Gemeente Amsterdam
Ondernemingsraad

Bezoekadres
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Postbus 202
1000 AE Amsterdam
Telefoon 14 020
amsterdam.nl

Gemeente Amsterdam
t.a.v. de mevrouw Thea de Vries
Gemeentesecretaris
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Datum	7 november 2025
Ons kenmerk	OR-dossier 25-29
Kopie aan	Arie Viskil, Sjoukje Alta, Jeroen Altelaar
Bijlage	-
Onderwerp	Reactie OR adviesaanvraag reorganisatie VTH

Geachte mevrouw De Vries, beste Thea,

De ondernemingsraad heeft op 18 september 2025 de adviesaanvraag op grond van art. 25 lid 1 sub e-WOR over de personele gevolgen van de reorganisatie VTH van u ontvangen.
De ondernemingsraad heeft voor het behandelen van de adviesaanvraag de volgende documenten van u ontvangen:

A ID25-70204-uit-25-10583 Adviesaanvraag reorganisatie VTH_versie 1.3 (002).pdf
B Bijlage_20250917_Reorganisatieplan VTH.pdf
C Bijlage_Fijnstructuur.pdf
D Bijlage_Functieboek directie VTH.pdf
E Bijlage_beantwoording Preadvies Juli 2025.pdf
F Bijlage_beantwoording preadvies november 2024.pdf

U vraagt aan de ondernemingsraad een advies uit te brengen over de personele gevolgen van de reorganisatie VTH.

De ondernemingsraad (OR) geeft als kanttekening aan dat hij op grond van de Artikel 25 , lid e. WOR zowel op personele als ook op de gevolgen voor de organisatie kan adviseren. Denk daarbij aan arbeidsomstandigheden, sociale veiligheid, bedrijfscultuur en strategische plannen. Voor deze advies aanvraag kan de OR alleen adviseren op de voorgestelde structuurwijziging. Op andere deelgebieden, bijvoorbeeld huisvestiging en standplaatsen, is onvoldoende informatie beschikbaar. De OR kan daarom daar niet op adviseren en verzoekt om een deeladviesaanvraag op dit onderwerp.
U heeft voorafgaand aan deze adviesaanvraag een preadvies gevraagd aan de ondernemingsraad met het verzoek tot het formuleren van het preadvies als onderdeel van de adviesaanvraag art. 25 lid 1 sub e-WOR over de personele gevolgen van de reorganisatie VTH.

Achtergrond

Alles wat wij als VTH doen, doen wij voor de Amsterdammer en Weesper. Met die boodschap begint het VTH-beleid Fysieke leefomgeving dat de leidraad vormt voor het uitvoeren van de VTH-taken. Daarin staat beschreven wat de Amsterdammer en Weesper van ons als VTH mag verwachten in onze aanpak van wettelijke taken, opgaven en ambities in Amsterdam en stadsgebied Weesp.
Vanaf 2018 werkt VTH steeds intensiever als één VTH. De huidige organisatie kenmerkt zich door een sterke verbinding met het stadsdeel en het gebied. Daardoor is communicatie, samenwerking en werkafspraken bij stadsdeeloverstijgende thema's minder gestroomlijnd. In de praktijk betekent dit dat het voor komt dat stadsdelen verschillende werkwijzen hanteren en daarmee worden verschillende afwegingen gemaakt. Eerdere initiatieven en verbeteringen hebben niet tot het gewenste resultaat geleid. Er is geconstateerd dat er een structuurwijziging nodig is, naast wijzigingen in de cultuur en de besturing van VTH.

Motivatie voor verandering

U geeft als reden voor de structuurwijziging dat er sprake is van:

- Onvoldoende werken aan en vanuit integrale opgave;
- Ontbreken implementatiekracht;
- Gebrek aan flexible inzet capaciteit;
- Te hoge coördinatielast.

De belangrijkste punten uit het reorganisatieplan zijn volgens uw opgave de volgende:

Deze reorganisatie richt zich op het neerzetten van een nieuwe structuur, één VTH.
In de nieuwe VTH-organisatie staat de opgave centraal en is de organisatie primair ingedeeld naar de portefeuilles Bouw en Gebruik.
Er worden drie gebiedsclusters gevormd, elk bestaande uit twee of drie stadsdelen, inclusief het stadsgebied Weesp. De gebiedsclusters zijn zo ingedeeld dat stadsdelen met vergelijkbare opgaven en behoeften elkaar versterken. Elk gebiedscluster bestaat uit een afdeling Bouw en een afdeling Gebruik. Binnen elke afdeling wordt een onderscheid gemaakt naar functies: Vergunningen, toezicht, juridisch en administratie.

Teams uit de stadsdeelorganisaties worden samengevoegd binnen de gebiedsclusters, waarbij de stadsdeelgrenzen komen te vervallen. Medewerkers behouden vrijwel allemaal hun functie en de inhoud van hun werkzaamheden blijft grotendeels hetzelfde. De belangrijkste impact voor medewerkers ligt vooral in het veranderde gevoel van verbondenheid bij hun stadsdeel, hun werklocatie, de wijze van aansturing en de mensen met wie en voor wie zij werken. Daarnaast vervallen enkele functies en worden er nieuwe expertiseteams toegevoegd, wat leidt tot verschuivingen in verantwoordelijkheden van de reguliere lijn naar deze teams.

Proces bij de totstandkoming van en besluitvorming reorganisatieplan

U geeft aan dat het Stadsdeeldirecteurenteam (SDT) op 25 maart 2024 de opdracht heeft gegeven om de VTH-organisatie op hoofdlijnen verder vorm te geven binnen vastgestelde kaders. In de periode van september 2024 tot en met maart 2025 heeft vervolgens een nadere participatieve uitwerking uit alle lagen van de organisatie, representatief voor elk stadsdeel, elke functie en een goede vertegenwoordiging van de verschillende vakgebieden (o.a. vergunningverleners, toezichthouders, juridisch medewerkers, administratieve medewerkers, projectmedewerkers, teammanagers en

afdelingsmanagers en betrekking van bestuurders en medezeggenschap, OR-Commissie SBD) plaatsgevonden op basis van de gekozen organisatieprincipes.

Voor deze adviesaanvraag hanteert de OR de volgende toetsingscriteria:

1. De OR moet er voldoende van overtuigd zijn dat de OR en medewerkers goed worden betrokken;
2. De OR moet er voldoende van overtuigd zijn dat de verandering goed zal worden uitgevoerd;
3. De OR moet er voldoende van overtuigd zijn dat er passende regelingen, ondersteuning en begeleiding zijn voor medewerkers die negatieve gevolgen ondervinden van de verandering.

Participatie

1. ***De OR moet er voldoende van overtuigd zijn dat hij goed wordt betrokken***

   De OR-commissie SBD heeft namens de OR dit dossier in behandeling genomen. Vanuit de commissie is er een werkgroep ingesteld die met het programmateam samen is opgetrokken en input heeft gegeven gedurende het traject. Vanuit de commissie wordt er positief teruggekeken op de samenwerking. De werkgroep heeft aan de hand van het voorgenomen besluit een préadvies opgesteld dat als bijlage is toegevoegd aan de adviesaanvraag.
   Het préadvies dat door de adviesgroep is opgesteld geeft o.a. aan dat:
   - Er meer duidelijkheid moet komen over de impact op de huidige indeling van clusters, met name in Nieuw West -Noord-Zuidoost, waar reisafstanden en borging van gebiedskennis zorgen baren.
   - Er meer duidelijkheid moet komen over de splitsing van Horeca en Evenementen. Dit heeft grote invloed op de motivatie van medewerkers, met name in stadsdeel Centrum. Het splitsen leidt voor die groep tot verschraling van het werk met het risico op verloop.
   - Er meer duidelijkheid moet komen over de praktische invulling van het principe 'mens volgt werk' en het gebruik van het Functie Inventarisatie Formulier. Medewerkers moeten hierover worden geïnformeerd.
   - Het is essentieel dat het management beschikt over de juiste vaardigheden en tools om medewerkers goed te kunnen aansturen en bij te dragen aan een positieve cultuurverandering.
   - De OR-commissie SBD pleit voor het behoud van standplaatsen in stadsdelen binnen de clusters om gebiedskennis, praktische uitvoerbaarheid en medewerkerstevredenheid te waarborgen.
   - Evaluatie en monitoring: De OR-commissie SBD adviseert om evaluatiemomenten in te bouwen en neemt daar graag aan deel om de implementatiefase nauwgezet te monitoren, zodat eventuele knelpunten tijdig kunnen worden aangepakt.
   - Een gedegen communicatieplan is noodzakelijk, met een gelijkwaardig aantal informatie- en contactmomenten per stadsdeel.
   - De commissie zou graag zien dat er extra persoonlijke aandacht en begeleiding is voor medewerkers uit categorie 2; toekomstige boventalligen etc.

   Gedurende de zomer heeft de OR een achterbanraadpleging gehouden. De uitkomsten hiervan zijn in het advies meegenomen.

2. ***De OR moet er voldoende van overtuigd zijn dat de verandering goed zal worden uitgevoerd***

   In uw reactie op het ontvangen préadvies van de werkgroep geeft u aan dat:

- U de zorgen die in het préadvies benoemd worden herkent en begrijpt. Daarom blijft u inzitten op tijdige, transparante en herhaalde communicatie.
- Er inderdaad een specifieke uitdaging ligt wat betreft fysieke afstanden tussen de afdelingsgebieden binnen één gebiedscluster.
- Voor medewerkers die verschuiven naar de expertiseteams geldt dat zij starten in die teams met hun voormalige gebied als taakaccent.
- Het uitgangspunt hierbij voor alle medewerkers is vanzelfsprekend dat onnodige reistijd zoveel mogelijk moet worden geminimaliseerd. De wijze waarop dit wordt vormgegeven ligt mede aan de aard van de werkzaamheden. Daarnaast kan bij toezicht gedacht worden aan het specifiek toewijzen van een gebied aan een toezichthouder dat bij elkaar in een van de stadsdelen ligt.
- U erkent dat sommige medewerkers juist waarde hechten aan de breedte van het huidige werkpakket.
- Het Functie-Inventarisatie-Formulier (FIF) wordt gebruikt om functies helder te beschrijven en te toetsen of de daadwerkelijk uitgevoerde werkzaamheden overeenkomen met de functiebeschrijving.
- Er een leiderschapstraject is gestart voor alle toekomstige VTH-managers. De nadruk ligt hierbij op de gewenste cultuurverandering, met thema's als eigenaarschap, open communicatie en onderlinge samenwerking.
- Het nu wenselijk lijkt dat een deel van de standplaatsen beschikbaar blijft in ieder stadsdeel, waarvan uit locatiegebonden werkzaamheden kunnen plaatsvinden.
- De noodzaak om evaluatiemomenten in te bouwen vanaf de start van de implementatie breed wordt erkend. Door middel van periodieke metingen wordt de uitgangspositie per organisatieonderdeel vastgesteld en een actieplan opgesteld om nieuw gedrag passend bij de gewenste cultuur te ontwikkelen. De voortgang wordt elk kwartaal gemonitord via kwantitatieve metingen en kwalitatieve observaties. Tijdens reflectiesessies bespreken teams de resultaten en stellen nieuwe doelen. De uitkomsten van de metingen worden ook gedeeld met de werkgroep van de OR-commissie SBD.
- U vanaf september 2025 extra focus en aandacht besteed aan het beheersen van de risico's en aandachtspunten die zijn geformuleerd naar aanleiding van de nieuwe structuur. U zult de werkgroep OR-commissie SBD hierover doorlopend informeren via gezamenlijke evaluatiesessies.
- U op basis van eerdere aanbevelingen van de OR een duidelijke communicatiestrategie hebt ontworpen. U hanteert de uitgangspunten: begrijpelijk, toegankelijk en betrouwbaar. Het management is in de lead om medewerkers te informeren. Daarnaast zijn zij, samen met lokale P&O-adviseurs, het eerste aanspreekpunt voor vragen van medewerkers.
- U ziet de noodzaak van een persoonlijke aanpak en voldoende tijd en aandacht voor medewerkers met een categorie 2 functies.

Met de beantwoording van het preadvies, heeft u nog niet alle zorgen van de OR weggenomen. Daarom geven wij hieronder advies op een aantal gebieden waar de zorgen nog steeds leven.

De OR vindt het belangrijk dat VTH nadrukkelijk aanwezig te blijft in de stadsdelen om het behoudt van kennis van de gebieden en de contacten in het gebied te waarborgen.
De OR vindt het belangrijk dat zowel de Bouw- als Gebruiksinspecteurs direct aanwezig blijven in de stadsdelen. Hiermee wordt onnodige reistijd voorkomen een efficiënte werkwijze geborgd. Zij acteren direct op vragen en ondersteuning tijdens uitvoerende werkzaamheden in de stad. Wij noemen enkele voorbeelden ter verduidelijking: Het controleren van een betonstorting in samenwerking met de

aannemer. Een dag te vroeg valt er nog niets te controleren. Een dag te laat kan het niet meer gecontroleerd worden.
Voor een gebruiksinspecteur geldt hetzelfde bij een incidentmelding waarop ter plekke een stookverbod moet worden opgelegd. Dit valt moeilijk te plannen vanuit de centrale locatie.

De OR geeft als een risico hierin mee dat medewerkers elkaar dan minder vaak treffen vanwege langere reistijd en mogelijk het werken vanaf andere locaties dan de standplaats omdat dit dichter bij het werkgebied ligt. Daarnaast voorziet de OR ook knelpunten rondom de bereikbaarheid van het gebied waar iemand werkzaam is. Bouwinspecteurs gaan nu vanaf het stadsdeel op de fiets naar locaties toe. In de nieuwe situatie zal dat minder mogelijk zijn in verband met grotere afstanden. Er zal dus meer gebruik gemaakt van de leenauto's en het OV en er zal meer reistijd nodig zijn voor een deel van de afspraken wat ten koste kan gaan van de productiviteit.
De OR wijst erop dat de structuurwijziging naar clustergebieden impact heeft op het woon-werkverkeer van medewerkers die een andere standplaats krijgen. De OR adviseert om het management de medewerkers zo snel mogelijk hierover persoonlijk te informeren wat de consequenties zijn en welke regelingen van de gemeente Amsterdam hierop van toepassing zijn.

De OR hecht veel waarde aan goede huisvesting voorzien van de benodigde faciliteiten zodat medewerkers in staat worden gesteld om hun werkzaamheden goed uit te voeren. Een belangrijk punt is kennis van het gebied en reistijd om het werk goed en efficiënt te kunnen uitvoeren.

Werken met expertises (teams)en behoudt van kennis

De OR maakt zich grote zorgen over de invulling van expertise teams. Signalen hebben de OR bereikt dat er weinig animo is vanuit medewerkers om het werk te verrichten in een expertiseteam. In het preadvies zijn reeds de aandachtspunten meegegeven over deze meer specialistische insteek, wat ten koste gaat van het allround werk en wat voor medewerkers demotiverend kan werken. De OR adviseert om het management verkennende gesprekken te laten voeren met medewerkers om hen te informeren over 'wat een expertise team is, hoe dat wordt georganiseerd en welke voor- en nadelen gezien kunnen worden . De OR adviseert om daarbij een 'terugkeergarantie' aan te bieden aan medewerkers die de stap wel willen proberen te maken naar een expertteam, maar daar over twijfelen. Bijvoorbeeld door het faciliteren en een proefperiode van 6 of 12 maanden. Daarna volgt een tussentijdse en eind- evaluatie en kan de medewerker terug naar de vorige functie als het werken binnen het expertteam toch niet aan de verwachtingen voldoet van de medewerker.

De OR maakt zich grote zorgen over de 'was-wordt' lijst omdat die grotendeels zijn gebaseerd op oude functieprofielen. De OR is in kennis gesteld dat alleen voor nieuwe/sterk gewijzigde functies er nieuwe functiebeelden zijn geschreven en functiekoppelingen hebben plaatsgevonden. De OR ziet het als een risico dat niet alle functiebeelden zijn herzien/een update hebben gekregen. Om uniform te gaan werken is een actueel profiel een vereiste. Ook wil de OR voorkomen dat medewerkers zich in het plaatsingsproces niet herkennen in het gestelde functiebeeld en beroep/bezwaar gaan aantekenen. Het is de OR hierbij niet om de inschaling te doen maar om de nieuwe organisatie vanaf de start goed neer te kunnen zetten. Dat iedere medewerker een helder beeld heeft van wat er in de functie van je wordt verwacht. De OR vraagt de afdeling P&O om het voortouw te nemen in het updaten van de functiebeelden. De OR wordt graag bij de verdere uitwerking betrokken en ontvangt waar nodig een deeladviesaanvraag in het kader van de WOR artikel 25.lid 1 d/e.

De OR-commissie SBD heeft bij het programmateam aangegeven dat er signalen binnen komen dat niet overal de FIF's zijn ingevuld. De teammanagers hebben de taak gekregen dit in te vullen met medewerkers die andere werkzaamheden doen dan die in het functieprofiel staan. Indien hiervan nog een FIF ontbreekt, kan dit gevolgen hebben voor het plaatsingsproces en mogelijke onjuistheden in de was-wordt lijst (iemand komt niet voor een functie in aanmerking terwijl die wel de werkzaamheden al langer dan een jaar uitvoert). De OR adviseert het management om actief te controleren of alle FIF's zorgvuldig en juist zijn ingevuld en het doel van het formulier duidelijk is bij medewerkers en teammanagers.

Verandering van de cultuur en uniformering werkzaamheden

De OR begrijpt de visie om uniform te gaan werken maar wil ervoor waken dat de procedures het werk gaan belemmeren. Hiermee bedoel wij standaardiseren waar dit kan, bijvoorbeeld standaard formats en teksten in brieven en ruimte geven om maatwerk leveren waar het echt moet. Het is voor de OR nog onduidelijk hoe er geleerd gaat worden van de best practices vanuit de stadsdelen zodat dit meegenomen kan worden naar de nieuwe VTH-organisatie.
Dat er een cultuurverandering gewenst is, komt in het reorganisatieplan duidelijk naar voren maar het is op dit moment onvoldoende duidelijk wat de visie is en hoe het bereikt gaat worden. Wat is de gewenste cultuur die uiteindelijk gaat worden nageleefd en hoe laat het MT VTH aan medewerkers de waardering zien? Op welke wijze worden de teleurstellingen welke zijn ontstaan in de afgelopen jaren bij de doorontwikkeling van de organisatie geaccepteerd, gevoeld en wat wordt er van geleerd?
De OR vindt het belangrijk dat er specifieke aandacht is voor een nieuwe eenduidige manier van aansturing van medewerkers binnen het gebiedscluster en binnen de samenwerking tussen de gebiedsclusters.
Medewerkers van VTH hebben op dit moment een bepaalde autonomie in hun agenda en planning van de werkzaamheden. Medewerkers geven te kennen dat zij dit belangrijk vinden en dat in de nieuwe organisatie deze ruimte er blijft.

3. ***De OR moet er voldoende van overtuigd zijn dat er passende regelingen, ondersteuning en begeleiding zijn voor medewerkers die negatieve gevolgen ondervinden van de verandering.***
   In het principebesluit wordt onder andere aangegeven dat:
   De reorganisatie betrekking heeft op 637,20 FTE die in dienst zijn van de gemeente Amsterdam. Bij onder andere de coördinatoren, afdelingsmanagers en teammanagers is sprake is van sterk gewijzigde of vervallen functies, wat maakt dat zij niet op grond van het principe 'mens volgt werk' kunnen worden geplaatst.

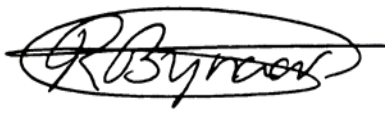
   De OR wijst erop dat de medewerkers, met een sterk gewijzigde of vervallen functie, niet zomaar op een nieuw passende baan terecht komen. Aan de kant van de organisatie ligt een inspanningsverplichting om deze medewerkers succesvol naar een andere baan te begeleiden. De OR adviseert om uw voornemens zoals, 'er is aandacht nodig voor een zorgvuldige begeleiding van de betrokken medewerkers, zowel in het bieden van perspectief op passende functies als in de emotionele impact van deze verandering' verder uit te werken en te concretiseren waardoor deze medewerkers daadwerkelijk voor de reorganisatiedatum op een andere functie zijn geplaatst.

De Ondernemingsraad adviseert, in lijn met het preadvies, positief over de structuurwijziging reorganisatie VHT, mits voldaan wordt aan de voorwaarden van de boven beschreven punten.

Tot slot

In het advies wordt een aantal keer verwezen naar (mogelijke) deeladviesaanvragen. De OR is van mening dat de hoofdlijnen van de organisatiewijziging nu staan maar er nog verschillende onderdelen verder uitgewerkt moeten worden waar vanuit de WOR advies of zelfs instemmingsrecht op kan zitten. De OR-commissie SBD hoopt de goede samenwerking met de projectgroep VTH voort te kunnen zetten zodat de lijnen kort blijven en de (mogelijke) deeladviesaanvragen geen belemmering maar een versterking van het proces gaan vormen om te komen tot een goed functionerende VTH organisatie waarbij medewerkers betrokken blijven bij de besluitvorming en graag onderdeel van willen zijn van de nieuwe organisatie waarbij ze met plezier en vakmanschap hun werk kunnen uitvoeren.
Wij gaan er vanuit u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.

Met vriendelijke groet namens de Ondernemingsraad Gemeente Amsterdam,



Rene Bijnaar, voorzitter
Ondernemingsraad Gemeente Amsterdam



Rob Kling, secretaris
Ondernemingsraad Gemeente Amsterdam