



> RETOURADRES Postbus 1992, 6201 BZ Maastricht

BEZOEKADRES  
Mosae Forum 10  
6211 DW Maastricht

Aan de fractie van Liberale Partij Maastricht  
mevrouw C.J. Nuyts

POSTADRES  
Postbus 1992  
6201 BZ Maastricht

ONDERWERP	DATUM	BIJLAGEN
Schriftelijke vragen inzake Resultaat reorganisatie en verlaging loonschalen	12 december 2023 Verz. 14 december 2023	--
BEHANDELD DOOR	TELEFOONNUMMER	ONZE REFERENTIE
AJ (Ton) Teunissen	043 350 4547	2023.04674
E-MAILADRES	FAXNUMMER	UW REFERENTIE
Ton.Teunissen@maastricht.nl	--	--

Geachte mevrouw Nuyts,

Onderstaand treft u de beantwoording aan van de schriftelijke vragen die uw fractie gesteld heeft.

**Vraag 1:**

Waarom is de reorganisatie een succes volgens u?

**Antwoord 1:**

De reorganisatie in de zin van de herstructurering van het Sociale Domein en het centraliseren van de bedrijfsvoering is op 1 juli jongstleden, conform planning, afgerond en is daarmee in formeel-technische zin een succes. Bijzonder is ook dat de Ondernemingsraad twee keer positief heeft geadviseerd. Met deze reorganisatie is de basis gelegd om te gaan werken aan inhoudelijke verbeteringen en aan cultuur. Dit is tevens de volgende stap in ons ontwikkelproces. De gemeentesecretaris heeft dit tijdens zijn domein-presentatie op 1 november toegelicht.

**Vraag 2:**

Wat is het voordeel voor de ambtenaren? Wat is er voor hen verbeterd?

**Antwoord 2:**

Het motto voor de gemeentelijke organisatie is "Samen met plezier voor Maastricht". In het veranderingsproces wat we hebben ingezet staat dat voorop. De structuurwijziging zorgt voor een betere en duidelijkere rolverdeling en bundeling van expertise.

**Vraag 3:**

Wat merkt de burger en de gemeenteraad ervan?

**Antwoord 3:**

De reorganisatie moet op meerdere vlakken zijn vruchten gaan afwerpen. Zo is in deze structuurwijziging capaciteit gebundeld en vrijgemaakt voor gebiedsgericht werken. Dit zal in de buurten zichtbaar worden.

Voor de raad is het van belang dat we met de centralisatie van de bedrijfsvoering onze basis beter op orde krijgen. Tot slot: wanneer we er in slagen de gewenste cultuurverandering te laten plaatsvinden zal de burger ook iets gaan merken in houding en gedag van onze medewerkers.



DATUM  
12 december 2023

**Vraag 4:**

Wat heeft u gedaan om het tekort aan personeel op te lossen op bepaalde afdelingen? Hebben zij meer fte/ondersteuning gekregen om de taken die ze moeten uitvoeren goed uit te voeren, of blijft de werkstress, of moet de ambitie op een lager niveau bijgesteld worden? Bijv. afdeling wonen, juridische zaken, handhaving, economie. Kunt u aangeven hoeveel mensen ervoor en na de organisatie op die afdelingen werken?

**Antwoord 4:**

Wij zetten op dit moment volop in op het vervullen van de openstaande vacatures. Op een aantal plekken zijn vacatures moeilijk vervulbaar, maar over het algemeen lukt het ons om de openstaande plekken in te vullen. Na de zomer is een grote deels landelijke wervingscampagne gestart voor 'Werken bij de gemeente Maastricht', [Werken voor Maastricht](#). Van de door u aangegeven afdelingen maakte overigens alleen de nieuwe afdeling juridische zaken onderdeel uit van de reorganisatie. Een vergelijk in Fte's voor en na de reorganisatie is hierbij niet mogelijk omdat deze afdeling bestaat uit nieuwe en gecentraliseerde onderdelen.

**Vraag 5:**

Er zijn ook mensen naar een schaal lager teruggezet en dus achteruitgegaan. Hoeveel mensen betreft het en in welke schalen is dat gebeurd en waar zijn zij terecht gekomen, hoeveel scheelt dat dan in salaris? Zijn hier procedures uit voortgevloeid omdat aannemelijk is dat hun positie verslechterd is. Zijn ze geweest op juridische bijstand in dit proces?

**Antwoord 5:**

Wij hebben de reorganisatie uitgevoerd conform de afspraken vanuit ons sociaal statuut. Eén van de onderdelen van het sociaal statuut was een salarisgarantie. Er zijn dus geen ambtenaren die salaris hebben moeten inleveren.

**Vraag 6:**

Heeft u gesprekken gehad met ambtenaren over het functioneren van hun afdeling en heeft u iets gedaan met hun verbetervoorstellen? Noem s.v.p. een aantal belangrijke verbetervoorstellen die u n.a.v. hun tips voor de organisatie heeft uitgewerkt.

**Antwoord 6:**

Uiteraard is er met ambtenaren gesproken. Zo was er bijvoorbeeld in de fase van kwartier maken een "week van de verkenning", kwartiermakers hebben toen veel input opgehaald die uiteindelijk ook terecht is gekomen in hun plannen.

Daarnaast heeft de directie, daar waar er nog extra vragen waren, gesprekken gevoerd met medewerkers over de structuurwijziging en de gevolgen daarvan. Met alle leidinggevenden is tenminste twee maal gesproken.

**Vraag 7:**

Is nu ook verbeterd dat samenwerking en afstemming tussen verschillende afdelingen van de grond komt? Hoe krijgt dat vorm?

**Antwoord 7:**

Vele afdelingen zijn per 1 juli jl. opnieuw gevormd. De herstructurering is voor deze afdelingen de start van een nieuwe samenwerking en afstemming.



DATUM  
12 december 2023

Een voorbeeld van verbeterde afstemming en samenwerking is bijvoorbeeld de totstandkoming van de gemeentelijke begroting. Daarover heeft uw raad ook complimenten gemaakt aan de ambtelijke organisatie.

**Vraag 8:**

Moeten er nog belangrijke zaken veranderd worden of is het een continu proces?

**Antwoord 8:**

Zoals u in uw vraag al aangeeft is het een continu proces.

Hoogachtend,

Namens het college van burgemeester en wethouders van Maastricht,

Manon Fokke  
Wethouder Financiën, Bedrijfsvoering, Burgerparticipatie en Lobby

Schriftelijke vragen