



Samenvatting

Het college heeft een definitief besluit over de nieuwe hoofdstructuur van de ambtelijke organisatie genomen. Daarmee wordt een stap gezet in de implementatie van de aanbevelingen uit het rapport van &VandeLaar, het verbeteren van de externe oriëntatie en het lopende programma Duurzaam Sociaal Domein. De voorliggende Hoofdlijnennotitie is op 18 oktober vastgesteld door het college als voorgenomen besluit over de nieuwe hoofdstructuur van de organisatie. De ondernemingsraad heeft op 17 december 2022 een advies over deze hoofdlijnennotitie af gegeven. In haar advies onderschrijft de ondernemingsraad de notitie. De volgende stap betreft het reorganisatieplan waarin de fijnstructuur wordt omschreven in functies en fte's hoe de nieuwe organisatie er exact uit komt te zien, met een doorkijk naar de personele gevolgen en een financieel kader. De streefdatum voor de implementatie van de nieuwe organisatiestructuur is 1 juli 2023.

Beslispunten

1. De notitie "Hoofdlijnen voor de aanpassing van de organisatie" definitief vast te stellen en als uitgangspunt te nemen voor de verdere organisatieaanpassing.

Besluit Burgemeester en Wethouders d.d. 31 januari 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 &VandeLaar 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”. Hierin zijn naast bedrijfsvoering ook duurzaam sociaal domein en verbeteren externe oriëntatie als lijnen benoemd. De verschillende lijnen zijn door kwartiermakers verdiept en in/met de organisatie besproken.

De kwartiermakers hebben in juli 2022 uitvoeringsplannen aan de directie gepresenteerd. Deze heeft op basis van de presentaties de contouren van de nieuwe organisatie geschetst en richting de organisatie gecommuniceerd.

De notitie “Hoofdlijnen voor de aanpassing van de organisatie” is de eerste stap in de organisatorische formalisering van deze contouren en beschrijft de beoogde hoofdstructuur op afdelingsniveau en uitwerkingsrichting van de fijnstructuur. De beoogde hoofdstructuur van het sociale domein is tot stand gekomen binnen het programma duurzaam sociaal domein.

2. Context

De visie op organisatieontwikkeling “Samen met plezier voor Maastricht” met de daarin benoemde missie, visie en veranderdoelen vormt de grondslag onder de implementatie van de adviezen van bureau &VandeLaar. Het bureau heeft geadviseerd de bedrijfsvoering te centraliseren, om daarmee de huidige versnipperde werkwijze tegen te gaan en verbetering en verandering te faciliteren. Samen met de ingezette verandering in het sociale domein en het versterken van de externe oriëntatie vormt zij de prioriteit voor de komende jaren.

Een sterke gemeentelijk organisatie is in het belang van de stad. Voor de doorontwikkeling van de organisatie is een structuuraanpassing nodig. Deze staat echter niet op zich. Het traject van de organisatieontwikkeling verloopt langs drie sporen: inhoud(sgerelateerde professionalisering op het terrein van bedrijfsvoering, sociaal domein en externe oriëntatie), reorganisatie en cultuur. Er is uiteraard overlap en samenloop tussen deze drie sporen.



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.

4. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid

Niet van toepassing

5. Effect op de openbare ruimte

Niet van toepassing

6. Personeel en organisatie

De notitie hoofdlijnen voor de aanpassing van de organisatie geeft de kaders en richting aan waarbinnen de verdere organisatieaanpassing wordt uitgewerkt. De nieuwe hoofdstructuur voor de organisatie 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 aantal managementlagen is bepaald op drie: Directie, Managers en Teammanagers. Bij de omvang van het aantal aan te sturen medewerkers is rekening gehouden met een passende span of attention. Het domein Bedrijfsvoering en Dienstverlening en het domein Sociaal zijn de domeinen waar de grootste aanpassingen plaats vinden. De verdere uitwerking hiervan op basis van de hoofdlijnennotitie moet nog plaatsvinden. In die uitwerking (fijnstructurering) komen de effecten op functies en fte's en als gevolg daarvan de personele consequenties terecht.

7. Informatiemanagement en automatisering (incl. Smart City)

Niet van toepassing



8. Financiën

De voorliggende notitie heeft nog geen financiële effecten. Deze komen pas tot uitdrukking in de verdere uitwerking van de fijnstructuur. Bij die uitwerking zijn de financiële kaders zoals aangegeven in de begroting het uitgangspunt.

9. Aanbestedingen

Niet van toepassing

10. Participatie tot heden

Dit voorstel is tot stand gekomen op basis van gesprekken met de directie en kwartiermakers. Naar aanleiding van het voorgenomen besluit over de hoofdlijnennotitie is aan de OR advies gevraagd. De OR heeft inmiddels een advies afgegeven waarin zij de hoofdlijnennotitie onderschrijft en een aantal aanbevelingen doet. De OR adviseert om de medewerkers goed te informeren en hen de gelegenheid te geven hierop te reageren voordat het definitieve plan naar de OR ter advisering wordt gestuurd. Zij vragen hierbij ook de aandacht voor de juridische functies en het afronden van de lopende discussies hierover. Daarnaast geven zij aan dat de verhouding tussen de centralisatie van taken en het principe van het zo laag mogelijk leggen van taken en verantwoordelijkheden goed uitgelegd moet worden. Tenslotte verzoeken zij om rekening te houden met een acceptabele span of control in de organisatie. Deze aanbevelingen worden in het vervolg van het traject meegenomen.

11. Voorstel

1. De notitie “hoofdlijnen voor de aanpassing van de organisatie” definitief vast te stellen en als uitgangspunt te nemen voor de verdere organisatieaanpassing.

12. Uitvoering, evaluatie en vervolg

Binnen de organisatie wordt ondertussen verder gewerkt aan de fijnstructuur. Dit moet uitmonden in een voorstel voor organisatieaanpassing met daarin functies, fte's en personele consequenties. Dit reorganisatieplan wordt eind februari aan het college voorgelegd.