de ureninzet als gevolg van het een andere werkwijze van de hoofdafdeling Gebiedsontwikkeling en Beheer. Vrijwel direct is daarom gestart met het afbouwen van inhuur en tijdelijke contracten, zodat alleen de vaste formatie over bleef. In de periode 2010 – 2012 zijn diverse (inhuur en tijdelijke) contracten opgezegd.

Daarnaast zijn ook de overige interne bezuinigingsmaatregelen voelbaar: minder budgetten voor beleidsontwikkeling (opdrachten beleidsafdelingen), efficiëncytaakstelling Stadszaken, extra bezuiniging bestemmingsplannen, Slimmer en efficiënter beleid maken.

Naast de onder a. geschetste hoofdaanleiding voor de reorganisatie is nog een tweetal (b. en c.) gewenste ontwikkelingen bij de afdeling Ruimtelijk Beleid in dit voorstel meegenomen.

b. Wijziging wettelijke taken Archeologie

Door de nieuwe wet- en regelgeving is het archeologiebeleid sinds 2010 meer in de richting van het ruimtelijke beleid geschoven en zijn er aanzienlijke verschuivingen opgetreden in de taken van het team Archeologie: van een uitvoerende naar een regisserende rol. Op bepaalde punten is een andere wijze van werken ontwikkeld en is een andere samenstelling van het functiegebouw noodzakelijk om de kerntaken op een doelmatige en efficiënte manier uit te voeren, zowel nu als in de toekomst. Waar voorheen het accent van de taken vooral lag op het verrichten van archeologisch veldonderzoek, het conserveren, restaureren en bewaren van archeologische vondsten en het digitaliseren van oud onderzoek, liggen de belangrijkste taken op dit moment op de volgende onderdelen:

- Ontwikkelen, actualiseren en regisseren van het gemeentelijk archeologiebeleid;

- (Bindende) advisering op het gebied van ruimtelijk projecten, vergunningen, bestemmingsplannen en overige ruimtelijke beleidsdocumenten;
- Controleren en regisseren van archeologisch onderzoek van veldwerk tot en met uitwerking/publicatie;
- Uitwerken en publiceren oude opgravingen en synthetiseren van oude en recente opgravingen;
- Beheer (fysiek en inhoudelijk) van het gemeentelijk archeologisch depot;
- Onderhouden en vergroten maatschappelijk draagvlak door educatieve projecten, tentoonstellingen, evenementen en participatie op het gebied van archeologisch erfgoed.
- Als gevolg van de evaluatie in 2012 van de Wet op de archeologische monumentenzorg en de komst van de nieuwe Erfgoedwet (naar verwachting 2016) zullen er taken op het gebied van archeologische monumentenzorg worden gedecentraliseerd naar gemeenten. De taken zullen vooral op het gebied van regievoering, onderzoek en publieksbereik liggen.

Door bovenstaande accentverschuiving in de taken en het afstoten van taken zijn bepaalde functies niet meer nodig. Andere taken zijn juist geïntensiveerd en hebben vanuit het Rijk strengere opleidings- en functie-eisen gekregen.

c. Samenwerking en efficiency Geo-informatie en Basisregistraties

De afdeling Geo-informatie en Basisregistraties van de hoofdafdeling DV/VVH heeft een taakstelling van € 50.000 die in 2014 ingevuld moet worden. Hierdoor ontstaat er een capaciteitsprobleem omdat door de taakstelling, bij pensionering van een van de medewerkers in de loop van 2014 de vacature niet ingevuld kan worden. De medewerkers planvisualisering van de teams Ruimtelijke Plannen en Stedenbouw en Planologie zien in samenvoeging met de afdeling Geo-informatie en Basisregistraties een oplossing voor dit capaciteitsprobleem en een versterking van het beheer en de vormgeving van de Haarlemse basisregistraties. Samenvoeging leidt volgens de betrokken medewerkers tot efficiency en meerwaarde voor beide onderdelen, namelijk:

- Gezamenlijke innovatie, brede technische kennisdeling en inzetbaarheid.
- Betere vervanging onderling, structurele borg voor levering gegevens.
- Actuele en toekomstige ontwikkelingen (beheer basis- en kernregistraties (zoals bestemmingsplannen, omgevingswet, BGT en BAG), digitalisering Ruimtelijk Beleid producten (zoals NRK, Erfgoed & Ruimte en de SOR) en noodzakelijke innovatie (zoals 3D, smart city ontwikkelingen) structureel het hoofd kunnen bieden in een sterk team.
- Uitbreiding van kennis en werkzaamheden op gebied van GIS, om zo ook o.a. Ruimtelijk Beleid beter van beleidsinformatie te kunnen voorzien.

5. Relatie met ontwikkelopgave Stadszaken en gemeentebrede ontwikkelopgave

In de afgelopen periode is nagedacht over de oplossing van het financiële knelpunt bij Ruimtelijk Beleid. Is nu reorganiseren nodig en onvermijdelijk? In de nabije toekomst zorgt een aantal ontwikkelingen voor een nieuwe kijk op onze organisatie en organisatieontwikkeling.

Allereerst wordt op dit moment nagedacht over de invulling van het begrip ‘in algemene dienst’ dat gehanteerd wordt in de cao, in relatie tot de manier van reorganiseren die we op basis van het sociaal statuut in Haarlem toepassen. Afgesproken is voorlopig geen nieuwe grote reorganisaties door te voeren en met elkaar na te denken over alternatieve manieren van doorontwikkeling.

De nieuwe Omgevingswet, die in 2018 van kracht moet worden, heeft impact op de taken bij onder meer Ruimtelijk Beleid, Milieu en DV/VVH. Ook buigen we ons in 2014 en 2015 over de mogelijke organisatorische consequenties van de nieuwe taken in het sociaal domein voor Stadszaken en Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Al deze aspecten zullen moeten worden meegenomen in een hoofdafdelings-overstijgende organisatieontwikkeling. Tenslotte zal de kerntakendiscussie mogelijk gevolgen hebben voor onze organisatie.

Toch moeten we, gezien de aard en de urgentie van de financiële problematiek, nu maatregelen nemen. Alles overziend is het noodzakelijk nu te kiezen voor een kleine reorganisatie, voornamelijk gericht op het oplossen van het financiële knelpunt, maar wel passend bij de doorontwikkeling van Stadszaken en de gemeentelijke organisatie als geheel.

6. Uitwerkingsplan reorganisatie Ruimtelijk Beleid

a. De verdeelsleutel

Op basis van de begroting 2014 is berekend hoe de taakstelling (uren x tarief) is opgebouwd. In de begroting 2104 is voor het team Ruimtelijk Ontwerp sprake van de volgende verdeling: 43% salariskosten, 37% centrale overhead, 20% decentrale overhead. Voor het team Ruimtelijke Plannen is sprake van de volgende verdeling: 48% salariskosten, 34% centrale overhead, 18% decentrale overhead. Voor het team Stedenbouw en Planologie is sprake van de volgende verdeling: 49% salariskosten, 33% centrale overhead, 18% decentrale overhead.

Op grond van de begroting wordt zichtbaar dat het tekort van € 603.000 deels een tekort op de centrale overhead is, die door ons verdeelsysteem zichtbaar wordt in de begroting van Ruimtelijk Beleid. Het is dus niet realistisch de totale taakstelling met ingrepen in de formatie van Ruimtelijk Beleid te realiseren. In dit reorganisatievoorstel wordt dan ook de volgende verdeelsleutel voor de taakstelling van € 603.000 gehanteerd: 35% van de taakstelling wordt t.l.v. de centrale overhead gebracht (€ 211.000), 65% komt voor rekening van Stadszaken (€ 392.000).

b. Schrappen taken en formatie en flexibilisering inzet medewerkers

De eerste stap die is gezet is het in kaart brengen van de taken van de afdeling Ruimtelijk Beleid (bijlage 1). Zoals eerder gesteld bestaat de afdeling Ruimtelijk Beleid formeel uit vier teams, Ruimtelijke Plannen, Stedenbouw en Planologie, Ruimtelijk Ontwerp en Archeologie. Het team Ruimtelijk Ontwerp is vanaf 2012 verdeeld over de teams Ruimtelijke Plannen en Stedenbouw en Planologie. De omvang van de formatie is de afgelopen jaren al gedaald. In 2010 is gestart met een formatie van 38,7 fte. Op 31 december 2012 was de formatie 35,7 fte, per 1 januari 2013 is in het kader van de efficiency de formatie met 2,3 fte. teruggebracht, per 1 januari 2014 daalt de formatie opnieuw met 0,5 fte. en per 1 januari 2015 met 1,6 fte. In totaal daalt de formatie in de periode 2010 – 2015 met 7,4 fte. Na verwerking van alle eerdere taakstellingen en formatiereductie resteert dan 31,3 fte.

Volgens de uitgangspunten van de reorganisatie zijn de financiële kaders leidend. Dat betekent dat gezocht moet worden naar kostenbesparing van € 392.000.

Maatregel 1: schrappen formatie uitvoerende taken op het gebied van ontwerp

In de afgelopen jaren is gebleken dat er minder ontwerpcapaciteit nodig is dan beschikbaar. Dit heeft geleid tot tekorten op het budget van Ruimtelijk Beleid. Voor een aantal medewerkers is onvoldoende werk. Dit is veroorzaakt door de afgenomen vraag naar ureninzet t.a.v. de projecten, vergunningen en investeringen en wordt versterkt door de per 2013 geïmplementeerde andere werkwijze van de hoofdafdeling Gebiedsontwikkeling en Beheer. Een deel van de formatie die wordt ingezet op ontwerptaken openbare ruimte en verkeer is niet meer nodig en wordt geschrapt. Gezien de nieuwe werkwijze van GOB heeft deze maatregel een structureel karakter. Met ingang van 2015 wordt de ontwerpformatie verminderd met 3,5 fte bij Ruimtelijk Beleid. Een deel van deze formatie wordt als AB functie toegevoegd aan de afdeling Openbare Ruimte Groen (OGV) en Verkeer, aangezien een deel van de ontwerpformatie ook nu al in opdracht van de afdeling OGV werkzaam is en door de afdeling OGV wordt bekostigd. Deze maatregel zal de loonkosten voor Ruimtelijk Beleid met ca. € 215.000 per jaar doen afnemen.

Maatregel 2: Verminderen management- en beleidsformatie

De formatie van de afdeling Ruimtelijk Beleid krimpt van 38,7 fte in 2010 naar uiteindelijk 22,41 fte per 2015. De norm voor een maximale span of control bedraagt 25 fte. Dat betekent dat de huidige

managementstructuur, waarbij sprake is van één afdelingshoofd (1 fte.) en drie teammanagers (3 x 0,5 fte.) niet meer houdbaar is. Naar aanleiding van de formatiewijzigingen in deze reorganisatie wordt de managementstructuur aangepast en in lijn gebracht met de standaardinrichting van de overige afdelingen binnen Stadszaken, waarbij gewerkt wordt met één leidinggevende (het afdelingshoofd) en senior beleidsadviseurs. De senior beleidsadviseurs hebben binnen Stadszaken geen leidinggevende taken, maar dragen wel zorg voor de coördinatie, werkplanning en de inhoudelijke en functionele aansturing van het medewerkers van het team. Bij de invulling van de efficiency van Stadszaken is al vooruit gelopen op de krimpende formatie van de afdeling Ruimtelijk Beleid en is de formatie van één teammanager komen te vervallen. Door deze structuurwijziging ontstaan twee teams binnen de afdeling Ruimtelijk Beleid: (1) het cluster Ruimtelijke Plannen, Stedenbouw en Planologie (15,3 fte.) en (2) het team Archeologie (5,11 fte.). Naast de hier geschetste ontwikkeling doet zich nog een andere ontwikkeling voor binnen de afdeling Ruimtelijk Beleid. De werkzaamheden van de beleidsadviseur regionale samenwerking zijn in de afgelopen periode door organisatorische ontwikkelingen (efficiency) anders georganiseerd. Zowel medewerkers van het team Stedenbouw en Planologie als de manager regionale samenwerking uit de Beleidspool hebben de werkzaamheden van de beleidsadviseur regionale samenwerking overgenomen. Vanwege deze flexibeler inzet van medewerkers binnen de afdeling Ruimtelijk Beleid en Stadszaken is het mogelijk formatie de beleidsadviseur regionale samenwerking (1 fte.) te schrappen. Deze maatregel vermindert per saldo het tekort met circa € 79.000.

Maatregel 3: Capaciteitsplanning

Om minder afhankelijk te worden van conjunctuurschommelingen is berekend welke (uren-) inzet er minimaal van de afdeling Ruimtelijk Beleid geleverd moet worden aan interne producten (inzet voor vergunningen, projecten etc.). Voor dit aantal uren kan gerekend worden op inkomsten voor de afdeling Ruimtelijk Beleid (uren x tarief). Dit is de ondergrens, de zgn. ‘ijzeren voorraad’ aan capaciteit die de afdeling altijd moet kunnen leveren aan de interne afnemers, met name DV/VVH en GOB. Met DV/VVH en GOB zijn afspraken gemaakt voor ureninzet van de medewerkers van Ruimtelijk Beleid. De afspraken worden periodiek gemonitord. De keuze voor deze nieuwe vorm van capaciteitsplanning brengt met zich mee dat een flexibele schil moet worden ingericht, zodat in tijden van toename van de vraag adequaat kan worden gereageerd. In 2015 wordt een hiervoor een voorstel ontwikkeld. Te denken valt aan bijvoorbeeld extra capaciteit in de vorm van oproepkrachten, werk in regie bij vaste contractpartners of tijdelijke contracten.

Maatregel 4: Flexibilisering van inzet medewerkers

In bijlage 1 zijn de taken (en benodigde uren) van de afdeling Ruimtelijk Beleid in beeld gebracht (incl. een nadere beschrijving van de taken). Hieruit blijkt dat naast bovengenoemde maatregelen ook ingezet zal moeten worden op meer flexibele inzet van de medewerkers, aangezien er sprake is van een mismatch tussen de beschikbare en benodigde capaciteit. Op basis van geactualiseerde functiebeschrijvingen wordt het plan om tot meer flexibele inzet te komen (onder andere vorming en opleiding) verder uitgewerkt. Tegelijkertijd met het actualiseren van de functiebeschrijvingen krijgt een beperkt aantal functies het generieke profiel beleids- en accountmedewerker. De inhoud verandert bij deze functies overigens marginaal, er is sprake van voortgezette functies. Zo worden de frictiekosten zo laag mogelijk gehouden.

c. Samenvoeging formatie planvisualisering en Geo-informatie en Basisregistraties

Samenvoeging van de formatie planvisualisering (4 fte.) van de afdeling Ruimtelijk Beleid van de Hoofdafdeling Stadszaken met de afdeling Geo-informatie en Basisregistraties van de hoofdafdeling DV/VVH bevordert innovatie, brede technische kennisdeling en inzetbaarheid. Het versterkt de slagkracht van beide huidige teams. Actuele en toekomstige ontwikkelingen zoals het beheer van basis- en kernregistraties, de digitalisering van ruimtelijk beleid producten en noodzakelijke innovatie kunnen efficiënter en slimmer worden opgepakt. De werkzaamheden planvisualisering voor de bestemmingsplannen blijven onderdeel uitmaken van het takenpakket. Continuïteit van de werkzaamheden op dit gebied wordt gegarandeerd door de afdeling Geo-informatie en Basisregistraties. De bestaande efficiencytaakstelling van de afdeling Geo-

informatie en Basisregistraties kan met deze samenvoeging door de hoofdafdeling DV/VVH worden gerealiseerd.

d. Wijziging taken team Archeologie

Het team Archeologie is de afgelopen jaren geconfronteerd met een gewijzigd takenpakket als gevolg van gewijzigde wet- en regelgeving. Het huidige functiegebouw met relatief veel uitvoerende functies past niet meer bij de nieuwe wettelijke beleids- en adviestaken van het team. Door een aantal ingrepen in het functiegebouw kunnen de (nieuwe) kerntaken op een flexibele en duurzame manier worden uitgevoerd. De volgende wijzigingen worden doorgevoerd. De uitvoerende functie veldtechnicus vervalt. De functie Archeologisch Conservator archeologisch museum wordt met 0,17 fte. verminderd. De Assistent Archeologie blijft 0,5 fte. schaal 7. De functie Archeoloog in schaal 10A wordt met 0,78 fte. vermeerderd. Hiermee komt de formatie overeen met de bezetting. De functie Stadsarcheoloog / teammanager vervalt en wordt omgezet in de functie Stadsarcheoloog / senior beleidsadviseur. Deze ingrepen passen binnen de financiële kaders.

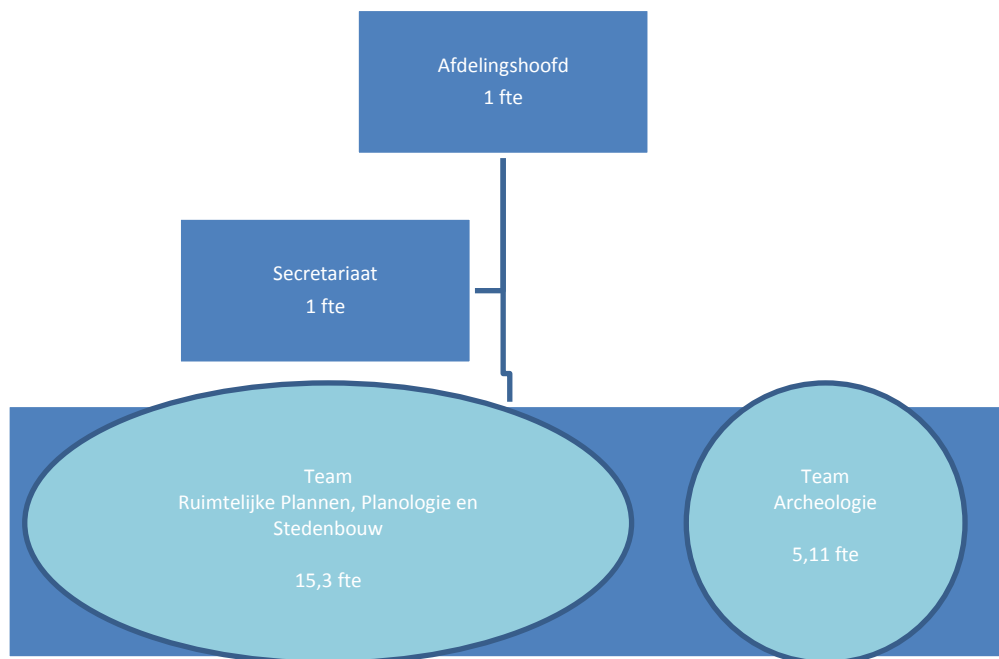
e. Stopzetten contract stadsbouwmeester per einde contract

De kosten voor de stadsbouwmeester werden tot 2010 gedekt uit de 'winst' die gemaakt werd door Stadsbedrijven op uren x tarief. Vanaf 2010 levert dit een tekort op bij de afdeling Ruimtelijk Beleid. Er is geen dekking van de kosten. Voorstel is dan ook het contract per einde contractdatum (1 oktober 2014) op te zeggen. Dat brengt het tekort bij Ruimtelijk Beleid vanaf 2015 structureel met € 124.000 terug. Ten behoeve van de nieuwe opzet Stadsbouwmeester wordt € 12.000 geraamd in de begroting van Ruimtelijk Beleid.

Dit betekent niet dat de functie Stadsbouwmeester verdwijnt. Het college hecht, conform het coalitieprogramma, aan de eeuwenoude traditie van stadsbouwmeesters in Haarlem. Het college komt in het vierde kwartaal met een uitgewerkt voorstel over een nieuwe opzet voor advisering op het gebied van ruimtelijke kwaliteit. Zowel de adviesfunctie Stadsbouwmeester als de rol en taken van de Adviescommissie Ruimtelijke Kwaliteit (Ark) worden in dit voorstel meegenomen.

7. De organisatie van Ruimtelijk Beleid per 1 januari 2015

Na reorganisatie bedraagt de formatie van de afdeling Ruimtelijk Beleid per 1 januari 2015 22,41 fte.



8. Functies en Formatie (van was naar wordt)

a. Algemeen

In dit hoofdstuk wordt op hoofdlijnen inzicht gegeven in de mogelijke gevolgen voor het personeel. Voor het personele traject van deze reorganisatie is een aantal bestaande kaders van toepassing. Deze kaders zijn vastgelegd in:

- Ambtenarenreglement 1995
- Sociaal Statuut 2011
- Aanvullende Haarlemse wet- en regelgeving

Daarnaast is op basis van artikel 4 van het Sociaal Statuut een aantal aanvullende regels opgesteld. Deze liggen vast in de notitie plaatsingsproces reorganisatie afdeling Ruimtelijk Beleid. Deze notitie is kaderstellend voor het personele traject dat doorlopen wordt binnen de reorganisatie.

b. Proces

De functiebeschrijvingen in de nieuwe organisatie zijn vergeleken met de functies in de oude organisatie. Op basis van deze vergelijking is de status van de oude functie bepaald: voortgezet, voortgezet formatie verminderd/vermeerderd of vervallen. In de nieuwe organisatie komen de functies terug met de status nieuw, voortgezet en voortgezet formatie verminderd/vermeerderd.

Nieuwe functies worden ter waardering aangeboden aan Leeuwendaal. Daarnaast is er sprake van verschuiving van formatie. Zo wordt één formatieplaats/functie overgeheveld naar de afdeling OGV van de hoofdafdeling Stadszaken. Deze formatie komt terug in een bestaande functie. De status van deze functie is voortgezet formatie vermeerderd. Verder wordt er formatie binnen het vakgebied planvisualisering overgeheveld naar bureau Geo-informatie en Basisregistraties van de hoofdafdeling DV/VVH.

De personele gevolgen op hoofdlijnen kunnen nu in kaart worden gebracht. De volgende stap, nadat dit uitwerkingsplan is vastgesteld, is het bepalen van de individuele gevolgen voor de medewerkers. Op deze manier is de uitgangspositie van de medewerker bepaald op basis waarvan het plaatsingstraject start. De medewerkers worden na besluitvorming door het College schriftelijk geïnformeerd over de status van hun functie en over het verloop van het plaatsingsproces.

Tevens worden zij dan in de gelegenheid gesteld om hun belangstelling aan te geven. Na goedkeuring van het uitwerkingsplan wordt onder het huidige management gestart met de overdracht/herindelen van taken van de vervallen functies en de overdracht van taken van Ruimtelijk Beleid naar de afdeling OGV en naar Geo-informatie en Basisregistraties.

Om medewerkers alvast mee te nemen in de nieuwe ontwikkelingen binnen de afdeling is door het management met een groep medewerkers een start gemaakt met het veranderingsproces.

c. Functies

De overzichten van de functies van de oude en nieuwe afdeling, de formatie per functie, de waardering per functie, de status van de functie en formatievergelijking oud-nieuw (WAS/WORDT lijst) zijn opgenomen in bijlage 2. De bestaande functies die terugkomen in de nieuwe organisatie zijn onveranderd. Wel is er soms sprake van aanpassing van een functienaam dan wel waardering. Om flexibiliteit te bevorderen tussen de functies onderling is in elke functiebeschrijving een kleine aanvulling aangebracht waarin staat beschreven dat dit verwacht wordt.

c.1. Statusbepaling

Voor het bepalen van de status van de functie moet worden vastgesteld of de functie qua inhoud, aard en niveau wijzigt en of de formatie verandert. Op basis van deze vergelijking van functies en formatie in de oude en nieuwe organisatie wordt de status bepaald. Voor de beoordeling of functies grotendeels (on)gewijzigd zijn is de functiebeschrijving, bouwsteenfunctie en (individueel) jaarplan het uitgangspunt. In het Sociaal Statuut 2011 is aangegeven wanneer er sprake is van een voortgezette functie: 'Een voortgezette functie is een functie die qua inhoud, aard en niveau geheel of in grote lijnen gelijk is aan de oorspronkelijke functie, waarbij in ieder geval de helft of meer van de taken ongewijzigd dient te blijven'. Er is dus een aantal componenten die in samenhang met elkaar meegewogen worden voor het bepalen van de status van functies.

Omdat het uitgangspunt in deze reorganisatie het oplossen van het financiële probleem is, worden er zo min mogelijk veranderingen doorgevoerd die consequenties voor medewerkers hebben. De grootste verandering is dat er taken geschrapt worden. Daarnaast wordt het team Ruimtelijk Ontwerp geschrapt.

c.2. Overzicht status functies in de oude organisatie

In 2014 bestaat de afdeling Ruimtelijk Beleid uit 32,9 fte. Los van deze huidige reorganisatie heeft het management van Stadszaken al eerder besloten om per 1 januari 2015, 1,6 fte in te leveren als efficiency maatregel. Dit gebeurt zonder dat daar personele gevolgen aan zitten. De formatie die onderdeel uitmaakt van deze huidige reorganisatie komt daarmee op 31,3 fte.

Hieronder volgt een aantal overzichten welke functies vervallen, voortgezet zijn en bij welke functies de formatie verminderd of vermeerderd wordt.

In totaal vervallen er bij de afdeling Ruimtelijk Beleid 7 functies, 2 functies zijn nieuw 15 functies zijn voortgezet, 3 functies zijn voortgezet formatie verminderd en 2 functies zijn voortgezet, formatie vermeerderd.

Op basis van het onderstaande overzicht wordt duidelijk hoeveel personen dit per soort functie (status) betreft (in de oude organisatie).

Functies (in de oude organisatie)	Aantal medewerkers	Aantal functies	Formatie (oud)
-----------------------------------	--------------------	-----------------	----------------

Voortgezet, ongewijzigd	23	15	19,3 fte
Vervallen	6	7	7 fte
Voortgezet, formatie vermeerderd*	6	2	2 fte
Voortgezet, formatie verminderd	3	3	3 fte
Totaal	38	27	31,3 fte

* betreft ook medewerkers van Stadszaken/bureau OGV

Voortgezette functies

Binnen de reorganisatie behouden 23 medewerkers hun huidige functie. Dit betekent dat er 15 functies met een formatie van 19,3 fte ongewijzigd worden voortgezet. Wel is er soms sprake van een wijziging in functienaam. Het betreft de volgende functies:

Voortgezette functies				
bureau	Oude functienaam	functie Schaal oud	formatie FTE oud	Nieuwe functienaam
Afdelingsleiding	Afdelingshoofd	014	1,00	Afdelingshoofd
Afdelingsleiding	Management assistent	007	0,50	Management assistent
Afdelingsleiding	Secretariaatsmedewerker	006	0,50	Secretariaatsmedewerker
Archeologie	Archivaris Archeologie	009	1,00	Depotbeheerder
Archeologie	Archeologisch Conservator	007	0,50	Assistent Archeologie
Ruimtelijke Plannen	Sr. Juridisch Medewerker	011	1,00	Sr. Juridisch Medewerker
Ruimtelijke Plannen	Juridisch Medewerker	010A	3,50	Juridisch Medewerker
Ruimtelijk Ontwerp	Coördinator digitalisering ruimtelijke plannen	010	1,00	Naar Geo-informatie en Basisregistraties (DV/VVH)
Ruimtelijk Ontwerp	Senior ontwerper (openbare ruimte)	011	1,00	Naar Ruimtelijke plannen, Stedenbouw en planologie Beleids- / accountmedewerker A
Ruimtelijk Ontwerp	Verkeersontwerper	010	1,00	Naar OGV Beleids- / accountmedewerker C

Stedenbouw en Planologie	Senior Stedenbouwkundige	011	1,00	Senior Stedenbouwkundige
Stedenbouw en Planologie	Stedenbouwkundige	010A	3,50	Stedenbouwkundige
Stedenbouw en Planologie	Medewerker Stedenbouw	010	0,80	Medewerker Stedenbouw
Stedenbouw en Planologie	Senior Planoloog	011	1,00	Senior Planoloog
Stedenbouw en Planologie	Planoloog	010A	2,00	Planoloog
Totaal			19,30	

*Functiewaardering onder voorbehoud. Functie ligt nog ter waardering bij Leeuwendaal

Vervallen functies

De totale formatie aan vervallen functies bedraagt 7 fte.

Vervallen functies			
bureau	functienaam	functie schaal	formatie FTE
Ruimtelijk Ontwerp	Senior verkeersontwerper	010A	1,00
Ruimtelijk Ontwerp	Ontwerpassistent (openbare ruimte)	006	1,00
Ruimtelijk Ontwerp	Bouwblokonderzoeker	007	1,00
Archeologie	Veldtechnicus	007	1,00
Archeologie	Stadsarcheoloog/Teammanager	012	1,00
Ruimtelijke Plannen	Teammanager	011A	1,00
Afdelingsleiding	Beleidsadviseur	011	1,00
Totaal			7,00

Voortgezet, formatie verminderde functies

Er zijn 4 functies waarvan de formatie verminderd wordt.

Voortgezet formatie verminderd				
Oude functienaam	functie schaal oud	formatie oud	Nieuwe functienaam	Formatie nieuw
Conservator Archeologisch museum	009	1,00	Conservator Archeologisch museum	0,89

Ontwerper (openbare ruimte)	010	1,00	Beleids- / accountmedewerker C	0,50
Totaal		2,00		1,39

De formatievermindering op een van de twee functies is minimaal. De functie Conservator Archeologisch museum is onbezet omdat de zittende functionaris in het lopende jaar met pensioen gaat. Deze formatievermindering blijft zonder personele gevolgen. De functiehouders krijgen op persoonlijke titel dan ook dezelfde rechten als medewerkers met een voortgezette functie.

Voortgezet, formatie vermeerderd

Van 1 functie wordt de formatie vermeerderd.

Voortgezet formatie vermeerderd				
Oude functienaam	functie schaal oud	formatie oud	Nieuwe functienaam	Formatie nieuw
Archeoloog	010A	1,00	Archeoloog	1,78
Beleids- / accountmedewerker C	010	2,00	Beleids- / accountmedewerker C	3,00 bij OGV
Medewerker Planvisualisering	009	2,00	Medewerker Planvisualisering	3,00 bij Geo- informatie en Basisregistraties (DV/VVH)
Totaal		5,00		7,78

d. Formatieoverdracht aan andere (hoofd)afdelingen

In paragraaf 3 is de status bepaald van de volledige 31,3 fte waaruit de afdeling Ruimtelijk Beleid eind 2014 bestaat. Er is binnen deze reorganisatie echter voor gekozen om wat functies met bijbehorende formatie over te dragen aan andere (hoofd)afdelingen. Hieronder volgt een overzicht.

Overdracht van formatie				
Oud	functie schaal oud	formatie oud	Nieuwe functienaam	Formatie overdracht
Coördinator digitalisering ruimtelijke plannen binnen Ruimtelijk Ontwerp	010	1,00	Coördinator digitalisering ruimtelijke plannen binnen Geo-informatie en Basisregistraties (DV/VVH)	1,00
Mw Planvisualisering binnen Ruimtelijk Ontwerp	009	2,00	Mw Planvisualisering binnen Geo-informatie en Basisregistraties (DV/VVH)	3,00*

Verkeersontwerper	010	1,00	Beleids- / accountmedewerker C OGV	1,00
Totaal		4,00		5,00

*Bij de overdracht van formatie naar bureau GEO informatie en Basisregistraties van de hoofdafdeling DV/VVH is overeengekomen dat de volgende formatie overgeheveld wordt:

1 fte schaal 10

2 fte schaal 9

1 fte schaal 7

De over te hevelen formatie van 1 fte schaal 7 de vervallen betreft de functie Bouwblokonderzoeker. Deze functie wordt omgezet / omgevormd naar 1 fte schaal 9 medewerker planvisualisering. Omdat deze functionaris die op schaal 7 geplaatst is, op dit moment al feitelijk de werkzaamheden van medewerker planvisualisering op schaal 9 verricht en ook in die schaal 9 ingeschaald wordt, draagt de hoofdafdeling DV/VVH zorg voor het compenseren van de loonsom van deze functionaris.

e. De managementfuncties

De afdeling Ruimtelijk Beleid krimpt door deze reorganisatie van 31,3 fte naar 22,41 fte. Door deze krimp is de managementstructuur die bestaat uit een afdelingshoofd en drie teammanager niet langer in lijn met de richtlijnen rondom de span van control die binnen de organisatie zijn afgesproken. Het management voelt dan ook de behoefte om een wijziging door te voeren in de manier waarop de afdeling Ruimtelijke Plannen wordt aangestuurd. De wens om de managementstructuur van de afdeling Ruimtelijke Plannen meer in lijn te brengen met de manier van aansturing die ook als gebruikelijk is binnen de overige afdelingen van Stadszaken kan nu uitgevoerd worden. Dit betekent dat er niet langer gewerkt wordt met een gelaagdheid in management waarbij er zowel een afdelingshoofd is als teammanagers, maar dat er wordt overgestapt op een structuur waarbij er een leidinggevende is die ondersteund wordt door senioren. In de efficiencytaakstelling Stadszaken 2013-2018 is per 1 januari 2015 was de functie van teammanager Stedenbouw en Planologie anticiperend op deze wens reeds ingeleverd.

Functie	Schaal	Fte (oud)	Fte (nieuw)
Afdelingshoofd Ruimtelijk Beleid	14	1,0	Voortgezet
Stadsarcheoloog/Teammanager Archeologie	12	1,0	Vervalt
Teammanager Ruimtelijke Plannen	11A	1,0	Vervalt
Teammanager Stedenbouw en planologie	11A	0,0	Was al ingeleverd

f. Fricatiekosten

In paragraaf 3.2 is aangegeven dat er 7 fte aan functieruimte vervalt. Uiteraard heeft dit consequenties voor de frictiekosten die gepaard gaan met deze reorganisatie. Van deze 7 fte is 6 fte bezet met functiehouders. De functie van bouwblokonderzoeker is feitelijk niet bezet omdat de functionaris die formeel op deze functie is aangesteld al meerdere jaren de werkzaamheden van medewerker

planvisualisering uitvoert. Om die reden krijgt hij op persoonlijke titel een voortgezette status op de functie van medewerker planvisualisering.

De verwachting is dat van de 6 medewerkers die niet direct geplaatst kunnen worden, een aantal tijdens het plaatsingsproces op een structurele functie geplaatst wordt. De verwachting is dat voor 4 medewerkers geen structurele oplossing gevonden wordt. Voor twee medewerkers is een maatwerkoplossing in voorbereiding (vervroegde pensionering). De dotatie aan de reserve frictiekosten bedraagt dan ook, afhankelijk van de afspraken met deze twee medewerkers € 200.000 – 400.000. De loonsom van deze 4 personen gedurende 27 maanden bedraagt rond de € 530.000. Een mogelijke WW verplichting is hier niet in meegenomen. Uiteraard wordt ingezet op begeleiding van werk naar werk en komt HRM met een gericht aanbod voor loopbaanbegeleiding, dan wel met een andere maatwerkoplossing. Hiermee wordt zoveel mogelijk gedaan om met medewerkers die niet geplaatst kunnen worden een geschikte alternatieve oplossing te vinden.

De frictiekosten kunnen ten laste van de stelpost 1103.1801 taakstellingen frictie worden gebracht.

Overzicht natuurlijk verloop als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

In 2018: 1 fte (schaal 10A)

In 2019: 1 fte (schaal 11)

g. Overzicht van de nieuwe organisatie per 1 januari 2015

Binnen de afdeling Ruimtelijk Beleid wordt 2,00 fte aan nieuwe functies gecreëerd.

Nieuwe functie		
Functienaam	Team	formatie
Senior beleidsadviseur	Ruimtelijke Plannen, Stedenbouw en Planologie	1,00
Stadsarcheoloog	Archeologie	1,00
Totaal		2,00

Per 1 januari 2015 wordt de afdeling Ruimtelijk Beleid opgebouwd uit de volgende functies:

Functies Ruimtelijk Beleid			
bureau	functienaam	functie schaal	formatie FTE
Afdelingsleiding	Afdelingshoofd	014	1,00
Afdelingsleiding	Management assistent	007	0,50
Afdelingsleiding	Secretariaatsmedewerker	006	0,50
Archeologie	Stadsarcheoloog	012	1,00
Archeologie	Archeoloog	010A	1,78
Archeologie	Depotbeheerder	009	1,00

Archeologie	Conservator Archeologisch museum	009	0,83
Archeologie	Assistent archeologie	007	0,50
Ruimtelijke Plannen, Stedenbouw en Planologie	Senior beleidsadviseur	011A	1,00
Ruimtelijke Plannen, Stedenbouw en Planologie	Senior Juridisch Medewerker	011	1,00
Ruimtelijke Plannen, Stedenbouw en Planologie	Juridisch Medewerker	010A	3,50
Ruimtelijke Plannen, Stedenbouw en Planologie	Beleids-/Accountmedewerker C	010	0,50
Ruimtelijke Plannen, Stedenbouw en Planologie	Beleids-/Accountmedewerker A	011	1,00
Ruimtelijke Plannen, Stedenbouw en Planologie	Senior Stedenbouwkundige	011	1,00
Ruimtelijke Plannen, Stedenbouw en Planologie	Stedenbouwkundige	010A	3,50
Ruimtelijke Plannen, Stedenbouw en Planologie	Medewerker Stedenbouw	010	0,80
Ruimtelijke Plannen, Stedenbouw en Planologie	Senior planoloog	011	1,00
Ruimtelijke Plannen, Stedenbouw en Planologie	Planoloog	010A	2,00
Totaal			22,41

9. Financiële paragraaf

Het financiële knelpunt bedraagt per 1 januari 2014 € 603.000. De maatregelen zijn financieel als volgt te vertalen: Zie voor details bijlage 2. Was-woordt lijst.

Financiële vertaling maatregelen Ruimtelijk Beleid		
Maatregel	Bedrag	Fte
formatie oud		31,30
Verlaging loonsom Beleid	€ 78.283	-1,39
Verlaging loonsom Ontwerp	€ 216.658	-3,50
Planvisualisering uit RB	€ 235.620	-4,00
Bijdrage DV/VVH schaal 7 naar 9	€ 13.508	
Vrijval huidig contract Stadsbouwmeester	€ 124.000	
Stadsbouwmeester nieuwe stijl	-€ 12.000	
Aandeel centrale overhead	€ 211.000	
subtotaal ruimtelijk beleid	€ 867.068	22,41
Planvisualisering naar DV/VVH	-€ 249.128	4,00
overdracht formatie en aandeel loonsom naar OVG	-€ 14.940	1,00
Totaal	€ 603.000	27,41

Deze maatregelen zijn financieel effectief per 1 januari 2015. Bij de 2^e bestuursrapportage 2014 zal het gerealiseerde beeld voor 2014 worden opgenomen. Alhoewel zich in 2014 veel vacatures voordoen is de verwachting dat voor 2014 een incidenteel nadeel resteert. In de begroting 2014 is een stelpost opgenomen ter egalisatie van het te verwachten tekort Ruimtelijk Beleid. Dit nadeel wordt bij de 2^e bestuursrapportage 2014 ten laste van de algemene middelen gebracht.

10. Samenloop kerntakendiscussie

De in dit uitwerkingsplan getroffen maatregelen zijn op een groot aantal punten ook opgenomen in de financiële paragraaf van het coalitieprogramma. Dat betekent voor circa € 300.000 aan dubbeltellingen. Ook de coalitie bezuinigt op onder meer regionale samenwerking en de Stadsbouwmeester. Een verdere bezuiniging op formatie achten wij op dit moment niet haalbaar. De continuïteit van wettelijke taken komt dan in het geding. Deze kanttekening is op het kerntakenformat dat door het college is vastgesteld, al geplaatst. Bij de begroting 2015 wordt deze samenloop aan het college en de gemeenteraad voorgelegd.

[illegible]