Gemeente Amsterdam

Voordracht voor de College vergadering van 30 juni 2026

Portefeuille: Sociale Zaken

Agendapunt: B28

Tekst van openbare besluiten wordt gepubliceerd

Onderwerp

Kennis nemen van en instemmen met de uitwerking van het besluit tot reorganisatie van de afdeling Amsterdamwerkt! (directie Werk en Participatie).

Het college van burgemeester en wethouders besluit

1. Kennis nemen van en instemmen met de uitwerking van het besluit tot reorganisatie van de afdeling Amsterdamwerkt! zoals beschreven in bijgaand reorganisatieplan waarin:

a. De dienstverlening aan Amsterdammers wordt aangepast met meer aandacht voor werknemersvaardigheden in een gefaseerd traject dat voor veel deelnemers start in de eigen omgeving.
b. Waarin de formatie krimpt van 112,3 naar 80 FTE.
c. Waarin de kosten verder afnemen door het sluiten van een aantal locaties en concentratie van werkzaamheden op de centrale locatie.
d. Uitgangspunten en waarborgen in acht worden genomen zoals intensieve afstemming met en betrokkenheid van de OC, transparantie en waar mogelijk het voorkomen van boventalligheid.

Na het voorlopig besluit door het college krijgt de OR de gelegenheid om advies te geven. Daarna volgt het definitieve besluit.

Kernboodschap

Het college van B en W geeft met dit besluit uitwerking aan haar eerdere besluit van 16 december 2025 tot reorganisatie bij de afdeling Amsterdamwerkt! en het toekennen van de pré-boventalligheidsstatus aan de betreffende medewerkers. Zowel wat Amsterdammers in de bijstand nodig hebben om aan het werk te komen als de vraag van de werkgevers is in de afgelopen jaren veranderd. Veel werkgevers geven de voorkeur aan het zelf opleiden van medewerkers. AmsterdamWerkt verandert hierin mee door zich meer te richten op het versterken van werknemersvaardigheden. Dit zal resulteren in een meer wendbare, kleinere en efficiëntere organisatie. Het college wordt gevraagd om een voorgenomen besluit tot reorganisatie van de afdeling Amsterdamwerkt!

Bestuurlijke achtergrond

De afgelopen jaren is het aantal deelnemers aan de trajecten van Amsterdamwerkt! teruggelopen. Ook bleek dat de trajecten niet altijd goed aansluiten bij de behoeften van de deelnemers en de vraag van de arbeidsmarkt. Het MT en de medewerkers van Amsterdamwerkt! hebben een nieuwe aanpak voor dienstverlening uitgewerkt die beter aansluit bij de behoeften en op de ontwikkelingen ook binnen WPI. De nieuwe aanpak richt zich op het ontwikkelen van werknemersvaardigheden (en minder op vakvaardigheden) en biedt de mogelijkheid om deelnemers tussentijds uit te laten stromen naar een geschikt vervolgtraject. Deze dienstverlening wordt aangeboden in een gefaseerd traject dat voor veel deelnemers start in de eigen omgeving. Werkgevers zijn vaak bereid degenen die over de vereiste werknemersvaardigheden beschikken in dienst te nemen en zelf als werknemer verder te bekwamen.

Het gevolg van deze nieuwe aanpak is dat een aantal trajecten wordt gesloten of samengevoegd. Ook zal de nieuwe aanpak leiden tot een structurele besparing, onder andere door krimp van 112,3 FTE naar 80 FTE en het sluiten van een aantal locaties. Deze ontwikkeling gaat gepaard met een reorganisatie.

Op 16 december 2025 heeft het college van B en W ingestemd met het voornemen tot reorganisatie bij de afdeling Amsterdamwerkt! en het toekennen van de pré-boventalligheidsstatus aan de betreffende medewerkers. Inmiddels hebben meer dan tien medewerkers al een andere functie gevonden binnen of buiten de gemeente. De komende maanden zullen naar verwachting nog minimaal vijf medewerkers uitstromen als gevolg van pensionering of het vinden van een andere functie.

De afgelopen maanden is de uitvoering van de reorganisatie uitgewerkt in het bijgevoegde reorganisatieplan met daarin ook een specificatie van de te verwachten besparing en de te maken frictiekosten.

Aangezien de reorganisatie meer dan twintig werknemers binnen het reorganisatiedomein betreft, ligt de bevoegdheid om hierover te besluiten bij het college (artikel 9A.4 PGA (Sociaal Plan)).

Bestuurlijke prioriteit

Niet van toepassing.

Wettelijke grondslag

Artikel 160, eerste lid, aanhef en onder c, van de Gemeentewet (bevoegdheid college regels vast te stellen over de ambtelijke organisatie van de gemeente, met uitzondering van de organisatie van de griffie);

Artikel 7:669, lid 6, van het Burgerlijk Wetboek (bij cao afwijken van wettelijke regels voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen);

Artikel 9A van de Personeelsregelingen Gemeente Amsterdam (Sociaal Plan Amsterdam).

Artikel 25, Wet op de ondernemingsraden (WOR): adviesrecht van de ondernemingsraad (OR) wat betreft de personele consequenties van de reorganisatie.

Onderbouwing besluit

Ad 1a - Kennis te nemen van en in te stemmen met het voorgenomen besluit tot reorganisatie van de afdeling Amsterdamwerkt! zoals beschreven in bijgaand reorganisatieplan waarin:

a. **De dienstverlening aan Amsterdammers wordt aangepast met meer aandacht voor werknemersvaardigheden in een gefaseerd traject dat voor veel deelnemers start in de eigen omgeving.**

Om goed aan te sluiten bij de Amsterdammer, de arbeidsmarkt en de wensen vanuit de WP organisatie wordt de dienstverlening van AW! aangepast. Momenteel zijn de eerste stappen hierin al gezet. AW past de huidige dienstverlening van oriëntatie passend werk, interne leerstages, voorschakels en specifieke vakinhoudelijke trainingen aan naar een aanbod dat bestaat uit:

- Re-integratietrajecten van maximaal een half jaar verdeeld in drie fases. De re-integratietrajecten richten zich primair op het aanleren van werknemersvaardigheden en aanvullend op vakvaardigheden. De re-integratietrajecten zijn verdeeld in een aantal vakgebieden: Horeca, Techniek (bouw, metaal, elektra & installatietechniek), Groen, Werken op het Water en Dienstverlening/ Facilitair.
- Oriëntatietrajecten van maximaal tien weken die starten in de wijk en na vijf weken continueren op de centrale locatie aan de Van der Madeweg. Doel van deze trajecten is om deelnemers zich te laten oriënteren op werk én om een beeld te vormen van de werknemersvaardigheden en eventuele belemmeringen bij deelnemers.
- Trajecten voor de verschillende doelgroepen zoals jongeren en statushouders.
- Maatwerktrajecten in samenwerking met het Werkcentrum (voorheen WSP) en werkgevers t.b.v. mensen in de uitkering of waar het Werkcentrum middelen voor beschikbaar stelt.

Ad 1b - Kennis te nemen van en in te stemmen met het voorgenomen besluit tot reorganisatie van de afdeling Amsterdamwerkt! zoals beschreven in bijgaand reorganisatieplan waarin:

a. **Waarin de formatie krimpt met circa 30 FTE.**

De afbouw van dienstverlening in combinatie met het werken volgens de nieuwe aanpak heeft tot gevolg dat de inhoud van een aantal functies wijzigt en de formatie afneemt.

De afgelopen maanden zijn nieuwe functieprofielen opgesteld die passen bij de nieuwe aanpak. Deze functieprofielen zijn gekoppeld aan het functiehuis van de gemeente Amsterdam en een onafhankelijke categoriseringscommissie heeft vervolgens de functies gecategoriseerd als een 'ongewijzigde of licht gewijzigde functie' of een 'sterk gewijzigde en nieuwe functie' conform PGA artikel 9A.13. Bij een ongewijzigde of licht gewijzigde functie zullen de huidige medewerkers worden geplaatst of een afspiegeling van de huidige organisatie Bij een 'sterk gewijzigde en nieuwe functie' wordt de medewerker in eerste instantie niet geplaatst. IAls dezen medewerkers belangstelling hebben op een functie die nog niet vervuld is en daarvoor geschiktheid zijn, kunnen zij voor deze functie in aanmerking komen. Op basis van de verwachte instroom aan Amsterdammers en een effectievere inrichting van de trajecten, zijn er in de nieuwe organisatie minder medewerkers nodig in de uitvoerende, de ondersteunende en de leidinggevende functies.

De directie zal er alles aan doen om boventalligheid zoveel mogelijk te voorkomen. Samen met de medewerkers wordt gezocht naar andere functies en worden mogelijkheden geboden zoals detachering, tijdelijke inzet elders en het inzetten van een mobiliteitsadviseur. Mede dankzij de toekenning van de pre-boventalligheidsstatus zijn er al meer dan tien medewerkers in staat geweest om andere functies binnen of buiten de gemeente te vinden. De verwachting is dat uiteindelijk ongeveer 30 medewerkers boventallig zullen worden als gevolg van de wijzigingen.

Ad 1c - Kennis te nemen van en in te stemmen met het voorgenomen besluit tot reorganisatie van de afdeling Amsterdamwerkt! zoals beschreven in bijgaand reorganisatieplan waarin:

a. **De kosten verder reduceren door te concentreren op de centrale locatie en andere en aantal andere locaties te sluiten.**

Door kortere trajecten aan te bieden en door de oriëntatietrajecten in de wijk te laten starten is er geen noodzaak om meerdere eigen locaties te hebben. Vanwege de bereikbaarheid voor Amsterdammers en de goede combinatie van praktijkruimtes, leslokalen en kantoorplekken is ervoor gekozen om het pand aan de Van der Madeweg als centrale locatie te blijven gebruiken en onder meer de locatie Bornhout te sluiten. Ook worden kosten bespaard door o.a. het krimpen van het eigen wagenpark.

Ad 1d - Kennis te nemen van en in te stemmen met het voorgenomen besluit tot reorganisatie van de afdeling Amsterdamwerkt! zoals beschreven in bijgaand reorganisatieplan waarin:

a. **Uitgangspunten en waarborgen in acht worden genomen zoals intensieve afstemming met en betrokkenheid van de OC, transparantie en waar mogelijk het voorkomen van boventalligheid.**

Bij de totstandkoming van dit plan is een aanpak gehanteerd, passend bij hoe ook gewerkt zal worden in de nieuwe organisatie. Onder andere de volgende criteria zijn hierbij relevant:

Betrokkenheid, transparantie en tempo*:* Medewerkers en andere belanghebbenden bij de reorganisatie zijn actief betrokken geweest bij het ontwikkelen van de nieuwe aanpak met het werken in fases. Ook heeft een groep medewerkers de nieuwe functieprofielen beoordeeld en zijn de profielen aangepast.

Het afgelopen jaar zijn er meerdere medewerkersbijeenkomsten geweest waarin informatie werd gedeeld over de voortgang en waar mogelijk het effect van de plannen op de verschillende rollen. Ook zijn medewerkers geïnformeerd over het reorganisatieproces en wat dit voor hen betekende. Naast deze bijeenkomsten is er een intranetsite waar alle beschikbare informatie over de reorganisatie voor medewerkers toegankelijk is.

Na het collegebesluit op 16 december 2025 is er tempo gemaakt met het uitwerken van functies, de organisatiestructuur en de uitwerking van het aanbod inclusief de vertaling naar streefcijfers. Daarmee houden we de periode van onzekerheid voor medewerkers zo kort mogelijk. In deze periode is er intensief en goed samengewerkt met de OC.

Mobiliteitsbeleid en boventalligheid: De Directie draagt zorg voor medewerkers die hun baan verliezen. In het hele traject is duidelijk geweest dat de personele capaciteit gaat afnemen. Daarom is vanaf het collegebesluit in december 2025 ingezet op maximaal gebruik van de pre-boventalligheidsregeling. Verschillende mobiliteitsbijeenkomsten zijn georganiseerd in samenwerking met het Carrière-centrum om de kansen van onze collega's op de interne en externe arbeidsmarkt te vergroten. Ook is medewerkers de kans geboden om met collega's van het Carrière–centrum op zoek te gaan naar een nieuwe functie. Tot op heden zijn een tiental collega's uitgestroomd naar een andere baan en/of pensioen. De verwachting is dat tot de start van de reorganisatie er nog minimaal vijf medewerkers uitstromen naar een andere baan of pensioen.

We doen er dan ook alles aan om goed voor onze medewerkers te zorgen en boventalligheid te voorkomen. Mocht dit toch het geval zijn, dan ontvangt de medewerker volop ondersteuning van de leidinggevende en het mobiliteitscentrum. De definitieve omvang van boventalligheid zal pas bekend zijn na afronding van het plaatsingsproces.

Continuering van de dienstverlening

Tijdens de voorbereiding en de implementatie van de organisatieverandering zal de dienstverlening aan Amsterdammers zo goed mogelijk doorgaan. Wel is ervoor gekozen om bepaalde trajecten met weinig deelnemers versneld af te bouwen om zo capaciteit beschikbaar te houden voor de andere trajecten.

Duurzaamheid

Niet van toepassing. Het voorgenomen besluit betreft een reorganisatie.

Participatie

De reorganisatie van Amsterdam Werkt! betreft de bedrijfsvoering. Daarom is burgerparticipatie niet aan de orde.

Financiële onderbouwing

Consequenties gedekt? Ja
Overige toelichting
Tabel: Financiële consequenties van de beslispunten

BATEN						
	Product	I/S	Jaar T	Jaar T+1	Jaar T+2	Jaar T+3
Totaal (x 1.000)			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
LASTEN						
	Product	I/S	Jaar T (= 2026)	Jaar T+1	Jaar T+2	Jaar T+3
Personele lasten		S	€ 455 -/-	€ 3.382 -/-	€ 3.308-/-	€ 3.223 -/-
Werkbrigade		S	€ 839 -/-	€ 968 -/-	€ 968 -/-	€ 765 -/-
Locatie Bornhout		S	€ 0	€ 347 -/-	€ 347 -/-	€ 347 -/-
Overige posten		S	€ 0	€ 256 -/-	€ 256 -/-	€ 256 -/-
Frictiekosten		I	€ 300	€ 2.550	€ 750	€ 0
Totaal (x 1.000)			€ 994 -/-	€ 2.403 -/-	€ 4.129-/-	€ 4.591-/-

Overige toelichting:

In bovenstaande tabel brengen we de structurele bezuinigingen cijfermatig in beeld en schetsen we de eenmalige, incidentele frictiekosten. De frictiekosten bestaan vooral uit de kosten van boventalligheid van personeel. Deze kosten worden nu gedekt uit de begroting van directie Werk en Participatie.

Conclusie
De genoemde beslispunten in de voordracht hebben wel financiële consequenties en deze zijn reeds geraamd in de begroting (100% dekking).

Communicatie

Binnen de gemeente: Opnemen in de te publiceren besluitenlijst. De medewerkers van Amsterdamwerkt! zullen actief worden geïnformeerd en begeleid bij de mogelijkheden die dit besluit hen biedt.

Buiten de gemeente: Opnemen in de te publiceren besluitenlijst.

Documenten

Registratienr.	**Naam**

AD2026-037160	College van B&W Voordracht (pdf)
AD2026-037210	Reorganisatieplan Amsterdamwerkt! (bestuursmap).pdf (pdf)
AD2026-037493	Advies (pdf)

Behandelend ambtenaar (naam, telefoonnummer en e-mailadres)

Cindy Ooms – Elsnerus, 06 18526795, C.Elsnerus@amsterdam.nl (Directie Werk en Participatie)

Besluit college van burgemeester en wethouders

Conform besloten, voorts wordt de portefeuillehouder gemachtigd
tot het maken van tekstuele wijzigingen