



## Samenvatting

Het college heeft een definitief besluit genomen over de reorganisatie van de domeinen sociaal en bedrijfsvoering. In het Reorganisatieplan wordt de nieuwe structuur van de betrokken bedrijfsonderdelen vastgesteld en zijn de financiële en personele gevolgen uitgewerkt. De OR heeft instemmend geadviseerd over het reorganisatieplan met een aantal aandachtspunten. Deze aandachtspunten worden in de verdere uitvoering meegenomen. Streefdatum voor afronden van de reorganisatie is 1 juli 2023.

## Beslispunten

### Het college wordt gevraagd:

1. Vaststellen van de notitie "Reorganisatieplan domein sociaal en domein bedrijfsvoering" als definitief besluit.

### Besluit Burgemeester en Wethouders d.d. 25 april 2023:

Conform.



## 1. Aanleiding

Uw college constateert in haar coalitieakkoord dat er binnen de ambtelijke organisatie een centralisatie van een aantal bedrijfsvoeringsactiviteiten noodzakelijk is. Deze constatering komt mede voort uit het rapport van &Van de Laar en de daaruit voortvloeiende adviezen die uw college op 9 februari 2021 heeft onderschreven. Daarin heeft u tevens de opdracht gegeven deze adviezen uit te werken in een voorgenomen besluit plus een separaat advies over de positionering van communicatie, bestuurszaken en externe betrekkingen. Dit alles is sindsdien in het grotere geheel gebracht van de organisatieontwikkeling “Samen met plezier voor Maastricht”.

Samen met plezier voor Maastricht’ is het motto dat in 2022 aan de organisatieontwikkeling is gegeven. Een ontwikkeltraject waarbij wordt gebouwd aan een flexibele ambtelijke organisatie die in control is én die de uitdagingen van de snel veranderende omgeving aan kan. De volgende veranderdoelen zijn vastgesteld:

- Samen één ontkokerde organisatie worden.
- Sensitiever zijn voor ontwikkelingen in de samenleving.
- Beter samenwerken, zowel intern als extern.
- Meer verbondenheid met de stad tot stand brengen.
- Wendbaarder zijn.
- Kwetsbaarheid verminderen.
- Meer grip en sturing te hebben op bedrijfsvoering.

Invulling wordt gegeven langs drie sporen: structuur (reorganisatie), inhoud, leren en ontwikkelen (cultuur)). Het concretiseren van die drie sporen omvat een veelheid aan activiteiten die elk hun eigen dynamiek en snelheden kennen. Voor een goede onderlinge samenhang, meer focus en adequate sturing op het organisatieontwikkelingsproces wordt het proces integraal benaderd

Uw college heeft op 28 februari 2023 dit reorganisatieplan als voorgenomen besluit vastgesteld waarna advies aan de OR is gevraagd over dit reorganisatieplan. Inmiddels heeft de OR een positief advies afgegeven. De OR geeft in haar advies een aantal terechte zorg- en aandachtspunten aan. Deze punten worden in het vervolg van deze reorganisatie meegenomen. De OR wordt hierover geïnformeerd.

In de beschrijving van de reorganisatie is nog een aantal administratieve correcties doorgevoerd. Per saldo hebben deze correcties geen financieel effect. Zie paragraaf 6 van dit collegebesluit en de



financiële paragraaf van het reorganisatieplan. Het reorganisatieplan is dan ook grotendeels gelijk gebleven.

## 2. Context

In 2022 zijn, mede op basis van de adviezen van bureau & Van de Laar, een nieuwe missie, visie en veranderdoelen voor de organisatie vastgesteld. In de Programmabegroting 2023 zijn ambities uit het Coalitieakkoord vertaald naar zes brede opgaven. Het op orde brengen van de basis in de eigen organisatie is één van de zes brede opgaven. Concreet betekent dit, dat we als gemeente 'in control' zijn, zeggenschap kunnen uitoefenen en regie kunnen voeren over de gewenste ontwikkelingen in de stad. Daarvoor centraliseren we de bedrijfsvoering en willen we meer sturen op data. Hierdoor krijgen we meer grip op onze financiën. Voor het sociaal domein betekent dit dat passende zorg ook beschikbaar blijft voor onze inwoners.

De basis voor het Reorganisatieplan sociaal domein en domein bedrijfsvoering ligt in de notitie "Hoofdpijnen voor de aanpassing van de organisatie", die het college op 23 januari 2023 heeft vastgesteld. Daarmee was fase 1 van het reorganisatieproces afgerond. De besluitvorming over het onderliggende reorganisatieplan vormt de afronding van fase 2. De laatste fase (3) betreft het plaatsingsproces van de medewerkers. Conform planning moet dit op 1 juli zijn afgerond.

## 3. Gewenste situatie

Wij bouwen aan een ambtelijke organisatie die in control is, flexibel is, en die de uitdagingen van onze complexe en telkens veranderende omgeving aan kan. Het spreekt voor zich dat de organisatieaanpassing een middel is, een noodzakelijk middel om een nieuwe uitgangssituatie te creëren waarbinnen bestaande patronen en manieren van werken moeten worden doorbroken. Zodoende leggen we het fundament onder een nieuwe manier van werken passend bij de opgaven waar we als gemeente voor staan. De organisatieontwikkeling gaat via drie sporen: structuur, inhoud, en leren en ontwikkelen. Realisatie van de organisatieontwikkeling is een veelomvattend en meerjarig proces dat vraagt om prioritering en een gefaseerde aanpak.

Het structuurspoor is uitgewerkt in het reorganisatieplan domein sociaal en domein bedrijfsvoering. Hierin zijn een aantal aanpassingen in de fijnstructuur van de organisatie beschreven voor het domein sociaal, het domein bedrijfsvoering, concerncontrol en bestuurszaken. Deze aanpassingen zijn het fundament onder een nieuwe manier van werken, passend bij de opgaven waar we als



gemeente voor staan. Deze aanpassingen in de organisatie zijn randvoorwaardelijk om de inhoudelijke doelstellingen te kunnen realiseren.

#### **4. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid**

De context van deze reorganisatie is het organisatieontwikkelingstraject “Samen met plezier voor Maastricht”. *Samen met plezier* impliceert een positieve invloed op de gezondheid van onze medewerkers: We halen immers het beste uit onze mensen en uit elkaar. Bovendien bieden we een veilige en plezierige werkomgeving. Zo bouwen we aan een flexibele ambtelijke organisatie die de uitdagingen van de snel veranderende omgeving aan kan, een duurzame organisatie dus.

#### **5. Effect op de openbare ruimte**

Niet van toepassing.

#### **6. Personeel en organisatie**

De nieuwe organisatiestructuur bestaat uit drie domeinen met ieder een verantwoordelijke directeur, en een afdeling bestuurszaken (inclusief coördinatie gebiedsgericht werken) en een afdeling Concerncontrol die rechtstreeks onder de algemeen directeur vallen. Het domein Bedrijfsvoering en Dienstverlening en het domein Sociaal zijn de domeinen waar de grootste aanpassingen plaats vinden. De huidige formatie in de oude structuur is in totaal 1.583,13 fte. Daarvan zijn 753,08 fte in scope van de reorganisatie en 830,05 fte niet in scope. De formatie in de nieuwe structuur is in totaal 1.641,60 fte. Dit is een optelsom van de formatie niet in scope 830,05 en de formatie van de nieuwe structuur 811,55 fte. Dit is een verschil van 0,85 fte ten opzichte van het reorganisatiebesluit van 28 februari. Deze wijziging heeft per saldo geen financieel effect doordat de formatie die bijgeplust is minder kost dan de formatie die er af gaat.

Het verschil tussen de formatie in scope op 1 januari 2023 en 1 juli 2023 bedraagt 58,47 fte. De structurele functies betreffen in totaal 35,77 fte en hebben voor 21,87 fte betrekking op versterking bedrijfsvoering en voor 13,9 fte op verbetering externe oriëntatie (te weten benodigde formatie voor de opgaven gebiedsgericht werken, participatie, veerkrachtige wijken, burgerbegroting en versterking lobby). De tijdelijke functies betreft grotendeels structurele formatie ad 19,7 fte. Deze formatieplaatsen zijn noodzakelijk voor de verdere doorontwikkeling. Hiervoor gebruiken we bestaande middelen. Het gaat hierbij onder andere om de omzetting van reeds bestaande functies waarvan de dekking in het verleden buiten de reguliere P-budgetten gevonden is en die bij de grondige inventarisatie in het kader van het reorganisatieproces in beeld zijn gekomen. Wij stellen voor om deze functies nu wel in het formatieplan op te nemen en de hiervoor tot op heden gebruikte



budgetten om te zetten naar formatiebudgetten. En daarnaast betreft dit 3,0 fte omzetting van tijdelijke formatie.

De uitwerking van het reorganisatieplan vindt zijn vervolg in het plaatsingsproces. In het plaatsingsproces worden de medewerkers geplaatst op de formatieplekken in de nieuwe organisatie. De basis voor het plaatsingsproces zijn de afspraken uit het sociaal statuut en de geldende wetgeving. Op het individuele medewerkersniveau kan de persoonlijke situatie verschillen van de formele functie die een medewerker bekleedt doordat de feitelijk uitgevoerde taken hiervan afwijken. In dat geval wordt in het plaatsingsproces uitgegaan van de feitelijke situatie. Aangezien er sprake is van een formatie-uitbreiding in deze reorganisatie staan er na afloop van de reorganisatie nog vacatures open. Deze worden vanaf 1 juli via het reguliere wervings- en selectieproces opengesteld. Uiteraard worden structurele verplichtingen pas aangegaan als de hiervoor benodigde extra middelen structureel beschikbaar zijn.

## 7. Informatiemanagement en automatisering (incl. Smart City)

I&A is randvoorwaardelijk voor veel van de verbeteropgaven waar we voor staan. Denk hierbij o.a. aan het in kaart brengen en optimaliseren van de processen, het implementeren van nieuwe applicaties, verbeteren van datakwaliteit én het creëren van stuurinformatie. De aanpassingen in de organisatiestructuur bij de afdeling I&A vormen de noodzakelijke randvoorwaarde voor deze afdeling om de voornoemde verbeteropgaven te kunnen realiseren.

## 8. Financiën

Het benodigde formatiebudget voor de nieuwe organisatie bedraagt in totaal € 66,9 mln. Het beschikbare formatiebudget van de afdelingen die wijzigen bedraagt € 61,7 mln. en is derhalve dekking voor de benodigde formatie van de nieuwe organisatie. De overige dekking € 6,13 mln. is als volgt opgebouwd:

Formatie	Middelen	Dekking
24,87 fte bedrijfsvoering	€ 2,9 mln.* (€ 0,8 mln. materieel)	€ 1,9 mln. incl. materieel nog ongedekt € 1,0 mln. gedekt begroting 2023
13,90 fte externe oriëntatie	€ 1,45 mln.	€ 1,45 mln. gedekt begroting 2023
19,70 fte bedrijfsvoering	€ 1,85 mln.	€ 1,85 mln. reguliere budgetten

\* Toegelicht in plan van aanpak organisatieontwikkeling



In de Programmabegroting 2023 is voor organisatieontwikkeling structureel € 1 mln. beschikbaar gesteld. Daarnaast heeft de Raad bij vaststelling van de Berap eind 2022 besloten dat in 2023 incidenteel een bedrag van € 2.143 mln. kan worden ingezet en in 2024 incidenteel een bedrag van € 1.857 mln.

### **(Vervolg)proces extra middelen**

De gemeentesecretaris heeft tijdens de Domeinvergadering Algemene Zaken in januari de raad geïnformeerd over de benodigde extra structurele middelen. In opmaat naar besluitvorming is er voor de raad op 14 maart a.s. een informele besloten bijeenkomst georganiseerd om meer inzicht te geven in de (samenhang van) noodzakelijke veranderopgaven binnen de verschillende bedrijfsvoering thema's. In de eerste Berap 2023 zal daartoe een formeel verzoek aan de raad worden voorgelegd.

### **9. Aanbestedingen**

Voor de realisatie van de inhoudelijke kwaliteitsverbeteringen bij bedrijfsvoering is tijdelijk meer externe inhuur nodig. Snelle inzet van externe expertise binnen de aanbestedingsregels is mogelijk door gebruik te maken van onze raamcontracten en overeenkomsten op basis van lopende Dynamisch Aankoop Systemen. De gemeentesecretaris heeft in de domeinvergadering AZ in januari de raad geïnformeerd dat de kosten voor externe inhuur in 2023 (en mogelijk langer) hierdoor niet zullen dalen. In 2023 zullen er tevens diverse aanbestedingen, conform de geldende regels, moeten worden uitgevoerd voor benodigde nieuwe applicaties.

### **10. Participatie tot heden**

Het Reorganisatieplan is tot stand gekomen op basis van gesprekken met de directie en kwartiermakers. Dit heeft in eerste instantie geleid tot de hoofdlijnennotitie. Na het advies van de OR heeft het college deze op 23 januari 2023 vastgesteld. De plannen voor alle nieuwe teams zijn door de kwartiermakers aan de betrokken medewerkers gepresenteerd, zodat eventuele input vanuit de medewerkers nog in de definitieve plannen kon worden meegenomen. Zowel de OR als het LO zijn procesmatig tweewekelijks bijgepraat over de ontwikkelingen.

Het reorganisatieplan domein sociaal en domein bedrijfsvoering is ter advisering aan de OR voorgelegd. De OR heeft op 7 april een pre-advies gegeven over de reorganisatie waarin zij een aantal garanties vroegen. Op 10 april heeft de WOR bestuurder een reactie hierop gestuurd. Mede op basis van deze reactie heeft de OR 18 april 2023 een positief advies gegeven over deze



reorganisatie. In haar advies heeft de OR een aantal zorg- en aandachtspunten aangegeven die in het vervolg van de reorganisatie ter harte zullen worden genomen.

## **11. Voorstel**

### **Het college wordt gevraagd:**

1. Vaststellen van de notitie “Reorganisatieplan domein sociaal en domein bedrijfsvoering” als definitief besluit.

## **12. Uitvoering, evaluatie en vervolg**

Na de vaststelling van dit reorganisatieplan wordt door de algemeen directeur in zijn rol als WOR-bestuurder de antwoordbrief aan de OR verstuurd. Tegelijkertijd wordt gestart met het plaatsingsproces van de medewerkers. In het plaatsingsproces worden de medewerkers die in scope zijn van deze organisatie op de (nieuwe) formatie geplaatst conform de afspraken in het sociaal statuut en de wettelijke kaders. Het plaatsingsproces zal voor 1 juli, de startdatum van de nieuwe organisatie, zijn afgerond. Rond 1 juli 2024 vindt er een evaluatie plaats van de nieuwe organisatie. Hierbij zullen alle betrokkenpartijen, waaronder het college en de medezeggenschap, betrokken worden.