Gemeente Amsterdam

Reorganisatieplan Directie Vergunningen, Toezicht en Handhaving

Versie november 2025

Bestuurlijke en managementsamenvatting 5
1. Aanleiding en reorganisatiedomein 11
1.1. Aanleiding en noodzaak voor de verandering 11
1.2. Huidige organisatiestructuur 13
1.3. Reorganisatiedomein 14
2. VTH als aparte directie 15
2.1. Introductie 15
2.2. Missie, doelstellingen en kerntaken VTH 15
2.3. Kernwaarden en cultuur 16
2.4. Consequenties voor de organisatie 17
3. Inrichting van de VTH-organisatie 20
3.1. Toetsingskader 20
3.2. Gemaakte keuzes in de hoofdstructuur 21
3.3. Toetsing aan toetsingskader 23
3.4. Bijdrage aan het verbeterpotentieel 26
3.5. Aandachtspunten nieuwe directie VTH 27
4. Opgavegerichte-inrichting van de VTH-organisatie 29
4.1. Basisinrichting van de organisatie 29
4.2. Producten verdeeld naar Bouw en Gebruik 30
5. Gebiedsgerichte-inrichting van de VTH-organisatie 33
5.1. Basisinrichting van de VTH-afdelingen 33
5.2. Clustering van de gebieden 34
6. Functionele-inrichting van de VTH-organisatie 36
6.1. Basisinrichting van de VTH-afdelingen 36
6.2. Inrichting van de vergunningenteams 36
6.3. Inrichting van de toezichtteams 37
6.4. Inrichting van de teams juridisch 38
6.5. Inrichting van de administratieve teams 39
7. Inrichting en positionering van expertiseteams 41
7.1. Positionering van de expertiseteams 41
7.2. Bestaande expertiseteams Brandveiligheid, Prostitutie & BIBOB 41
7.3. Inrichting expertiseteams Wonen, Water en Evenementen 42
8. Verandering in functies in de nieuwe VTH-organisatie 48
8.1. Managementassistenten 48
8.2. VTH Regisseur en huidige adviseursfunctie 48

8.3. Coördinatoren 49
8.4 Financieel Administratief Medewerker 50
9. Gecentraliseerde RAP-afdeling 51
10. Samenwerking 53
10.1. Binnen VTH 53
10.2. Bestuur en stadsdelen 55
10.3. Ketenpartners en overige stafafdelingen 56
11. Ontwikkelopgaven en vervolg 58
11.1. Ontwikkelopgaven 58
12. Personele paragraaf 60
12.1. Reorganisatie VTH 60
12.2. VTH Functieboek 61
12.3. Categorisering functies 61
12.4. Was-wordt-lijst 63
12.5. Plaatsingsproces en -procedure 64
12.6. Belangstellingsproces en -procedure 67
12.7. Personele peildata 67
12.8. Boventalligheid 67
13. Financiële paragraaf 69
13.1. Formatie en dekking kosten nieuwe organisatie 69
13.2. Risico's 70
13.3. Frictiekosten 71
14. Participatie en communicatie 72
14.1. Participatie tijdens het ontwerpproces 72
14.2. Communicatie 74
14.3. Participatie OR, OR-Commissie SBD en OC 76
14.4. Participatie stadsdeelorganisaties 78
15. Besluitvormingsproces 79
16. Planning en organisatie van de implementatie 80
16.1. Inrichting Pre-implementatiefase 80
Bijlagen 83
A. Functieboek VTH 83
B. Was Wordt Lijst op functieniveau 84
C. Geïdentificeerde ketenpartners 85
D. Uitwerking samenwerkingsinstrumenten 87
E. Beantwoording ongevraagd preadvies OR-Commissie SBD – November 2024 91

F. Beantwoording Preadvies OR Commissie - Juli 2025 100
G. Beantwoording advies OR - november 2025 108
H. Reactie voorzitter Portefeuilleoverleg VTH RO 112
I. Communicatieplan 114
J. Participatie in de stadsdelen 117
K. Wijzigingen Reorganisatieplan 129

Bestuurlijke en managementsamenvatting

Alles wat wij 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 Weesp.

Om beter uitvoering te geven aan deze taken, opgaven en ambities is een andere inrichting en aansturing noodzakelijk: één directie VTH die zich organiseert rondom de opgaven van de stad en uitdagingen voor VTH. De nieuwe VTH-organisatie wordt een aparte directie binnen het cluster Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening. Naast de focus op stedelijke opgaven kenmerkt een belangrijk deel van de VTH taken zich door een gebiedsgericht karakter. Kennis van een gebied en samenwerking met teams binnen de stadsdelen is daarom van essentieel belang voor het succes van de nieuwe organisatie. In dit reorganisatieplan wordt de noodzaak voor deze reorganisatie onderbouwd en de beoogde organisatie beschreven. De beoogde reorganisatiedatum is 1 juni 2026.

Hoofdambities Directie VTH
In de huidige samenwerking tussen VTH-afdelingen binnen de stadsdelen staan drie ambities centraal: uitstekende dienstverlening, sterk vakmanschap en betrokken werkgeverschap. Deze uitgangspunten worden ook in de nieuwe VTH-organisatie voortgezet en verder versterkt.

Uitstekende dienstverlening betekent onder andere dat Amsterdammers en Weespers weten waar zij aan toe zijn. VTH toont zich een betrouwbaar overheidsonderdeel met toegankelijke en voorspelbare dienstverlening en heldere communicatie over vergunningen, toezicht en handhaving.

Sterk vakmanschap houdt onder andere in dat medewerkers beschikken over actuele kennis van wet- en regelgeving, elkaars deskundigheid benutten en van elkaar leren. VTH spiegelt zich ook aan andere afdelingen binnen de gemeente en onderzoekt succesvolle aanpakken in andere steden.

Betrokken werkgeverschap vertaalt zich onder andere in een werkomgeving waar ontwikkeling en werkplezier centraal staan. Medewerkers krijgen de ruimte om hun talenten in te zetten, opleidingen te volgen en loopbaanstappen te maken. Leidinggevenden geven coachend en resultaatgericht leiding, met aandacht voor groei en eigenaarschap.

Knelpunten
Eerdere initiatieven richtten zich op het verbeteren van processen en dienstverlening, maar de onderliggende knelpunten bleken hardnekkig. De genoemde ambities en verbeter projecten bleken onvoldoende realiseerbaar. Dit heeft geleid tot het in kaart brengen van de belangrijkste knelpunten in de huidige organisatie. Vervolgens is geconstateerd dat de knelpunten niet enkel opgelost kunnen worden met wijzigingen in de cultuur of de besturing van VTH, maar dat ook een structuurwijziging nodig is.

De knelpunten zijn vertaald naar ontwerpcriteria voor de nieuwe organisatie:
- Werken aan en vanuit integrale opgave.
- Versterken implementatiekracht.
- Capaciteit flexibel inzetbaar.
- Verminderen van de coördinatielast (centraal en lokaal).

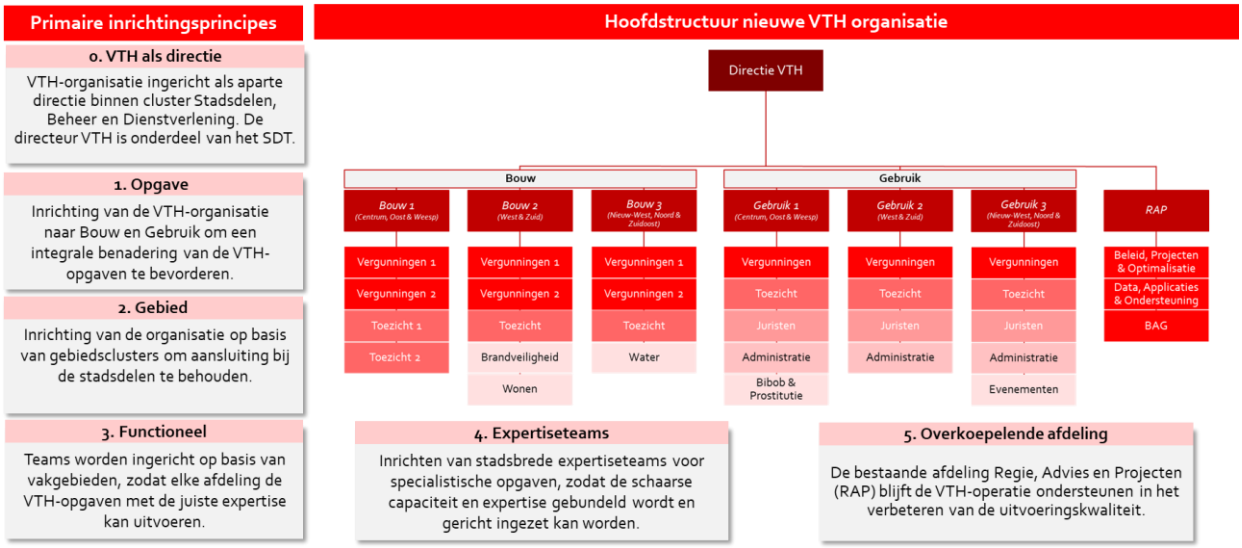
Tegelijkertijd zijn er drie belangrijke randvoorwaarden geformuleerd die niet verloren mogen gaan in het nieuwe ontwerp:

- Nabijheid van bestuur
- Passend bij de bestuurlijke mandaten
- Efficiënte oplossingen

Door de VTH-organisatie anders in te richten en meer centraal te organiseren, is het mogelijk om bestaande knelpunten op te lossen en toekomstige verbeteringen mogelijk te maken. Om tot de inrichting te komen die voldoet aan de ontwerpcriteria is een *reorganisatie* nodig. Deze structuurwijziging is een essentiële stap om gestelde doelen te bereiken.

De nieuwe VTH-organisatie geschetst
De hoofdstructuur is ontworpen zodat de VTH-teams, oorspronkelijk verspreid over zeven stadsdeelorganisaties, zijn samengevoegd onder één directie (zie plaat hieronder).

Afbeelding 1. *Hoofdstructuur van directie VTH inclusief inrichtingsprincipes*



De indeling van de nieuwe VTH-organisatie is gebaseerd op drie opeenvolgende inrichtingsprincipes. Het eerste inrichtingsprincipe is dat de opgaven centraal worden gesteld wat betekent dat de organisatie is ingericht rondom de hoofdportefeuilles Bouw en Gebruik.
Bij Bouw worden primair vergunningen behandeld en toezicht gehouden op basis van de Omgevingswet, verordening op het Binnenwater en Huisvestingsordening. Bij Gebruik worden primair vergunningen behandeld en toezicht gehouden op basis van de Algemene Plaatselijke Verordeningen (APV), Omgevingswet, Alcoholwet en Wet op de kansspelen.
Daarnaast zijn er expertiseteams gevormd voor specialistische opgaven met een stedelijke of vakinhoudelijke focus.

Vanwege het grote belang dat wordt gehecht aan de verbinding met het gebied is dit het tweede indelingsprincipe geweest. Op basis van deze eerste twee principes zijn de afdelingen van de VTH-directie vormgegeven. Ten slotte is er voor de teamindeling een functioneel inrichtingsprincipe gebruikt, waarmee de vakinhoudelijke expertise wordt geborgd en wordt ingezet op verdere ontwikkeling binnen de teams.

Gebiedsclusters
Na de primaire indeling op opgaveniveau is VTH onderverdeeld in gebiedsclusters (zie hieronder). De opgave van stadsdelen over de VTH-disciplines heen is daarbij in het ontwerp doorslaggevend geweest: Stadsdelen met dezelfde opgaven worden samengevoegd. Hierbij wordt VTH ingericht naar de integrale opgave, waarbij de interne keten wordt versterkt doordat een afdeling haar kennis en kunde optimaal inzet en werkt aan dezelfde bestuurlijke gevoeligheden.

Tabel 1. *Gebiedsclusters en onderliggende argumentatie*

Gebiedscluster	Specifieke argumentatie
Centrum Weesp Oost	Centrum en Weesp hebben vergelijkbare bebouwing met historische monumentale panden. Oost is een divers stadsdeel met zowel bestaande als nieuwbouw. De inwoners van Centrum, Weesp en Oost zijn betrokken en er is veel bewonersparticipatie. Er is gelijkwaardigheid in de opgaven, zoals bouwdynamiek, monumenten, horeca en evenementen. Weesp maakt onderdeel uit van Oost in de bredere stadsdeelorganisatie, waardoor de gebiedsclustering voor VTH bijdraagt aan de samenhang met andere stadsdeelorganisaties.
West Zuid	Zuid en West liggen rondom het centrum en vertonen vergelijkbare bebouwing, met deels bestaande en deels nieuwbouw. Beide stadsdelen hebben een gemengde bevolkingssamenstelling, en er is veel bewonersparticipatie. Er is gelijkwaardigheid in de opgaven, zoals bouwdynamiek, horeca, gebouwkwaliteit, overlast door evenementen en water.
Noord Nieuw-West Zuidoost	Noord, Zuidoost en Nieuw-West hebben vergelijkbare bebouwing, voornamelijk naoorlogs en recent, met weinig monumentale panden. Ze beschikken ook over buitengebieden. De opgaven zijn gelijkwaardig, zoals nieuwbouw, woningvoorraad (onder andere kamerhuur en splitsing), en gelijkwaardige evenementen.

Er worden *per stadsdeel specifieke aanspreekpunten* (in de vorm van een functie als VTH Regisseur) binnen de nieuwe VTH-organisatie aangewezen, zodat de directe lijnen naar individuele stadsdelen behouden blijven. Dit draagt bij aan werken aan en vanuit de integrale opgave en nabijheid van bestuur.

Over de personele gevolgen
De reorganisatie van de VTH-organisatie vloeit voort uit een nieuw organisatieontwerp en heeft daarmee arbeidsrechtelijke gevolgen. De reorganisatie betreft de samenvoeging van alle VTH-afdelingen binnen de zeven stadsdeelorganisaties tot één centrale directie VTH. Op de reorganisatie is het Sociaal Plan Amsterdam (SPA) van toepassing.

Reorganisatiedomein
Het reorganisatiedomein van dit reorganisatieplan betreft alle VTH-afdelingen van de zeven stadsdeeldirecties, inclusief de afdeling Regie, Advies en Projecten (RAP) dat formeel onder Stadsdeel Centrum valt. Alle managers en medewerkers zijn bij de organisatieontwikkeling betrokken.

Binnen de stadsdelen zijn er werkzaamheden die weliswaar samenhangen met de VTH-taken, maar buiten het formele reorganisatiedomein vallen, zoals de afhandeling van WOO-verzoeken en klachten. De capaciteit voor deze taken blijven onderdeel van de stadsdelen, waarbij er werkafspraken worden gemaakt over inzet en samenwerking m.b.t. het VTH-deel van deze werkzaamheden. De impact en verdeling van staffuncties P&O, communicatie en financiën loopt via de eigen directies.

In 2019 zijn de binnenwatertaken overgedragen van Waternet aan de gemeente Amsterdam, en is het programma Varen gestart. Destijds is afgesproken dat de taken op termijn in de reguliere organisatie worden ondergebracht. In 2024 is besloten om, na verdiepende gesprekken, de werkzaamheden te verdelen over V&OR en VTH (Stadsdeel Centrum). Per 1 oktober 2025 zijn de teams Vergunningen en Juridische Zaken ondergebracht bij de afdeling VTH van Stadsdeel Centrum. Daarmee vallen deze medewerkers eveneens onder het reorganisatiedomein van de nieuwe directie VTH.

Personele gevolgen
De samenvoeging van de VTH-afdelingen heeft gevolgen voor medewerkers, met name als gevolg van wijzigingen in structuur, werkwijze en locatie. Medewerkers kunnen te maken krijgen met een nieuwe leidinggevende, het vervallen of veranderen van hun functie, een andere werklocatie en een gewijzigde teamsamenstelling. Ook de onderlinge samenwerking tussen teams verandert.

De ontwerpkeuzes voor de nieuwe organisatie hebben invloed op de diversiteit van de werkzaamheden van medewerkers. Dit komt door de organisatorische verdeling in de portefeuilles Bouw en Gebruik, waarbij de meeste medewerkers zich gaan richten op één van beide gebieden. Er zijn expertiseteams ingericht die zich richten op een specifieke opgave (zoals Wonen, Water, Evenementen). De combinatie van portefeuilleverdeling en thematische specialisatie zorgt voor een scherpere taakafbakening, maar beperkt de brede inzetbaarheid die voorheen meer aanwezig was.

Medewerkers binnen de gebiedsclusters gaan meerdere stadsdelen bedienen. Dit kan leiden tot meer reisbewegingen en vraagt van hen om te schakelen tussen verschillende lokale contexten. Daarnaast kan deze verandering invloed hebben op het gevoel van binding en identiteit. Waar medewerkers voorheen onderdeel waren van een specifieke stadsdeelorganisatie, vraagt de nieuwe structuur om het ontwikkelen van een gezamenlijke VTH-identiteit die stadsdeeloverstijgend is en waarbij lokale kennis van groot belang blijft.

Het vervallen van functies heeft directe impact op de betrokken medewerkers. De onduidelijkheid over hun toekomstige plek in de organisatie kan onzekerheden oproepen. Het verdwijnen van deze functies heeft ook invloed op de verantwoordelijkheden van andere functies, zoals taken en rollen die voorheen door coördinatoren of adviseurs werden opgepakt. 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.

Medezeggenschap
Gedurende het gehele reorganisatieproces is de stem van medewerkers actief en structureel meegenomen. De kennis en ervaring van collega's binnen de organisatie zijn actief benut bij het vormgeven van een toekomstbestendige en diverse VTH-organisatie. Medewerkers uit alle lagen van de organisatie hebben via ontwerpteams een actieve rol gespeeld in het ontwerp van de nieuwe structuur.

Een belangrijke rol is daarbij vervuld door de (werkgroep van) de OR-commissie SBD (Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening). Hun betrokkenheid en inzet zijn van grote waarde geweest. De commissie heeft zich gedurende het hele proces actief opgesteld en een stevige verbinding met de OC's en achterban weten te behouden. Dit heeft ertoe geleid dat het programmateam voortdurend waardevolle signalen, inzichten en aandachtspunten uit de organisatie heeft kunnen meenemen in de verdere uitwerking, communicatie en besluitvorming.

Na de presentatie van de grofstructuur (vlak voor het zomerreces van 2024) heeft de OR-commissie een achterbanraadpleging georganiseerd. Dit heeft geleid tot een ongevraagd preadvies aan het programmateam. In dit advies werden met name wensen tot verbetering geuit over de zorgvuldigheid van het proces, het behoud van kennis uit de stadsdelen en het belang van heldere communicatie. Deze punten zijn serieus genomen en verwerkt in het reorganisatieplan. Het preadvies heeft op die manier bijgedragen aan een betere borging van kwaliteit en zorgvuldigheid binnen het traject.

Een formele stap vooruitlopend op het voorgenomen besluit van het college over de reorganisatie is het vragen van een preadvies over de personele gevolgen. Op 14 juli heeft de OR Commissie SBD haar preadvies gegeven over het reorganisatieplan Directie VTH (versie 24 juni 2025). Samen met het eerdere ongevraagde advies vanuit de OR-commissie heeft het preadvies geleid tot aanscherping van het reorganisatieplan.
Na het voorgenomen besluit van het college op 9 september, is de formele adviesaanvraag ingediend bij de Ondernemings Raad. Op 10 november heeft de Ondernemingsraad haar advies verstuurd waarin zij aangeeft de reorganisatie van VTH naar een directie met de daarbij behorende consequenties en personele gevolgen te steunen.

Functieboek en categorisering van functies
Voor de nieuwe directie VTH is een functieboek opgesteld. Een deel van de functies wijzigt niet of nauwelijks en is als zodanig ingedeeld in categorie 1. Er zijn vijf nieuwe functies opgesteld en twee zijn er dusdanig gewijzigd dat er bij deze zeven functies sprake is van een categorie 2. Dit geldt voor de functies directeur VTH, manager VTH, Teamleider VTH, VTH Regisseur, Directiesecretaris, Financieel Administratief Medewerker, Vergunningverlener Gebruik Expert.
Daarnaast komen drie bestaande functies te vervallen, namelijk de coördinator, medewerker secretariaat en adviseur/projectleider. Binnen de nieuwe organisatie wordt de directeur VTH als sleutelfunctie ingericht, ook wel categorie 0 genoemd in het sociaal plan.

Boventalligheid
Uitgangspunt van de VTH-reorganisatie is dat boventalligheid zoveel mogelijk wordt vermeden en dat de huidige medewerkers in vaste dienst geplaatst worden in een functie in de nieuwe organisatie. Dit kan hun huidige functie zijn of een gewijzigde of nieuwe functie. Ook is afgesproken dat medewerkers boven formatief geplaatst kunnen worden om boventalligheid te voorkomen. Het afgelopen jaar is het MT terughoudend geweest met het werven van personeel op managementfuncties, zodat het aantal medewerkers dat in aanmerking komt voor plaatsing, niet onnodig wordt uitgebreid. Vacante managementposities zijn de afgelopen periode om die reden enkel tijdelijk ingevuld.

Financieel
De reorganisatie van VTH vindt budgetneutraal plaats. Het bestaande budget van de zeven VTH-afdelingen binnen de stadsdelen wordt overgeheveld naar de nieuwe VTH-directie.
Voor de inrichting van de directiefunctie binnen de nieuwe structuur wordt aanvullend budget beschikbaar gesteld. Deze middelen worden gezamenlijk geleverd door de stadsdelen. Door deze aanpak wordt de reorganisatie zorgvuldig financieel ingepast, zonder structurele meerkosten voor de gemeentelijke begroting.

Implementatie
De implementatie van de nieuwe organisatiestructuur vindt gefaseerd plaats en bestaat uit twee hoofdperioden.

Pre-implementatiefase (september t/m mei 2026)
Deze voorbereidingsfase staat in het teken van het vertalen van het reorganisatieplan en de gemaakte ontwerpkeuzes naar concrete inrichting van de aansturing, samenwerking en strategische en tactische processen binnen de nieuwe directie VTH. Ook vindt in deze fase de benodigde afstemming plaats met de centrale en lokale besturen. Het doel is om bij de formele livegang een stevige basis te hebben waarop doorlopend verder gebouwd kan worden.

Implementatiefase (vanaf 1 juni 2026)
Op 1 juni 2026 staat de formele start van de nieuwe organisatie gepland. In deze fase wordt de inrichting operationeel: medewerkers en teams gaan daadwerkelijk werken volgens de nieuwe structuur. De aandacht ligt op het zorgvuldig begeleiden van deze overgang, het signaleren en oplossen van knelpunten, het versterken van samenwerking en leiderschap en het inrichten van een werkende PDCA-cyclus. Daarmee wordt gestuurd op een lerende organisatie waarin ruimte is voor doorontwikkeling en continue verbetering.

1. Aanleiding en reorganisatiedomein

1.1. Aanleiding en noodzaak voor de verandering

Vergunningen, Toezicht en Handhaving (VTH) werkt dagelijks aan een veilige, duurzame en leefbare stad voor Amsterdammers en Weespers. Dit wordt nu uitgevoerd vanuit de zeven stadsdeelorganisaties. VTH'ers zijn betrokken vakmensen, die nauw samenwerken met de stadsdelen en gebieden. De opgaven in de stad waar VTH aan werkt, zijn dynamisch, uiteenlopend en omvangrijk. Om deze diverse opgaven beter te kunnen uitvoeren en ondersteunen, is een andere organisatie indeling van VTH noodzakelijk. Een directie VTH geeft meer daadkracht bij de uitvoering van bestuurlijke opgaven en stedelijke ambities; of het nu gaat om de aanpak van thema's als overlast door horeca en bouwdynamiek of om thema's als een betrouwbare en voorspelbare overheid en dejuridisering. In dit reorganisatieplan wordt de noodzaak tot het centraal organiseren en aansturen van VTH verder toegelicht en de nieuwe organisatie geschetst.

Terugblik: eerdere initiatieven en blijvende knelpunten
Vanaf 2018 werken VTH'ers al steeds intensiever als één VTH. Ook de afdeling Regie, Advies en Projecten is in het leven geroepen om de VTH-afdelingen te ondersteunen. De huidige organisatie kenmerkt zich door een sterke verbinding met het stadsdeel en het gebied. Dit heeft geleid tot de ontwikkeling van stadsdeelspecifieke procesafspraken en expertises. Communicatie, samenwerking en werkafspraken bij stadsdeeloverstijgende thema's zijn vaak minder gestroomlijnd dan binnen het eigen stadsdeel. In de praktijk betekent dit dat het voor komt dat stadsdelen verschillende werkwijzen hanteren en daarmee verschillende afwegingen worden gemaakt, waardoor een aanvraag in stadsdeel X kan leiden tot een ander besluit dan in stadsdeel Y. Dit knelt met de rechtsgelijkheid van de Amsterdammer en Weesper.

Met de komst van de Omgevingswet/ Wkb, maar ook door maatschappelijke veranderingen verandert de rol van VTH en verandert de stad met haar opgaven. Dit vraagt om verder te concretiseren en keuzes te maken. Bijvoorbeeld als het gaat om de regierol, de auditrol en/of de rol van inhoudsdeskundige. Welke specialismes wil VTH wel en niet zelf in huis hebben, wat voert VTH dicht bij het gebied uit en waar is het nodig om door uniformering dezelfde dienstverlening over de gehele stad te bieden?

In de huidige organisatie en samenwerking tussen VTH-afdelingen van de stadsdelen staan uitstekende dienstverlening, sterk vakmanschap en betrokkenwerkgeverschap centraal. Deze hoofdambities worden doorgetrokken naar de nieuwe VTH-organisatie.

Uitstekende dienstverlening

- *VTH levert gelijkwaardige en voorspelbare dienstverlening.*
  Amsterdammers en Weespers weten waar ze aan toe zijn dankzij heldere communicatie over vergunningen, toezicht en handhaving Onze processen en producten zijn voorspelbaar door uniformering, we acteren snel en nauwkeurig, maar bieden ruimte voor maatwerk. We betrekken bewoners en ondernemers actief via publicaties en communicatie en stimuleren participatie.
- *Samenwerkingsgericht en proactief werken*
  We werken proactief aan aanvragen en meldingen en nemen initiatief in toezicht en handhaving. We kijken met een brede blik en stemmen vergunningverlening, toezicht en

handhaving af op de grotere opgaven binnen de stad. We werken samen met stadsdelen, brandweer, politie, Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied en andere ketenpartners.
- *Informatie gestuurd en innovatief*
  We benutten data en digitale technologieën om onze dienstverlening efficiënter, transparanter en toekomstbestendiger te maken. We zijn ervan bewust dat het waarborgen van de menselijke maat daarbij van essentieel belang is.

Sterk vakmanschap
- *Deskundigheid en kennisdeling*
  We blijven ons vakmanschap ontwikkelen en zorgen voor up-to-date kennis van wet- en regelgeving en vertrouwen op elkaars deskundigheid en leren van elkaars expertise. We leren van andere afdelingen binnen Amsterdam en sturen op nauwe samenwerkingen met ketenparners (zoals OOV en de gebieden). We bekijken en leren van aanpakken van andere steden op het gebied van vergunningen, toezicht en handhaving.
- *Werken vanuit de integrale opgave*
  De opgaven van het gebied en de stad zijn het vertrekpunt voor onze inzet en samenwerking. We maken gebruik van integrale adviestafels om besluiten te versnellen en de kwaliteit te verhogen. We maken inzichtelijk hoe wordt bijgedragen aan strategische stedelijke opgaven (zoals woningbouw, energietransitie en veiligheid)

Betrokken Werkgeverschap
- *Een werkomgeving waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen.*
  We bieden medewerkers opleidingsmogelijkheden en loopbaantrajecten en werken vanuit ons talent. Leiderschap binnen VTH is coachend, ondersteunend en gericht op sturen op resultaat, groei en eigenaarschap.
- *Wendbaarheid en capaciteit goed organiseren*
  We zetten onze capaciteit gebied overstijgend in op de opgaven. We zorgen voor een evenwichtige werkverdeling. We brengen specialistische kennis bij elkaar wanneer de opgave daar om vraagt.
- *Een open en veilige werksfeer*
  We stimuleren een cultuur waarin feedback geven en ontvangen vanzelfsprekend is en handelen in lijn met gemaakte afspraken. We zorgen voor een inclusieve werkomgeving waarin iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt. Er is aandacht voor werkgeluk en balans tussen werk en privé.

Vooruitblik: wat is er nodig
Met eerdere initiatieven, waar verbeteringen zijn geïmplementeerd op het gebied van het verder uniformeren van processen en dienstverlening, is er geprobeerd om de uitdagingen binnen de huidige organisatiestructuur op te lossen. Dit heeft echter niet tot voldoende gewenste resultaten geleid. Door de VTH-organisatie anders in te richten en meer centraal te organiseren, is het mogelijk om bestaande knelpunten op te lossen en toekomstige verbeteringen mogelijk te maken. Om tot deze inrichting te komen is een *reorganisatie* nodig. Deze structuurwijziging is een essentiële stap om gestelde doelen te bereiken.

VTH heeft in kaart gebracht wat in de huidige situatie de belangrijkste knelpunten zijn die met het implementeren van een nieuwe organisatiestructuur en manier van samenwerken geadresseerd worden. Zie onderstaande afbeelding voor het overzicht van knelpunten, inclusief voorbeelden.

Afbeelding 2. *Knelpunten binnen de huidige organisatiestructuur*

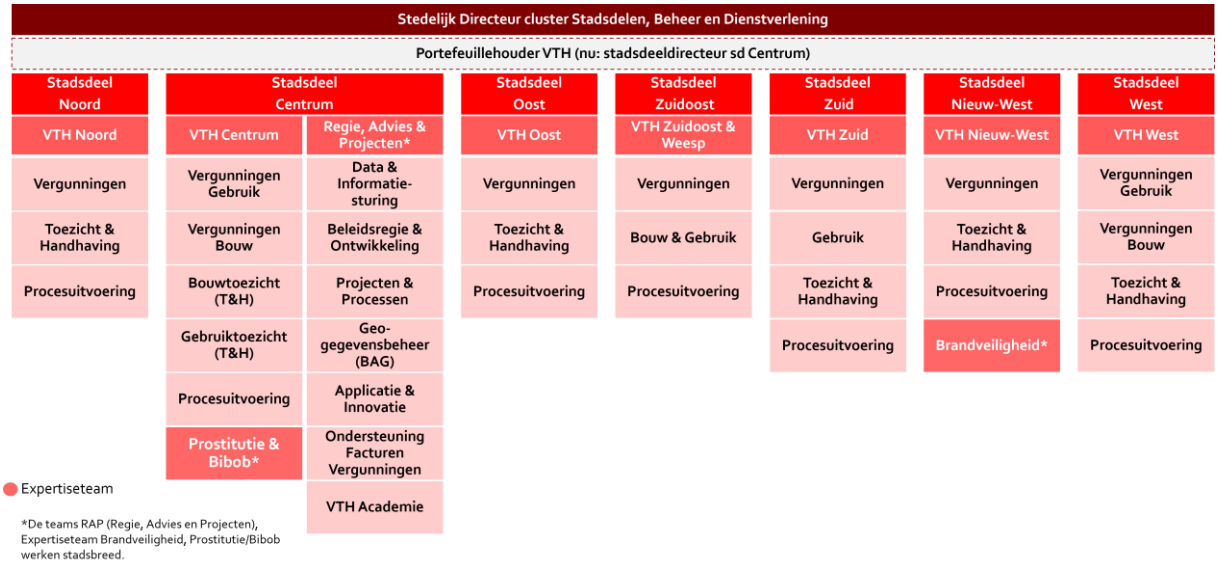


Knelpunt	Toelichting	Voorbeelden
Onvoldoende werken aan en vanuit integrale opgave	Er is onvoldoende zicht op de uitdagingen "buiten", waardoor deze niet adequaat worden vertaald naar interne opgaven. Bovendien ontbreekt er controle op de kwalitatieve bijdrage van VTH aan deze opgaven.	• De gefragmenteerde indeling zorgt voor focus op operationele uitdagingen (vergunningen verlenen, controles uitvoeren) met beperkte koppeling richting de grotere doelstelling (bijv. veiligheid op de evenementen verbeteren). • Gebrek aan integrale blik leidt ertoe dat VTH veel tegelijk doet en prioriteert op urgentie. Opgaven die belangrijk zijn en/of langdurig focus nodig hebben sneeuwen onder.
Ontbreken implementatiekracht	In de huidige structuur ontbreekt een duidelijke hiërarchische lijn, waardoor er geen eenduidige aansturing aanwezig is. Hierdoor ontstaat er ruimte voor eigen interpretatie. Dit vermoeilijkt het uniform doorvoeren van verbeteringen.	• De burger ervaart geen uniforme kwaliteit in dienstverlening vanuit VTH. • Het lukt niet tot zeer moeizaam om projecten of procesverbeteringen succesvol af te ronden. Dit vergt continue representatie van en consensus tussen alle stadsdelen. • Focus op stadsdelen i.p.v. VTH als geheel zorgt ervoor dat bij spanning de gemeenschappelijke afspraken terzijde worden geschoven.
Gebrek aan flexibele inzet capaciteit	De huidige structuur bemoeilijkt effectieve sturing op het uitwisselen van capaciteit, waardoor het lastig is om capaciteit flexibel en tijdig in te zetten waar deze het meest nodig is.	• Beperkt gevoel van één VTH zorgt voor beperkte bereidwilligheid om medewerkers uit te lenen bij fluctuerende werkdruk of acute lokale opgaven. • Gebrek aan afstemming over capaciteit zorgt voor ongelijke werkdrukverdeling binnen VTH. • Beperkte uitwisseling van gebiedskennis vermindert de flexibiliteit in capaciteitsverdeling.
Te hoge coördinatielast	De huidige situatie, waarin het werk over zeven stadsdelen is verdeeld, leidt tot een zware coördinatielast. De samenwerking is niet effectief door de uiteenlopende werkwijzen binnen de stadsdelen.	• Complexe besluitvorming zorgt dat VTH onvoldoende of te laat wordt betrokken bij stads-brede initiatieven. • Door de silo's binnen VTH is er zeer veel afstemming nodig op diverse niveaus om verbinding met andere stadsdelen te realiseren. • Ketenpartners maken afspraken per stadsdeel, wat zorgt voor inconsistentie in de samenwerking.

1.2. Huidige organisatiestructuur

Binnen de huidige organisatiestructuur is de VTH-portefeuille ondergebracht bij de zeven stadsdeelorganisaties en aangestuurd door zeven stadsdeeldirecteuren. De VTH-portefeuillehouder is verantwoordelijk voor de gezamenlijke ontwikkeling van de portefeuille. Regie, Advies & Projecten (RAP) fungeert als stadsbrede afdeling voor VTH, ondersteunend aan de uitvoering van de VTH-processen en de wettelijke beleidscyclus voor de VTH-taken. Deze afdeling valt onder stadsdeel Centrum, maar voert taken uit op stedelijk niveau. Iedere VTH-afdeling, inclusief RAP, wordt geleid door een afdelingsmanager. Het Managementteam (MT) van VTH bestaat uit de afdelingsmanagers en de portefeuillehouder van VTH. Zie onderstaande afbeelding voor een visuele weergave van de huidige organisatiestructuur van VTH.

Afbeelding 3. *[As-is] organogram VTH-portefeuille als onderdeel van de stadsdeelorganisaties*



1.3. Reorganisatiedomein

Het reorganisatiedomein van dit reorganisatieplan betreft alle VTH-afdelingen van de zeven stadsdeeldirecties, inclusief de afdeling Regie, Advies en Projecten (RAP) dat formeel onder Stadsdeel Centrum valt. Alle managers en medewerkers zijn bij de organisatieontwikkeling betrokken:

- VTH Centrum
- VTH Oost
- VTH Zuid
- VTH Nieuw-West
- VTH Noord
- VTH West
- VTH Zuidoost en Weesp
- RAP

Binnen de stadsdelen worden diverse taken uitgevoerd die direct verband houden met de VTH-organisatie, maar buiten het reorganisatiedomein vallen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de afhandeling van WOO-verzoeken en klachten die gerelateerd zijn aan VTH-werkzaamheden. In overleg met het SDT is besloten dat de capaciteit van de WOO- en klachtencoördinatoren onderdeel blijft van de verschillende stadsdelen. Er worden duidelijke samenwerkingsafspraken gemaakt over de werkverdeling en beschikbare inzet voor het VTH-gedeelte van de werkzaamheden. De impact en verdeling van staffuncties P&O, communicatie en financiën loopt via de eigen directies.

Programma Varen

In 2019 zijn de binnenwatertaken van Waternet overgedragen aan de gemeente Amsterdam en is het programma Varen opgericht. Bij de start van het programma is afgesproken dat de taken na verloop van tijd in de reguliere organisatie zouden worden ondergebracht. In 2024 is besloten, na verdiepende gesprekken, dat een verdeling van de werkzaamheden zou plaatsvinden en overgaan naar V&OR en VTH (Stadsdeel Centrum). In het reorganisatieplan van Programma Varen is opgenomen om de teams Vergunningen en Juridische zaken onder te brengen bij de afdeling VTH van stadsdeel Centrum (SDC). Per 1 oktober 2025 zijn de teams Vergunningen en Juridische Zaken ondergebracht bij de afdeling VTH van Stadsdeel Centrum. Hiermee behoren deze medewerkers ook tot het reorganisatiedomein van de nieuwe directie VTH.

2. VTH als aparte directie

2.1. Introductie

Op basis van de geschetste urgentie en ambitie tot verandering is vanaf oktober 2023 een voortraject gestart waarin, samen met medewerkers en teamleiders, drie basisstructuren voor de toekomstige VTH-organisatie zijn uitgewerkt. Dit heeft geleid tot een adviesrapport, op grond waarvan het Stedelijk Directieteam (SDT) op 25 maart 2024 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 plaatsgevonden op basis van de gekozen organisatieprincipes. De nieuwe VTH-organisatie wordt ingericht als een zelfstandige directie binnen het cluster Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening. Een stevige verbinding met de stadsdelen en hun dagelijkse besturen is hierin bepalend voor het succes van de nieuwe inrichting.

2.2. Missie, doelstellingen en kerntaken VTH

De huidige VTH-organisatie heeft een visie en missie gedefinieerd, inclusief belangrijkste doelen en kerntaken. Het geheel wordt geëvalueerd en doorontwikkeld samen met het nieuwe VTH management op het moment dat deze is samengesteld.

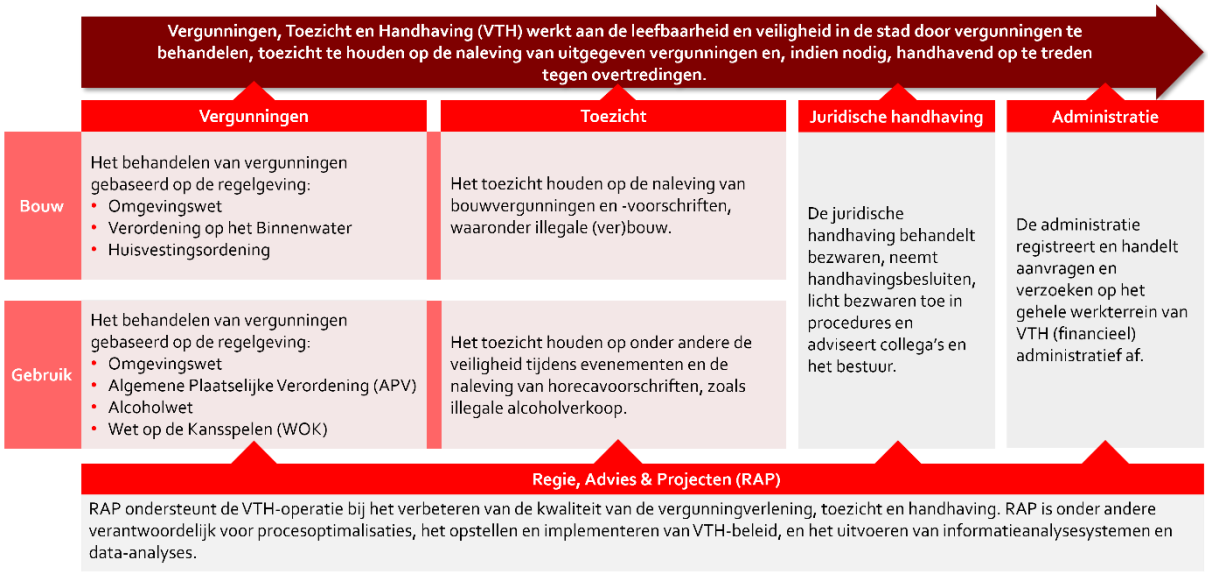
2.2.1 Missie VTH

VTH draagt bij aan een veilige, duurzame, leefbare en gezonde fysieke leefomgeving voor alle Amsterdammers. Wij zorgen ervoor dat de stad zich op een evenwichtige manier ontwikkelt, waarbij de belangen van bewoners, ondernemers en bezoekers in balans blijven. Dit doen we door te waarborgen dat bouwactiviteiten, exploitaties en andere ruimtelijke ontwikkelingen voldoen aan wet- en regelgeving én bijdragen aan de bredere doelen van de stad; een inclusieve, klimaatbestendige en toekomstbestendige leefomgeving. Dit doet VTH straks als één VTH door middel van uitstekende dienstverlening, betrokken werkgeverschap en sterk vakmanschap.

2.2.2 Doel en kerntaken VTH

VTH werkt aan de leefbaarheid en veiligheid in de stad door vergunningen te behandelen, toezicht te houden op de naleving van uitgegeven vergunningen en bestaande situaties en, indien nodig, handhavend op te treden tegen overtredingen. Onderstaande figuur geeft inzage in de kerntaken van de verschillende disciplines die onderdeel uitmaken van de huidige VTH-organisatie.

Afbeelding 4. *Doel en kerntaken van de huidige VTH-organisatie*



2.3. Kernwaarden en cultuur

De structuurwijziging maakt het mogelijk de processen en dienstverlening verder te uniformeren en knelpunten op te lossen. Belangrijk kenmerk van de nieuwe structuur is dat er meer centraal is georganiseerd en dat er een directeur VTH wordt aangesteld. *We worden dus één directie VTH*, een stap die het mogelijk maakt succesvol werk te maken van de volgende kernwaarden:

- *Eén VTH:* We werken, vanuit onze opgave, in verbinding met de stadsdelen, aan een veilige, duurzame en leefbare stad voor bewoners, ondernemers en bezoekers van Amsterdam en Weesp. We zijn een wendbare en daadkrachtige partner voor stadsdelen, andere directies en ketenpartners. We staan in sterke verbinding met stadsdeelbesturen en het college.
- *Samen en flexibel:* Verbinding en samenwerking zijn belangrijk voor ons succes. En we kunnen inspelen op het steeds wisselende werkaanbod.
- *Ontwikkelen en altijd verbeteren:* We bieden een omgeving waarin alle medewerkers zich kunnen ontwikkelen en blijven leren van de feedback van onze burgers en ketenpartners.

Eén VTH

De vernieuwde structuur zorgt ervoor dat de organisatie met elkaar wordt verbonden, waardoor de samenwerking en communicatie tussen de afdelingen en teams wordt versterkt. VTH implementeert een duidelijke hiërarchische lijn met eenduidige aansturing en er worden uniforme werkwijzen ingevoerd. Dit zorgt ervoor dat de hoge coördinatielast die nu wordt ervaren vermindert. VTH richt zich op de integrale opgave voor Amsterdammers en Weespers en levert een zichtbare bijdrage aan een veilige en leefbare stad voor bewoners en bezoekers. Dit doet VTH in samenwerking met bestuurders, partners, bewoners, ondernemers en andere belanghebbenden. Bovendien behoudt VTH voldoende ruimte voor lokaal maatwerk, zodat lokale opgaven ook effectief opgepakt worden. VTH waarborgt uniforme en consistente dienstverlening voor de burger, ondernemer en de bezoeker. Dit zorgt voor een verbeterde afstemming tussen de VTH ambities en de behoeften van deze doelgroepen. Zo weet VTH de juiste prioriteiten te stellen, in afstemming met het college, stadsdeelbesturen en ketenpartners.

Samen en flexibel
De relatie met de stadsdelen en het gebied is belangrijk voor het leveren van het gewenste resultaat. De vernieuwde structuur faciliteert de bestaande sterke relatie met de stadsdelen en het gebied. Dit geldt ook voor de lijn met het dagelijks bestuur, het college en de interne en ketenpartners. De vernieuwde structuur zorgt ervoor dat er uitdagende en aantrekkelijke werkpakketten kunnen worden geboden. Hierbij krijgen medewerkers de ruimte om hun vakmanschap en talenten verder te ontwikkelen, terwijl ze tegelijkertijd hun gebied specifieke kennis blijven vergroten. De vernieuwde organisatie biedt flexibiliteit, waardoor VTH kan sturen op het uitwisselen van capaciteit. VTH werkt samen als één verenigd VTH, waardoor benodigde veranderingen in capaciteit tijdig worden herkend. Hierdoor kan VTH effectief reageren op veranderingen in werkdruk en veranderingen in de omgevingen. Ook kan VTH zo beter de stadsdeel overstijgende hulpvragen coördineren.

Ontwikkelen en altijd verbeteren
VTH faciliteert een doelmatige uitvoering van beleid en processen. In de gecentraliseerde organisatie kan VTH verbeteringen en vernieuwing in het werk slagvaardig implementeren en kan er gestuurd worden op uniformiteit. Dit leidt tot een betrouwbare, rechtvaardige en gelijke dienstverlening voor Amsterdammers en Weespers. En tot het behalen van resultaten op bestuurlijke opgaven en stedelijke ambities. VTH biedt hierbij een omgeving waarin alle medewerkers zich kunnen ontwikkelen en blijven leren van de feedback van burgers en ketenpartners.

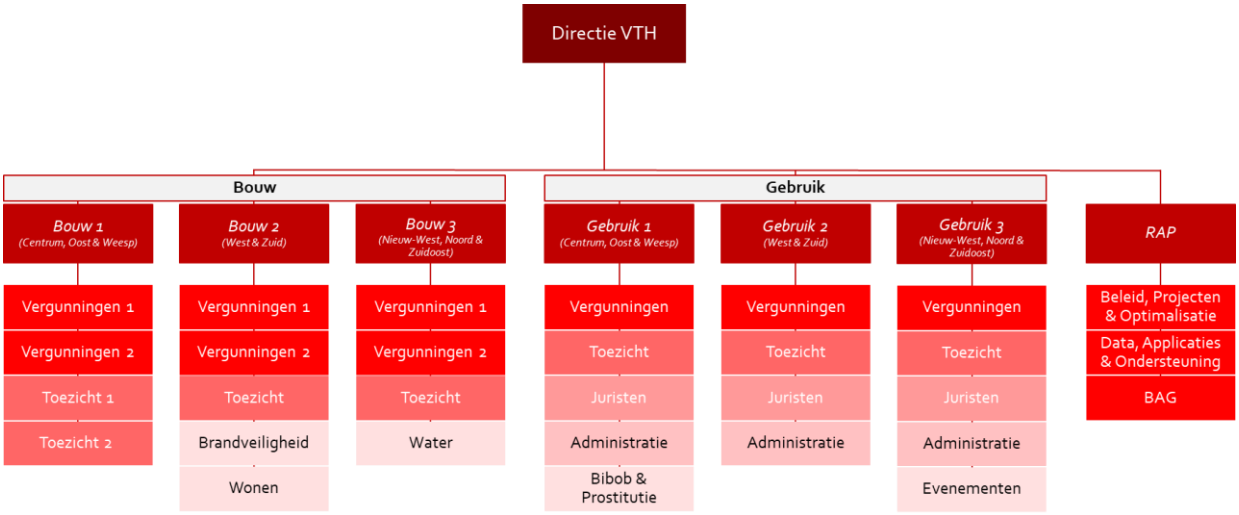
Naast structuurwijzigingen besteedt VTH aandacht aan cultuur en gedrag, omdat deze elementen cruciaal zijn voor het succes van de reorganisatie. De manier waarop VTH werkt en samenwerkt zal immers van doorslaggevend belang zijn voor het succes van de reorganisatie. Belangrijk aandachtspunt daarbij is hoe VTH de sterke verbinding met de stadsdelen, de gebieden en het college behoudt.

2.4. Consequenties voor de organisatie

De reorganisatie van VTH heeft invloed op verschillende aspecten binnen de organisatie. De overgang naar een nieuwe hoofd- en fijnstructuur is een belangrijk onderdeel. De VTH-teams, die momenteel verspreid zijn over de zeven stadsdeelorganisaties, worden samengevoegd in drie gebiedsclusters met een werkverdeling naar de opgaven vanuit de portefeuilles Bouw en Gebruik. Daarnaast zijn er aanpassingen in de aansturing nodig om VTH te positioneren als een sterke en verbindende directie.

2.4.1 Nieuwe hoofdstructuur en fijnstructuur
Er is een hoofdstructuur ontworpen waarbij de VTH-teams, oorspronkelijk verspreid over de stadsdeelorganisaties, zijn samengevoegd onder één directie. Onderstaande afbeelding toont de opbouw van de nieuwe VTH-organisatie.

Afbeelding 5. *Organogram nieuwe VTH organisatie*



In de nieuwe VTH-organisatie staat de opgave centraal en is de organisatie primair ingedeeld naar de portefeuilles Bouw en Gebruik. Er is gekozen om de afdelingen te clusteren op basis van gebieden. Dit heeft geleid tot de vorming van drie gebiedsclusters, 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. De nieuwe hoofdstructuur zorgt ervoor dat de ketenwerkzaamheden, die voorheen over zeven stadsdeelorganisaties waren verdeeld, worden verdeeld in drie gebiedsclusters.

De overgang naar de nieuwe fijnstructuur (zie separate bijlage), die voortvloeit uit de hoofdstructuur, heeft gevolgen voor de medewerkers. 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, de 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.

2.4.2 Aansturing van de directie VTH

De aansturing van directie VTH is gericht op het bevorderen van samenwerking en afstemming tussen de afdelingen en teams, met als uiteindelijk doel het waarborgen van een uniforme en kwalitatief hoogwaardige dienstverlening. Het managementteam van VTH bestaat uit de VTH-directeur, de afdelingsmanagers van de gebieden en de afdelingsmanager van de afdeling RAP. Verder is in de nieuwe organisatiestructuur opgavegericht werken een belangrijk uitgangspunt. Om dit in de dagelijkse praktijk te realiseren en de juiste strategische doelstellingen, prioriteiten en acties te behalen, krijgt opgavegericht werken gerichte aandacht vanuit de aansturing. Tot slot vormt de clustering van gebieden een belangrijke basis voor de nieuwe organisatie. Om gebieden domeinbreed te bedienen, is het van belang dat de afdelingsmanagers van Bouw en Gebruik nauw samenwerken en continu afstemmen. Deze samenwerking is belangrijk voor een geïntegreerde

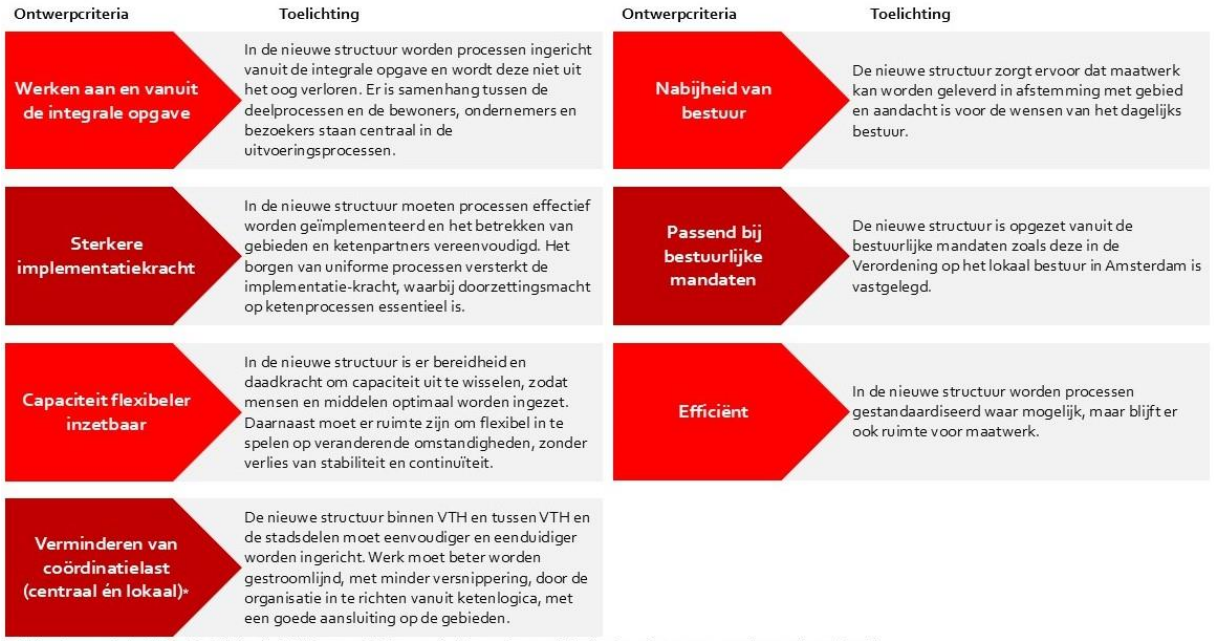
uitvoering van VTH-taken binnen de stadsdelen en bevordert bovendien de samenwerking met de dagelijkse besturen en de stadsdelen zelf.

3. Inrichting van de VTH-organisatie

3.1. Toetsingskader

De knelpunten in de huidige organisatie zijn vertaald naar een toetsingskader. Aan de hand van dit toetsingskader zijn bij iedere stap in het ontwerpproces verschillende inrichtingsvragen afgewogen. Onderstaande afbeelding toont de onderdelen van het toetsingskader voor VTH.

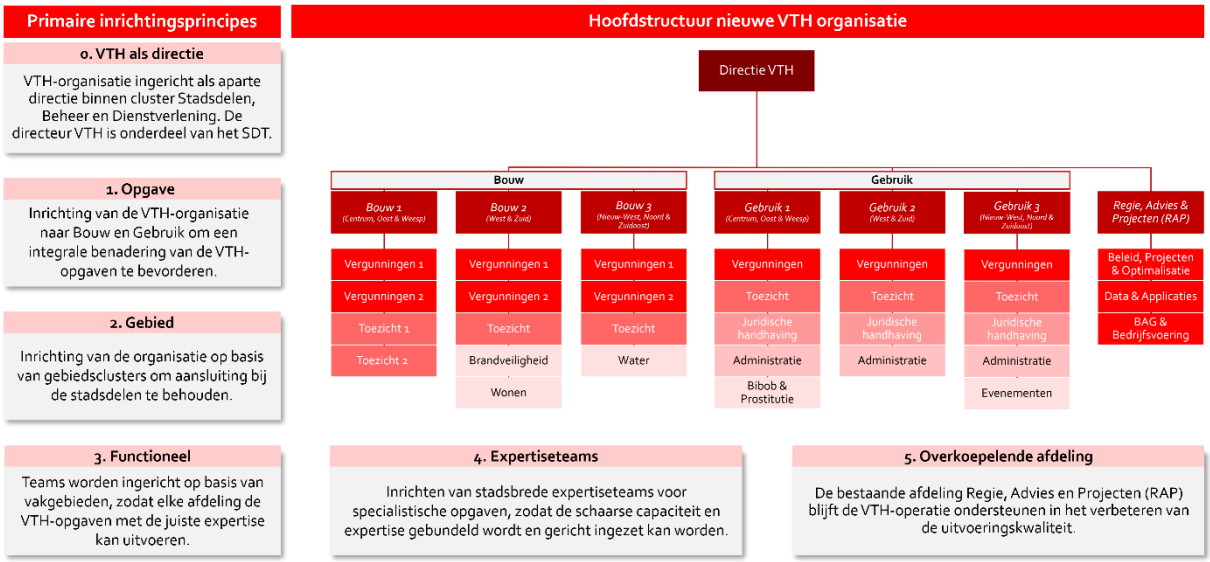
Afbeelding 6. *Toetsingskader voor de nieuwe organisatiestructuur*



** We erkennen dat coördinatie altijd nodig blijft in een politieke organisatie waarin verschillende zienswijzen samen moeten worden gebracht.*

3.2. Gemaakte keuzes in de hoofdstructuur

Afbeelding 7. *Hoofdstructuur van directie VTH inclusief inrichtingsprincipes*



Bovenstaande afbeelding toont de nieuwe organisatiestructuur voor VTH. Deze indeling is gebaseerd op een aantal primaire inrichtingsprincipes. Het eerste inrichtingsprincipe is dat de opgaven centraal worden gesteld wat betekent dat de organisatie is ingericht rondom de hoofdportefeuilles Bouw en Gebruik (inrichtingsprincipe 1 – zie afbeelding 8). Vanwege het grote belang dat wordt gehecht aan de verbinding met het gebied is dit het tweede indelingsprincipe geweest, en is de organisatie ingedeeld naar gebiedsclusters (inrichtingsprincipe 2 – zie afbeelding 9). Binnen de gebiedsclusters wordt onderscheid gemaakt naar functies: Vergunningen, toezicht, juridisch handhaving en administratie (inrichtingsprincipe 3 – zie afbeelding 10). Tot slot zijn er zijn verschillende expertiseteams in stand gehouden en nieuwe ingericht om specialistische kennis en vaardigheden te bundelen en te benutten (inrichtingsprincipe 4 – zie afbeelding 11). Deze teams ondersteunen VTH stadsbreed door specialistische expertise te leveren en kwaliteit van de uitvoering te waarborgen. Regie, Advies & Projecten (RAP) fungeert als separate afdeling voor VTH.

Afbeelding 8. *Inrichtingsprincipe 1 – Opgavegerichte inrichting*



Opgavegerichte inrichting

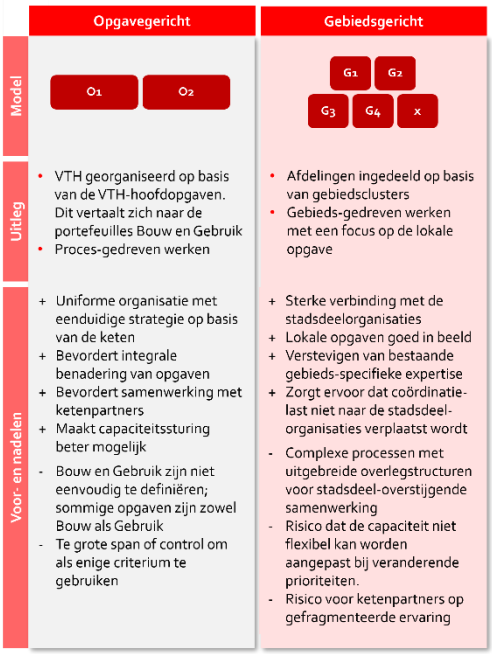
Er is gekozen voor een primaire organisatie-inrichting op basis van de hoofdopgaven van VTH. Dit vertaalt zich naar een verdeling naar de portefeuilles Bouw en Gebruik omdat:

- Deze portefeuilles vastgesteld zijn rondom de hoofdopgaven en duidelijk te onderscheiden processen hebben;
- Dit een integrale benadering van de VTH-opgaven bevordert;
- Er ruimte ontstaat voor een gebiedsgerichte focus;
- De samenwerking met ketenpartners wordt versterkt doordat deze ook naar portefeuille kunnen worden onderscheiden.

De andere inrichtingen zijn afgevallen:

- Een functionele inrichting brengt het risico met zich mee dat er silo's ontstaan, waardoor de integrale opgaven en de verbinding met de stadsdelen uit het oog raken;
- Een volledig opgavegerichte structuur, ingedeeld naar een verscheidenheid aan individuele opgaven, is niet haalbaar, omdat dit leidt tot inflexibiliteit, waardoor het voor VTH lastig blijft om wendbaarheid te tonen bij veranderende opgaven;
- Een keten of klantgerichte inrichting geeft een vergelijkbare indeling als Bouw en Gebruik, maar met een onduidelijke scheidslijn. Hierdoor heeft een portefeuillegerichte structuur de voorkeur;
- Een stadsdeelgerichte inrichting lost de bestaande knelpunten binnen VTH niet op; met name de hoge coördinatielast blijft daarbij een structureel probleem.

Afbeelding 9. *Inrichtingsprincipe 2 – Gebiedsgerichte inrichting*



Gebiedsgerichte inrichting

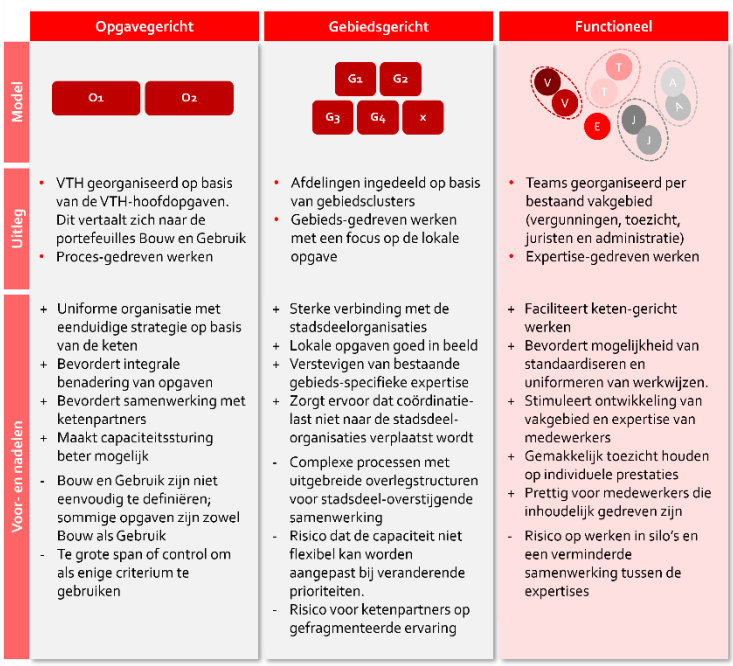
Er is gekozen voor een benadering van de afdelingen naar gebiedsclusters, omdat:

- De grootste verbinding met de stadsdeelorganisaties kan worden gerealiseerd, wat belangrijk is voor het algehele succes van VTH;
- De focus bij deze inrichting blijft liggen op de integrale opgave en het verminderen van de coördinatielast;
- Gebiedsspecifieke expertise verder kan worden ontwikkeld.

De andere inrichtingen zijn afgevallen:

- Een functionele inrichting brengt het risico met zich mee dat er silo's ontstaan, waardoor de integrale opgaven en de verbinding met de stadsdelen uit het oog raken;
- Een volledig opgavegerichte structuur, ingedeeld naar een verscheidenheid aan individuele opgaven, is niet haalbaar, omdat dit leidt tot inflexibiliteit, waardoor het voor VTH lastig blijft om wendbaarheid te tonen bij veranderende opgaven;
- Een keten of klantgerichte inrichting geeft een vergelijkbare indeling als Bouw en Gebruik, maar met een onduidelijke scheidslijn. Een onduidelijke structuur is niet gewenst;
- Een inrichting op type werkzaamheden geeft complexiteit in het definiëren van eenduidige afdelingen. Werkzaamheden zijn namelijk niet eenvoudig te verdelen naar gelijkwaardige afdelingen.

Afbeelding 10. *Inrichtingsprincipe 3 – Functionele inrichting*



Functionele inrichting

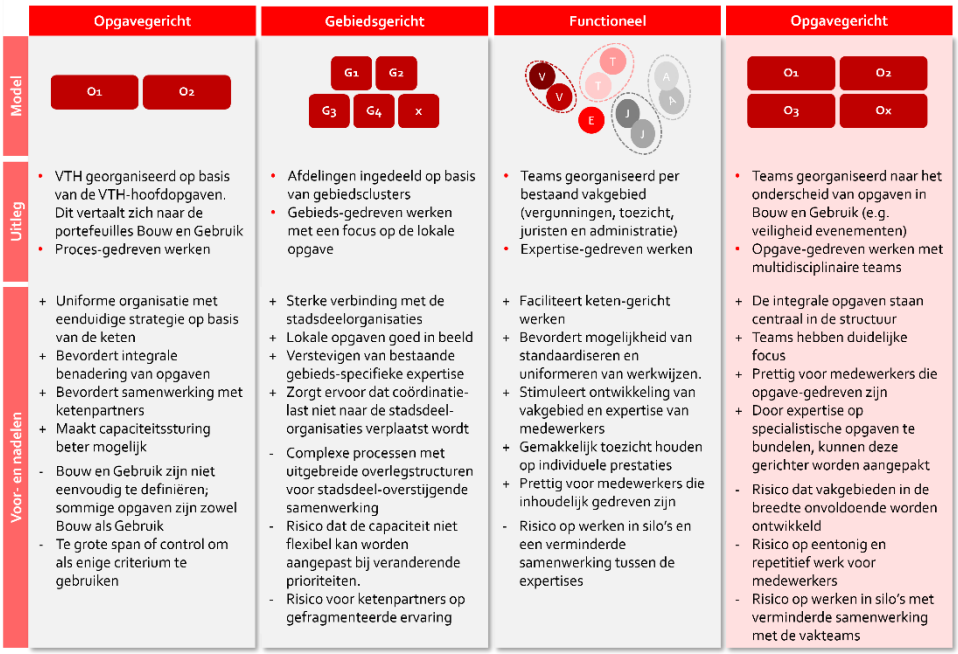
Er is gekozen voor een primaire inrichting van de afdelingen op basis van de vakgebieden omdat:

- Deze inrichting het werken vanuit de keten-gedachte stimuleert, waardoor elke afdeling de VTH-opgaven met de benodigde expertise kan behandelen;
- Het de ontwikkeling van zowel gebiedsexpertise als de bredere expertise binnen het vakgebied stimuleert;
- Het aantrekkelijke werkpakketten biedt voor de medewerkers van VTH;
- Het zorgt voor een gestroomlijnde operationele organisatie met uniforme processen.

De andere inrichtingen zijn afgevallen:

- Een opgavegerichte indeling zorgt voor een groot risico op eentonig en repetitief werk voor de medewerkers;
- Een keten of klantgerichte inrichting geeft een vergelijkbare indeling als Bouw en Gebruik, maar met een onduidelijke scheidslijn. Een onduidelijke structuur is niet gewenst;
- Een gebiedsgerichte inrichting zorgt voor een structuur waar bij de teams de coördinatielast wordt belegd. Het huidige knelpunt omtrent coördinatielast wordt dan niet opgelost, slechts verplaatst.

Afbeelding 11. *Inrichtingsprincipe 4 – Opgavegerichte inrichting naar expertiseteams*



Opgavegerichte inrichting

Voor opgaven die een hoge mate van specialisatie en centralisatie vragen, is gekozen om ook een aantal expertiseteams in te richten omdat:

- Versnipperde expertise hiermee wordt gebundeld, waardoor de beperkte specialistische capaciteit gerichter kan worden ingezet op de plekken waar deze het hardst nodig is;
- Er een duidelijk aanspreekpunt ontstaat voor zowel interne als externe partijen voor specialistische vraagstukken;
- Het samenbrengen van specialisten leidt tot een gedeelde kennisbasis, wat bijdraagt aan consistentere en kwalitatief betere beslissingen.

3.3. Toetsing aan toetsingskader

De nieuwe VTH-structuur is geanalyseerd aan de hand van vastgestelde ontwerpcriteria, zoals beschreven in paragraaf 3.1. Elk ontwerpcriteria is geanalyseerd om te beoordelen in hoeverre de nieuwe VTH-organisatie bijdraagt aan de gewenste verbeteringen.

Ontwerpcriteria 1: Werken aan en vanuit de integrale opgave
De integrale opgave heeft een centrale rol gespeeld in het vormgeven van de nieuwe VTH-organisatiestructuur. Er is gekozen om VTH op te delen naar 'Bouw' en 'Gebruik' om de aanwezige samenhang van de verschillende deelprocessen binnen elke portefeuille optimaal te benutten. Paragraaf 4.2 bevat een overzicht van de producten die onder Bouw en Gebruik worden verstaan. Deze aanpak ondersteunt VTH bij het verder ontwikkelen van expertise op de Bouw- en Gebruik-opgaven. De integrale benadering wordt binnen de afdelingen versterkt doordat alle vakgebieden (vergunningen, toezicht, juridisch en administratie) aanwezig zijn en middels korte lijnen samenwerken aan dezelfde opgaven. Hiernaast wordt de organisatie versterkt met de inzet van expertiseteams die zich richten op specifieke opgaven. Door het inrichten van expertiseteams wordt versnipperde specialistische kennis gebundeld en kan schaarse capaciteit gerichter worden ingezet om de integrale opgave te bedienen. Tot slot draagt de plaatsing van RAP als afdeling naast de lijnorganisatie ook bij aan de integrale benadering. RAP ondersteunt namelijk de implementatie en uitvoering van processen en beleid over alle afdelingen heen, waardoor het strategische en operationele niveau beter op elkaar is afgestemd.

Ontwerpcriteria 2: Sterkere implementatiekracht
De nieuwe structuur biedt potentieel voor een sterkere implementatiekracht, doordat de VTH-processen niet langer versnipperd zijn over de verschillende stadsdeelorganisaties, maar gecentraliseerd worden onder één directie. Dit maakt het eenvoudiger om processen te standaardiseren en te monitoren, waardoor VTH in de uitvoering beter kan sturen op een uniforme en gezamenlijke aanpak. Deze aanpak wordt verder versterkt door de aanstelling van de VTH-directeur, die eindverantwoordelijk is voor alle ketenprocessen en hierop gericht kan sturen. Die schakelt nu met drie inhoudelijke VTH-managers die direct worden aangestuurd en niet met zeven stadsdelen. Daarnaast stellen de expertiseteams VTH in staat de implementatiekracht te vergroten, doordat versnipperde expertise wordt gebundeld in een team met een duidelijk aanspreekpunt. Hierdoor kunnen nieuwe ontwikkelingen binnen deze vakgebieden gemakkelijker worden geïmplementeerd én kan kennis en ervaring gerichter worden ingezet bij de uitvoering van opgaven die de specialistische kennis vereisen.

Ontwerpcriteria 3: Capaciteit flexibeler inzetbaar
De centralisatie van de VTH-afdelingen onder één directie creëert meer ruimte voor flexibiliteit in de inzet van capaciteit. Doordat de afdelingen dichter bij elkaar komen te staan en capaciteit niet langer is versnipperd over de stadsdeelorganisaties, kan efficiënter worden geschakeld. Bij veranderende omstandigheden kunnen andere afdelingen binnen dezelfde portefeuille snel capaciteit inzetten ter ondersteuning. Deze flexibiliteit is mogelijk doordat de organisatie is opgebouwd rondom de portefeuilles Bouw en Gebruik. Medewerkers binnen deze portefeuilles delen expertise en kennis, waardoor zij breed inzetbaar zijn over de afdelingen van eenzelfde portefeuille heen. Daarnaast bedienen de juridisch en de administratie in de nieuwe organisatie het gehele gebiedscluster, en werken zij zowel aan Bouw- als Gebruik-dossiers. Hierdoor kunnen zij flexibeler worden ingezet op domein-overstijgende prioriteiten.

Ontwerpcriteria 4: Verminderen van coördinatielast (centraal én lokaal)
De nieuwe structuur lijkt goed in staat om de coördinatielast zowel centraal als lokaal te verminderen. Door de centralisatie van de VTH-afdelingen en het werken met één directeur, wordt de onderlinge coördinatie vereenvoudigd. Het is gemakkelijker om afstemming te realiseren tussen de verschillende teams (vergunningen, toezicht, juridisch, en administratie) binnen de gebiedsclusters en de portefeuilles aangezien er een eenduidige structuur is voor beide. Hiernaast

zorgt de realisatie van de nieuwe expertiseteams voor een sterkere concentratie van specialistische kennis. Dit vergemakkelijkt de samenwerking op de kennisgebieden van Water, Wonen en Evenementen, waar deze expertise voorheen versnipperd was over de stadsdeelorganisaties. Door de bestaande én nieuwe expertiseteams onder de VTH-afdelingen te plaatsen, kunnen de teams gerichter kennis delen en de gebiedsclusters ondersteunen. Bovendien bieden de expertiseteams een duidelijk aanspreekpunt voor zowel interne teams als externe partners.

Ontwerpcriteria 5: Nabijheid van bestuur
De inrichting van de portefeuilles naar gebiedsclusters zorgt ervoor dat VTH nauw betrokken blijft bij de stadsdelen en maatwerk kan bieden op basis van de lokale behoeften. Juridisch en administratie zijn in de nieuwe structuur ondergebracht in gebiedsteams die zowel Bouw- als Gebruiksvraagstukken oppakken. Deze inrichting maakt het mogelijk om vraagstukken vanuit het dagelijks bestuur over de portefeuilles heen te adviseren, wat de nabijheid bij het bestuur ten goede komt. Verder is een belangrijk onderdeel binnen deze structuur het toewijzen van vaste aanspreekpunten per stadsdeel. Voor elk stadsdeel wordt een VTH Regisseur aangewezen die fungeert als hét centrale VTH-schakelpunt voor het bestuur van dat stadsdeel. De VTH Regisseur is goed bekend met de lokale context en kan schakelen op zowel Bouw- als Gebruik-dossiers. Daarmee wordt geborgd dat de dagelijks besturen snel en adequaat bediend worden, met aandacht voor lokale behoeften en prioriteiten.

Ontwerpcriteria 6: Passend bij bestuurlijke mandaten
De nieuwe structuur is afgestemd op de bestuurlijke mandaten zoals vastgelegd in de Verordening op het lokaal bestuur. De verdeling van de organisatie naar Bouw en Gebruik is een logische vertaling van het beleidskader. De aanwezigheid van verschillende expertiseteams zorgt ervoor dat specifieke taken passend bij de mandaten uitgevoerd worden. De vertaling van de organisatie naar de gebiedsclusters versterkt het directe contact met de stadsdelen en maakt het gemakkelijker om te voldoen aan de bestuurlijke verwachtingen en lokale prioriteiten.

Ontwerpcriteria 7: Efficiënt
De nieuwe structuur draagt bij aan efficiëntere processen door standaardisatie aan te brengen waar mogelijk, zonder de ruimte voor maatwerk te verliezen. De uniforme opzet van de afdelingen (vergunningen, toezicht, juridisch en administratie) binnen de gebiedsclusters zorgt voor eenduidigheid. Tegelijkertijd blijft flexibiliteit behouden doordat de afdelingen gebiedsgericht zijn ingedeeld, waardoor ze gemakkelijk kunnen inspelen op bestuurlijke prioriteiten en lokale opgaven. De positionering van RAP speelt ook een cruciale rol in de efficiëntie van de organisatie. RAP biedt strategische ondersteuning en coördineert processen over de gebiedsclusters heen, wat bijdraagt aan een uniforme uitvoering van beleid en het optimaliseren van werkprocessen. Door de gemaakte keuzes in de nieuwe structuur ontstaat binnen VTH een werkwijze die zowel efficiënt als flexibel is, waarbij de uitvoering van VTH-processen zowel aansluit op centrale richtlijnen als op de lokale behoeften van de stadsdelen.

Conclusie
De nieuwe organisatie lijkt goed in te spelen op de ontwerpcriteria en biedt een solide basis voor het werken vanuit de integrale opgave, het vergroten van de implementatiekracht en het verminderen van coördinatielast. De centralisatie zorgt voor een sterkere aansturing en meer consistentie in de uitvoering van processen. Tegelijkertijd biedt de beoogde flexibiliteit ruimte om snel in te spelen op veranderende omstandigheden, zonder de stabiliteit en continuïteit van de organisatie te verliezen. Er is wel een uitdaging in het behouden van de juiste balans tussen standaardisatie en maatwerk,

zodat de wensen van de verschillende gebieden goed geborgd worden. Zoals beschreven bij de ontwikkelopgaven in hoofdstuk 11 is dit ondervangen in de ontwikkelopgave 'Strategische planning & prioritering'. Gedurende de pre-implementatiefase wordt hiervoor een concreet actieplan ingericht.

3.4. Bijdrage aan het verbeterpotentieel

Met de nieuwe hoofdstructuur realiseert VTH de volgende verbeteringen:

- *VTH als aparte directie* draagt bij aan sterkere implementatiekracht, efficiëntere organisatie en minder coördinatielast.
- *De Bouw-portefeuille onderverdeeld in drie gebiedsafdelingen*, in plaats van onderdeel van de zeven stadsdeelorganisaties, draagt bij aan werken aan en vanuit de integrale opgave, sterkere implementatiekracht, minder coördinatielast, flexibel inzetbare capaciteit en efficiëntere organisatie. Daarnaast past de verdeling van producten naar Bouw en Gebruik bij de bestuurlijke mandaten.
- *De Gebruik-portefeuille onderverdeeld in drie gebiedsafdelingen*, in plaats van onderdeel van de zeven stadsdeelorganisaties, draagt bij aan werken aan en vanuit de integrale opgave, sterkere implementatiekracht, minder coördinatielast, capaciteit flexibeler inzetbaar en efficiëntere organisatie. Daarnaast past de verdeling van producten naar Bouw en Gebruik bij de bestuurlijke mandaten.
- *Een aparte, versterkte afdeling RAP* draagt bij aan efficiëntie door het uitvoeren van degelijke bedrijfsvoering processen die het primaire proces ondersteunen en faciliteren.
- *Het in stand houden van bestaande expertiseteams* draagt bij aan werken aan en vanuit de integrale opgave, sterkere implementatiekracht, het verminderen van de coördinatielast, en een efficiëntere organisatie.
- *Het inrichten van nieuwe expertiseteams* Wonen, Water en Evenementen draagt bij aan het werken aan en vanuit de integrale opgave, sterkere implementatiekracht, het verminderen van de coördinatielast en een efficiëntere organisatie.
- *Gebiedsgericht werken* draagt bij aan werken aan en vanuit de integrale opgave, passend bij de bestuurlijke mandaten en nabijheid van bestuur.
- *Binnen elke gebiedsafdeling worden teams ingericht naar de vakgebieden* vergunningen, toezicht, juridisch, en administratie. Dit draagt bij aan werken aan en vanuit de integrale opgave en sterkere implementatiekracht. Daarnaast is capaciteit flexibeler inzetbaar, vermindert de coördinatielast, is er nabijheid van bestuur en een efficiëntere organisatie. De continuïteit in gebiedskennis wordt in de nieuwe structuur gewaarborgd door bijvoorbeeld bij de plaatsing en selectie van medewerkers rekening te houden met het stadsdeel waarin zij momenteel werkzaam zijn.
- Er worden *per stadsdeel specifieke aanspreekpunten* binnen de VTH-organisatie aangewezen, zodat de directe lijnen naar individuele stadsdelen behouden blijven. Dit draagt bij aan werken aan en vanuit de integrale opgave en nabijheid van bestuur.

3.5. Aandachtspunten nieuwe directie VTH

Met de invoering van de nieuwe hoofdstructuur realiseert VTH een heel aantal verbeteringen, maar er zijn ook een aantal belangrijke punten waar aandacht voor nodig is. Deze thema's worden deels opgepakt binnen de bredere ontwikkelopgave die parallel loopt aan de structuurwijziging.

3.5.1 Geen eenduidige ingang op de portefeuilles

In de huidige organisatieopzet zijn de portefeuilles Bouw en Gebruik versnipperd over zeven stadsdeelorganisaties. Dit betekent dat het centrale bestuur en strategische partners meerdere stadsdeelorganisaties benaderen om één portefeuille te bereiken. Dit wordt versterkt doordat het tussen stadsdelen kon verschillen welke taken onder Bouw en Gebruik vallen. Met het ontwerp van de directie VTH is hierin een belangrijke verandering doorgevoerd: VTH wordt ingericht op basis van de twee portefeuilles waarin eenduidig is vastgelegd welke taken daarbinnen worden uitgevoerd. Echter, er is nog geen volledig eenduidige ingang gerealiseerd. Vanwege overwegingen rondom span of control zijn binnen elke portefeuille drie afdelingen ingericht. Daardoor zijn er voor elke portefeuille nog steeds meerdere contactpunten, wat de overzichtelijkheid voor het bestuur beperkt. Hoewel de verdeling per portefeuille een duidelijke verbetering is ten opzichte van de eerdere versnippering, blijft de aanspreekbaarheid een aandachtspunt.

3.5.2 Uniforme verdeling van afdelingen

De keuze voor een uniforme indeling met drie Bouw- en drie Gebruikafdelingen draagt bij aan een organisatie met minder coördinatielast en een structuur die overzichtelijk en uitlegbaar is voor de bredere omgeving. Tegelijkertijd leidt deze keuze tot een zekere disbalans in capaciteit: de portefeuille Bouw beschikt over aanzienlijk meer formatie dan Gebruik. De beperkte formatie binnen Gebruik wordt versterkt doordat de inzet op evenementen is gebundeld in het expertiseteam Evenementen, dat onder Gebruik valt. Hierdoor beschikken de Gebruikafdelingen relatief over minder slagkracht dan hun collega's binnen Bouw.

3.5.3 Juridisch en administratie als gebiedsteams

Voor VTH-juristen en administratieve medewerkers geldt dat in de nieuwe organisatie is afgeweken van de grofstructuur, waarin beargumenteerd is dat beide vakgebieden ingedeeld worden naar de portefeuilles Bouw en Gebruik. Tijdens het ontwerpproces bleek dat een onderverdeling niet past bij de werkinhoud en/of zorgt voor organisatorische uitdagingen. Deze keuze geeft uitdaging in de aansturing. In de nieuwe structuur vallen VTH-juristen en administratieve medewerkers hiërarchisch onder één afdelingsmanager. Tegelijkertijd blijven deze teams domeinbreed opereren. Dit vraagt om een goede balans tussen de hiërarchische aansturing en de functionele inzet, zodat flexibiliteit behouden blijft en de samenwerking met de gebiedsgerichte afdelingen soepel verloopt.

3.5.4 Plaatsing van de expertiseteams binnen de VTH-lijn

Bij het ontwerpen van de nieuwe VTH-structuur is er gekozen om de bestaande en nieuwe expertiseteams te plaatsen binnen een specifieke gebiedsafdeling. Het gevolg hier is dat elk expertiseteam hiërarchisch aangestuurd wordt door één afdelingsmanager, terwijl zij met hun inhoudelijke kennis en expertise stadsbreed werken. De opzet versterkt de vakontwikkeling en binding met de VTH-operatie, maar vraagt ook om goede afstemming tussen inhoudelijke aansturing en organisatiebelangen over de gebieden heen.

3.5.5 Minder diversiteit aan werkzaamheden

De ontwerpkeuzes voor de nieuwe organisatie hebben invloed op de diversiteit van de werkzaamheden van medewerkers. Dit komt door de organisatorische verdeling in de portefeuilles Bouw en Gebruik, waarbij de meeste medewerkers zich gaan richten op één van beide gebieden.

Waar voorheen taken over beide portefeuilles verdeeld zijn, ligt de focus nu op de opgaven die horen bij een portefeuille. Er zijn expertiseteams ingericht die zich richten op een specifieke opgave (zoals Wonen, Water, Evenementen, etc.). Hoewel deze inrichting bijdraagt aan de verdieping van specialistische opgaven, worden deze uit de lijnorganisatie gehaald en als afzonderlijk product behandeld binnen het expertiseteam. Dit heeft invloed op zowel de medewerkers binnen de lijn als binnen het expertiseteam door het versmallen én verdiepen van de aard van de werkzaamheden. De combinatie van portefeuilleverdeling en thematische specialisatie zorgt daarmee voor een scherpere taakafbakening, maar beperkt de brede inzetbaarheid die voorheen meer aanwezig was.

3.5.6 Gevoel van binding en identiteit

Medewerkers binnen de gebiedsclusters gaan meerdere stadsdelen bedienen. Dit kan leiden tot meer reisbewegingen en vraagt van hen om te schakelen tussen verschillende lokale contexten. Daarnaast kan deze verandering invloed hebben op het gevoel van binding en identiteit. Waar medewerkers voorheen onderdeel waren van een specifieke stadsdeelorganisatie, vraagt de nieuwe structuur om het ontwikkelen van een gezamenlijke VTH-identiteit die stadsdeeloverstijgend is.

3.5.7 Vervallende functies en de impact op medewerkers

Het vervallen van functies heeft directe impact op de betrokken medewerkers. De onduidelijkheid over hun toekomstige plek in de organisatie kan onzekerheden oproepen. Het verdwijnen van deze functies heeft ook invloed op de verantwoordelijkheden van andere functies. Taken en rollen die voorheen door coördinatoren of adviseurs werden opgepakt, moeten opnieuw worden belegd, bijvoorbeeld binnen de functie Expert, onderdeel van toezicht en vergunningverlening. 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.

4. Opgavegerichte-inrichting van de VTH-organisatie

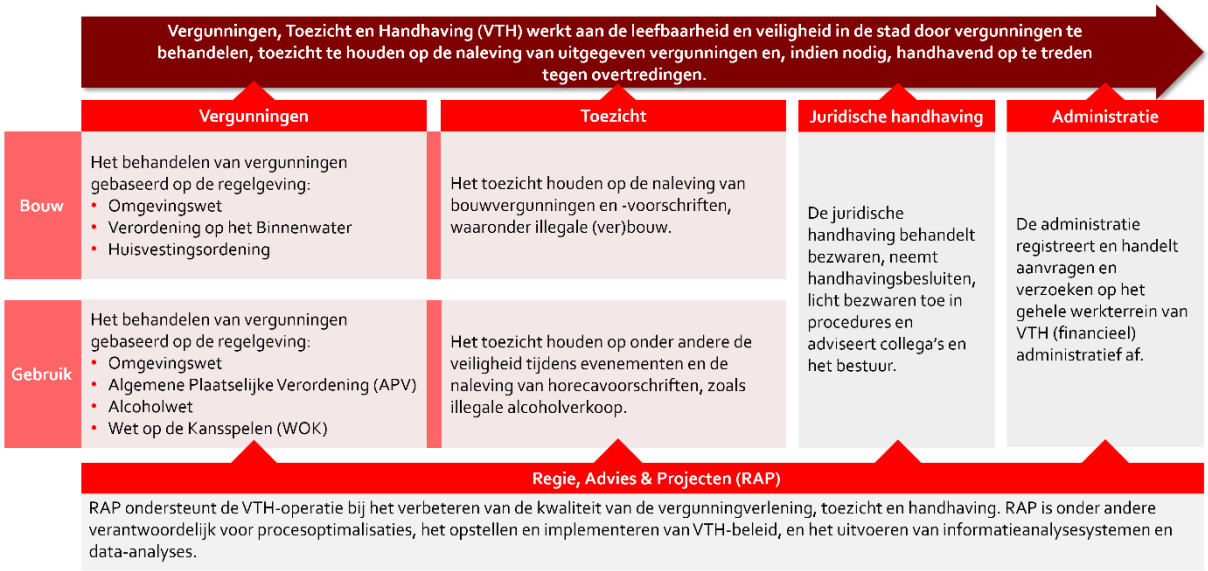
4.1. Basisinrichting van de organisatie

De integrale opgave heeft een centrale rol gespeeld in het vormgeven van de nieuwe VTH-organisatiestructuur. De VTH-organisatie is naar de primaire opgaven ingericht, namelijk naar de portefeuilles 'Bouw' en 'Gebruik', die verder zijn onderverdeeld naar gebiedsclusters. Er is gekozen om VTH primair in te richten naar 'Bouw' en 'Gebruik' om de samenhang van de verschillende deelprocessen binnen elke portefeuille optimaal te benutten. De werkprocessen binnen de portefeuilles verschillen namelijk wezenlijk en vereisen specifieke kennis en expertise. Deze aanpak ondersteunt VTH bij het verder ontwikkelen van expertise op de Bouw- en Gebruik-opgaven. De verdeling naar 'Bouw' en 'Gebruik' ondersteunt tevens de samenwerking met ketenpartners, die voornamelijk gericht zijn op één van de portefeuilles, en biedt hen een eenduidige ingang.

4.1.1 Doel en kerntaken per portefeuille in de nieuwe organisatie

Zoals eerder aangegeven, is elke afdeling opgebouwd volgens de VTH-vakgebieden (vergunningen, toezicht, juridisch en administratie). Het bieden van uniforme dienstverlening aan de gebiedsclusters is een belangrijk principe in de nieuwe organisatie. Dit betekent dat elke portefeuille dezelfde doelstellingen en kerntaken hanteert voor de eigen afdelingen en deze vertaalt naar de verschillende gebiedsclusters. Sommige afdelingen in de lijn hebben hiërarchische aansturing over expertiseteams. Deze teams worden echter stadsbreed ingezet en dragen bij aan de uitvoering van de strategie van de gehele organisatie. Onderstaande afbeelding toont een overzicht van het doel van VTH en de kerntaken per portefeuille 'Bouw' en 'Gebruik' die daarop voortbouwen.

Afbeelding 12. *Doel en kerntaken van VTH, onderverdeeld naar portefeuille*



4.2. Producten verdeeld naar Bouw en Gebruik

4.2.1 VTH-taken binnen de portefeuille Bouw

In de nieuwe organisatiestructuur zijn binnen de portefeuille Bouw de VTH-taken voor de fysieke leefomgeving toegewezen. Deze taken zijn gebaseerd op de volgende regelgeving: Omgevingswet, Verordening op het Binnenwater en Huisvestingsverordening. Zie onderstaande tabel voor een overzicht van de producten die deel uitmaken van de portefeuille Bouw.

Tabel 2. *Producten verdeeld naar portefeuille Bouw*

Basisopgaven Bouw	
Voor alle onderstaande producten geldt dat het om zowel afhandeling van aanvragen en meldingen gaat als om toezicht-werkzaamheden	
Bewoonde stad	**Groeiende stad**
Vergunning B&B - nieuwe aanvraag	Omgevingsvergunning voor een (bouwtechnische) bouwactiviteit voor een bouwwerk met een bouwsom vanaf 150.000,-
Vergunning B&B - wijziging	OPA-bouw voor een bouwwerk met een bouwsom vanaf 150.000,-
Vergunning omzetten naar 3 onzelfstandige woonruimten	Omgevingsvergunning voor een (bouwtechnische) bouwactiviteit voor een bouwwerk met een bouwsom tot en met 150.000,-
Vergunning omzetten naar onzelfstandige woonruimten	OPA-bouw voor een bouwwerk met een bouwsom tot en met 150.000,-
Vergunning woning onttrekken	OPA-bouw
Vergunning samenvoegen	Melding bouw (Wet kwaliteitsborging)
Vergunning splitsing	Formele conceptaanvraag voor omgevingsvergunning voor een (bouwtechnische) bouwactiviteit
Vergunning woningvormen (omzetten naar zelfstandige woonruimte)	Formele conceptaanvraag voor een OPA-bouw
	Sloopmelding
	Maatwerkvoorschrift geluid - bouw
	Maatwerkvoorschrift werktijden - bouw
	OPA-uitrit
	OPA-aanlegactiviteit
Drijvende stad	**Compacte stad**
Ligplaatsvergunning Vob – woonboot	Omgevingsvergunning voor rijksmonumentenactiviteit
Ligplaatsvergunning Vob - bedrijfsvaartuig (zowel dynamisch als statisch)	OPA-gemeentelijke monumenten
Ontheffing Vob afmeerverbod pleziervaartuig groter dan 10 meter	(Formele) conceptaanvraag voor rijksmonumentenactiviteit
Ontheffing voor objecten in, aan of boven water Vob	(Formele) conceptaanvraag voor OPA-gemeentelijke monumenten
Ontheffing voor een woonverblijf op een vaartuig anders dan een woonboot	Vooroverleg (informeel) voor een Omgevingsvergunning voor rijksmonumentenactiviteit

Verbouwvergunning Vob	Vooroverleg (informeel) voor een OPA-gemeentelijke monumenten
Vervangingsvergunning Vob	OPA-binnenplanse afwijken
Omgevingsvergunning voor een (bouwtechnische) bouwactiviteit voor een drijvend bouwwerk	Omgevingsvergunning buitenplanse omgevingsplanactiviteit (BOPA)
OPA-bouw voor een drijvend bouwwerk	(Formele) conceptaanvraag voor OPA-binnenplanse afwijken
Omgevingsvergunning voor een (bouwtechnische) bouwactiviteit voor een niet-drijvend) bouwwerk in, op en aan het water (stijger, meerpaal, etc.)	(Formele) conceptaanvraag voor omgevingsvergunning buitenplanse omgevingsplanactiviteit (BOPA)
OPA-bouw voor een niet-drijvend bouwwerk in, op en aan het water (stijger, meerpaal, etc.)	OPA-slopen binnen een rijksbeschermd stads- of dorpsgezicht of een gemeentelijk beschermd stads- of dorpsgezicht.
Omgevingsvergunning bouwen – zonder bouwtechnisch component	Omgevingsvergunning voor een (bouwtechnische) bouwactiviteit i.h.k.v. het Programma Bruggen en Kademuren
Melding bouw (Wkb) – gevolgklasse 1-voor nieuwbouw van woonboten en andere drijvende woningen	OPA-bouw i.h.k.v. het Programma Bruggen en Kademuren
Leefbare stad	**Veilige stad**
OPA-vellen houtopstand	Gebruiksmelding brandveiligheid
Omgevingsvergunning voor een flora- en fauna-activiteit	
Omgevingsvergunning voor een Natura 2000-activiteit	

4.2.2 VTH-taken binnen de portefeuille Gebruik

In de nieuwe organisatiestructuur zijn binnen de portefeuille Gebruik de VTH-taken voor de fysieke leefomgeving toegewezen. Deze taken zijn gebaseerd op de volgende regelgeving: Omgevingswet, Algemene Plaatselijke Verordening (APV), Alcoholwet en Wet op de Kansspelen (Wok). Zie onderstaande tabel voor een overzicht van de producten die onderdeel uitmaken van de portefeuille Gebruik.

Tabel 3. *Producten verdeeld naar portefeuille Gebruik*

Basisopgaven Gebruik	
Voor alle onderstaande producten geldt dat het om zowel afhandeling van aanvragen en meldingen gaat als om toezicht-werkzaamheden	
Vitale stad	
Vergunning groot/C- evenement (APV) (2000+ personen) • Voor 2000 of meer, maar minder dan 5000 bezoekers of deelnemers • Voor 5000 of meer, maar minder dan 10.000 bezoekers of deelnemers • Voor 10.000 of meer bezoekers of deelnemers	Vergunning exploitatie horeca – nieuwe aanvraag
Vergunning middelgroot evenement (APV)- (500-2000 personen)	Vergunning exploitatie horeca – aanvraag verlenging
Vergunning klein evenement (APV)- (250-500 personen)	Vergunning exploitatie horeca – wijziging (overig)

Vergunning klein evenement (APV)- (1-250 personen)	Vergunning exploitatie horeca – wijzigen/ bijschrijven leidinggevende
Melding evenement tot 100 personen (pilot loopt tot 250 personen)	Vergunning exploitatie horeca – aanvraag wijziging terras
Melding festiviteit (APV, nieuw horecabeleid)	Omgevingsvergunning voor horeca-activiteiten (APV, nieuw horecabeleid)
Melding Besluit activiteiten leefomgeving voor horeca-inrichtingen	Ontheffing geluidsvoorschriften (APV)
Melding Besluit activiteiten leefomgeving voor overige milieu-inrichtingen	Ontheffing openingstijden (APV - incidenteel)
(Toezicht) Maatwerkvoorschrift op basis milieuregelgeving	Ontheffing verlengde openingstijden (structureel, APV, nieuw horecabeleid)
Alcoholwetvergunning nieuwe aanvraag	Melding additionele horeca (APV, nieuw horecabeleid)
Alcoholwetvergunning wijziging inrichting of lokaliteit (overig)	Vergunning exploitatie prostitutie – nieuwe aanvraag
Alcoholwetvergunning wijziging/ bijschrijving leidinggevende	Vergunning exploitatie prostitutie – wijziging
Ontheffing Alcoholwet (artikel 35)	Vergunning exploitatie prostitutie – aanvraag verlenging
Winkeldiversiteit (behelst bestemmingsplan en welstand) (toezicht en handhavingsproduct, op dit moment specifiek product binnen stadsdeel Centrum)	Vergunning exploitatie prostitutie – wijzigen/ bijschrijven leidinggevende
Vergunning exploitatie escortbedrijf	Vergunning aanwezigheid kansspelautomaat
Vergunning exploitatie seksinrichting	speelautomatenhallen (Wok)
Geschiktheidsverklaring prostitutiebedrijven	Exploitatievergunning kansspelautomaten en speelautomatenhallen
Vergunning exploitatie coffeeshop – nieuwe aanvraag (horeca exploitatie vergunning inclusief gedoogverklaring)	Vergunning speelgelegenheid/arcadehal (APV)
Vergunning exploitatie coffeeshop – wijziging	Loterijvergunning
Vergunning exploitatie coffeeshop – aanvraag verlenging inclusief gedoogverklaring	Ontheffing avondwinkels (Winkeltijdenverordening)
Vergunning exploitatie coffeeshop – wijzigen/ bijschrijven leidinggevende	Melding optocht
Vergunning exploitatie 2.16A APV: Hoogstraten, autoverhuurbedrijven, hotels– nieuwe aanvraag	Exploitatievergunning - wijziging VOF
Vergunning exploitatie 2.16A APV: Hoogstraten, autoverhuurbedrijven, hotels – aanvraag verlenging	Exploitatievergunning horeca - ambtshalve wijziging c.*q.* intrekking op grond van 3.24 APV
Vergunning exploitatie 2.16A APV: Hoogstraten, autoverhuurbedrijven, hotels– wijzigen/ bijschrijven leidinggevende	

5. Gebiedsgerichte-inrichting van de VTH-organisatie

5.1. Basisinrichting van de VTH-afdelingen

De VTH-afdelingen binnen de Bouw- en Gebruik-portefeuilles worden, zoals eerder aangegeven, ingericht op basis van gebied. Waar VTH in de huidige organisatie onderdeel is van de zeven stadsdeelorganisaties, worden in de nieuwe structuur van de stadsdelen en het stadsgebied Weesp gebiedsclusters gevormd. Het inrichten van VTH naar gebiedsclusters waarborgt de beste aansluiting bij de stadsdelen, zowel op operationeel als bestuurlijk niveau. Ook verkleint het clusteren naar gebieden de kwetsbaarheid van de VTH-organisatie en helpt het om de span of control van de afdelingen beheersbaar te houden. De keuze voor gebiedsclusters is gewenst om de knelpunten die zijn ontstaan door de huidige verdeling over de zeven stadsdelen aan te pakken, terwijl de nabijheid van de stadsdelen behouden blijft.

5.1.1 Gelijke afdelingen en gebiedsindeling voor Bouw en Gebruik

De inrichting van de VTH-organisatie is primair gebaseerd op de centrale opgaven. Dat betekent dat de structuur is opgebouwd rond de hoofdportefeuilles *Bouw* en *Gebruik*. Daarnaast is verbinding met het gebied het tweede leidende principe geweest. Op basis van deze twee uitgangspunten zijn de afdelingen binnen de VTH-directie vormgegeven. De hoofdportefeuilles zijn op gelijke wijze onderverdeeld in gebiedsclusters, zodat inhoudelijke opgaven en gebiedskennis effectief samenkomen.
De keuze is gebaseerd op:

- De voorgestelde verdeling *voorkomt onnodige complexiteit in de structuur* en *vergemakkelijkt de samenwerking op (integrale) dossiers.* Medewerkers van de afdelingen binnen de portefeuilles Bouw en Gebruik werken met dezelfde stadsdeelorganisaties en dagelijkse besturen, (bestuurlijke) prioriteiten, strategische doelen en relaties.
- Door de portefeuilles Bouw en Gebruik over dezelfde gebiedsclusters te verdelen, wordt de *coördinatielast niet lager in de organisatie belegd*. Medewerkers kunnen elkaar gemakkelijker vinden door korte lijnen. Bij ongelijke afdelingen zouden zij, vooral op integrale dossiers, voortdurend schakelen met meerdere afdelingen en managers, wat zou leiden tot inefficiëntie en vertraging.
- *Kennisdeling* tussen Bouw en Gebruik wordt versterkt doordat de afdelingen binnen elk portefeuille dezelfde structuur en verdeling naar gebiedsclusters hanteren. Hierdoor kunnen medewerkers binnen het gebiedscluster elkaar gemakkelijk vinden, wat de ontwikkeling van gebiedskennis en kennis op integrale dossiers bevordert.
- De nieuwe structuur is *duidelijk uitlegbaar* aan ketenpartners, stadsdeelorganisaties, dagelijks besturen en andere belanghebbenden.

5.1.2 Aantal VTH-Gebiedsclusters

Op basis van het aantal stadsdelen en het stadsgebied Weesp, de formatie en de werkinhoud is besloten uit hoeveel gebiedsclusters de nieuwe organisatie gaat bestaan. Er is een afweging gemaakt tussen twee of drie gebiedsclusters:

- *Het vormgeven van twee gebiedsclusters*: Elke gebiedscluster bestaat uit vier stadsdelen en het stadsgebied Weesp.
- *Het vormgeven van drie gebiedsclusters*: Elke gebiedscluster bestaat uit twee of drie stadsdelen en het Stadsgebied Weesp.

Gemeente Amsterdam

Gezien de nadruk op nabijheid van het bestuur is drie gebiedsclusters het meest passend. Door gebiedsclusters te formeren die het gebied van 2 of 3 stadsdelen omvatten, kan VTH het bestuur en de stadsdeelorganisaties beter ondersteunen en meer maatwerk bieden op lokale behoeften. Elk gebiedscluster bestaat uit een Bouw- en Gebruik-afdeling die dezelfde stadsdelen bedienen.

5.2. Clustering van de gebieden

5.2.1 Onderliggende argumentatie voor de gebiedsclusters

Bij de keuze voor de gebiedsclusters is de argumentatie van belang. Er zijn twee vormen:

- *Samenhang tussen stadsdelen:* De samenhang in de kenmerken van de stadsdelen wordt gebruikt als basis voor de argumentatie. De opgave over de VTH-disciplines heen wordt hierbij als leidend beschouwd: Stadsdelen met dezelfde opgaven worden samengevoegd. Hierbij wordt VTH ingericht naar de integrale opgave, waarbij de interne keten wordt versterkt doordat een afdeling haar kennis en kunde optimaal inzet en werkt aan dezelfde bestuurlijke gevoeligheden.
- *Diversiteit in werkzaamheden:* Het waarborgen van diversiteit in de werkzaamheden binnen de Bouw- en Gebruik-afdelingen wordt gebruikt als basis voor de argumentatie. Dit houdt in dat elke afdeling aan soortgelijke dossiers werkt, zoals horeca, nieuwbouw en verbouw, en dat stadsdelen zó worden samengevoegd dat in elk gebiedscluster alle werkdossiers aanwezig zijn. Het belangrijkste argument hiervoor is dat elke afdeling dezelfde wettelijke taakverdeling heeft, waardoor ze kunnen inspelen op de behoeften van medewerkers en er voldoende capaciteit is aan zowel de Bouw- en Gebruiktafel om lokale opgaven uit te voeren.

Beide argumentatievormen zijn getoetst aan de toetsingscriteria voor de nieuwe organisatie. De argumentatie voor inrichting op basis van samenhang sluit het beste aan op de ontwerpcriteria die opgesteld zijn voor de nieuwe organisatiestructuur. Het samenvoegen van stadsdelen in gebiedsclusters zorgt ervoor dat er in elke afdeling genoeg diversiteit aan werkzaamheden is, zonder dat de capaciteitsverdeling in gevaar komt. In de huidige verdeling over de zeven stadsdeelorganisaties is er ook genoeg diversiteit aan werkzaamheden.

5.2.2 Clustering van de gebieden

Op basis van het argument 'samenhang tussen stadsdelen' is besloten dat de gebiedsclusters bestaan uit de volgende gebieden:

- Cluster 1: Centrum, Oost en Weesp.
- Cluster 2: West en Zuid.
- Cluster 3: Noord, Nieuw-West en Zuidoost.

Tabel 4. *Gebiedsclusters en onderliggende argumentatie*

Gebiedscluster	*Specifieke argumentatie*
Centrum *Weesp* *Oost*	*Centrum en Weesp hebben vergelijkbare bebouwing met historische monumentale panden. Oost is een divers stadsdeel met zowel bestaande als nieuwbouw. De inwoners van Centrum, Weesp en Oost zijn betrokken en er is veel bewonersparticipatie. Er is gelijkwaardigheid in de opgaven, zoals bouwdynamiek, monumenten, horeca en evenementen. Weesp maakt onderdeel uit van Oost in de bredere stadsdeelorganisatie, waardoor de gebiedsclustering voor VTH bijdraagt aan de samenhang met andere stadsdeelorganisaties.*
West *Zuid*	*Zuid en West liggen rondom het centrum en vertonen vergelijkbare bebouwing, met deels bestaande en deels nieuwbouw. Beide stadsdelen hebben een gemengde*

	bevolkingssamenstelling, en er is veel bewonersparticipatie. Er is gelijkwaardigheid in de opgaven, zoals bouwdynamiek, horeca, gebouwkwaliteit, overlast door evenementen en water.
Noord *Nieuw-West* *Zuidoost*	*Noord, Zuidoost en Nieuw-West hebben vergelijkbare bebouwing, voornamelijk naoorlogs en recent, met weinig monumentale panden. Ze beschikken ook over buitengebieden. De opgaven zijn gelijkwaardig, zoals nieuwbouw, woningvoorraad (onder andere kamerhuur en splitsing), en gelijkwaardige evenementen.*

6. Functionele-inrichting van de VTH-organisatie

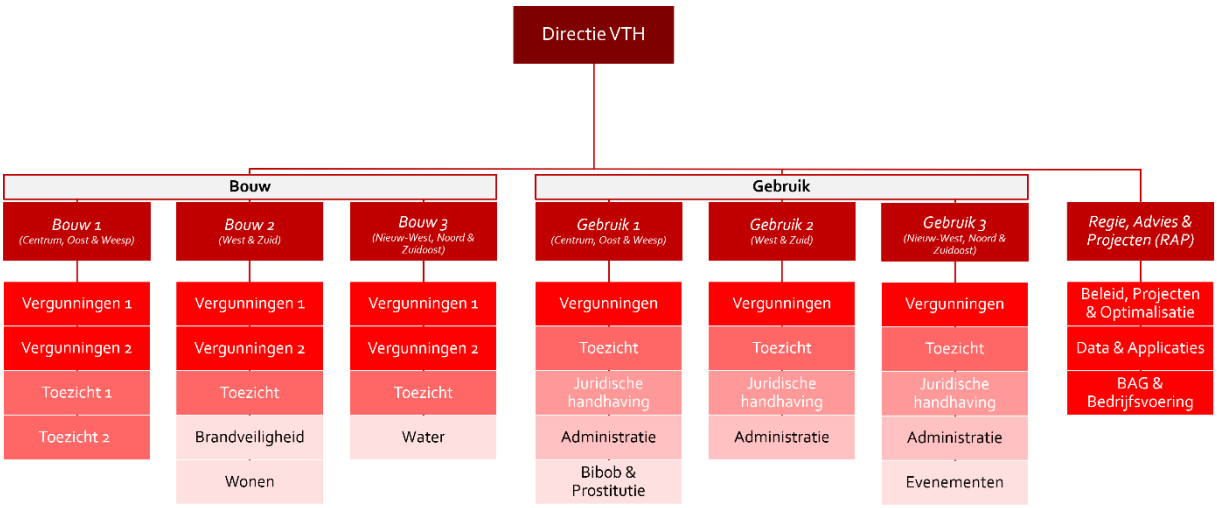
6.1. Basisinrichting van de VTH-afdelingen

6.1.1 Functionele inrichting van de teamstructuur

De nieuwe organisatie bestaat uit zes VTH-afdelingen; drie onder de portefeuille Bouw en drie onder de portefeuille Gebruik. Elke afdeling is opgebouwd rondom vakteams die zijn gekoppeld aan de VTH-functies vergunningen, toezicht, juridisch en administratie. Deze vakteams zorgen ervoor dat de juiste expertise beschikbaar is voor het behandelen van lokale opgaven. Door de afdelingen te organiseren volgens het principe 'werken vanuit de VTH-keten', wordt versnippering in de processen verminderd en wordt het werk gestroomlijnd. Opgaven kunnen hierdoor zonder (grote) afhankelijkheden door een afdeling zelf worden behandeld, wat de organisatie in staat stelt de vakgebieden te ontwikkelen en capaciteit effectief in te zetten op lokale behoeften. Daarnaast zijn er expertiseteams die de gehele stad bedienen en integraal deel uitmaken van de VTH-keten.

In onderstaande afbeelding is de teamstructuur van de nieuwe VTH-organisatie weergegeven. Omdat de VTH-organisatie uniform is ingericht, worden in dit hoofdstuk de belangrijkste besluiten per vakgebied binnen de organisatie besproken. De plaatsing van de teams onder de verschillende afdelingen en de hoofdargumenten die ten grondslag liggen aan de indeling van de teams. De inrichting en positionering van de expertiseteams wordt afzonderlijk behandeld in hoofdstuk 7 van dit reorganisatieplan.

Afbeelding 13. *Teamstructuur van de nieuwe VTH-organisatie*



6.2. Inrichting van de vergunningenteams

6.2.1 Plaatsing van de teams Vergunningen binnen de nieuwe organisatie

De bouw- en gebruiksprocessen verschillen aanzienlijk voor de werkzaamheden van vergunningverleners en vereisen daarnaast verschillende vormen van expertise. Dit heeft geleid tot de inrichting van Bouw- en Gebruik-teams, bestaande uit vergunningverleners die zich richten op de producten zoals weergegeven in tabel 1 en 2. Hoewel de teams gespecialiseerd zijn, kunnen domeinbrede vraagstukken zich blijven voordoen, waardoor samenwerking tussen de Bouw- en

Gemeente Amsterdam

Gebruik-vergunningverleners binnen een gebiedscluster essentieel blijft.

Vanuit P&O is de richtlijn vastgesteld dat een standaard team uit 20 tot 25 fte bestaat. Op basis hiervan is besloten dat de Bouw-afdelingen elk twee vergunningenteams krijgen, terwijl de Gebruik-afdelingen elk één vergunningenteam krijgen.

6.2.2 Hoofdargumentatie voor het indelen van de teams Vergunningen

De vergunningenteams binnen Bouw en Gebruik volgen verschillende principes voor hun teamindeling. Deze verschillen veroorzaken geen problemen voor de operatie of dagelijkse aansturing, aangezien de opgaven binnen Bouw en Gebruik sterk uiteenlopen. Een belangrijke randvoorwaarde is dat de teams gemakkelijk met elkaar kunnen samenwerken en dat er duidelijke aanspreekpunten zijn.

Onderstaande tabel geeft de principes weer die worden gehanteerd voor de teamindeling van de vergunningenteams binnen de Bouw- en Gebruik-portefeuilles. Formatief gezien zijn de vergunningenteams binnen Gebruik momenteel niet groot genoeg om onder te verdelen in meerdere teams. De uitwerking in de tabel dient als richtlijn gebruikt te worden indien de vergunningenteams van Gebruik zodanig groeien dat zij opgedeeld kunnen worden in meerdere teams.

Tabel 5. *Teamindelingsprincipes voor de teams Vergunningen*

Portefeuille	Teamindeling	Hoofdargumentatie
Bouw	Primair: **diversiteit** in taken. Elk team binnen een afdeling behandelt elk Bouw-product, uiteengezet in tabel 1. Secundair: het voornemen is om binnen elke Bouw-afdeling producten te identificeren die veel specialistische kennis vereisen, maar schaars voorkomen. Deze producten worden gezamenlijk binnen één vergunningenteam behandeld. Dit wordt verder uitgewerkt in de pre-implementatiefase van de reorganisatie.	• Divers en afwisselend werk • Onderlinge uitwisselbaarheid tussen teams en gebieden is groot • Uniform werken wordt bevorderd tussen teams en afdelingen • Beheersing van werkdruk
Gebruik	Primair: **samenhang** in taken. Teams behandelen niet dezelfde producten. Elk team binnen een afdeling is verantwoordelijk voor het behandelen van één specifiek Gebruik-product.	• Binnen Gebruik is er een duidelijke verdeling van specialismen • Maakt Gebruik minder kwetsbaar doordat specialismen worden gebundeld • Uniform werken wordt bevorderd binnen een specialisme

6.3. Inrichting van de toezichtteams

6.3.1 Plaatsing van de teams Toezicht binnen de nieuwe organisatie

Net als bij vergunningverlening, verschillen de bouw- en gebruiksprocessen voor toezicht en vereisen zij verschillende vormen van expertise. Dit heeft geleid tot specifieke Bouw- en Gebruik-teams met toezichthouders die zich richten op de producten zoals weergegeven in tabel 1 en 2. Domeinbrede vraagstukken kunnen zich blijven voordoen, waardoor samenwerking tussen Bouw-

en Gebruik-toezichthouders binnen een gebiedscluster essentieel blijft.

Vanuit P&O is de richtlijn vastgesteld dat een standaardteam uit 20 tot 25 fte bestaat. Op basis hiervan is besloten dat de Bouw-afdelingen Centrum, Oost en Weesp elk twee toezichtteams krijgen, terwijl de overige Bouw- en Gebruik-afdelingen één toezichtteam krijgen.

6.3.2 Hoofdargumentatie voor het indelen van de toezichtteams

De toezichtteams binnen Bouw en Gebruik hanteren hetzelfde principe voor het indelen van de teams, zoals weergegeven in onderstaande tabel. Voor deze groep medewerkers is ook de werkverdeling gespecificeerd, aangezien deze nauw samenhangt met het principe voor de teamindeling. De werkverdeling is leidend voor elk toezichtteam binnen VTH. De meeste afdelingen binnen de nieuwe VTH-organisatie bestaan uit één team. Als de toezichtteams zodanig groeien dat ze opgedeeld kunnen worden in meerdere teams, wordt het principe uit onderstaande tabel gevolgd.

Tabel 6. *Teamindelingsprincipes en werkverdeling voor de toezichtteams*

Werkverdeling en teamindeling	Hoofdargumentatie
Primair: **geografie**. Het voornemen is de werkverdeling onder toezichthouders plaats te laten vinden op basis van (deel)gebieden binnen het grotere gebied. Deze is gelijk voor Bouw en Gebruik, en in lijn met de werkwijze binnen de stadsdeelorganisaties. Dit wordt verder uitgewerkt in de pre-implementatiefase van de reorganisatie. Teams worden ingedeeld naar omvang, waarbij op basis van het aantal fte twee gelijkwaardige teams worden gevormd. Het voornemen is de teams stadsdeel-overschrijdend te laten werken. Dit betekent dat expliciet de stadsdeelgrenzen worden losgelaten. Elk toezichtteam zal bestaan uit (deel)gebieden vanuit het gehele gebiedscluster. Dit wordt ook verder uitgewerkt in de pre-implementatiefase.	• Door teams gelijkmatig in te delen zullen er geen cultuurverschillen en verschillen in werkwijzen tussen stadsdelen de basis worden voor de nieuwe teams • Uniform werken wordt bevorderd tussen teams en afdelingen • Er kunnen geen uitzonderingssituaties rondom stadsdelen ontstaan • Verdeling toezichthouders binnen teams naar 'gebieden' gelijk aan de werkwijze binnen de stadsdeelorganisaties. Dit bevordert de samenwerking met bijvoorbeeld gebiedsmakelaars • Vast aanspreekpunt per gebied • Gebiedskennis blijft in stand • Bereisbaarheid binnen het gebied door werk te verdelen op basis van (deel)gebieden

6.4. Inrichting van de teams juridisch

6.4.1 Plaatsing van juridisch als gebiedsteams binnen de nieuwe organisatie

Binnen de indeling naar functies is besloten om de administratie en juridisch in aparte teams onder te brengen, omdat de aard van hun werk verschilt. Door binnen een team focus te creëren op juridische of administratieve dienstverlening, wordt de ontwikkeling van vakkennis gestimuleerd en de onderlinge verbondenheid tussen medewerkers vergroot. Afwijkend van de plaatsing van vergunningen- en toezichtteams, worden de teams juridisch in de nieuwe organisatie gepositioneerd als gebiedsteam per gebiedscluster. Dit betekent dat er per gebiedscluster één team juridisch is, dat de Bouw- en Gebruik-afdeling ondersteunt. De hoofdargumenten voor het plaatsen van de juridisch als gebiedsteams zijn:

- Het *adviseren van het bestuur* is een belangrijk onderdeel van de werkzaamheden van VTH-juristen. Het dagelijkse bestuur kan niet passend in de breedte worden geadviseerd wanneer de scheidslijn tussen Bouw en Gebruik wordt aangehouden.
- *(Politiek) gevoelige en/of complexe dossiers* hebben betrekking op zowel de Bouw- als Gebruik-portefeuille. Om het dagelijkse bestuur en de Amsterdamse burger goed te bedienen, is een domeinbrede behandeling noodzakelijk.
- Juridische handhaving is *direct verbonden aan de ketens van Bouw en Gebruik*. Het is van belang dit vakgebied op te nemen binnen de afdelingen, in plaats van het als een aparte afdeling te positioneren.
- Het organiseren van de *juridisch op dezelfde manier als de administratie* voorkomt een complex netwerk van sturingslijnen, wat kan ontstaan als elk vakteam op een andere manier binnen de nieuwe organisatie wordt geplaatst.

6.4.2 Hiërarchische lijn voor de juridisch binnen een gebiedscluster

In de nieuwe organisatie wordt elk team juridische handhaving hiërarchisch onder Gebruik geplaatst. De gebiedsteams rapporteren hiërarchisch binnen een gebiedscluster aan de afdelingsmanager van Gebruik. Dit zorgt voor een duidelijke aansturingsstructuur. Aangezien de meeste dossiers voor VTH-juristen bij Bouw liggen, zorgt de hiërarchische plaatsing onder Gebruik voor een tegenwicht ten opzichte van de huidige werkverdeling. Op deze manier wordt de invloed van Gebruik vergroot, wat bijdraagt aan een betere balans in de structuur.

Juridisch voert werkzaamheden uit voor zowel de Bouw- als de Gebruik-afdelingen, en ondersteunt beide afdelingsmanagers. Er is besloten dat de teamleider, of een afgevaardigde van het team juridisch, onderdeel is van de managementteams van beide afdelingen.

6.4.3 Hoofdargumentatie voor het indelen van teams

Onderstaande tabel toont het principe dat wordt gehanteerd voor de teamindeling van de teams juridisch binnen een gebiedscluster. Formatief gezien is juridisch op dit moment nog niet groot genoeg om meerdere teams onder een specifiek gebiedscluster te plaatsen. De uitwerking in de tabel wordt toegepast wanneer zodanig groeit dat deze opgedeeld kan worden in meerdere teams.

Tabel 7. *Teamindelingsprincipes voor juridisch*

Teamindeling	Hoofdargumentatie
Primair: **diversiteit** in taken. Elk team binnen een gebiedscluster behandelt elk VTH-product, uiteengezet in tabel 1 en 2.	• Divers en afwisselend werk • Onderlinge uitwisselbaarheid tussen teams en gebiedsclusters is groot • Uniform werken wordt bevorderd tussen teams en gebiedsclusters • Beheersing van werkdruk

6.5. Inrichting van de administratieve teams

6.5.1 Plaatsing van administratie als gebiedsteams binnen de nieuwe organisatie

In lijn met de teams juridisch wordt administratie in de nieuwe organisatie gepositioneerd als gebiedsteam per gebiedscluster. Dit betekent dat er per gebiedscluster één administratief team is dat zowel de Bouw- als Gebruik-afdeling ondersteunt. Vanuit de werkinhoud is er geen specifieke reden, zoals bij de juristen wel het geval is, om administratieve taken strikt volgens de scheidslijn tussen Bouw en Gebruik in te delen. Administratieve werkzaamheden zijn namelijk voornamelijk

gerelateerd aan één van de twee afdelingen: Bouw of Gebruik.

De hoofdargumentatie voor het plaatsen van administratie als gebiedsteams in de nieuwe organisatie is gebaseerd op het volgende:

- Gezien het *relatief kleine administratieve team* is het belangrijkste argument voor deze indeling gericht op het bevorderen van kennisdeling en het flexibel inzetbaar maken van capaciteit. Deze inrichtingskeuze zorgt voor meer massa binnen de teams.
- Er zijn *gespecialiseerde administratieve taken* die niet vaak voorkomen, maar wel diepgaande expertise vereisen. Deze indeling maakt het mogelijk voor enkele medewerkers om zich hierin te specialiseren, zonder dat elke administratieve medewerker deze vaardigheden moet beheersen.
- Administratie is *direct verbonden aan de ketens van Bouw en Gebruik*. Daarom is het belangrijk dit vakgebied op te nemen als onderdeel van de afdelingen, in plaats van het als een aparte afdeling te positioneren.
- Het organiseren van *administratie op dezelfde manier als de juridisch handhaving* voorkomt een complex netwerk van sturingslijnen, wat zou kunnen ontstaan als elk vakteam op een andere manier binnen de nieuwe organisatie wordt geplaatst.

6.5.2 Hiërarchische lijn voor het administratieve team binnen een gebiedscluster

De gebiedsteams rapporteren hiërarchisch binnen een gebiedscluster aan de afdelingsmanager van Gebruik. In de nieuwe organisatie wordt elk administratief team hiërarchisch onder Gebruik geplaatst. Dit zorgt voor een duidelijke aansturingsstructuur, waarbij elke afdelingsmanager van Gebruik verantwoordelijk is voor een administratief team. Werkinhoudelijk is er geen specifieke voorkeur voor de hiërarchische plaatsing. Om te voorkomen dat er een complex netwerk van sturingslijnen ontstaat, wordt de plaatsing van de administratieve teams onder Gebruik hetzelfde georganiseerd als bij de juridisch.

Het administratieve team voert werkzaamheden uit voor de Bouw en de Gebruik-afdelingen en ondersteunt beide afdelingsmanagers. Er is besloten dat de teamleider, of een afgevaardigde van het administratieve team, onderdeel is van de managementteams van beide afdelingen.

6.5.3 Hoofdargumentatie voor het indelen van teams

Onderstaande tabel toont het principe dat wordt gehanteerd voor de teamindeling van administratie binnen een gebiedscluster. Formatief gezien zijn de administratieve teams op dit moment nog niet groot genoeg om meerdere teams onder een specifiek gebiedscluster te plaatsen. De uitwerking in de tabel wordt toegepast wanneer de administratieve teams zodanig groeien dat zij opgedeeld kunnen worden in meerdere teams.

Tabel 8. *Teamindelingsprincipes voor de administratieve teams*

Teamindeling	Hoofdargumentatie
Primair: **diversiteit** in taken. Elk team binnen een gebiedscluster behandelt elk VTH-product, uiteengezet in tabel 1 en 2.	• Divers en afwisselend werk • Onderlinge uitwisselbaarheid tussen teams en gebiedscluster is groot • Uniform werken wordt bevorderd tussen teams en gebiedscluster • Beheersing van werkdruk

7. Inrichting en positionering van expertiseteams

7.1. Positionering van de expertiseteams

Binnen de voorgestelde hoofdstructuur, met een indeling naar portefeuilles, gebieden en functies, is besloten de organisatie te versterken met de inzet van expertiseteams die zich richten op specifieke opgaven. Daarbij is gekozen voor een opgavegerichte inrichting. Deze keuze sluit aan bij het karakter van VTH als uitvoeringsorganisatie, waarbij het succes in hoge mate afhangt van het werken aan en vanuit de wettelijke taken, stedelijke ambities en bestuurlijke opgaven. Door het inrichten van expertiseteams wordt versnipperde specialistische kennis gebundeld en kan schaarse capaciteit gerichter worden ingezet. Daarnaast zorgt deze positionering van expertiseteams voor één herkenbare en inhoudelijk deskundige gesprekspartner richting bestuur en ketenpartners.

De expertiseteams ondersteunen alle gebiedsclusters met specialistische kennis en waarborgen de kwaliteit van de uitvoering binnen hun toegewezen opgaven. Daarmee versterken zij de samenhang in het werk, verbeteren zij de kwaliteit op specialistische thema's en maken zij het mogelijk om sneller en flexibeler te reageren op complexe of urgente vraagstukken. Dit vergroot de wendbaarheid van VTH en creëert ruimte voor zowel verdieping in expertise als brede professionele ontwikkeling.

7.1.1 Plaatsing van expertiseteams binnen bestaande afdelingen

Binnen de voorgestelde hoofdstructuur met de indeling naar portefeuilles, gebieden en functies, worden de expertiseteams in de lijn geplaatst. Dit betekent dat de stedelijke expertiseteams hiërarchisch worden ondergebracht onder één van de afdelingen van Bouw of Gebruik. Dit neemt niet weg dat expertiseteams voor alle gebieden ingezet worden en bijdragen aan de uitvoering van de strategie van de gehele organisatie, in plaats van enkel een specifieke afdeling.

Er is bewust gekozen om de expertiseteams onder een afdeling te plaatsen in plaats van naast de gebiedsclusters. Als de teams in een aparte afdeling zouden zitten, zou er een afstand ontstaan tussen de operationele organisatie en de teams, terwijl hun werkzaamheden nauw verweven zijn met de behoeften van de gebiedsclusters. Door de expertiseteams binnen de gebiedsclusters te integreren, blijft de verbinding met de stadsdelen gewaarborgd. Dit zorgt er ook voor dat de teams dicht bij de dagelijkse uitvoering van VTH blijven en snel kunnen inspelen op lokale behoeften en prioriteiten. De gekozen structuur bevordert dus samenwerking en maakt expertise vanuit de expertiseteams direct beschikbaar voor de uitvoering vanuit de lijn.

7.2. Bestaande expertiseteams Brandveiligheid, Prostitutie & BIBOB

7.2.1 Continuering van expertiseteams Brandveiligheid, Prostitutie en BIBOB

Er is besloten de bestaande expertiseteams te behouden. Deze keuze is gebaseerd op een aantal inhoudelijke overwegingen. Allereerst zou het terugplaatsen van deze expertise in de gebiedsclusters leiden tot een kwetsbare bezetting binnen de VTH-organisatie op de specialistische opgaven, zowel kwantitatief (beperkte capaciteit) als kwalitatief (beperkte specialistische kennis). De expertiseteams voeren namelijk taken uit met een hoog specialistisch karakter die niet eenvoudig binnen de reguliere bezetting kunnen worden opgevangen. Daarnaast vereisen deze

taken structurele aandacht van zowel medewerkers als management. Zonder een duidelijke borging bestaat het risico dat deze taken ondersneeuwen in de dagelijkse praktijk van de organisatie. Tot slot is er in de samenwerking met ketenpartners een duidelijke behoefte aan één centrale, inhoudelijk deskundige gesprekspartner op senior niveau. Het behoud van de expertiseteams biedt hierin stabiliteit en versterkt de kwaliteit van zowel de interne als externe samenwerking.

7.2.2 Plaatsing van expertiseteams Brandveiligheid, Prostitutie en BIBOB

Zoals eerder benoemd, worden de stedelijk expertiseteams hiërarchisch ondergebracht onder één van de afdelingen van Bouw of Gebruik. Onderstaande tabel toont een overzicht van de bestaande expertiseteams en de plaatsing van de teams binnen de nieuwe organisatiestructuur. Hierbij wordt onderbouwd waarom een bepaald expertiseteam binnen Bouw of Gebruik is geplaatst. Dit is in lijn met de productverdeling naar Bouw en Gebruik.

Tabel 9. *Plaatsing van bestaande expertiseteams in de organisatiestructuur*

Portefeuille	Expertise team	Plaatsing	Hoofdargumentatie
Bouw	Brandveiligheid (ETB)	Bouw West en Zuid	ETB heeft een sterk bouwtechnisch component, waardoor het team binnen Bouw wordt geplaatst. Aangezien het team dossiers verspreid over de gehele stad behandelt, is er geen werkinhoudelijk argument voor de gebiedsplaatsing. De plaatsing is daarom gebaseerd op formatie, met als doel de span of control van de afdelingen te balanceren.
Gebruik	Prostitutie en BIBOB	Gebruik Centrum, Oost en Weesp	Voor Prostitutie is het overgrote deel van de dossiers is Gebruik- en Centrum-gerelateerd. Prostitutie en BIBOB blijven, zoals in de huidige structuur, gezamenlijk aangestuurd. Daarom worden deze teams gezamenlijk geplaatst onder Gebruik Centrum, Oost en Weesp.

7.3. Inrichting expertiseteams Wonen, Water en Evenementen

7.3.1 Criteria voor het inrichten van aanvullende expertiseteams

Geconstateerd is dat het voor de nieuwe organisatie waardevol is om een aantal nieuwe expertiseteams te creëren. In samenspraak met het MT VTH zijn onderstaande criteria vastgesteld aan de hand waarvan besloten wordt of een expertiseteam kan worden toegevoegd aan de organisatie:

I. Een expertiseteam *voorziet in een behoefte aan specifieke deskundigheid* voor een gerichte integrale aanpak van complexe vraagstukken, die in mindere mate door de reguliere uitvoering kan worden opgevangen.
II. De deskundigheid voor het oppakken van de dossiers kan *niet optimaal in de lijn* worden belegd om minimaal een van de volgende redenen:
    a. De kwalitatieve opgave is te complex in termen van maatwerk om te combineren met reguliere werkzaamheden.
    b. De kwantitatieve opgave is te stedelijk verspreid om optimaal te kunnen organiseren of aan te kunnen sturen.

III. Het zijn dossiers waarbij ook vanuit *centrale sturing de lokale verbinding* goed geborgd kan blijven worden.
IV. Het vormen van het expertiseteam veroorzaakt *geen kwetsbaarheden binnen de reguliere lijn*, zoals een verzwakking door formatieve veranderingen of een afname van de diversiteit in de werkzaamheden.
V. Er zijn een aantal *specifieke interne- en externe ketenpartners* waarmee op diverse niveaus frequente afstemming nodig is.
VI. Er is een *gedegen oplossing als er geen continue aanvraagstroom* binnen het gestelde expertiseteam is, waardoor het werkpakket niet volledig genoeg is.

Aan de hand van bovenstaande criteria is besloten dat er voor de producten Wonen, Water en Evenementen expertiseteams worden ingericht. In de volgende paragrafen wordt dit onderbouwd.

7.3.2 Inrichten van expertiseteam Wonen

In de nieuwe organisatie wordt een expertiseteam voor Wonen ingericht.

In de scope van dit team zijn de vergunningentaken op basis van de Huisvestingsverordening, waaronder B&B-vergunningen, splitsen, omzetten en OVS (onttrekken, vormen en samenvoegen) en Vergunningen tweede woning (met ingang van 01-01-2026). Zie de onderstaande tabel voor een overzicht van de producten.

Tabel 10. *Producten onderdeel van expertiseteam Wonen*

Producten
• Vergunning B&B - nieuwe aanvraag • Vergunning B&B - wijziging • Vergunning omzetten naar 3 onzelfstandige woonruimten • Vergunning omzetten naar onzelfstandige woonruimten • Vergunning samenvoegen • Vergunning splitsing • Vergunning woningvormen (omzetten naar zelfstandige woonruimte) • Vergunning woning onttrekken

Het team bestaat uit een teamleider en vergunningverleners met uiteenlopende senioriteitsniveaus. Toezicht wordt uitgevoerd door directie Wonen. Toezichthouders, medewerkers juridisch en administratieve medewerkers van VTH ondersteunen dit expertiseteam vanuit de opgave binnen de reguliere lijn. Informatie over de plaatsing van het team in de nieuwe organisatie is te vinden in tabel 13.

Het creëren van een expertiseteam Wonen is gebaseerd op de volgende argumenten:

- Toetsing van de Woon-producten vraagt een *specialisme* dat per stadsdeel bij een zeer beperkt aantal medewerkers aanwezig is. Deze kennis is door versnippering moeilijk te onderhouden en verder te ontwikkelen.
- De aantallen aanvragen van de verschillende voorraadvergunningen zijn laag en vaak ook onevenredig verspreid over de stadsdelen. Vanuit een *collectief van medewerkers* kunnen de aanvragen *slimmer, efficiënter en vakkundiger* worden verwerkt.
- Wonen (Huisvestingsverordening [Hvv]) is een *dynamische portefeuille* die volop in de belangstelling van de politiek staat, voortdurend aan verandering onderhevig is en daardoor van VTH regelmatig aanpassingen van processen, werkinstructies en brieven vereist. Door

de kleinschaligheid en de te grote coördinatielast als gevolg van de versnippering over de stadsdeelorganisaties, is er weinig tot geen inhoudelijke coördinatie vanuit de leiding. Het resultaat hiervan is dat VTH de benodigde kwaliteit niet kan leveren, bijvoorbeeld doordat er geen uniformiteit is in de behandeling van aanvragen en de benodigde veranderingen niet op de juiste wijze kunnen worden doorgevoerd.

- De *ketensamenwerking* met de directie Wonen vereist de nodige aandacht, maar blijft door het gebrek aan effectieve samenwerking zeer complex.

7.3.3 Inrichten van expertiseteam Water

Expertiseteam Water wordt in de nieuwe organisatie ingericht. Dit team wordt verantwoordelijk voor alle producten inclusief omgevingsvergunningen voor ligplaatsen voor zover deze direct aan of ten behoeve van het gebruik van het openbaar binnenwater te verbinden is.

Tabel 11. *Producten onderdeel van expertiseteam Water*

Producten
• Ligplaatsvergunning Vob – woonboot • Ligplaatsvergunning Vob - bedrijfsvaartuig (zowel dynamisch als statisch) • Ontheffing Vob afmeerverbod pleziervaartuig groter dan 10 meter • Ontheffing voor objecten in, aan of boven water Vob • Ontheffing voor een woonverblijf op een vaartuig anders dan een woonboot • Verbouwvergunning Vob • Vervangingsvergunning Vob • Exploitatievergunning passagiersvaart • Exploitatievergunning transport over water • Vervangingsvergunning passagiersvaartuig • Verbouwvergunning passagiersvaartuig • Verbouwing of vervanging varende bedrijfsvaartuigen • Vignetbeheer • Wijzing vaartuignaam • Wijziging vergunninghouder • (Wijziging) exploitatievergunning transport • Omgevingsvergunning voor een (bouwtechnische) bouwactiviteit voor een drijvend bouwwerk • OPA-bouw voor een drijvend bouwwerk • Omgevingsvergunning voor een (bouwtechnische) bouwactiviteit voor een niet-drijvend) bouwwerk in, op en aan het water (stijger, meerpaal, etc.) • OPA-bouw voor een niet-drijvend bouwwerk in, op en aan het water (stijger, meerpaal, etc.) • Omgevingsvergunning bouwen – zonder bouwtechnisch component • Melding bouw (Wkb) – gevolgklasse 1-voor nieuwbouw van woonboten en andere drijvende woningen

Het team bestaat uit een teamleider, vergunningverleners, toezichthouders, Juridisch medewerkers en administratieve medewerkers, met uiteenlopende senioriteitsniveaus. Een deel van de toezichthoudende en handhavingstaken wordt hierbij door THOR nautisch uitgevoerd; het vergunning-/ontheffing gebonden toezicht komt op termijn mee naar VTH. Informatie over de plaatsing van het team in de nieuwe organisatie is te vinden in tabel 13.

Het creëren van expertiseteam Water is gebaseerd op de volgende argumenten:

- De beschikbare kennis en kunde is *momenteel te versnipperd* en in verschillende mate verspreid over de stadsdeelorganisaties, waarbij de problematiek per stadsdeel verschilt. Dit resulteert erin dat een medewerker vaak slechts een beperkt aantal uren aan deze vraagstukken kan besteden en niet in staat is om de benodigde kennis en expertise op te bouwen om de problematiek effectief op te lossen. Het bundelen van specialistische kennis in een expertiseteam versterkt de uitvoering van deze taken, maakt het minder afhankelijk van derden en vermindert de kwetsbaarheid.
- De (VTH-)opgaven uit het themaveld Drijvende Stad betreffen vaak *complexe vraagstukken* rond en op het water. De individuele dossiers – zowel bij de basis- als dynamische opgaven – vertonen doorgaans een hoge mate van complexiteit.
- Het project nulmeting woonboten heeft aangetoond dat de *verbinding met de lokale bestuurders en stadsdelen* in de uitvoering van haar opgaven goed is georganiseerd en geborgd.
- In de uitvoering van de VTH-opgaven Drijvende Stad wordt samengewerkt met een *groot aantal interne partijen*, zoals THOR nautisch, V&OR en R&D. Dit verhoogt de complexiteit en vereist extra aandacht voor de dossiers, die momenteel niet altijd de juiste invulling krijgen.

De oprichting van een stadsbrede directie VTH met een expertiseteam Water sluit zeer goed aan bij de werkzaamheden en medewerkers die in 2025 overkomen van het programma Varen. De keuze is gemaakt om de teams Vergunningen en Juridische zaken van het programma Varen, vrijwel in de huidige samenstelling, in 2025 onder te brengen bij de afdeling VTH van stadsdeel Centrum (SDC). Hiervoor gelden de volgende redenen:

- Het grootste deel van het werk van juristen vloeit voort uit bezwaar en beroep naar aanleiding van vergunningverlening.
- Binnen het programma Varen werken team Vergunningen en team Juridische zaken nauw samen.

De werkzaamheden van team Vergunningen binnen het programma Varen passen goed bij Vergunningen, Toezicht & Handhaving (VTH). Er is veel overlap in werkzaamheden en er wordt al geruime tijd samengewerkt door beiden, bijvoorbeeld op het gebied van ligplaatsen. De transitie naar VTH biedt kansen door de concentratie van de vergunningverlening voor het gebruik van openbaar water; denk daarbij aan uitwisseling van kennis en expertise, vermindering kwetsbaarheid en aanspreekpunt voor ketenpartners (m.n. THOR). De keuze om het juridische team van het programma Varen bij VTH onder te brengen, is in lijn met het zwaartepunt van hun inzet: Bezwaar en beroep naar aanleiding van vergunningverlening. De administratief ondersteuner gaat ook mee naar VTH.

7.3.4 Inrichten van expertiseteam Evenementen

In de nieuwe organisatie wordt ook een expertiseteam voor Evenementen gecreëerd. De scope voor dit team zijn de vergunningstaken voor alle A, B en C evenementen. Dit betekent dat vergunningverlening van risicovolle en niet-risicovolle evenementen behandeld worden door dit team. Evenementen zijn namelijk een samenhangend taakgebied. Het is complex om een duidelijke scheiding te maken tussen de processen van risicovolle en niet-risicovolle evenementen. Dit kan zorgen voor verwarring intern binnen VTH, maar ook in samenwerking met bijvoorbeeld aanvragers, ketenpartners en dagelijks bestuur. Zie de onderstaande tabel voor een overzicht van de producten.

Tabel 12. *Producten onderdeel van expertiseteam Evenementen*

Producten

• Vergunning groot/C- evenement (APV) (2000+ personen)
  ○ Voor 2000 of meer, maar minder dan 5000 bezoekers of deelnemers
  ○ Voor 5000 of meer, maar minder dan 10.000 bezoekers of deelnemers
  ○ Voor 10.000 of meer bezoekers of deelnemers
• Vergunning middelgroot evenement (APV)- (500-2000 personen)
• Vergunning klein evenement (APV)- (250-500 personen)
• Vergunning klein evenement (APV)- (1-250 personen)
• Melding evenement tot 100 personen (pilot loopt tot 250 personen)

Het team bestaat uit een teamleider en vergunningverleners met uiteenlopende senioriteitsniveaus. Toezichthouders, medewerkers juridisch en administratieve medewerkers van VTH ondersteunen dit expertiseteam vanuit de opgave binnen de reguliere lijn. Informatie over de plaatsing van het team in de nieuwe organisatie is te vinden in tabel 13.

Het creëren van een expertiseteam Evenementen is gebaseerd op de volgende argumenten:

- Het vergunnen van evenementen is vaak *een stadsdeel overstijgende activiteit*, waarvoor zeer specialistische kennis nodig is. Deze *kennis is momenteel versnipperd en in beperkte mate beschikbaar* in de verschillende stadsdeelorganisaties, bij slechts een klein aantal medewerkers. Door een expertiseteam te creëren, kan het vergunnen van evenementen met meer kwaliteit en uniformiteit worden uitgevoerd.
- Evenementen zijn *politiek gevoelig* en staan volop in de belangstelling van de politiek. Het onderbrengen van deze taak in een expertiseteam zorgt voor een duidelijk aanspreekpunt en korte lijnen, bijvoorbeeld voor de burgemeester, bestuurders en de stadsdeelorganisaties.
- Het vergunnen van evenementen is tijdrovend omdat er *veel afstemming nodig* is *met verschillende partijen*. Dit is voor vergunningverleners vaak moeilijk te combineren met reguliere werkzaamheden. Door het bundelen binnen een expertiseteam ontstaat de benodigde ruimte en aandacht die de aanvragen nodig hebben.
- Voor evenementen is in hoge mate afstemming nodig met een *groot aantal ketenpartners en directies*. Dit verhoogt de complexiteit en vereist extra aandacht voor de dossiers, die momenteel niet altijd de juiste invulling krijgen.

7.3.5 Plaatsing van de expertiseteams Wonen, Water en Evenementen

Tabel 9 toont een overzicht van de expertiseteams Wonen, Water en Evenementen binnen de nieuwe organisatiestructuur. Hierin wordt onderbouwd waarom een bepaald expertiseteam binnen Bouw of Gebruik wordt geplaatst. De indeling is in lijn met de productverdeling Bouw en Gebruik.

Tabel 13. Plaatsing van expertiseteams Wonen, Water en Evenementen in de organisatiestructuur

Portefeuille	Expertise team	Plaatsing	Hoofdargumentatie
Bouw	Wonen	Bouw West en Zuid	Woonproducten, gerelateerd aan de Huisvestingsverordening, vallen binnen het domein Bouw. Vooral voor splitsingsdossiers is de samenwerking tussen vergunningverleners en bouwinspecteurs essentieel. Binnen West en Zuid zijn de meeste aanvragen met betrekking tot splitsen, waardoor gekozen is om binnen dit gebiedscluster het expertiseteam te plaatsen.
	Water	Bouw Noord, Nieuw-West en Zuidoost	Waterproducten, gerelateerd aan de Verordening op het Binnenwater, vallen binnen het domein Bouw. Aangezien het team dossiers verspreid over de gehele stad behandelt, is er geen werkinhoudelijk argument voor de gebiedsplaatsing. De plaatsing is daarom gebaseerd op formatie, met als doel de span of control van de afdelingen te balanceren.
Gebruik	Evenementen	Gebruik Noord, Nieuw-West en Zuidoost	Evenementen vallen binnen het domein Gebruik. Aangezien het team dossiers verspreid over de gehele stad behandelt, is er geen werkinhoudelijk argument voor de gebiedsplaatsing. De plaatsing is daarom gebaseerd op formatie, met als doel de span of control van de afdelingen te balanceren.

8. Verandering in functies in de nieuwe VTH-organisatie

Het ontwerp van de nieuwe organisatie brengt op functieniveau een aantal belangrijke wijzigingen met zich mee. Functies worden herzien en waar nodig aangepast om beter aan te sluiten bij de nieuwe organisatiedoelstellingen en -processen. Dit betekent dat sommige rollen worden samengevoegd, andere verdwijnen, en nieuwe functies worden geïntroduceerd. In dit hoofdstuk worden de belangrijke functionele wijzigingen besproken, hoofdstuk 12 geeft inzicht in de personele consequenties van de reorganisatie.

8.1. Managementassistenten

In de functie van managementassistenten vinden geen wijzigingen plaats in. Voor de functiegroep is een ontwerpvraagstuk geweest rondom de positionering en de plaatsing. Er is gekozen voor een decentrale positionering van de managementassistenten en plaatsing vindt plaats binnen de teams Administratie in de verschillende gebiedsclusters. Deze keuze sluit het best aan bij hoe de managementassistenten in de praktijk werken.

8.1.1 Decentrale positionering van managementassistenten

Door de managementassistenten binnen de gebiedsclusters te positioneren, blijft de verbondenheid met de inhoud en de mensen waarmee de managementassistenten dagelijks samenwerken, behouden. Dat zorgt voor korte lijnen, snel schakelen en maatwerk in ondersteuning. Bovendien blijft zo de kennis van lokale processen en prioriteiten binnen de gebieden geborgd. De decentrale aansturing is daarnaast praktisch uitvoerbaar. Omdat de managementassistenten vaak nauw samenwerken met vaste managers of teamleiders past een aansturing dicht op het werk het beste. Zo blijft de ondersteuning persoonlijk en goed afgestemd op de dagelijkse praktijk van het gebiedscluster.

8.1.2 Plaatsing binnen de gebiedsteams Administratie

De managementassistenten worden ondergebracht bij de teams Administratie, omdat hun werkzaamheden qua inhoud en karakter goed aansluiten bij de ondersteunende en uitvoerende taken van deze teams. De aard van het werk van de managementassistent sluit organisatorisch en functioneel aan bij het takenpakket van deze teams. Daarnaast biedt deze inbedding een logische hiërarchische structuur. De teamleider Administratie is vertrouwd met de aansturing van ondersteunende functies en kan de inzet van de assistenten afstemmen op de capaciteitsbehoeften binnen het gebiedscluster.

8.2. VTH Regisseur en huidige adviseursfunctie

8.2.1 De functie van VTH Regisseur

Gezien VTH in de nieuwe organisatiestructuur op meer afstand van het bestuur wordt gepositioneerd, doordat VTH niet langer onderdeel is van de stadsdeelorganisaties, is besloten een functie tot VTH Regisseur in te richten die de nabijheid tot het bestuur waarborgt. De VTH Regisseur is verantwoordelijk voor het adviseren van management en bestuur over de uitvoering van beleid, strategieën en vraagstukken rond bedrijfsvoering binnen VTH. Daarnaast coördineert de regisseur

besluitvormingstrajecten en waarborgt hij of zij de kwaliteit en samenhang tussen beleid, praktijk en bedrijfsvoering. De functie vereist direct contact met bestuurders, het VTH-management, directies en (externe) uitvoeringsorganisaties.

De werkzaamheden van de VTH Regisseur leiden tot:

1. Effectieve uitvoering en coördinatie van VTH-beleid;
2. Kwalitatief hoogwaardig advies aan bestuur en management over complexe vraagstukken;
3. Tijdige signalering van knelpunten en implementatie van verbeteringen;
4. Sterke samenwerking met interne en externe stakeholders.

Elk stadsdeel, inclusief stadsgebied Weesp, krijgt een VTH Regisseur aangewezen die fungeert als het centrale aanspreekpunt en vraagstukken behandelt over dossiers van zowel Bouw als Gebruik. Dit betekent dat elk gebiedscluster beschikt over meerdere VTH Regisseur.

8.2.2 Plaatsing binnen de gebiedsteams Juridisch

In lijn met het ontwerp van de bredere VTH-organisatie is besloten dat de functies van VTH Regisseur onderdeel moeten zijn van een bestaand team, zodat er voldoende aansluiting is met de lijn, er adequate aansturing op de functie plaatsvindt én er structurele aandacht is voor personele omstandigheden. Aangezien de VTH Regisseur het bestuur van een stadsdeel zowel op het gebied van Bouw als Gebruik bedient, wordt het team ondergebracht binnen een gebiedsteam. Vanwege de inhoudelijke aansluiting én de reeds bestaande ondersteunende rol van de juristen richting het bestuur, worden de VTH Regisseurs binnen het team juridisch van het specifieke clustergebied gepositioneerd.

8.2.3 De functie van adviseur vervalt

Bij het ontwerpen van de nieuwe organisatiestructuur is ervoor gekozen de functie van adviseur niet op te nemen, omdat deze binnen de verschillende stadsdelen niet uniform is ingericht; sommige stadsdelen kennen deze functie wel, andere niet. In het functiebeeld van adviseur is bovendien een gedeelte gewijd aan projectleider. Medewerkers die zich specifiek met projecten bezighouden, moeten primair onder RAP vallen, aangezien deze werkzaamheden onderdeel zijn van de primaire processen van RAP. Deze taken zullen daarom niet binnen de VTH-operatie worden belegd. De voor de nieuwe organisatie relevante werkzaamheden van de adviseur, met name op het gebied van managementadvisering, zijn ondergebracht binnen de functie van VTH Regisseur.

8.3. Coördinatoren

8.3.1 De functie van coördinator vervalt

Bij het ontwerpen van de nieuwe organisatiestructuur is ervoor gekozen om de functie van coördinator niet op te nemen. Deze keuze is gebaseerd op het uitgangspunt om de VTH helder in te richten, waarbij de uitvoerende functie centraal staat. Hiermee wordt voorkomen dat er extra aansturingslagen ontstaan, die de organisatie complexer maken. Binnen het oorspronkelijke VTH vervulde de coördinator een ondersteunende rol naast de teamleider bij de dagelijkse aansturing. Dit leidde echter tot een onduidelijke scheiding van verantwoordelijkheden met de teamleider en betekende dat deze formatie niet werd ingezet voor de uitvoering van de VTH-opgaven. Om VTH als uitvoeringsorganisatie naar de opgaven in te richten, is besloten het aantal ondersteunende functies in de nieuwe organisatie te beperken en de focus vooral op de inhoud van het werk te leggen.

8.3.2 Inhoudelijke aansturing onderbrengen bij functie Expert voor vergunningen en toezicht

De dagelijkse aansturing van teams op inhoudelijke vraagstukken blijft daarbij van groot belang, en daarom wordt deze deels ondergebracht in een andere functie. Voor zowel vergunningverlening als toezicht worden de functieniveaus 'Junior' (functietoevoeging wordt in de praktijk weg gelaten) , 'Medior', 'Senior' en 'Expert' gehanteerd. De voormalige coördinatietaken binnen de vergunningen- en toezichtteams worden geïntegreerd in de functie van 'Expert'. Daarnaast is besloten dat de coördinatietaken binnen de huidige Procesuitvoeringsteams (Juridisch en Administratie) niet worden voortgezet in de nieuwe organisatie. Aangezien het team administratie nu een eigen teamleider zal krijgen komt de aansturingsfunctie op dagelijkse basis, die nu bij de coördinator ligt, bij deze functie te liggen. Voor deze medewerkers houdt P&O rekening met het plaatsings- en selectieproces, zodat zij in een passende functie kunnen worden geplaatst en hun essentiële kennis en ervaring op een goede manier behouden blijven voor de organisatie.

Door de coördinatietaken te beleggen binnen de bestaande functielijn blijft de verantwoordelijkheidsstructuur overzichtelijk en wordt tegelijkertijd gewaarborgd dat teams op operationeel niveau voldoende ondersteuning en richting krijgen. Deze aanpak sluit aan bij de ambitie om een slagvaardige en eenduidige VTH-organisatie te realiseren.

8.4 Financieel Administratief Medewerker

8.4.1 De functie van Financieel Administratief Medewerker

VTH is verantwoordelijk voor het innen van leges die samenhangen met de uitvoering van haar taken. Omdat leges een belangrijke bron van kostendekking zijn en bijdragen aan een transparante en betrouwbare dienstverlening, is het essentieel dat deze verantwoordelijkheid helder en zorgvuldig wordt belegd. Bij VTH zijn er momenteel medewerkers die zich specifiek richten op de financiën van VTH. Deze medewerkers hebben specialistische kennis opgebouwd. De functie zelf bestaat echter nu niet in het functieboek, velen staan nu anders in de systemen geregistreerd. Bij het ontwerpen van de organisatiestructuur is gekozen om deze specialistische functie te formaliseren en op te nemen in het functieboek.

De Financieel Administratief medewerker is verantwoordelijk voor de tijdige en juiste inning van leges en de financiële administratie met betrekking tot de bedrijfsvoering. Hij bewaakt de kwaliteiten en kwantiteiten betreffende het inningsproces, adviseert de Afdelingsmanager Bouw/Gebruik en Teamleider Administratie m.b.t. knelpunten/oplossingen en levert een actieve bijdrage aan de optimalisering van het inningsproces.

De Financieel Administratief Medewerker geeft vorm, inhoud en uitvoering aan het bedrijfsvoeringsproces (waaronder inkoop) en draagt zorg voor de juiste aansluiting en betrouwbaarheid van de in gebruik zijnde verschillende (financiële) systemen. Hij adviseert en rapporteer hierover aan de Afdelingsmanager en Teamleiders Administratie en Vergunningen.

8.4.2. Plaatsing binnen de administratie

De Financieel Administratief Medewerker wordt ondergebracht bij de teams Administratie, omdat de werkzaamheden qua inhoud en karakter goed aansluiten bij de ondersteunende en uitvoerende taken van deze teams.

9. Gecentraliseerde RAP-afdeling

Regie, Advies en Projecten (RAP) is een centraal gepositioneerde afdeling die de VTH-operatie ondersteunt bij het verbeteren van de kwaliteit van de vergunningverlening, toezicht en handhaving. RAP is onder andere verantwoordelijk voor procesoptimalisaties, het opstellen en implementeren van VTH-beleid, en het uitvoeren van informatieanalysesystemen en data-analyses. In dit hoofdstuk wordt de positionering en versterking van RAP binnen de nieuwe directie VTH uiteengezet.

9.0.1 Positionering van RAP

In de nieuwe VTH-organisatie wordt RAP centraal gepositioneerd, naast de VTH-afdelingen. Deze keuze is gebaseerd op de aard van de werkzaamheden die RAP vervult. RAP speelt een centrale rol binnen VTH bij het verbeteren van de uitvoeringskwaliteit over de VTH-afdelingen heen. Vandaar dat RAP ook een regisserende rol heeft met betrekking tot de centrale stedelijke opgaven. Door RAP naast de afdelingen te positioneren, ontstaat er ruimte voor sturen op en doorvoeren van verbeteringen over de volle breedte van het VTH-werkveld. Daarbij is RAP geen gebiedsgerichte afdeling; de werkzaamheden zijn gericht op de hele stad, niet op een specifiek stadsdeel of bestuurlijke portefeuille. De stedelijke focus vraagt om voldoende afstand tot gebiedsbelangen, zodat RAP voor VTH verbindend kan opereren.

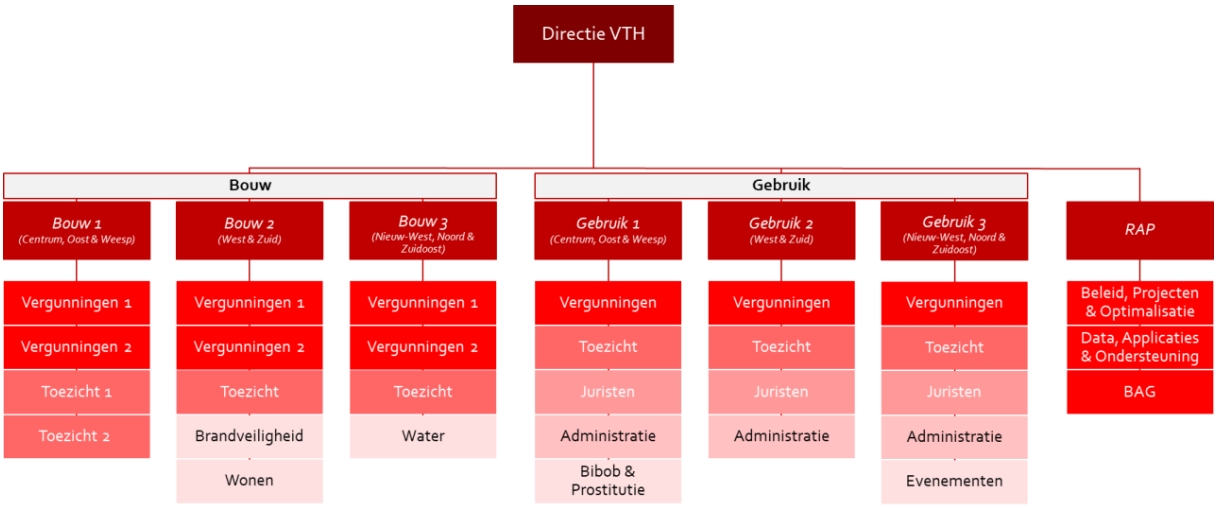
9.0.2 Versterking van RAP

Voor RAP worden tijdens de VTH-reorganisatie slechts wijzigingen doorgevoerd die nodig zijn om te voldoen aan de basisinrichting "Goed Werkgeverschap". Concreet betekent dit dat voor alle medewerkers formeel is vastgesteld bij welk team zij horen, en het team hiërarchisch wordt aangestuurd door een teamleider. Hiermee wordt gehoor gegeven aan zorgen die door medewerkers zijn geuit over het ontbreken van een duidelijke teamstructuur én aansturing. De nieuwe organisatie bestaat uit drie teams:

- De huidige teams 'Projecten en Processen', 'Beleidsregie en Ontwikkeling' en 'VTH-Academie' worden samengevoegd tot één formeel team 'Beleid, Projecten & Optimalisatie'.
- De huidige teams 'Data & Informatiesturing' 'Applicaties & Innovatie' en 'Ondersteuning Facturen Vergunningen' worden samengevoegd tot één formeel team 'Data, Applicaties & Ondersteuning'.
- Het huidige teams 'BAG' blijft hetzelfde

Teams worden hiërarchisch aangestuurd door een teamleider, in lijn met de uitgangspunten van "Goed Werkgeverschap". De teamleider is verantwoordelijk voor coaching, ontwikkeling en het bieden van feedback aan medewerkers. Daarnaast bewaakt de manager de samenwerking binnen het team, heeft oog voor werkdruk en werkomstandigheden, en stimuleert teamgevoel en verbinding buiten de inhoudelijke opgaven om. Onderstaande afbeelding toont het nieuwe organogram van RAP als onderdeel van de VTH-organisatie.

Afbeelding 14. *Teamstructuur van RAP binnen de nieuwe VTH-organisatie*



9.0.3 De functie van (strategisch) programmamanager

Door de nieuwe gecentraliseerde positionering van VTH en het centraal stellen van de opgave in de uitvoeringsprocessen is binnen RAP een heroriëntatie nodig op de strategische rol. De rol van programmamanager krijgt daarom een meer strategisch karakter: de focus ligt niet langer uitsluitend op de coördinatie van projecten, maar op het overzien van de grote opgaven binnen de aangewezen portefeuille en het actief beheren van het portfolio. Hiermee wordt de functie steviger gepositioneerd om VTH te faciliteren bij het opzetten en behalen van lange termijn-doelstellingen en het richten op organisatiebrede prioriteiten.

De huidige functie van 'programmamanager' wordt daarmee samengevoegd met de huidige functie van 'strategisch programmamanager. Waarbij de strategisch programmamanager een stevigere inhoudelijke rol – op opgaveniveau - krijgt dan de voormalige invulling van deze functie. Voorts wordt deze - in lijn met het primaire organisatieprincipe van de VTH-directie - gespecialiseerd in 'Bouw' of 'Gebruik'. Deze functie wordt direct gepositioneerd onder de afdelingsmanager.

Tegelijkertijd komt de huidige functie van 'strategisch programmamanager' in de praktijk te vervallen, aangezien het strategische karakter nu bij de programmamanager komt te liggen en de dagelijkse aansturing van het team door de aanstelling van teamleiders is deze invulling niet langer nodig. De overige taken worden geïntegreerd in de nieuwe invulling van de huidige functie van strategisch programmamanager. In het functieboek vertaalt dit zich in het vervallen van de functie van programmamanager.

9.0.4 Ontwikkelopgave RAP

De huidige inrichting van RAP sluit redelijk aan op de nieuwe VTH-organisatie. Op het gebied van structuur zijn daarom, naast het formaliseren van de teams met teamleider, geen grote aanvullende aanpassingen nodig. Om de rol van RAP optimaal te laten aansluiten bij de vernieuwde organisatie, is het wel nodig om naar de huidige invulling van functies, samenwerking en governance te kijken. Dit vraagt om verdere uitwerking binnen het VTH-detailontwerp dat onderdeel is van de bredere ontwikkelopgaven. Daarom is besloten om RAP een doorontwikkelopdracht te mee te geven om de werkzaamheden van deze afdeling optimaal aan te laten sluiten bij de bredere opgaven van de directie VTH.

10. Samenwerking

10.1. Binnen VTH

In de ontwerpteams zijn de kaders en uitgangspunten opgesteld voor samenwerking in én met de nieuwe VTH-organisatie. De daadwerkelijke concrete invulling van de samenwerking wordt verder uitgewerkt en afgestemd tijdens de pre-implementatiefase.

10.1.1 Aansturing van de afdelingen

Het managementteam van de afdeling bestaat uit de afdelingsmanager en teamleiders van vergunningen, toezicht, juridisch en administratie. Bij aanwezigheid van een expertiseteam neemt ook de teamleider daarvan deel. Hoewel juridisch en administratie hiërarchisch onder de Gebruik-afdelingen vallen, maken hun teamleiders ook deel uit van het MT van de Bouw-afdeling binnen hun gebiedscluster. Dit vanwege hun uitvoerende rol in de bouwketen.

10.1.2 Borgen van lokale gebiedskennis

Om opgaven uit de stadsdelen goed te kunnen bedienen, is kennis van het gebied, afstemming met lokale partners en aandacht voor bestuurlijke wensen onmisbaar. Om continuïteit te waarborgen, blijven medewerkers zoveel mogelijk werkzaam in hun huidige gebied. De borging van de kennis wordt ondersteund door diverse overlegstructuren, zoals de integrale tafel, casus overleggen, ketencluster (zie overlegkaart 3 in de bijlagen) en casus ketenoverleg (zie overlegkaart 4 in de bijlagen). Korte lijntjes met de gebiedsteams, bestuurders en gebiedsteams zijn van groot belang. Door de VTH-formatie te verdelen over drie gebiedsclusters, verkleint VTH de kwetsbaarheid: Meer medewerkers bouwen gebiedskennis op van meerdere stadsdelen, waardoor een bredere capaciteitspool ontstaat die gerichter kan worden ingezet op lokale prioriteiten.

Afhankelijk van het vakgebied is de rol van lokale gebiedskennis verschillend en wordt deze op verschillende manieren geïntegreerd in de uitvoering van de werkzaamheden:

- *Vergunningen.* Voor sommige vergunningen is uitgebreide lokale gebiedskennis minder noodzakelijk. Om de benodigde gebiedskennis te verspreiden binnen het team is het niet noodzakelijk om specifieke gebieden toe te wijzen aan vergunningverleners. Het onderhouden van contact met gebiedsmakelaars is van belang voor de uitvoering van de taken, aangezien zij de brug slaan tussen de vergunningverleners en de lokale context. De exacte uitwerking is onderdeel van de pre-implementatiefase.
- *Toezicht.* Lokale gebiedskennis is van groot belang voor toezichthouders, aangezien het hen helpt om effectief in te spelen op de specifieke kenmerken van een gebied. Om dit te waarborgen, is het voornemen om de gebiedsclusters op te delen in (deel)gebieden, waarbij voor elke gebied een toezichthouder wordt aangesteld. Dit is in lijn met de werkwijze binnen de stadsdelen en bevordert de samenwerking met bijvoorbeeld gebiedsmakelaars. Om de onafhankelijkheid en deskundigheid te behouden, is het voornemen dat er een roulatie van toezichthouders naar andere gebieden plaatsvindt, bijvoorbeeld elke paar jaar, zodat er niet een te grote afhankelijkheid ontstaat van individuele toezichthouders. De exacte uitwerking van de voornemens is onderdeel van de pre-implementatiefase.
- *Juridisch.* Kennis van het lokale gebied is voor juridisch van belang, vooral wanneer er soortgelijke zaken in de buurt hebben gespeeld. Werken binnen een gebiedsteam voor zowel Bouw als Gebruik zorgt voor een brede benadering, waarbij zowel juridische als lokale kennis optimaal wordt benut en geïntegreerd in de besluitvorming en advisering.

- *Administratie.* Voor administratie is lokale gebiedskennis minder noodzakelijk. Het is wel belangrijk om te weten wie binnen de organisatie betrokken is bij de verschillende processen. Korte communicatielijnen en duidelijke werkinstructies zijn essentieel om ervoor te zorgen dat administratieve taken goed worden uitgevoerd.

10.1.3 Instrumenten voor samenwerking

Er worden een aantal (nieuwe) operationele overleggen voorgesteld om de samenwerking tussen de afdelingen binnen de directie te optimaliseren. Tijdens de implementatie kunnen hier wijzigingen in komen op basis van nieuwe inzichten. Hieronder volgt een korte toelichting.

- *MT Overleg.* Strategisch/tactisch afdelingsoverleg, waarbij alle teamleiders van de specifieke afdeling aanwezig zijn om afdelingsspecifieke thema's te bespreken. Bijvoorbeeld sturing op KPI's, samenwerking, capaciteitsverdeling, en de relatie met lokale besturen.
- *TM Gebiedsoverleg.* Tactisch/operationeel gebiedsclusteroverleg, waarbij teamleiders van Bouw en Gebruik, uit de gehele keten, aanwezig zijn om gebied specifieke onderwerpen te bespreken. Bijvoorbeeld de samenwerking met stadsdeelorganisaties, juridisch en administratie, en de capaciteitsverdeling, werkdruk en de benodigde expertise.
- *Ketencluster.* Afdelingsoverleg, waarbij een afvaardiging vanuit de hele keten aanwezig is om onderwerpen voor de gehele afdeling te bespreken. Bijvoorbeeld nieuw beleid, afdelingsresultaten (inclusief bijsturing van KPI's), vooruitblik op de komende maanden, procesaanpassingen en aandachtspunten.
- *Casus ketenoverleg.* Operationeel afdelingsoverleg, waarbij casussen op dossierniveau worden besproken met medewerkers vanuit de VTH-keten, om gezamenlijk de voortgang van het dossier te realiseren. Dit overleg is zeer inhoudelijk.
- *Gebied overstijgend Functioneel Overleg.* Operationeel portefeuille-overleg, waarbij gebieds-overstijgende thema's voor een vakgebied op medewerkersniveau worden besproken. Bijvoorbeeld nieuw beleid, casussen, wetwijzigingen en beleidswijzigingen met toelichtingen hierop vanuit ketenpartners. Juridische handhaving en administratie behandelen de vraagstukken vanuit zowel Bouw als Gebruik.
- *Gebied overstijgend TMO.* Operationeel portefeuille-overleg, waarbij gebied overstijgende thema's voor een vakgebied door de teamleiders worden besproken. Bijvoorbeeld het uniformeren van processen, het opzetten van projectteams, dashboards, resultaten per gebied en de capaciteitsverdeling. Juridisch en administratie behandelen ook de samenwerking tussen Bouw en Gebruik.
- *VTH Leertafel.* Sessie waarin een casus wordt voorgelegd en waarbij een aantal vooraf geselecteerde medewerkers deze casus gezamenlijk zullen bespreken en uitwerken. Het doel van dit overleg is het delen van kennis in de keten, bevorderen van samenwerking en het uniformeren en optimaliseren van processen. De groep kan bestaan uit medewerkers uit het eigen gebiedscluster of vanuit verschillende gebiedsclusters.
- *Accountmanagement Staf.* Tactisch-strategisch overleg in samenspraak met bestuurders, waarbij dossier overstijgende onderwerpen voor een specifiek stadsdeel worden besproken. Bijvoorbeeld lokaal maatwerk, bijsturen op planning lokaal/dynamische opgave, nieuw beleid, lokale prioriteitenverdeling, sturingsinformatie en algemene (politiek of maatschappelijk) opgave gerelateerde voortgang. Prioritering op lokaal niveau kan voorafgaand aan de jaarplanning op thema zijn, waarbij in deze kwartaal overleggen nieuwe projecten en opgaven binnen het thema worden aangedragen en geprioriteerd.
- *Accountmanagement.* Expliciet belegde aanspreekpunten met externe partners en het vergaren en distribueren van kennis tussen collega's.

Naast de nieuw gedefinieerde instrumenten worden de bestaande overlegstructuren en samenwerkingsinstrumenten geëvalueerd en waar nodig aangepast. Bovenstaande overlegvormen zijn uitgewerkt en te vinden als overlegkaarten in bijlage D.

10.2. Bestuur en stadsdelen

10.2.1 Samenhang met het stedelijk bestuur

Een belangrijke meerwaarde van de herstructurering naar één centrale VTH-directie is de versterking van de bestuurlijke aanspreekbaarheid. In de huidige situatie zijn er voor het centrale bestuur acht verschillende aanspreekpunten; afdeling RAP voor stadsdeeloverstijgende onderwerpen en beleidscyclus en de zeven stadsdeelorganisaties die elk hun eigen uitvoeringspraktijk kennen. De versnippering van VTH-vraagstukken over de zeven stadsdeelorganisaties leidt regelmatig tot externe onduidelijkheid over wie waarvoor verantwoordelijk is, vooral bij thema's die meerdere stadsdelen raken of op centraal niveau bestuurlijke aandacht vragen. Door de inrichting van één centrale VTH-directie ontstaat er een duidelijk en eenduidig aanspreekpunt voor het college, besturen van de stadsdelen het stadsgebied, beleidsafdelingen en (externe) ketenpartners. De detailuitwerking van de samenwerking is onderdeel van de pre-implementatiefase.

10.2.2 Bedienen van de lokale besturen

Het dagelijks bestuur van de stadsdelen en stadsgebied Weesp is het gemandateerd bevoegd gezag voor uitvoering van de VTH taken. In deze situatie komt geen verandering. Om lokale besturen in staat te stellen bij acute behoeften direct opdrachten uit te zetten binnen VTH en een stabiele samenwerking met de stadsdelen te waarborgen is een heldere structuur van belang. De aanwezigheid van VTH binnen de staf vereist een balans tussen mandaat en operationele flexibiliteit. VTH-medewerkers die met de staf samenwerken moeten niet alleen inhoudelijk goed toegerust zijn, maar ook de bevoegdheid hebben om zelfstandig beslissingen te nemen. Dit voorkomt vertragingen in processen met bestuurlijke urgentie.

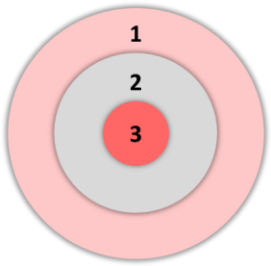
De basis van deze structuur ligt in het toewijzen van vaste aanspreekpunten. Voor elk stadsdeel wordt een aparte VTH Regisseur aangewezen die hét centrale VTH-schakelpunt is voor het bestuur van dat stadsdeel. De VTH Regisseur is goed bekend met de lokale context en schakelt op zowel Bouw- als Gebruik-dossiers. Tijdens het stafoverleg sluiten zowel de VTH Regisseur als een teamleider aan, waardoor er altijd voldoende mandaat aanwezig is. Deze nauwe samenwerking garandeert dat het bestuur snel wordt ondersteund en VTH goed kan inspelen op urgente lokale vraagstukken. De detailuitwerking is onderdeel van de pre-implementatiefase.

Op 20 augustus 2025 hebben alle portefeuillehouders RO van de zevenstadsdelen en stadsgebied Weesp een brief opgesteld waarin zij reactie geven op dit reorganisatieplan. Deze brief is terug te vinden in bijlage H

10.2.3 Samenwerking met de stadsdelen

De directeur VTH gaat deel uitmaken van het bestaande Stadsdeeldirecteurenteam (SDT). Dit zorgt voor een nauwe betrokkenheid van VTH bij de stadsdelen. De mate van directe invloed vanuit de stadsdelen is afhankelijk van de aard van de VTH-werkzaamheden. Op hoofdlijnen is er een onderscheid te maken in een drietal typen VTH-werkzaamheden, zie onderstaande afbeelding.

Afbeelding 15. *Verdeling in aard van VTH-werkzaamheden*



De verdeling in aard van VTH-werkzaamheden

1	**Context-onafhankelijk werk**	
Dit type werk is minder gevoelig voor omgevingsfactoren, vraagt beperkte afstemming met de stadsdelen en beperkte gebiedskennis. Hier kan worden ingezet op effectiviteit en uniformering.		Voor de afhandeling van dit type werk hoeven medewerkers niet fysiek in het stadsdeel te zitten.
2	**Dossier- en plangestuurd werk**	
Dit type werk omvat werkzaamheden die gepland kunnen worden op basis van lokale prioriteiten en opgaven en waarvoor kennis van en aanwezigheid in het gebied benodigd is. Denk hierbij bijvoorbeeld aan bouwtoezicht en VTH-inzet bij lokale dynamische opgaven zoals ondermijning en funderingsherstel.		Dit type werk vraagt om aanwezigheid in het gebied en afstemming met gebied, stadsdeel en bestuur.
3	**Korte termijn gestuurd werk (maatwerk)**	
Dit type werk vergt directe en voortdurende afstemming met het stadsdeel, besturen en gedurende het VTH-proces. Dit zijn vaak complexe of gevoelige dossiers waarbij lokale kennis en context cruciaal zijn voor succesvolle uitvoering. Dit soort dossiers vragen maatwerk en/of acute inzet vanuit VTH. Voorbeelden zijn lokale handhavingsacties of politiek gevoelige dossiers die intensievere samenwerking met lokale betrokkenen en bestuurders vereisen.		Dit type werk vraagt nauwe afstemming met het stadsdeel, gebied en bestuur.

Het onderscheid in de aard van het werk bepaalt hoe gebiedsgericht de inzet moet zijn.
Voor context onafhankelijk/ opgave-gericht werk is de directeur VTH verantwoordelijk. Hij stelt een lange termijn plan op in samenspraak met de Dagelijks Besturen. Dossier- en plangestuurd werk wordt ondervangen in een jaarlijks capaciteits- en kwaliteitsplan door de afdelingsmanagers en de directeur VTH. Dit plan wordt opgesteld in samenspraak met de stadsdeeldirecteuren en de Dagelijks Besturen en naar aanleiding van vastgestelde criteria. Aantal keren per jaar worden bijsturingsmomenten ingepland. Tot slot zijn er werkzaamheden die niet planbaar zijn door de gebeurtenissen in de stad. Dit vergt maatwerk. Hiervoor is dagelijks mogelijkheid tot afstemming tussen de uitvoering van VTH en het Dagelijks Bestuur via de VTH Regisseur. Tijdens de pre-implementatie worden specifieke werkafspraken gemaakt naar aanleiding van bovenstaande uitgangspunten rondom samenwerking.

10.3. Ketenpartners en overige stafafdelingen

10.3.1 Samenwerking met ketenpartners

Naast de samenhang met de stadsdelen en de dagelijkse besturen, heeft de VTH-organisatie een samenhang met diverse ketenpartners. Onderstaande afbeelding geeft inzage in de samenhang van de portefeuilles Bouw en Gebruik met een aantal belangrijke ketenpartners. Een uitgebreider overzicht is te vinden in de bijlagen. Als onderdeel van de (pre-)implementatiefase gaat VTH samen met de ketenpartners in gesprek om te onderzoeken of er wijzigingen nodig zijn in de samenwerking en hoe deze het beste kunnen worden ingevoerd.

Afbeelding 16. *Samenhang VTH-organisatie met diverse ketenpartners*



10.3.2 Samenwerking met overige stafafdelingen

De impact en verdeling van staffuncties P&O, communicatie en financiën loopt via de eigen directies. De detailuitwerking van de samenwerking is onderdeel van de pre-implementatiefase.

11. Ontwikkelopgaven en vervolg

11.1. Ontwikkelopgaven

De gekozen organisatiestructuur vormt een belangrijke stap richting het verbeteren van de geïdentificeerde knelpunten. Hoewel niet alle knelpunten daarmee direct zijn opgelost, biedt de structuur duidelijke aanknopingspunten voor verdere ontwikkeling. Daarnaast is een benodigde organisatieverandering van VTH niet puur technisch of structureel van aard. Het heeft ook te maken met gedragingen, leiderschap, besluitvorming en manieren van samenwerken.

Daarbij zijn een aantal ontwikkelopgaven geformuleerd die essentieel zijn voor het realiseren van de beoogde werking van de structuur. Deze worden tijdens de pre-implementatiefase en de voorbereiding daarop in nauwe samenwerking met de organisatie opgepakt. De opgaven zijn geclusterd rond drie thema's: Structuur, Bestuur en Cultuur.

11.1.1 Structuur

Ontwikkelopgaven op gebied van Fysieke inrichting en Voorzieningen: Voor een effectieve samenwerking binnen VTH en met de stadsdelen wordt zorgvuldig bepaald hoe teams en afdelingen fysiek worden verdeeld over werkplekken en kantoren. Hierbij wordt rekening gehouden met de behoeften van de organisatie en haar medewerkers. Daarnaast worden de juiste autorisaties en systeemtoegangen geregeld, zodat medewerkers altijd beschikken over de benodigde digitale informatie en voorzieningen.

11.1.2. Besturing (Governance)

Missie & visie VTH: De missie en visie van de nieuwe directie VTH geven richting aan de strategische doelstellingen en creëren een gedeeld doel waar medewerkers zich aan kunnen verbinden en zich voor willen inzetten. De missie en visie van VTH zal in samenwerking met het nieuwe VTH-management worden aangescherpt. Daarnaast zal er worden gewerkt aan het laden van het veranderverhaal en het toekomstbeeld van één VTH. Hiervoor worden er in gesprek met medewerkers inspirerende voorbeelden van trots en vakmanschap uit de verschillende stadsdelen opgehaald.

Betrouwbaar en rechtvaardig: Amsterdam belooft haar inwoners een betrouwbare en voorspelbare overheid te zijn, waarbij rechtvaardigheid boven rechtmatigheid wordt gesteld. Dit geldt voor álle Amsterdammers, ongeacht in welk stadsdeel zij wonen. De VTH-organisatie heeft de ambitie om met de nieuwe structuur structureel bij te dragen aan deze belofte. De reorganisatie is daarbij een noodzakelijke eerste stap. Maar om deze missie daadwerkelijk waar te maken, zijn ook verdere veranderingen nodig in processen, werkwijzen en cultuur.

Na de wijziging van de organisatiestructuur moet VTH zijn processen en besturing aanpassen aan de nieuwe opgaven. Met de juiste sturing ontstaat ruimte voor professionele oordeelsvorming, waarbij medewerkers niet alleen naar regels en dossiers kijken maar ook naar het verhaal daarachter. Door te investeren in eenduidige processen, vakmanschap en vertrouwen in de uitvoering, draagt VTH bij aan een overheid die betrouwbaar, voorspelbaar en mensgericht is. Daarmee maken we het verschil voor de stad.

Strategische planning & prioritering: Er worden heldere processen ingericht waarin afspraken over inzet en prioriteiten op lange, middellange en korte termijn worden vastgesteld en gemonitord. Deze processen worden in samenwerking met de stadsdeelorganisaties en dagelijks besturen opgesteld. Ook worden er afspraken gemaakt over hoe er flexibel kan worden ingespeeld op acute opgaven en ad-hoc verzoeken.

Strategisch portfoliomanagement: Om projecten en veranderinitiatieven effectief te prioriteren en beheren, wordt strategisch portfoliomanagement ingevoerd. Dit zorgt voor een overzicht van alle lopende en geplande projecten, gekoppeld aan de strategische doelstellingen van VTH. Een belangrijk aandachtspunt is het versterken van de strategisch-tactische samenwerking tussen de VTH-uitvoeringsorganisatie en RAP. Hierbij is extra aandacht voor het bestuurlijke aspect.

Positionering van directie VTH: Er is behoefte aan een verdere uitwerking van de positionering van de directie VTH ten opzichte van stadsdelen en strategische partners zoals beleidsdirecties. Dit betreft het concreet inrichten van de sturingsrelaties op zowel strategisch als tactisch niveau. Aandachtspunten zijn onder meer rolverdeling, mandaten, besluitvormingsprocessen, escalatielijnen en overlegstructuren.
Besturingsmodel directie VTH: De nieuwe organisatiestructuur wordt geformaliseerd door het definiëren van rollen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden binnen de directie. Dit omvat ook het formaliseren van besluitvormingsprocessen en bijbehorende escalatielijnen.

Samenwerkingsstructuren: Het besturingsmodel wordt aangevuld met aangepaste samenwerkingsstructuren, zowel intern (tussen afdelingen, expertiseteams en RAP) als extern (stadsdeelorganisaties, lokale besturen, ketenpartners en beleidsdirecties).

Stuurinformatie: Om de nieuwe organisatiestructuur effectief te ondersteunen, wordt bestaande stuurinformatie aangepast zodat deze aansluit op de nieuwe inrichting van de directie. Dit zorgt ervoor dat management en teams over de juiste informatie beschikken om gericht te kunnen sturen.

11.1.3. Cultuur

Ontwikkelopgaven op gebied van Cultuur & Leiderschap: De organisatiecultuur is essentieel voor het succes van de nieuwe structuur. We stellen vast welke gemeenschappelijke waarden belangrijk zijn in de nieuwe organisatie en welke gedragingen daarbij horen. Leiderschap is cruciaal in het overbruggen van de kloof tussen de huidige en gewenste cultuur. Door middel van een leiderschapsprogramma worden leidinggevenden ondersteund om de nieuwe cultuur actief uit te dragen en anderen hierin mee te nemen. Een expliciet onderdeel van dit programma is het loslaten van het denken vanuit stadsdelen en het versterken van de gezamenlijke identiteit van één directie VTH.
Dit leiderschapstraject zal gericht zijn op de toekomstige VTH-managers, beginnend bij het nieuwe MT VTH. De nadruk ligt hierbij op de gewenste cultuurverandering, met thema's als eigenaarschap, open communicatie en onderlinge samenwerking. Managers spelen hierin een sleutelrol en worden ondersteund door een externe partner met ruime ervaring in vergelijkbare trajecten.

12. Personele paragraaf

12.1. Reorganisatie VTH

12.1.1 Arbeidsrechtelijke gevolgen van de reorganisatie VTH

De VTH-reorganisatie is het gevolg van een nieuw organisatieontwerp en hieruit vloeien arbeidsrechtelijke gevolgen uit voort. Deze reorganisatie betreft de samenvoeging van alle VTH afdelingen binnen de stadsdeelorganisaties tot een centrale directie VTH. De impact voor medewerkers van deze samenvoeging heeft met name te maken met het wijzigen van de organisatiestructuur, de werkwijze en werklocatie. Door de structuurwijziging kunnen medewerkers te maken krijgen met een nieuwe leidinggevende, vervallende functies, veranderende werkzaamheden, een andere werklocatie en een nieuwe teamsamenstelling. Ook de werkwijze tussen de teams verandert. Met het implementeren van deze nieuwe werkwijze zal stapsgewijs gestart worden in het najaar van 2025. Medewerkers krijgen in de voorbereiding daarop individueel, op teamniveau en op afdelingsniveau ondersteuning en training.
Omdat er geen krimp is, is het uitgangspunt dat er geen boventalligheid ontstaat. Wij verwachten, ook gezien de kwaliteit van onze medewerkers, dat alle medewerkers kunnen worden geplaatst. Ook die met een functie die sterk wijzigt of komt te vervallen. Mocht dit proces er onverhoopt toch toe leiden dat een medewerker niet (passend) geplaatst kan worden, dan zijn vanzelfsprekend de rechten (en plichten) van het sociaal plan van toepassing en kunnen medewerkers dus ook een beroep doen op de mogelijkheden van het sociaal plan.

12.1.2 Reorganisatiedomein van VTH

Het reorganisatiedomein is het afgebakende deel van de organisatie waarop de reorganisatie van toepassing is en waarvoor het Sociaal Plan geldt. Trainees, arbeidsparticipanten alsmede medewerkers met een tijdelijk contract vallen buiten het reorganisatiedomein.

Het reorganisatiedomein betreft alle VTH-afdelingen binnen de stadsdelen, het stadsgebied Weesp en RAP. In Oktober 2025 zijn de teams Vergunningen en Juridische Zaken van het programma Varen ondergebracht bij de afdeling VTH van Stadsdeel Centrum (in totaal 14,37 FTE) Zij zijn tot aan de reorganisatiedatum van VTH overgezet naar VTH stadsdeel Centrum, omdat de afdelingsmanager VTH van stadsdeel Centrum ook portefeuillehouder Water is. Nu de medewerkers van varen administratief onder VTH stadsdeel Centrum zijn gehangen, vallen zij ook in het reorganisatiedomein. Om de overgang voor deze medewerkers zo soepel mogelijk te laten verlopen zijn de generieke functies geharmoniseerd met die van VTH. Dit alles is bekeken en goedgekeurd door een functiedeskundige van het Expertise Centrum Functiegebouw (ECF). Met deze harmonisatie hebben de medewerkers van het Programma Varen dezelfde categorie gekregen als collega's van VTH in dezelfde functie. Daarmee hebben ze bij de overgang straks ook dezelfde rechten.
Met medewerkers van het Programma Varen waarvan hun functie niet of sterk gewijzigd terugkomt in de nieuwe VTH Directie, zijn al gesprekken gevoerd.

12.2. VTH Functieboek

In verband met de reorganisatie is een nieuw functieboek opgesteld. Dit nieuwe functieboek is gekoppeld aan het generieke functiegebouw van de gemeente Amsterdam (FGA). Ook zijn de werktitels voor bepaalde functies aangepast. Het volgende geldt:

- Van de meeste functies is vastgesteld dat deze niet of nauwelijks wijzigen. Eventuele wijzigingen hebben te maken met een beperkte verschuiving van werkzaamheden.
- Van 7 functies is door de functievergelijkingscommissie vastgesteld dat deze nieuw zijn of sterk wijzigen. Directeur VTH, Manager VTH, Teamleider VTH, VTH Regisseur, Directiesecretaris, Financieel Administratief Medewerker, Vergunningverlener Gebruik Expert.
- Binnen de nieuw te vormen directie VTH wordt een sleutelfunctie ingericht, te weten de directeur VTH.

Op de reorganisatie van de afdelingen VTH is het Sociaal Plan Amsterdam (SPA) van toepassing. Dit plan vormt de leidraad voor zowel de procedures rondom werving en selectie (zoals de belangstellingsregistratie) als het plaatsingsproces. Medewerkers kunnen, waar van toepassing, gebruikmaken van de regelingen en voorzieningen die in het Sociaal Plan zijn opgenomen.

Bij het plaatsingsproces voor nieuwe functies wordt het Sociaal Plan gevolgd. Dat betekent:

- Er is sprake van adviesrecht op de personele gevolgen van de reorganisatie door de Ondernemingsraad (op basis van de WOR, artikel 25 lid E: 'belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming'). Op basis van een analyse van Werkgeverschap is gebleken dat de voorliggende reorganisatie vanwege de politieke gevoeligheid als een "belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming" beschouwd moet worden. Er is daarom formeel sprake van adviesrecht op de personele gevolgen van de reorganisatie door de Ondernemingsraad (artikel 25, eerste lid, onder e van de Wet op de Ondernemingsraden: 'belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming').
- De beoogde reorganisatiedatum is 1 juni 2026. Op deze datum worden de afdelingen VTH binnen de stadsdelen formeel samengevoegd tot de Directie VTH.

12.3. Categorisering functies

12.3.1 Categorie 1 functies

In het kader van de reorganisatie en de bijbehorende functiebeoordelingen, zijn de onderstaande functies door de Functievergelijkingscommissie beoordeeld als categorie 1 functies. De benamingen van deze functies zijn aangepast en/of de inhoud is deels aangescherpt om beter aan te sluiten op de nieuwe organisatie. Dit betekent dat de kerntaken en verantwoordelijkheden in essentie behouden blijven, zij het met enkele aanscherpingen. Overige functies die helemaal niet gewijzigd zijn, zijn logischerwijs categorie 1 en zijn daarom niet in onderstaande tabel opgenomen.

Tabel 14. *Categorie 1 functies*

Categorie 1 functies	Aanpassingen
Vergunningverlener	• Nieuwe benaming (voorheen: Medewerker Vergunningen) • Uniformering en nieuwe benamingen functieniveaus (Vergunningverlener, Medior, Senior, Expert) • Naar aanleiding van advies van de functievergelijkingscommissie blijft de scheiding Bouw en Gebruik in stand. • Aanscherping van het functiebeeld
Toezichthouder	• Nieuwe benaming (voorheen: Medewerker Handhaving) • Uniformering en nieuwe benamingen functieniveaus (Toezichthouder, Medior, Senior, Expert) • Naar aanleiding van advies van de functievergelijkingscommissie worden de functiebeelden van Toezichthouder apart beschreven voor Bouw en Gebruik.
Juridisch medewerker	• Nieuwe benaming (voorheen: Juridisch medewerker VTH) • Uniformering en nieuwe benamingen functieniveaus (Juridisch Medewerker, Medior, Senior)
Procesondersteuner	• Nieuwe benaming (voorheen: Medewerker ondersteuning) • Uniformering en nieuwe benamingen functieniveaus (Procesondersteuner, Medior, Senior)
Managementassistent	• Nieuwe benaming (voorheen: Managementassistent / Officemanager)
Strategisch Informatie- en Innovatiemanager	• Nieuwe benaming (voorheen: Business Informatie Analist VTH Strategisch) • Aanscherping van het functiebeeld
Medewerker BAG	• Het functiebeeld is opgesteld op basis van het aanwezige functiemateriaal. Inhoudelijke wijzigen de werkzaamheden niet. • Dit geldt ook voor Medewerker BAG senior

Momenteel zijn er vier functieniveaus voor vergunningverlener en toezichthouder. Deze worden op een eenduidige manier aangescherpt om meer uniformiteit te creëren. Daarnaast worden ook de benamingen van de functieniveaus herzien, zodat deze beter aansluiten bij de nieuwe structuur, te weten naar Junior (functietoevoeging wordt in de praktijk weg gelaten), Medior, Senior en Expert. Deze wijziging draagt bij aan een duidelijke taakverdeling en een efficiëntere organisatiestructuur.

12.3.2 Categorie 2 functies

In het kader van de reorganisatie zijn de functies in tabel 11 toegevoegd, sterk gewijzigd of komen te vervallen. Deze functies zijn door de Functievergelijkingscommissie beoordeeld als categorie 2 functies.

Tabel 15. *Categorie 2 functies*

Categorie 2 functies	Aanpassingen
Directeur VTH	Nieuwe functie
Directiesecretaris	Nieuwe functie
Manager VTH	Sterke wijziging
Teamleider VTH	Sterke wijziging
Adviseur/Projectleider	Deze functie vervalt
VTH Regisseur	Nieuwe functie
Coördinator (Bouw &Gebruik, Procesuitvoering en TOFV)	Deze functie vervalt
Vergunningverlener Gebruik Expert	Nieuwe functie
Secretaresse / Medewerker Secretariaat	Deze functie vervalt
Financieel Administratief Medewerker	Nieuwe functie

De functie directeur VTH is een nieuwe functie die nog niet bestaat binnen VTH. Dit is een functie die doorslaggevend is voor het slagen van de reorganisatie. Er kan in het plaatsingsproces voorrang worden gegeven aan plaatsing op de sleutelfunctie zodat de sleutelfunctionaris betrokken kan worden bij het vervolg van het plaatsingsproces. Om die reden is er de sterke wens om de functie van Directeur VTH aan te merken als categorie 0. Hiervoor is op 17 juni 2025 aan de OR toestemming gevraagd. Ook is aan de OR toestemming gevraagd om de functie Manager VTH als een categorie 2 management functie (SPA9A.17) aan te merken.

Op 14 juli heeft de OR middels een formeel schrijven aangegeven akkoord te zijn met het vooruit plaatsen van de directeur VTH, mits de financiering van de functie structureel geborgd is en de OR Commissie Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening input kan leveren op het profiel van de directeur en vervolgens deelneemt aan de selectieprocedure. Daarnaast gaat de OR akkoord met het vooraf invullen van de functie manager VTH.

De functies directeur VTH, manager VTH en teamleider VTH zijn mede vormgegeven of aangescherpt op basis van het Amsterdamse leiderschapsprofiel. Dit profiel biedt richtlijnen voor het functioneren van leidinggevenden binnen de organisatie, met nadruk op verbindend leiderschap, resultaatgericht werken en het bevorderen van vernieuwing en professionele ontwikkeling binnen VTH.

12.4. Was-wordt-lijst

Conform artikel 9A.3 van de PGA is in de bijlage van het reorganisatieplan een Was-wordt-lijst opgenomen. De functies, zoals vastgelegd in de Was-wordt-lijst, vormen de basis voor de plaatsing van medewerkers in de nieuwe organisatie (mens volgt werk).

12.4.1 Was-lijst

Op basis van de oude indeling van de organisatie is in kaart gebracht welke formatie wel of niet bezet is door medewerkers. De formatie minus de bezetting leidt tot vacatureruimte of overbezetting. Ook worden bijzondere situaties in kaart gebracht. Te denken valt aan detacheringen en bijzondere arbeidsvoorwaarden. Het resultaat van deze bevindingen is de actuele Was-lijst (met peildatum 11-11-2025). De formatie en bezetting van de Was-situatie is met het MT van alle afdelingen besproken. Het beschikbare functiemateriaal is verzameld. Als er geen beschrijving van

de functie bestond, is een functie-inventarisatieformulier (fif) ingevuld. Daar waar de werkzaamheden dusdanig afweken van de het functiemateriaal, is eveneens een fif opgesteld.

12.4.2 Wordt-lijst

De Wordt-lijst is opgesteld op basis van het ontwerp van de nieuwe organisatie, de zogenaamde hoofd/fijnstructuur. Deze wijkt sterk af van de oude structuur. De functiebeelden van de nieuwe organisatie zijn allen tot stand gekomen conform de door het college gestelde kaders en geldende procedures binnen de gemeente Amsterdam.

De was-wordt lijst is door de specials van financiën doorgerekend. De was formatie en de wordt formatie sluiten op elkaar aan. Dit houdt in dat er nagenoeg geen krimp is op de formatie en in principe iedereen geplaatst kan worden. Voor verdere toelichting zie financiële paragraaf.

Vanaf januari 2026 worden bij stadsdeel West twee formatie + bezetting (vergunningverleners C) overgeplaatst naar Ruimte & Duurzaamheid en 1 formatie en bezetting (medewerker ondersteuner D) naar gebiedspool Stadsdeel Zuid. Zij maken momenteel nog deel uit van de vaste formatie van VTH West en zijn derhalve nog opgenomen in de was en wordt formatie.

12.4.3 Uniformiteit opbouw van senioriteit in de teams

Voor de nieuwe VTH directie is het doel om de opbouw van senioriteit (relatief gezien) te uniformeren per gebiedscluster. We zijn één directie VTH en willen gelijke doorgroeimogelijkheden en gelijke invulling van functies binnen de verschillende teams.

Er is geconstateerd dat er op dit moment verschillen zitten tussen de gebiedsclusters: zo zijn er in sommige gebieden relatief veel senioren en nauwelijks junioren. In andere gebieden ontbrak er formatie voor de expert. Daarom is er een technische doorrekening opgesteld om de opbouw te kunnen uniformeren. Deze nieuwe verdeling biedt een richtlijn, die waar nodig in de toekomst kan worden bijgesteld door het MT van de directie VTH.

Deze doorrekening betreft enkel een herverdeling van formatie binnen een gebiedscluster, dit heeft geen directe implicaties voor de bezetting; er is geen sprake van afspiegeling.
Dit betekent concreet dat wanneer er door de herverdeling minder formatie is binnen een bepaalde functieschaal, dat de medewerkers bovenformatief geplaatst zullen worden.

12.5. Plaatsingsproces en -procedure

Bij de plaatsing worden medewerkers toegewezen aan een functie en afdeling (Bouw; Gebruik; RAP). Dit maakt het mogelijk om medewerkers daar in te zetten waar zij het meest nodig zijn en om snel in te spelen op veranderende werkzaamheden en prioriteiten. Op deze manier blijft de organisatie wendbaar en kan capaciteit effectief worden ingezet.

Tegelijkertijd hecht VTH er waarde aan dat medewerkers zich verbonden voelen met een gebied en een expertise waarin zij hun kennis en ervaring kunnen benutten. Bij de verdere inrichting van teams wordt daar zo goed mogelijk rekening mee gehouden.

Bij het toepassen van het Sociaal Plan gelden de volgende uitgangspunten (artikel 9A.2 PGA):

- *Mens volgt werk:* De werknemer volgt zijn functie als zijn functie ongewijzigd of licht gewijzigd terugkomt in de nieuwe organisatie. Tenzij plaatsing niet kan door krimp van de organisatie.

- *Voorkomen van boventalligheid:* Het plaatsingsproces is erop gericht zoveel mogelijk werknemers te plaatsen en boventalligheid waar mogelijk te voorkomen.
- *Maximale inzet tijdens het van werk-naar-werk-traject:* Werknemer en werkgever zetten zich maximaal in tijdens het plaatsingsproces, het van werk-naar-werk-traject en de bemiddeling naar een andere functie. Uitgangspunt is om een functie op minimaal het eigen salarisniveau te vinden.

Het plaatsingsproces wordt conform de richtlijnen van het Sociaal Plan Amsterdam vormgegeven. Het plaatsingsproces gaat van start nadat de OR advies heeft gegeven en het college van B&W een definitief besluit over de reorganisatie heeft genomen. In het plaatsingsproces worden eerst alle (nog) niet geplaatste medewerkers in de gelegenheid gesteld belangstelling te tonen. Wanneer daarna nog vacatureruimte beschikbaar is, kunnen ook alle direct geplaatste medewerkers belangstelling tonen voor een andere functie/andere functies. De selectie vindt plaats op geschiktheid voor de functie.

12.5.1 Commissies

Er wordt een aantal commissies ingesteld om het plaatsingsproces te begeleiden. Deze worden hieronder toegelicht.

- *Functievergelijkingscommissie:* Deze commissie vergelijkt de functies uit de Was met de Wordt-functies en bepaalt of sprake is van een niet of nauwelijks gewijzigde functie dan wel sterk gewijzigde of nieuwe functie. Vervolgens kent de commissie een categorie 1 of 2 toe. De commissie maakt een verslag van de afwegingen. De uitkomst van de categoriebepaling wordt voorgelegd aan de clusterdirecteur van Stadsdelen, beheer en Dienstverlening die daar over een besluit neemt. De bevindingen worden vastgelegd in de Was-wordt-lijst op functieniveau.
  De commissie bestaat uit de volgende leden: voorzitter, projectleider reorganisatie, functiedeskundige, deskundige reorganisatie domein zonder belang en P&O-adviseurs. Bij deze commissie sluit ook de medezeggenschap (zonder belang) aan om te bewaken of de functievergelijkingen objectief worden uitgevoerd. Deze rapporteert hierover aan de clusterdirecteur van Stadsdelen, beheer en Dienstverlening.
- *Bedenkingencommissie:* Deze commissie adviseert de directeur VTH of de clusterdirecteur van Stadsdelen, beheer en Dienstverlening over eventuele bedenkingen na het versturen van de voorlopige plaatsingsbrief.
  Leden: onafhankelijk voorzitter, P&O- adviseur, medezeggenschap (zonder belang) en eventueel een functiedeskundige.
- *Plaatsingscommissie:* P&O stelt een voorlopige plaatsingslijst op, op medewerkersniveau. Om privacy redenen wordt deze lijst uitsluitend met het management en de plaatsingscommissie gedeeld. Deze commissie adviseert de directeur VTH of de clusterdirecteur van Stadsdelen, beheer en Dienstverlening over de plaatsingslijst.
  Leden: Onafhankelijk voorzitter, p&o-adviseur, medezeggenschap (zonder belang) secretaris en een deskundige van het reorganisatie domein zonder belang.
- *Selectiecommissie directeur en manager:* De selectiecommissie voor de functie van Directeur VTH en manager VTH zal in ieder geval bestaan uit de clusterdirecteur Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening, MD en een afdelingsmanager VTH. Er zal daarnaast een aparte OC adviescommissie ingesteld worden.
- *Geschillencommissie:* Alle medewerkers kunnen op basis van het definitieve besluit tot (niet-) plaatsing een bezwaarschrift indienen bij de geschillencommissie. De P&O-adviseur bereidt met de verantwoordelijke manager de behandeling van de geschillen voor en levert de stukken aan de directie Juridische Zaken (DJZ). De geschillencommissie neemt een geschil niet eerder in behandeling dan dat de medewerker en leidinggevende via bemiddeling tot

een oplossing hebben proberen te komen. De samenstelling van de geschillencommissie is als volgt: Voorzitter, lid namens de werkgever en een lid namens de werkgeversorganisaties (de vakbonden).

12.6. Belangstellingsproces en -procedure

De selectie op geschiktheid is een belangstellingsprocedure die sterk lijkt op een sollicitatieprocedure. Er zullen verschillende selectiecommissies worden samengesteld, altijd met een vacaturehouder (of iemand die de vacaturehouder representeert), een HR-adviseur en eventueel een derde en mogelijk vierde lid. Alle leden van de selectiecommissie worden getraind in de methodiek van Bewust Inclusief Werven en Selecteren. Tijdens het plaatsingsproces mogen alleen medewerkers uit het reorganisatiedomein reageren. De plaatsingsprocedure conform artikel 9A.16 PGA geldt voor de openstaande functies en verloopt op de volgende manier:

- *Ronde 1:* Medewerkers binnen het reorganisatiedomein die een voorgenomen brief tot niet-plaatsing hebben ontvangen (cat. 2) kunnen in de eerste ronde belangstelling tonen voor vacatures. Tijdens deze ronde wordt op geschiktheid getoetst. Zijn er meerdere geschikte kandidaten voor de functie, dan wordt de meest geschikte kandidaat geplaatst.
- *Ronde 2:* Als er na de eerste ronde nog functies beschikbaar zijn, dan kunnen alle betrokken medewerkers (Cat. 1 en Cat.2) binnen het reorganisatiedomein daarvoor belangstelling tonen. Dat betekent dat ook medewerkers die al geplaatst zijn (cat. 1) hiervoor belangstelling mogen tonen. Eerst worden de kandidaten met een cat. 2 functie meegenomen in de selectie. Blijven er dan nog beschikbare plekken over dan wordt verder gegaan met de medewerkers met een cat. 1 functie. Ook in deze vervolgronde wordt op basis van geschiktheid geselecteerd en geplaatst. Zijn er meerdere geschikte kandidaten voor de functies, dan wordt de meest geschikte kandidaat geplaatst.
- *Ronde 3 – Matchingronde*: Als er in de derde ronde nog vacatures openstaan, en medewerkers nog niet zijn geplaatst, dan wordt er bekeken of deze medewerkers op passendheid geplaatst kunnen worden (artikel 9A.17A). Op verzoek van de plaatsingscommissie (en als de medewerker hiervoor kiest) kan er een loopbaanadviseur aanwezig zijn bij de verkennende plaatsingsgesprekken in deze fase.

Tijdens het plaatsingsproces maakt het afgebakende reorganisatiedomein geen deel uit van de interne arbeidsmarkt van de gemeente Amsterdam. Eventuele vrijvallende functies binnen het reorganisatiedomein worden tijdens het plaatsingsproces primair gebruikt om boventalligheid na afloop ervan te voorkomen. Pas als de plaatsing volledig is afgerond en de reorganisatiedatum gepasseerd is, maakt het reorganisatiedomein weer deel uit van de interne arbeidsmarkt van de gemeente Amsterdam. De selectie is een iteratief proces en wordt uitgevoerd zolang er openstaande functies zijn en geschikte/passende belangstellenden voor deze functies.

12.7. Personele peildata

Het doel van de Was-lijst is het in kaart brengen welke formatie wel of niet bezet is door medewerkers, met welke functie, en de financiële doorberekening daarvan. Deze datum ligt kort voor de besluitdatum van het College van B&W, om zo de tijd te bekorten waarbinnen mutaties kunnen plaatsvinden. Daarna moet de Was-situatie vergeleken worden met de Wordt-situatie. De peildatum die gebruikt is voor de financiële doorrekening is 11-11-2025. De formele personele peildatum zal een maand voor de reorganisatie datum zijn.

12.8. Boventalligheid

Uitgangspunt van de VTH-reorganisatie is dat boventalligheid zoveel mogelijk wordt vermeden en dat de huidige medewerkers in vaste dienst geplaatst worden in een functie in de nieuwe organisatie

of zo nodig bovenformatief worden geplaatst. Het afgelopen jaar is het MT terughoudend geweest met het werven van personeel op managementfuncties, zodat het aantal medewerkers dat in aanmerking komt voor plaatsing, niet onnodig wordt uitgebreid. Vacante managementposities zijn de afgelopen periode om die reden enkel tijdelijk ingevuld.

13. Financiële paragraaf

De reorganisatie houdt rekening met de meerjarige financiële kaders van de afdeling Vergunning Toezicht en handhaving (VTH) en Regie Advies & Projecten (RAP), inclusief de (incidentele) middelen uit programmagelden (waaronder coalitiemiddelen) en geldende taakstellingen. In deze paragraaf wordt duidelijk hoe de budgetten van de huidige organisatieonderdelen worden ondergebracht bij de nieuw op te richten directie VTH.

13.1. Formatie en dekking kosten nieuwe organisatie

Personeelsbudgetten
Vanaf de start van het proces om VTH te reorganiseren naar één directie, is het uitgangspunt dat de organisatie kostenneutraal wordt vormgegeven. De bestaande formatie van de zeven stadsdelen wordt herverdeeld en ingepast in de nieuwe organisatiestructuur. Voor de aansturing van de nieuwe directie is echter één extra formatieplaats nodig: die van directeur VTH.

Op basis van de "was-wordt"-lijst vindt een verschuiving in formatie plaats per functieschaal. Deze gegevens zijn gebaseerd op peildatum 11 november 2025.

schaal	Formatie WAS inclusief Varen	Bezetting exclusief externen - peildatum 11-11-2025	Budget WAS inclusief Varen	Formatie WORDT inclusief Varen	Budget WORDT inclusief Varen
7	4,38	2,67	€ 300.468	0	
8	60,63	57,97	€ 4.686.699	52,33	€ 4.045.109
9	104,07	119,25	€ 9.033.276	116,86	€ 10.143.448
10	278,09	235,2	€ 26.696.640	264,78	€ 25.418.880
10A	75,08	68,21	€ 7.755.764	71,74	€ 7.410.742
11	80,94	80,85	€ 8.895.306	87,48	€ 9.614.052
11A	1,89	0,94	€ 220.374	8	€ 932.800
12	8,81	10,89	€ 1.087.154	9,44	€ 1.164.896
13	34,69	27,72	€ 4.613.770	33,69	€ 4.480.770
14	6	6	€ 867.600	0	€ -
15	1	0	€ 157.200	7	€ 1.100.400
16	0	1	€ -	0	€ -
17	0		€ -	1	€ 184.500
totaal	**655,58**	**610,7**	**€ 64.314.251**	**652,32**	**€ 64.495.597**

WAS-situatie op peildatum: 11-11-2025

De formatie van de huidige afdelingen bedraagt 655,58 fte; de formatie van de nieuwe directie komt uit op 652,32 fte. Dit betekent een netto inkrimping van 3,26 fte.

De formatie is onderhevig aan wijzigingen tijdens het Voorjaarsnota- en begrotingsproces. De hier gepresenteerde formatiecijfers kunnen dus nog wijzigen. De actuele formatiestand per 1 januari 2026 wordt leidend bij de overheveling naar de nieuwe directie. De begroting is berekend conform de salarisnormbedragen 2025.

Uniforme opbouw van senioriteit
Voor de nieuwe VTH-directie is het doel om de opbouw van senioriteit (relatief gezien) te uniformeren per gebiedscluster. We zijn één directie VTH en willen gelijke doorgroeimogelijkheden en gelijke invulling van functies binnen de verschillende teams.

Er is geconstateerd dat er op dit moment verschillen zitten tussen de gebiedsclusters: zo zijn er in sommige gebieden relatief veel senioren en nauwelijks junioren. In andere gebieden ontbrak er formatie voor de expert. Daarom is er een technische doorrekening opgesteld om de opbouw te kunnen uniformeren. Deze nieuwe verdeling biedt een richtlijn, die waar nodig in de toekomst kan worden bijgesteld door het MT van de directie VTH.

Deze doorrekening betreft enkel een herverdeling van formatie binnen een gebiedscluster, dit heeft geen directe implicaties voor de bezetting; er is geen sprake van afspiegeling.
Dit betekent concreet dat wanneer er door de herverdeling minder formatie is binnen een bepaalde functieschaal, dat de medewerkers boven formatief geplaatst zullen worden.

Dekking Financieel Directeur schaal 17
Voor de aansturing van de nieuwe directie is de functie van directeur VTH toegevoegd. Deze functie valt buiten de bestaande formatie en vereist aanvullende financiering. Voorgesteld wordt om de kosten te dekken uit de bestaande budgetten van de stadsdelen. Dit sluit aan bij de beoogde verschuiving van de aansturing van VTH-taken: deze liggen nu bij de zeven stadsdeeldirecteuren, maar komen centraal te liggen bij de nieuwe directeur VTH.
Hierdoor blijft het aantal directeuren weliswaar op acht, maar neemt de VTH-gerelateerde aansturingslast van de stadsdeeldirecteuren af. Het is daarom passend om de kosten van de VTH-directeur te verdelen over de stadsdelen.

De jaarlijkse kosten voor deze functie bedragen €206.241 (inclusief opleidingskosten en variabele vergoeding). In overleg met de stadsdeeldirecteuren is afgesproken dat elk stadsdeel een structurele bijdrage van €29.463 levert.

Materiele budgetten
De materiële budgetten van de huidige afdelingen VTH en RAP worden ook overgeheveld naar de nieuwe directie VTH. Uitgangspunt daarbij is dat de materiële budgetten, net zoals de personeelsbudgetten, de werkzaamheden volgen.

13.2. Risico´s

De volgende posten vormen een financiële risico of vergen aandacht:

- VTH van stadsdeel Centrum maakt gebruik van budgetten van Aanpak Binnenstad voor incidentele personele inzet. Deze verrekeningen zijn gebaseerd op onderlinge afspraken. Verwachting is dat deze werkwijze na de reorganisatie doorloopt. Belangrijk is dat afspraken worden vastgelegd en overgenomen in de nieuwe organisatie.
- Vanaf januari 2026 worden bij stadsdeel West twee formatie + bezetting (vergunningverleners C) overgeplaatst naar Ruimte & Duurzaamheid en 1 formatie en bezetting (medewerker ondersteuner D) naar gebiedspool Stadsdeel Zuid. Zij maken momenteel nog deel uit van de vaste formatie van VTH West en zijn derhalve nog opgenomen in de was en wordt formatie. Financieel risico zit in de aanpassing van de formatie.

13.3. Frictiekosten

Met de reorganisatie richting de directie VTH wordt per 1 juni 2026 een nieuwe startpositie gerealiseerd. Voor de herplaatsing van managers kunnen vanaf januari 2025 frictiekosten nodig zijn. Hiervoor is een aanvraag ingediend bij de Voorjaarsnota 2025. DMC heeft negatief geadviseerd op de aanvraag frictiekosten, vanwege het ontbreken van een dekkingsvoorstel/besparingsoptie. Zie hieronder het overzicht frictiekosten.

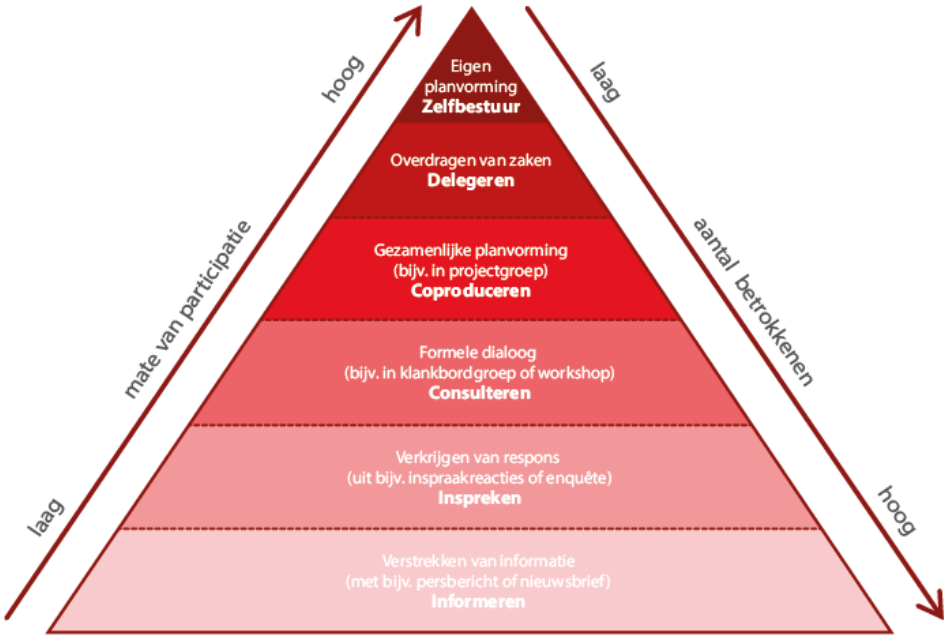
Post	Toelichting	Prognose kosten 2025
Extern		
Ontwerplead	Externe inhuur ontwerplead.	€ 125.000
Ontwerpconsultants	Externe inhuur ontwerpconsultants.	€ 220.000
Verandermanager	Externe inhuur verandermanager.	€ 260.000
Programmamanager	Externe inhuur programmamanager.	€ 200.000
Intern		
P&O	Interne verrekening P&O adviseur.	€ 53.550
Communicatie	Interne verrekening communicatieadviseur.	€ 106.500
Overig		
Opleidingsbudget	Opleidingsbudget van circa 7.500 euro per persoon voor 5 personen.	€ 37.500
Leeuwendaal	Functiebeschrijvingen en functiewaardering door extern bureau.	€ 4.000
Onkosten	Opdrachtvisualisatie, praatplaten, externe locatiekosten etc.	€ 40.000
Onvoorzien	10% onvoorziene kosten.	€ 94.005
Totaal		**€ 1.140.555**

14. Participatie en communicatie

14.1. Participatie tijdens het ontwerpproces

Participatie was een essentieel onderdeel van het ontwerpproces. Door medewerkers, stakeholders en betrokkenen actief te betrekken, hebben we ervoor gezorgd dat verschillende perspectieven en expertises bijdragen aan het creëren van een effectieve en gedragen structuur.

Afbeelding 17. *Participatie en betrokkenheid*



Door in de ontwerpfase, tot en maart 2025, van de hoofd- en fijnstructuur intensief samen te werken met ontwerpteams en besluitvorming te formaliseren in de ontwerpraad, is sprake van coproduceren. Naast de coproductie hebben er diverse achterbanraadplegingen plaatsgevonden om een brede groep VTH- medewerkers te consulteren.

14.1.1 Voortraject grofstructuur

Het proces begon met het schetsen van de grofstructuur, waarbij de hoofdlijnen van de nieuwe organisatie werden bepaald. Zoals eerder beschreven is in juli 2024 is er een adviesrapport opgeleverd over de grofstructuur van de beoogde nieuwe VTH-organisatie. Het SDT heeft aangegeven akkoord te zijn met het advies. Vervolgens heeft in de periode tot en met mei 2025 verdere detailuitwerking gedurende de ontwerpfase plaatsgevonden.

14.1.2 Samenstelling en werkwijze van de ontwerpteams

Gedurende de ontwerpfase bestond elk ontwerpteam uit een combinatie van conceptueel en operationeel sterke collega's, met ongeveer tien leden die representatief waren voor elk stadsdeel, inclusief RAP en functie (afdelingsmanager, teamleider en medewerker). Daarnaast is gezorgd voor

een goede vertegenwoordiging van de verschillende vakgebieden: Vergunningen, toezicht, juridisch en administratie. Binnen elk ontwerpteam werd een ontwerplead aangesteld die als schakel fungeerde tussen het ontwerpteam en de besluitvorming in de ontwerpraad. De brede betrokkenheid zorgde ervoor dat het ontwerp niet alleen praktisch is, maar ook aansluit bij de diverse behoeften en expertises binnen de organisatie.

14.1.3 De ontwerpfase en de input verzameling

De ontwerpfase bestond uit meerdere rondes, die werden ingeleid met een voorbereidingssessie waarin het doel van de ronde en de bijbehorende opdrachten werden toegelicht. Vervolgens gingen de ontwerpteams in subgroepen aan de slag om de opdrachten uit te werken. Het ontwerpteam werd verzocht om in gesprek te gaan met collega's binnen hun eigen stadsdeel om relevante informatie te verzamelen. In geval van complexe vraagstukken, zoals de positionering van juridisch, werd bredere input verzameld door middel van een achterbandraadpleging binnen de organisatie. Bij het nemen van de ontwerpkeuzes is alle informatie zorgvuldig gewogen, zodat de er een goede balans ontstond tussen de organisatorische doelstellingen en de wensen van de medewerkers.

14.1.4 Besluitvorming en de rol van de ontwerpraad

De uitkomsten van de ontwerpteams werden besproken tijdens werksessies, waarna er een voorstel ter besluitvorming werd voorgelegd aan de ontwerpraad. De ontwerpraad bestond uit de ontwerpleads, de afdelingsmanagers en de portefeuillehouder van VTH. Tijdens de vergaderingen van de ontwerpraad werden de uitkomsten van de ontwerpteams besproken en werd er een voorlopig besluit genomen. Door de combinatie van ontwerpteams, samengesteld uit verschillende lagen binnen de organisatie en de besluitvorming in de ontwerpraad, werd een structuur gecreëerd die niet alleen functioneel is, maar ook zorgvuldig inspeelt op de behoeften van de medewerkers.

14.1.5 Strategische Adviesgroep

De afgelopen periode is er nauwe afstemming geweest met de Strategische Adviesgroep, bestaande uit drie stadsdeeldirecteuren, een VTH-manager, gebiedsmakelaars en een afvaardiging van het reorganisatieteam. Het doel van de Strategische Adviesgroep is het stellen van de criteria en kaders voor de samenwerking van VTH met de dagelijks besturen en de stadsdeelorganisaties. In meerdere bijeenkomsten zijn twee hoofdvragen besproken: 1) de p*ositionering van de VTH-directeur* en *2) de samenwerkingsmechanismen* tussen het SDT en de dagelijkse besturen. Zoals beschreven in paragraaf 10.2.3 neemt de directeur VTH plaats in het bestaande SDT. Het zorgt ervoor dat VTH nauw betrokken blijft bij de stadsdelen. In de pre-implementatiefase worden er werkafspraken voor dossier- en plangestuurde capaciteit tussen stadsdelen vormgegeven. In de stadsdelen vinden onplanbare zaken plaats, waarop direct op gestuurd dient te worden.

14.1.6 Het ambassadeursnetwerk

Het ambassadeursnetwerk is het in leven geroepen om een brug te slaan tussen het programma van de reorganisatie en de medewerkers. Ze fungeren als een luisterend oor voor collega's en signaleren mogelijke belemmeringen in het traject. Ieder stadsdeel levert een vertegenwoordiging aan het netwerk. De samenkomst heeft een vaste frequentie.

De rol van het ambassadeursnetwerk is afhankelijk van de fase van de reorganisatie. Tijdens de ontwerpfase functioneert dit netwerk als klankbordgroep. Gedurende het ontwerpproces heeft het ambassadeursnetwerk bijgedragen aan het versterken van samenwerking en verbinding binnen de organisatie. Tijdens de kennissessies brachten de ambassadeurs signalen, zorgen en suggesties

vanuit henzelf en de werkvloer in, die vervolgens door het programmateam werden meegenomen en geïntegreerd in de verdere communicatie.

De ambassadeurs werden gedurende het ontwerpproces betrokken bij de verschillende mijlpalen van de ontwerpteams. Na elk voorlopig besluit van de ontwerpraad over de uitkomsten van de ontwerpteams werden deze binnen de organisatie gecommuniceerd. Net als de teamleiders worden de ambassadeurs eerder geïnformeerd dan de medewerkers. Naast het ontvangen van de stukken kregen zij de gelegenheid om vragen te stellen, voordat de rest van de organisatie werd ingelicht. Dit stelde hen in staat om de ontwikkelingen binnen het ontwerpproces met collega's te delen en waar nodig vragen te beantwoorden. De rol van dit netwerk tijdens de implementatie wordt nog verder uitgewerkt, waarbij het verandercomponent van medewerkers een groot onderdeel zal zijn.

14.2. Communicatie

14.2.1 Communicatiestrategie

Er zijn verschillende communicatiemiddelen ontwikkeld en geïmplementeerd om managers, medewerkers en stakeholders op de hoogte te houden van de voortgang van de reorganisatie en hen actief te betrekken bij dit proces. We hebben tijdens de besluitvormingsfase besluiten vanuit de Ontwerpraad en de mijlpalen vanuit het programma met de organisatie gedeeld. Onderstaande geeft inzage in de verschillende communicatiemiddelen per doelgroep:

- *Afdelingsmanagers:* cascaderen van informatie binnen eigen afdeling door middel van het volgende proces:
    - Informatiestukken worden gedeeld per mail door gedelegeerd opdrachtgever VTH met het MT VTH;
    - Tijdens het wekelijks MT VTH overleg worden de informatiestukken besproken (dinsdagen);
    - Afdelingsmanagers cascaderen geleverde informatie naar de teamleiders (donderdagen);
    - Afdelingsmanagers presenteren geleverde informatie aan medewerkers tijdens een bijeenkomst
- *Teamleiders en ambassadeurs:* communiceren van nieuwe informatie via de reguliere lijn door middel van het volgende proces:
    - Teamleiders ontvangen de informatiestukken van hun afdelingsmanager;
    - Teamleiders worden geïnformeerd op welke dag de medewerkers geïnformeerd zullen worden via de reguliere kanalen;
    - Ambassadeurs ontvangen de informatiestukken van het programmateam;
    - Ambassadeurs krijgen een online moment om vragen te stellen over de ontvangen informatiestukken;
    - Teamleiders en ambassadeurs bieden ondersteuning aan medewerkers door het beantwoorden van vragen.
- *Medewerkers:* ontvangen van nieuwe informatie door directe communicatie door middel van het volgende proces:
    - Medewerkers ontvangen via doorontwikkelingvth@amsterdam.nl en via een weekmail een link naar bericht op Sam;
    - Medewerkers kunnen hun vragen stellen via de teamleiders of ambassadeurs, en via het mailadres doorontwikkelingvth@amsterdam.nl rechtstreeks naar het programmateam.

De gehanteerde communicatiestrategie richtte zich primair op communicatie via de lijn, waarbij alle relevante informatie ook als naslagwerk werd gedocumenteerd en gedeeld met de VTH-organisatie.

14.2.2 Besluitvorming in de ontwerpfase

Tijdens de besluitvorming in de ontwerpfase werd de communicatie zowel via de lijn als direct vanuit het programmateam uitgevoerd. Deze communicatie betrof onder andere voorlopige besluiten van de ontwerpraad en belangrijke programmamijlpalen, zoals de besluitvorming met betrekking tot het P&O-proces. De communicatie vond plaats in de volgende volgorde:

- *Afdelingsmanagers:* Het programmateam deelde de besluitvormingsstukken per e-mail met de afdelingsmanagers. Tijdens het wekelijkse MT VTH-overleg op dinsdag werden deze stukken besproken. Op donderdag brachten de afdelingsmanagers de teamleiders op de hoogte, waarna de informatie tijdens een bijeenkomst met de medewerkers werd gedeeld.
- *Teamleiders en ambassadeurs:* Teamleiders ontvingen de relevante stukken via hun afdelingsmanagers, terwijl ambassadeurs deze direct van het programmateam ontvingen. Beide groepen werden tevens geïnformeerd over de wijze waarop de medewerkers op de hoogte zouden worden gesteld. Voor de ambassadeurs werd een onlinebijeenkomst georganiseerd waarin zij vragen konden stellen en zich konden voorbereiden op mogelijke vragen van hun collega's.
- *Medewerkers:* Medewerkers werden rechtstreeks geïnformeerd via berichten op SAM. De organisatie werd via de doorontwikkeling VTH-mail en de VTH-weekmail op de hoogte gebracht van deze berichten. Medewerkers konden hun vragen zowel via de lijn als direct aan de ambassadeurs stellen.

14.2.3 Communicatiemiddelen

Naast de communicatie rondom besluitvorming zijn er de afgelopen periode verschillende communicatiemiddelen ingezet om de organisatie tijdig en adequaat te informeren. Deze middelen zijn met zorg gekozen om ervoor te zorgen dat iedereen tijdig en op de juiste manier geïnformeerd werd. Daarnaast is een communicatieplan opgesteld.
Hieronder volgt een overzicht van de tot nu toe gebruikte communicatiemiddelen:

- *Intranetpagina:* De intranetpagina fungeert als het centrale platform voor actuele informatie over de organisatieontwikkeling. Deze pagina wordt voortdurend bijgewerkt met de meest relevante informatie en biedt onder andere een Q&A-overzicht (vraag en antwoord). Tevens worden berichten gedeeld via SAM, zodat medewerkers eenvoudig en snel de laatste informatie kunnen raadplegen.
- *Tweewekelijkse MT mail:* De tweewekelijkse MT-mail is een belangrijk middel om actuele informatie proactief te delen met alle MT VTH-managers. Deze mail biedt een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen en is een belangrijke bron voor managers om op de hoogte te blijven van de voortgang.
- *Wekelijkse update in MT VTH:* Iedere week wordt er een update gedeeld in het MT VTH-overleg, wat de gelegenheid biedt om de laatste ontwikkelingen te bespreken en acties te plannen.
- *Periodieke updates in SDT en PFH RO:* Tijdens de periodieke vergaderingen van SDT en PFH RO worden updates gedeeld over de voortgang van de organisatieontwikkeling. Dit zorgt ervoor dat ook deze groepen goed geïnformeerd blijven en betrokken blijven bij belangrijke stappen. Op 20 augustus 2025 hebben alle portefeuillehouders RO van de zevenstadsdelen en stadsgebied Weesp een brief opgesteld waarin zij reactie geven op dit reorganisatieplan. Deze brief is terug te vinden in bijlage G.

- *Livebijeenkomsten:* Er worden regelmatig live bijeenkomsten georganiseerd, waarin updates over de doorontwikkeling worden gedeeld. Voorbeelden van zulke bijeenkomsten zijn MeetUp en de Roadshows. Deze sessies bieden medewerkers de mogelijkheid om vragen te stellen en direct feedback te geven over de voortgang.

- *Inhoudelijke mijlpalen:* Zoals eerder aangegeven, is er zorgvuldig gecommuniceerd wanneer belangrijke inhoudelijke mijlpalen werden behaald, zoals de voorlopige uitkomsten van het ontwerp. De communicatie volgde een gestructureerd proces, waarbij het programmateam vooraf een visueel overzicht, in de vorm van een carrousel, deelde met de afdelingsmanagers. Dit stelde hen in staat om de gehele VTH-organisatie tijdig en op de juiste wijze te informeren.
- *Tweewekelijkse nieuwsbrief:* Vanaf het einde van de ontwerpfase wordt er een tweewekelijkse nieuwsbrief verzonden naar de gehele organisatie. In deze nieuwsbrief worden belangrijke procesupdates gedeeld, waaronder de vraag "Wat betekent dit voor jou?" voor de medewerkers. Ook worden belangrijke onderwerpen, zoals besluiten die richting de OR zijn gegaan of goedkeuring van het (college, toegelicht.
- *Team Manager Overleggen (TMO's), kennissessies en inhoudelijke bijeenkomsten:* Vanaf het einde van de ontwerpfase worden TMO's en kennissessies voor teamleiders georganiseerd. Daarnaast vinden inhoudelijke bijeenkomsten plaats die aansluiten bij de fase en de actuele onderwerpen. Deze sessies zijn van belang om teamleiders te ondersteunen in het begeleiden van medewerkers en hen te helpen bij het implementeren van veranderingen.
- *Bijeenkomsten met ambassadeurs:* Elke zes tot acht weken wordt er een bijeenkomst georganiseerd met de ambassadeurs om de impact van de veranderingen op te halen en hen mee te nemen in de voortgang. Ambassadeurs werden in de ontwerpfase ingezet als klankbordgroep en zullen een grotere rol spelen tijdens de pre-implementatiefase.
- *Gebruik van bestaande VTH-kanalen:* Indien passend, worden bestaande VTH-kanalen ingezet om informatie te delen, zoals tijdens de management dag of MT VTH-heidagen.
- *Teams-kanalen van MT VTH en ambassadeurs:* De Teams-kanalen van zowel het MT VTH als de ambassadeurs worden gebruikt voor communicatie. Hoewel deze kanalen aanwezig zijn, worden ze momenteel nog niet optimaal benut, maar ze bieden wel een belangrijk platform voor het delen van updates en informatie.

14.3. Participatie OR, OR-Commissie SBD en OC werkgroep

De OR-commissie SBD en Stedelijk directeur Cluster Stadsdeel Beheer en Dienstverlening zijn tijdens het organisatie-ontwikkeltraject in dialoog. De OC SBD geeft feedback op besluiten, producten, het proces, en deelt feedback vanuit de organisatie. Deze bijeenkomsten vinden eens per 2 weken plaats.

Daarnaast is een belangrijke rol vervuld door de werkgroep van de OR-commissie SBD. Deze werkgroep is aan het begin van het traject gemandateerd en heeft overleggen met het programmateam (Gedelegeerd opdrachtgever, programmamanager, P&O-adviseur).

Hun betrokkenheid en inzet zijn van grote waarde geweest. De commissie heeft zich gedurende het hele proces actief opgesteld en een stevige verbinding met de OC's en achterban weten te behouden. Dit heeft ertoe geleid dat het programmateam voortdurend waardevolle signalen, inzichten en aandachtspunten uit de organisatie heeft kunnen meenemen in de verdere uitwerking, communicatie en besluitvorming.

Op 29 juli was de eerste bijeenkomst met de werkgroep. De samenstelling van deze werkgroep is tot november 2024 hetzelfde gebleven. Vanaf december hebben de werkgroepleden vanuit OC SBD vanwege privé-omstandigheden op een lagere frequentie bijeen kunnen komen. Daarnaast hebben in dezelfde tijd verkiezingen van de OR plaatsgevonden. Om die reden is er vanaf april 2025 een

nieuwe samenstelling vastgesteld, waarmee het programmateam tot op heden tweewekelijks samenkomt.

Doorontwikkeling versus reorganisatie
De directie VTH bevindt zich in een doorontwikkeling om haar strategische ambities waar te maken. De reorganisatie vormt daarin een belangrijk, maar niet afsluitend onderdeel. Ook na de formele reorganisatiedatum zal er doorgewerkt worden aan de verdere ontwikkeling van de organisatie.

Naast de structuurwijziging is er tijdens de pre-implementatie en implementatiefase veel aandacht voor de inrichting van de besturing en samenwerking binnen de nieuwe organisatie. Processen en afspraken die op papier kloppen, vragen in de praktijk om afstemming, evaluatie en bijstelling. Daarom wordt structureel ruimte ingebouwd om te leren, te verbeteren en bij te sturen.

De OR-commissie SBD heeft terecht benadrukt dat de reorganisatie alleen succesvol kan zijn als er ook aandacht is voor de gewenste organisatiecultuur. Dit cultuurtraject zal niet alleen worden voortgezet ná de formele reorganisatiedatum, maar krijgt dan juist meer betekenis. In gezamenlijkheid wordt onderzocht welke gedragingen en waarden nodig zijn binnen de nieuwe directie, en hoe tegelijkertijd bestaande kwaliteiten uit de stadsdeelorganisaties behouden kunnen blijven. Daarbij is ook ruimte voor het benoemen van wat mogelijk verloren is gegaan en gemist wordt.

In de eerste communicatie richting de VTH-organisatie is aangegeven dat er sprake zou kunnen zijn van een reorganisatie, afhankelijk van de formele toetsing door P&O. De werkgroep medezeggenschap heeft erop gewezen dat deze onduidelijkheid bij medewerkers tot verwarring leidde en dat het proces als onvoldoende transparant werd ervaren. Naar aanleiding van dit signaal is besloten de structuurwijziging vanaf dat moment eenduidig te benoemen en formeel te behandelen als reorganisatie, om zo duidelijkheid en transparantie te waarborgen richting de organisatie.

Achterbanraadpleging en (ongevraagd) Preadvies
De werkgroepleden hebben na de presentatie van de grofstructuur (vlak voor zomerreces 2024) een achterbanraadpleging gedaan. Naar aanleiding van deze achterbanraadpleging is door OC SBD een ongevraagd preadvies opgesteld ten aanzien van de grofstructuur, middels een heisessie. Dit preadvies is opgesteld en op 30 november 2024 verstuurd aan de Gemeentesecretaris. De adviespunten zijn daarnaast met de werkgroep doorgesproken en alle punten zijn verwerkt in het reorganisatieplan. In bijlage E is ook aangegeven in welke paragrafen een antwoord wordt gegeven op de adviespunten.

Tijdens de achterbanraadpleging kwam ook duidelijk naar voren dat zorgvuldigheid en kennis uit alle stadsdelen als zeer belangrijk wordt ervaren. Onder andere hierom is er gekozen om de hoofd- en fijnstructuur participatief te ontwerpen. Er is gekozen voor vrij grote ontwerpteams bestaande uit een mix van functies, expertises en stadsdelen.

Een formele stap vooruitlopend op het voorgenomen besluit van het college over de reorganisatie is het vragen van een preadvies over de personele gevolgen. Op 14 juli heeft de OR Commissie SBD haar preadvies gegeven over het reorganisatieplan Directie VTH (versie 24 juni 2025). Samen met het eerdere ongevraagde advies vanuit de OR-commissie heeft het preadvies geleid tot aanscherping van het reorganisatieplan.
In bijlage F is de reactie en beantwoording van de aandachtspunten en vragen geformuleerd.

Na het voorgenomen besluit van het college op 9 september, is de formele adviesaanvraag ingediend bij de Ondernemingsraad. Op 10 november heeft de Ondernemingsraad haar advies verstuurd waarin zij aangeeft de reorganisatie van VTH naar een directie met de daarbij behorende consequenties en personele gevolgen te steunen. In Bijlage G is de reactie van de Gemeentesecretaris op dit advies terug te vinden.

14.4. Participatie stadsdeelorganisaties

Momenteel zijn de VTH-medewerkers onderdeel van de stadsdelen en is de stadsdeeldirecteur eindverantwoordelijk. De stadsdeeldirecteuren hebben met hun eigen OC periodiek contact, waar ook de reorganisatie wordt besproken. De VTH-reorganisatie heeft impact op de VTH-medewerkers en ook op overige medewerkers in de latende organisatie. Vanwege deze brede impact hebben de stadsdelen diverse instrumenten toegepast om de medewerkers in de stadsdelen goed te informeren en in dialoog te zijn over de VTH-reorganisatie. Bijlage J bevat per een overzicht van de instrumenten die de stadsdelen hebben ingezet. Dit wordt de komende periode gecontinueerd. Voorbeelden van ingezette instrumenten zijn:

- *Zeepkisten:* Er vindt een maandelijkse update in het stadsdeel plaats waarvoor alle medewerkers voor zijn uitgenodigd en op een laagdrempelige worden geïnformeerd;
- *Klankbordgroep:* In de stadsdelen zijn klankborgroepen samengesteld met afvaardiging vanuit elk team om te informeren over VTH-reorganisatie, specifieke onderwerpen te bespreken en feedback op te halen, mede als input voor het de afgevaardigden in het ambassadeursnetwerk;
- *Weekstarten:* Wekelijks worden de medewerkers van de latende organisatie geïnformeerd over de VTH-reorganisatie.

15. Besluitvormingsproces

De komende periode wordt een zorgvuldig besluitvormingsproces doorlopen met diverse stakeholders om te komen tot het vaststellen van het definitieve besluit door het college van burgemeester en wethouders. De volgende stappen zijn voorzien:

1. Het *stadsdeeldirecteurenteam (SDT)* stemt in over de nieuwe organisatiestructuur. Hierbij worden de hoofdlijnen van de nieuwe organisatie vastgesteld, waaronder de inrichting van teams en functies.
2. Voordat het besluit verder gaat, vindt er een toetsing plaats door de *Commissie Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening (OR Cie. SBD),* waarin alle onderdeelcommissies vertegenwoordigd zijn. Deze kijkt alvast mee naar de plannen en geeft aan of er aandachtspunten zijn op het gebied van de personele en financiële gevolgen. Dit helpt om eventuele grote aanpassingen later in het proces te voorkomen.
3. Het besluit vanuit het SDT, inclusief input van de OR Cie. SBD, wordt voorgelegd aan de *verschillende gemeente adviseurs (DMC, DJZ, team Werkgeverschap).* Zij beoordelen de plannen en stemmen in om ze verder te brengen naar het college van burgemeester en wethouders.
4. De burgemeester agendeert het voorgenomen besluit. Het *college van burgemeester en wethouders* neemt vervolgens een voorgenomen besluit. Dit voorgenomen besluit beschrijft duidelijk hoe de nieuwe organisatie eruit zal zien, waarom deze veranderingen nodig zijn en wat dit betekent voor medewerkers.
5. Het voorgenomen besluit wordt ter advies voorgelegd aan de *ondernemingsraad (OR).* De OR geeft formeel advies en kijkt vooral naar de gevolgen voor medewerkers en eventuele verbeterpunten in het plan.
6. Het *advies van de ondernemingsraad* wordt zorgvuldig bekeken en door het programmateam verwerkt in het plan. Eventuele verbeteringen of aanpassingen worden aangebracht. Hier wordt ook duidelijk hoe het advies van de OR wordt meegenomen in het definitieve besluit. De Gemeentesecretaris beoordeelt de mogelijke aanpassingen en stemt in om deze verder te brengen naar college van burgemeester en wethouders voor definitief besluit.
7. Na verwerking van het advies stelt het College het definitieve besluit vast. Dit besluit is het officiële startsein voor het plaatsingsproces en de daadwerkelijke implementatie van de nieuwe organisatie.

16. Planning en organisatie van de implementatie

Tijdens de reorganisatie staat de continuïteit van personeel en dienstverlening aan alle Amsterdammers centraal. We zorgen ervoor dat de uitvoering van werkzaamheden onverminderd doorgaat, zodat inwoners geen hinder ondervinden van onze structuurwijziging. In de fase van pre-implementatie is hier extra aandacht voor, met oog voor zowel de kwaliteit van de dienstverlening als de behoeften van onze medewerkers. Onze medewerkers zijn van groot belang om samen de overgang goed te laten verlopen en de stad optimaal te blijven bedienen. Daarom worden VTH-medewerkers en relevante stakeholders in de pre-implementatiefase actief betrokken bij de voorbereiding. Dit gebeurt door middel van digitale uitvragen; bijeenkomsten in de stadsdelen en werksessies over specifieke onderwerpen (een recent voorbeeld is een sessie omtrent samenwerking binnen VTH en met de stadsdelen in het kader van het huisvestingsvraagstuk)

16.1. Inrichting Pre-implementatiefase

De benodigde organisatieverandering van VTH is niet puur technisch of structureel van aard, het heeft ook te maken met gedragingen, leiderschap, besluitvorming en manieren van samenwerken. Om de organisatieverandering van VTH succesvol te maken is een integrale benadering nodig, waarbij ook de cultuur en besturing expliciet aandacht vragen. De inrichting van de pre-implementatiefase is dan ook ingericht in drie thema's: Structuur, Besturing en Cultuur.

Structuur: De formele inrichting van het nieuwe organisatieontwerp. Omvat mede de formalisatie van functies, het plaatsingsproces, de bijbehorende budgettering en financiële structuur. Hiermee wordt de basis gelegd voor een werkbare en toekomstbestendige organisatie.

Verder valt de inrichting van huisvesting en voorzieningen in dit thema. Voor het welslagen van de reorganisatie is passende huisvesting essentieel. De nieuwe indeling en samenwerking tussen teams vragen om een herziening van de huidige ruimtelijke inrichting. Dit kan gevolgen hebben voor de verdeling van werkplekken binnen de organisatie. Het is daarom van belang dat hierover in goed overleg met andere directies tot oplossingen wordt gekomen die de nieuwe structuur optimaal ondersteunen.

Tijdens het reorganisatieproces zijn doorlopend al stappen van het huisvestingsproces meegenomen. Deze bieden de basis voor het opstellen en realiseren van een verhuisplan.
Vanaf de start is de organisatiebrede huisvestingsbehoefte en noodzakelijke voorwaarden breed in kaart gebracht. Allereerst met vertegenwoordiging van verschillende functies uit de reguliere VTH-teams (en uit alle stadsdelen) om tot samenwerkingsinzichten te komen per functiegroep binnen VTH en met de stadsdelen. Separaat heeft eenzelfde sessie plaatsgevonden met vertegenwoordiging vanuit de expertiseteams. Vervolgens zijn er verschillende ambitie scenario's opgesteld (gedacht vanuit de nieuwe organisatiestructuur) die de nieuwe structuur qua huisvesting kunnen ondersteunen. Deze ambitiescenario's zijn middels een survey voorgelegd aan de medewerkers van VTH om te inventariseren wat de voor- en nadelen zijn van de beschreven scenario's.

De huidige fase van het huisvestingsvraagstuk sluiten we af met een richtinggevend advies vanuit de stuurgroep Reorganisatie VTH over de scenario's om met Facilitair Bureau de puzzel te kunnen leggen welke mogelijkheden er in de praktijk te vinden zijn voor huisvesting.

Begin 2026 zal voor huisvesting in het teken staan van gesprekken met andere directies om de huidige afspraken van werkplekverdeling over de kantoren te herzien. Afhankelijk van de bereidwilligheid van andere directies en besluitvorming kan dit nog een langdurig proces zijn. Na besluitvorming kan het daadwerkelijke verhuisplan opgesteld worden en alle verhuisbewegingen ingepland en uitgevoerd worden.
Besturing: Effectieve organisaties vragen om een passend besturingsmodel dat het 'hoe' van de samenwerking regelt. Besturing gaat over de manier waarop richting wordt gegeven, besluiten worden genomen, verantwoordelijkheden zijn belegd en verantwoording wordt afgelegd. Daarbij hoort ook een duidelijke inrichting van mandaten, escalatieroutes, feedbackloops en overlegstructuren.

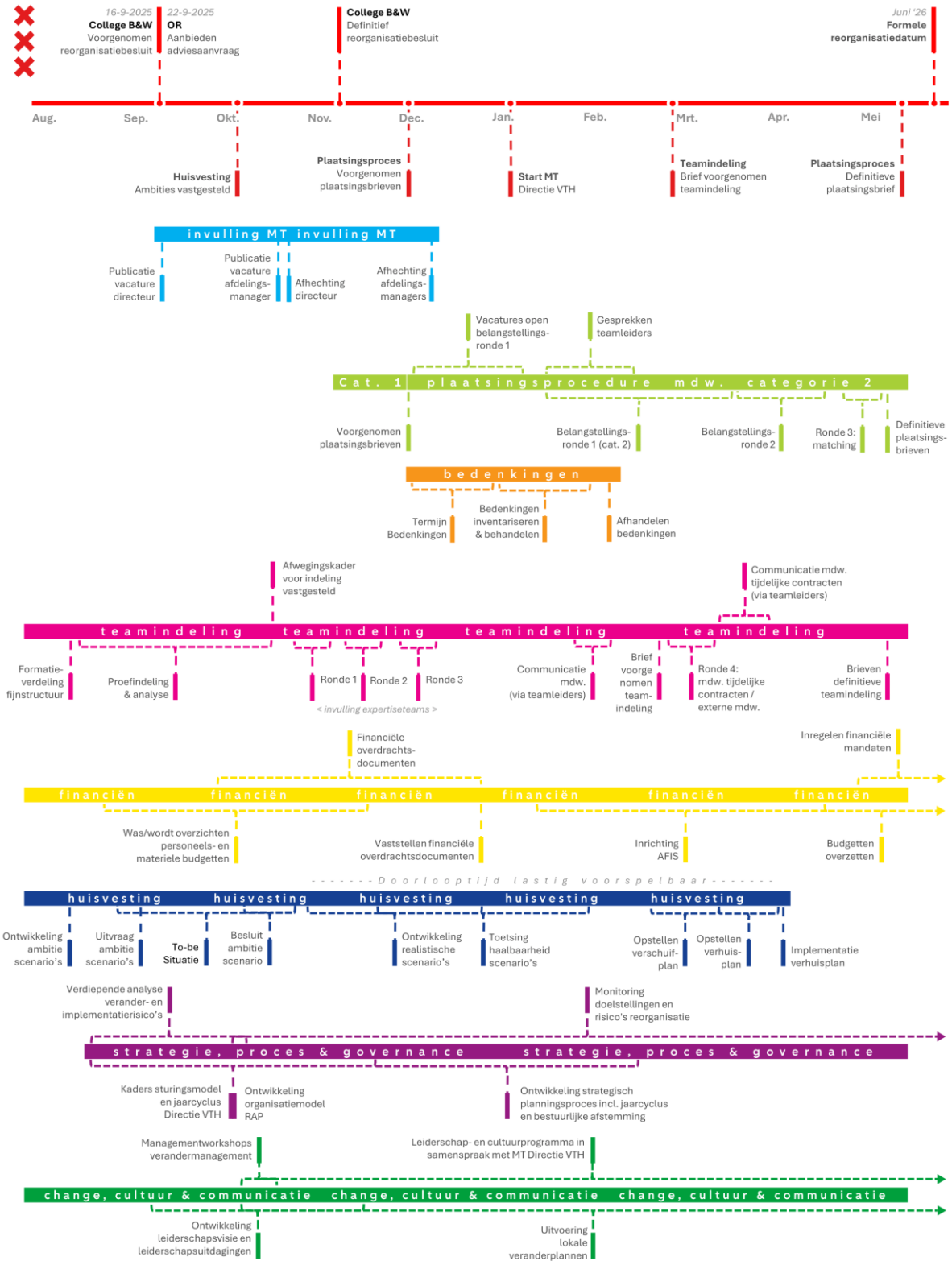
Cultuur: Waar structuur en besturing de 'harde kant' van organiseren vertegenwoordigen, is cultuur de 'zachte kant' die het gedrag, de normen en waarden binnen de organisatie bepaalt. Cultuur is niet direct maakbaar, maar wel beïnvloedbaar – vooral tijdens transities. De invoering van een nieuwe structuur biedt een kans om gedragsverandering te stimuleren: richting meer samenwerking, gedeeld eigenaarschap en een professionele houding. Een gedeelde cultuur is de lijm tussen de nieuwe structuren en processen en maakt het mogelijk om als één VTH-organisatie te functioneren.

Naar aanleiding van deze drie thema's zijn binnen het Programmateam 6 werkstromen ingericht ten behoeve van de Pre-implementatie. De exacte planning en uitkomsten van de werkstromen worden opgesteld parallel aan de besluitvormingsprocedure rondom het reorganisatieplan en het organisatieontwerp.

Afbeelding 18. *Overzicht werkstromen Pre-implementatiefase*

1	Besluitvormingstraject reorganisatieplan	Het zorgvuldig doorlopen van het besluitvormingstraject voor het reorganisatieplan, met inachtneming van wettelijke kaders en medezeggenschap, inclusief het verwerken van de input van de Commissie Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening en het advies van de Ondernemingsraad.
2	Personeel & Organisatie	Het efficiënt en zorgvuldig doorlopen van het plaatsings- en selectieproces voor medewerkers en management in de nieuwe functies, het indelen van teams, en het implementeren van de nieuwe organisatiestructuur in de HR-systemen, zodat de personeelsinrichting passend is bij de doelorganisatie en teams optimaal kunnen functioneren.
3	Operationele inrichting en Voorzieningen	Het realiseren van een fysieke werkplek- en voorzieningenindeling die de nieuwe organisatiestructuur ondersteunt, en het borgen dat alle medewerkers beschikken over de benodigde IT-ondersteuning en autorisaties.
4	Financiën	Het implementeren van de financiële structuren en stromen die passen bij de nieuwe organisatie, zodat alle budgetten en mandaten correct zijn toegewezen aan de juiste eenheden en eigenaren.
5	Strategie, Governance & Proces	Het ontwikkelen van een samenhangende governance- en sturingsstructuur voor die nieuwe directie VTH, met heldere rol- en taakverdeling, overleg- en besluitvormingsstructuren en strategische planning. Het gezamenlijk formuleren van een missie en visie en deze vertalen en laden naar tactisch en operationeel niveau.
6	Cultuur, Change en Communicatie	Het begeleiden van medewerkers en leidinggevenden in de overgang naar de nieuwe organisatie, het opzetten van een cultuurtraject, het ontwikkelen en uitvoeren van een leiderschapstraject dat gewenst gedrag en waarden versterkt, ondersteund door een integrale communicatieaanpak gedurende het gehele veranderproces.

Hieronder is de actuele planning weergegeven van de verschillende werkstromen. Het is mogelijk dat er op basis van voortschrijdend inzicht wijzigingen plaatsvinden in de planning:



Afbeelding 19. *Planning Pre-implementatiefase*

Bijlagen

A. Functieboek VTH

Zie separate bijlage voor functieboek

Gemeente Amsterdam

Akkoord Toetsing nieuwe/ herziene functie(s)

Cluster	**: Stadsdelen Beheer en Dienstverlening**
Directie/afdeling/team	**: Vergunningen, Toezicht en Handhaving**
Opdrachtgever (Manager/Directeur)	**: Wolfgang Hövelmann, stadsdeeldirecteur**
P&O-adviseur (contactpersoon)	**: Flavia Reil, HRBP**
Datum	**: 3 september 2025**

Aanleiding
Het functieboek is tot stand gekomen op basis van het Organisatieplan VTH, een nieuwe centrale directie.

Werktitel en generieke functie
Deze toetsing betreft uitsluitend Categorie 2 functies (nieuw/sterk gewijzigde functies) en een Categorie 0 functie (sleutelfunctie).

Getoetste functies:
- Directeur VTH – Manager M
- Manager VTH – Manager K
- Teamleider VTH – Manager I
- Directiesecretaris – Medewerker Beleidsrealisatie F
- VTH-Regisseur – Medewerker Beleidsadvies E
- Medewerker Vergunningen Gebruik Expert – Medewerker Vergunningen E
- Financieel Administratief Medewerker – Medewerker Administratie E

Advies Expertise Centrum Functiegebouw
Akkoord te gaan met de voorgestelde koppelingsadviezen van deze 7 functies voor directie VTH.

Toetser: Matthias Breckpot, functiespecialist P&O

Toelichting *Expertise Centrum Functiegebouw.*
De functiebeelden zijn duidelijk beschreven en de bijbehorende koppelingsadviezen motiveren duidelijk de koppelingen met de functiefamilies en de niveaus.

Akkoord directeur P&O:

Naam: Judith Meeng

Datum: 03-09-2025

Gemeente Amsterdam

B. Was Wordt Lijst op functieniveau

	WAS			WORDT			
TEAMS	**functies**	**generieke functie**	**schaal**	**functies**	**generieke functie**	**schaal**	**categorie**
Juridisch	Juridisch Medewerker VTH 1	Medewerker Beleidsrealisatie A	9	Juridisch Medewerker	Medewerker Beleidsrealisatie A	9	1
	Juridisch Medewerker VTH 2	Medewerker Beleidsrealisatie B	10	Juridisch Medewerker Medior	Medewerker Beleidsrealisatie B	10	1
	Juridisch Medewerker VTH 3 senior	Medewerker Beleidsrealisatie D	11	Juridisch Medewerker Senior	Medewerker Beleidsrealisatie D	11	1
Administratie	Medewerker Ondersteuning VTH 1	Medewerker ondersteuning D	7	Procesondersteuner	Medewerker ondersteuning D	7	1
	Medewerker Ondersteuning VTH 2	Medewerker ondersteuning E	8	Procesondersteuner Medior	Medewerker ondersteuning E	8	1
	Medewerker Ondersteuning VTH 3 Senior	Medewerker ondersteuning F	9	Procesondersteuner Senior	Medewerker ondersteuning F	9	1
	Coördinator Procesuitvoering	Coördinator H	11				2
				Financieel Administratief Medewerker	Medewerker Administratie E	9	2
Vergunningen Bouw	Medewerker Vergunningen Bouw 1	medewerker vergunningverlening B	9	Vergunningverlener Bouw	medewerker vergunningverlening B	9	1
	Medewerker Vergunningen Bouw 2	medewerker vergunningverlening C	10	Vergunningverlener Bouw Medior	medewerker vergunningverlening C	10	1
	Medewerker Vergunningen Bouw 3 senior	medewerker vergunningverlening D	10A	Vergunningverlener Bouw Senior	medewerker vergunningverlening D	10A	1
	Medewerker Vergunningen Bouw 4 senior	medewerker vergunningverlening E	11	Vergunningverlener Bouw Expert	medewerker vergunningverlening E	11	1
	Coördinator Bouw & Gebruik	Coördinator H	11				2
Vergunningen Gebruik	Medewerker Vergunningen APV 1	medewerker vergunningverlening B	9	Vergunningverlener Gebruik	medewerker vergunningverlening B	9	1
	Medewerker Vergunningen APV 2	medewerker vergunningverlening C	10	Vergunningverlener Gebruik Medior	medewerker vergunningverlening C	10	1
	Medewerker Vergunningen APV 3 senior	medewerker vergunningverlening D	10A	Vergunningverlener Gebruik Senior	medewerker vergunningverlening D	10A	1
	Coördinator Bouw & Gebruik	Coördinator H	11				2
				Vergunningverlener Gebruik Expert	medewerker vergunningverlening E	11	2
Toezicht Bouw	Handhaver Bouw & Gebruik 1	medewerker Handhaving F	9	Toezichthouder Bouw	medewerker Handhaving F	9	1
Toezicht Gebruik	Handhaver Bouw & Gebruik 1	medewerker Handhaving F	9	Toezichthouder Gebruik	medewerker Handhaving F	9	1
	Handhaver Bouw & Gebruik 2	medewerker Handhaving G	10	Toezichthouder Bouw Medior	medewerker Handhaving G	10	1
	Handhaver Bouw & Gebruik 2	medewerker Handhaving G	10	Toezichthouder Gebruik Medior	medewerker Handhaving G	10	1
	Handhaver Bouw & Gebruik 3 senior	medewerker Handhaving H	10A	Toezichthouder Bouw Senior	medewerker Handhaving H	10A	1
	Handhaver Bouw & Gebruik 3 senior	medewerker Handhaving H	10A	Toezichthouder Gebruik Senior	medewerker Handhaving H	10A	1
	Handhaver Bouw & Gebruik 4	medewerker Handhaving I	11	Toezichthouder Bouw Expert	medewerker Handhaving I	11	1
	Handhaver Bouw & Gebruik 4	medewerker Handhaving I	11	Toezichthouder Gebruik Expert	medewerker Handhaving I	11	1
	Coördinator Bouw & Gebruik	Coördinator H	11				2
Management	Teammanager VTH	manager I	13	Teamleider VTH	manager I	13	2
	Manager VTH	manager J	14	Manager VTH	manager K	15	2
				Directeur VTH	manager M	17	0
Ondersteuning	Medewerker secretariaat	medewerker Ondersteuning D	7				2
	Managementassistent	medewerker Ondersteuning E	8	Managementassistent	medewerker Ondersteuning E	8	1
	Managementassistent	medewerker Ondersteuning F	9				2
Advies	Adviseur en/of Projectleider VTH 1	Medewerker Beleidsrealisatie B	10				2
	Adviseur en/of Projectleider VTH 2	Medewerker Beleidsrealisatie D	11				2
	Adviseur en/of Projectleider VTH 3 senior	Medewerker Beleidsrealisatie E	11A				2
				VTH Regisseur	Medewerker Beleidsadviseur E	11A	2
Regie Advies en Projecten	Beleidsregisseur VTH Strategisch	medewerker Beleidrealisatie G	13	Strategisch Beleidsregisseur VTH	medewerker Beleidrealisatie G	13	1
	Programmamanager VTH Strategisch	project/programmamanager G	13	Strategisch Programmamanager VTH	project/programmamanager G	13	1
	Business Informatie Analist VTH Strategisch	medewerker Beleidrealisatie G	13	Strategisch Informatie- en Innovatiemanager	medewerker Beleidrealisatie G	13	1
	Producteigenaar	project/programmamanager G	13				2
Beleid, Projecten en Optimalisatie	Beleidsregisseur VTH Senior	medewerker Beleidrealisatie F	12	Beleidsregisseur VTH Senior	medewerker Beleidrealisatie F	12	1
	Beleidsregisseur VTH Medior	medewerker Beleidrealisatie D	11	Beleidsregisseur VTH Medior	medewerker Beleidrealisatie D	11	1
	Agile Coach VTH	medewerker Beleidrealisatie D	11				2
	Adviseur VTH	medewerker beleidsrealisatie F	12				2
	Processpecialist VTH Senior	medewerker Beleidrealisatie F	12	Processpecialist VTH Senior	medewerker Beleidrealisatie F	12	1
	Processpecialist VTH Medior	medewerker Beleidrealisatie D	11	Processpecialist VTH Medior	medewerker Beleidrealisatie D	11	1
	Processpecialist VTH	medewerker Beleidrealisatie C	10A	Processpecialist VTH	medewerker Beleidrealisatie C	10A	1
	Procesreqisseur Leqes en Beqroten VTH	medewerker Beleidrealisatie F	12	Procesreqisseur Leqes en Beqroting VTH	medewerker Beleidrealisatie F	12	1
	Projectmanager VTH Senior	project/programmamanager F	12	Projectmanager VTH Senior	project/programmamanager F	12	1
	Projectmanager VTH Medior	project/programmamanager D	11	Projectmanager VTH Medior	project/programmamanager D	11	1
	Projectmanager VTH Junior	project/programmamanager B	10	Projectmanager VTH	project/programmamanager B	10	1
	Projectmanagement Officer VTH Junior	project/programmamanager A	9	Projectmanagement Officer VTH	project/programmamanager A	9	1
	Projectmedewerker VTH	Beleidsrealisatie B	9				2
	Opleidingscoördinator (VTH Academie)	medewerker Beleidrealisatie D	11	Opleidingscoördinator (VTH Academie)	medewerker Beleidrealisatie D	11	1
	Backoffice Medewerker (VTH-Academie)	medewerker ondersteuning F	9	Backoffice Medewerker (VTH-Academie)	medewerker ondersteuning F	9	1
Data, Applicaties en Ondersteuning	Informatie Analist VTH Senior	medewerker Beleidrealisatie F	12	Informatie Analist VTH Senior	medewerker Beleidrealisatie F	12	1
	Informatie Analist VTH Medior	medewerker Beleidrealisatie D	11	Informatie Analist VTH Medior	medewerker Beleidrealisatie D	11	1
	Data Scientist	medewerker Beleidrealisatie D	11	Data Scientist	medewerker Beleidrealisatie D	11	1
	Applicatie en Innovatie Specialist Senior	medewerker Beleidrealisatie F	12	Applicatie en Innovatie Specialist Senior	medewerker Beleidrealisatie F	12	1
	Applicatie en Innovatie Specialist	medewerker Beleidrealisatie D	11	Applicatie en Innovatie Specialist	medewerker Beleidrealisatie D	11	1
				Directiesecretaris	medewerker Beleidrealisatie F	12	2
	Medewerker Uitval en Legesfacturen	medewerker Beleidrealisatie A	9	Medewerker Uitval en Legesfacturen	medewerker Beleidrealisatie A	9	1
	Coördinator TOFV	coördinator G	10A				2
	management assistent/officemanager	Medewerker Ondersteuning E	8	Managementassistent	Medewerker Ondersteuning E	8	1
BAG	Medewerker BAG Senior	Medewerker Administratie F	10	Medewerker BAG Senior	Medewerker Administratie F	10	1
	Medewerker BAG	Medewerker Administratie E	9	Medewerker BAG	Medewerker Administratie E	9	1

C. Geïdentificeerde ketenpartners

Externe ketenpartners Bouw



Interne ketenpartners Bouw



Interne ketenpartners Gebruik



Externe ketenpartners Gebruik



Gemeente Amsterdam

D. Uitwerking samenwerkingsinstrumenten

Overlegkaart 1 | MT Overleg [Gebruik/Bouw] [Gebied x]

Type instrument
☑ Overleg: binnen eigen afdeling

Duur	Locatie	Frequentie
60 min	Fysiek	Wekelijks

Doelstelling
Korte- en lange termijn sturing op de resultaten van een afdeling.

Beschrijving
Strategisch/tactisch afdelingsoverleg waarbij alle teammanagers vanuit de specifieke afdeling aanwezig zijn om afdelingspecifieke thema's te bespreken. Bijvoorbeeld sturing op KPI's, samenwerking, capaciteitsverdeling, en de relatie met lokale besturen.

Voorbeeld MT Overleg Gebruik West en Zuid
Vanuit de afdeling Gebruik West en Zuid sluit, naast de afdelingsmanager, elke teammanager vanuit vergunningen, toezicht, juristen en administratie aan.

Randvoorwaarden

- Afspraken strak vastleggen en borgen, bijvoorbeeld in Teams of een ander platform.

Betrokken personen

- Vaste leden:
  - Afdelingsmanager
  - Teammanager van elk team van de betreffende Bouw- of Gebruik-afdeling
  - Management ondersteuning
  - VTH-regisseur
- Genodigden op onderwerp

Input

- De voorbereiding is gebaseerd op de gebeurtenissen van de week. Specifieke documenten zijn hiervoor niet vereist.
- De afdelingsmanager kan naar behoefte zelf invullen hoe de input binnen het MT wordt geleverd.

Output

- De teammanagers zijn verantwoordelijk voor de terugkoppeling naar eigen team, bijvoorbeeld tijdens de weekstart.

Overlegkaart 2 | TM Gebiedsoverleg [Gebied x]

Type instrument
☑ Overleg: binnen gebiedscluster

Duur	Locatie	Frequentie
60 min	Fysiek	Maandelijks

Doelstelling
Sturing en voortgang op de resultaten van het gebiedscluster, onder andere in relatie tot het bestuur en de stadsdeel-organisaties.

Beschrijving
Tactisch/operationeel gebiedscluster-overleg waarbij teammanagers vanuit Bouw en Gebruik, uit de gehele keten, aanwezig zijn om gebiedspecifieke onderwerpen te bespreken. Bijvoorbeeld de samenwerking met bestuur, stadsdeelorganisaties, juristen en administratie, evenals de capaciteitsverdeling, werkdruk en de benodigde expertise.

Voorbeeld TM Gebiedsoverleg West en Zuid Bouw
Vanuit de gebiedscluster West en Zuid sluit voor de Bouw- en Gebruik-afdeling elke teammanager vanuit vergunningen, toezicht, juristen en administratie aan.

Randvoorwaarden

- Afspraken strak vastleggen en borgen, bijvoorbeeld in Teams of een ander platform.

Betrokken personen

- Vaste leden:
  - Teammanager van elk team vanuit de betreffende gebiedscluster
  - VTH-regisseur
- Genodigden op onderwerp
  - RAP

Input

- Agenda voor aanvang aanvullen met onderwerpen en begeleidende stukken delen.

Output

- De teammanagers zijn verantwoordelijk voor de terugkoppeling naar eigen team, bijvoorbeeld tijdens de weekstart.
- De teammanagers zijn verantwoordelijk voor de terugkoppeling naar de afdelingsmanager.

Overlegkaart 3 | Ketencluster

Type instrument

☑ Overleg: binnen eigen afdeling

Duur	Locatie	Frequentie
60 min	Fysiek/Online	Start: Maandelijks Daarna 2-3 maanden.

Doelstelling

Voortgang realiseren op de resultaten van een afdeling, waarbij benodigde initiatieven worden besproken en geïmplementeerd.

Beschrijving

Afdeling-overleg waarbij een afvaardiging vanuit de hele keten aanwezig is om onderwerpen voor de gehele afdeling te bespreken. Bijvoorbeeld nieuw beleid, afdelings-resultaten (inclusief bijsturing van KPI's), vooruitblik op de komende maanden, procesaanpassingen en aandachts-punten.

Voorbeeld Ketencluster Bouw Centrum, Weesp en Oost

Er sluit een afvaardiging vanuit vergunningen, toezicht, juristen en administratie aan vanuit de gehele afdeling.

Randvoorwaarden

- Een goed dashboard dat gebruikt kan worden om resultaten weer te geven.
- Afspraken strak vastleggen en borgen, bijvoorbeeld in Teams of een ander platform.

Betrokken personen

- Vaste leden:
  - Afdelingsmanager
  - Senioren/Coördinator en de teammanagers van elk team uit de Bouw- of Gebruik-portefeuille
  - VTH-regisseur
  - Data analist (als aan de randvoorwaarde niet wordt voldaan)
- Genodigden op onderwerp

Input

- Dashboard met data
- Flap om een agendapunt in te dienen, inclusief het doel van het agendapunt. Acties moeten worden toegevoegd op basis van de uitkomsten van de vergadering.

Output

- De teammanagers zijn verantwoordelijk voor de terugkoppeling naar eigen team, bijvoorbeeld tijdens de weekstart.
- Actiehouders nemen de afgesproken acties en terugkoppeling naar de aanwezigen.

Overlegkaart 4 | Casus ketenoverleg

Type instrument

☑ Overleg: binnen eigen afdeling

Duur	Locatie	Frequentie
60 min	Online	Tweewekelijks

Doelstelling

Kennisdeling binnen een afdeling faciliteren en voortgang realiseren op dossierniveau.

Beschrijving

Operationeel afdelingsoverleg waarbij casussen op dossierniveau worden besproken met medewerkers vanuit de V-T-H keten, om gezamenlijk de voortgang van het dossier te realiseren. Dit overleg is zeer inhoudelijk.

Voorbeeld voor afdeling Bouw Centrum, Oost en Weesp

Vanuit de afdeling Bouw Centrum, Oost en Weesp sluit een afvaardiging vanuit vergunningen, toezicht en juristen aan. Administratie sluit niet aan bij deze overleggen.

Randvoorwaarden

- Een secretaris/notulist die de notulen bijhoudt tijdens de vergadering en de actiepunten vastlegt en opvolgt. Deze persoon moet inhoudelijke kennis hebben om deze rol goed te kunnen vervullen.
- Indien er een ketenpartner of gebiedsmakelaar aansluit, dan moet dit een vast aanspreekpunt zijn die vaker aansluit bij deze vergaderingen.

Betrokken personen

- Vaste leden:
  - Afvaardiging per V-T-H team; bijvoorbeeld senioren
- Genodigden op onderwerp:
  - Dossier-houder met vraag over eigen dossier
  - Ketenpartner (bijvoorbeeld OOV)
  - Gebiedsmakelaar

Input

- Flap om een agendapunt in te dienen, inclusief het doel van het agendapunt. Acties moeten worden toegevoegd op basis van de uitkomsten van de vergadering.

Output

- De actiehouder die het dossier heeft ingebracht tijdens de vergadering volgt de acties op, om voortgang te verkrijgen op zijn/haar dossier.
- Indien de situatie niet incidenteel is dan koppelt de afvaardiging de uitkomsten terug aan zijn/haar eigen teams tijdens bijvoorbeeld de weekstart.

Overlegkaart 5 | Gebiedsoverstijgend [Bouw/Gebruik] [Vergunningen/Toezicht] Overleg | Gebiedsoverstijgend [Juristen/Administratie] Overleg

Type instrument

☑ Overleg: portefeuille (gebiedsbreed)

Duur	Locatie	Frequentie
60 min	Online	Maandelijks

Doelstelling

Kennisdeling faciliteren en voortgang realiseren op de resultaten van een vakgebied, waarbij benodigde initiatieven worden besproken en geïmplementeerd.

Beschrijving

Operationeel portefeuille-overleg waarbij gebieds-overstijgende thema's voor een vakgebied op medewerker-niveau worden besproken. Bijvoorbeeld nieuw beleid, casussen, wetwijzigingen en beleidswijzigingen met toelichtingen hierop vanuit ketenpartners. Juristen en Administratie behandelen de vraagstukken vanuit zowel Bouw als Gebruik.

Voorbeeld: Gebiedsoverstijgend Bouw Toezicht Overleg
Vanuit de portefeuille Bouw sluit een afvaardiging vanuit alle Toezicht-teams aan.

Randvoorwaarden

- Dit overleg moet af en toe fysiek plaatsvinden, want dit is belangrijk voor onderlinge relaties en samenwerking.
- Er is één eigenaar van het overleg.
- Indien er een ketenpartner aansluit, dan moet dit een vast aanspreekpunt zijn die vaker aansluit bij deze vergaderingen.
- Afspraken strak vastleggen en borgen, bijvoorbeeld in Teams of een ander platform.

Betrokken personen

- Vaste leden:
  - Afvaardiging per team, bijvoorbeeld senioren
- Genodigden op onderwerp:
  - Ketenpartners
  - RAP
  - Expertise teams

Input

- Agenda voor aanvang aanvullen met onderwerpen en begeleidende stukken delen.
- Voor Gebruik wordt de evenementen kalender geïntegreerd in de agenda.

Output

- Elke aanwezige communiceert de uitkomsten van de vergadering naar eigen team.

Overlegkaart 6 | Gebiedsoverstijgend TMO [Bouw/Gebruik] [Vergunningen/Toezicht] | Gebiedsoverstijgend TMO [Juristen/Administratie]

Type instrument

☑ Overleg: portefeuille (gebiedsbreed)

Duur	Locatie	Frequentie
60 min	Online	Tweewekelijks

Doelstelling

Korte- en lange termijn sturing op de resultaten van de vakgebieden.

Beschrijving

Operationeel portefeuille-overleg waarbij gebieds-overstijgende thema's voor een vakgebied door de teammanagers worden besproken. Bijvoorbeeld het uniformeren van processen, het opzetten van projectteams, dashboards, resultaten per gebied en de capaciteitsverdeling. Juristen en Administratie behandelen ook de samenwerking tussen Bouw en Gebruik.

Voorbeeld: Gebiedsoverstijgend TMO Gebruik Toezicht
Vanuit de portefeuille Gebruik sluiten alle teammanagers aan die verantwoordelijk zijn voor een Toezicht-team.

Randvoorwaarden

- Dit overleg moet af en toe fysiek plaatsvinden, want dit is belangrijk voor onderlinge relaties en samenwerking.
- Een secretaris/notulist die de notulen bijhoudt tijdens de vergadering en de actiepunten vastlegt en opvolgt. Deze persoon moet inhoudelijke kennis hebben om deze rol goed te kunnen vervullen, bijvoorbeeld de VTH-regisseur.

Betrokken personen

- Vaste leden:
  - Teammanagers die werkzaam zijn binnen een specifiek vakgebied onder een portefeuille (bijvoorbeeld alle teammanagers vanuit Gebruik vergunningen)
  - Secretaris
- Genodigden op onderwerp:
  - RAP
  - Ketenpartners (bijvoorbeeld SEB of OOV)
  - Afdelingsmanager

Input

- Agenda voor aanvang aanvullen met onderwerpen en begeleidende stukken delen.
- Dit overleg kan ook gebruikt worden door ketenpartners, waarbij zij onderwerpen op de agenda kunnen zetten die relevant zijn om te bespreken over bijvoorbeeld de samenwerking.

Output

- De teammanagers zijn verantwoordelijk voor de terugkoppeling naar eigen team, bijvoorbeeld tijdens de weekstart.
- De teammanagers zijn verantwoordelijk voor de terugkoppeling naar de afdelingsmanager.

Overlegkaart 7 | VTH Leertafel

Type instrument

☑ Overleg: portefeuille (gebiedsbreed)

Duur	Locatie	Frequentie
60-90 min	Fysiek	Elke twee maanden

Doelstelling

Kennisdeling en versterken van expertise binnen de organisatie.

Beschrijving

Sessie waarbij een casus wordt voorgelegd en waarbij een aantal vooraf geselecteerde medewerkers deze casus gezamenlijk zullen bespreken en uitwerken. Het doel van dit overleg is het delen van kennis in de keten, bevorderen van samenwerking en het uniformeren en optimaliseren van processen. De groep kan bestaan uit medewerkers uit eigen gebiedscluster, of vanuit verschillende gebiedsclusters.

Randvoorwaarden

- De VTH Leertafel vindt in ieder geval per gebiedscluster plaats. Hiernaast kan deze ook over de gehele VTH organisatie worden ingezet.
- Medewerkers vanuit functiegroep zijn aanwezig tijdens een sessie.
- Er moet een voortrekker van het initiatief worden aangewezen, die zorgt dat er casussen beschikbaar zijn.

Betrokken personen

- Vaste leden:
  - Een zogenoemde 'voortrekker' van het initiatief.
- Roulerende leden:
  - RAP
  - Inbrenger van de casus met de benodigde kennis
  - 2-3 medewerkers per functiegroep uit de VTH operatie

Input

- De casus die behandeld gaat worden tijdens de sessie.

Output

- Uitwerking van de behandelde casus.
- Mogelijke vertaling van de uitkomsten naar het uniformeren en optimaliseren van werkprocessen.

Overlegkaart 8 | Accountmanagement Staf

Type instrument

☑ Overleg: specifiek bestuur van een stadsdeel

Duur	Locatie	Frequentie
60 min	Fysiek	Eenmaal per kwartaal

Doelstelling

Voortgang op stadsdeelresultaten in relatie tot VTH, en mogelijkheid tot bijsturen op prioriteiten en capaciteit (zoals afgestemd tijdens de jaarplanning).

Beschrijving

Tactisch-strategisch overleg in samenspraak met bestuurders waarbij dossier-overstijgende onderwerpen voor een specifiek stadsdeel worden besproken.
Bijvoorbeeld lokaal maatwerk, bijsturen op planning lokaal/dynamische opgave, nieuw beleid, lokale prioriteitenverdeling, sturingsinformatie en algemene (politiek of maatschappelijk) opgave-gerelateerde voortgang. Prioritering op lokaal niveau kan voorafgaand aan de jaarplanning op thema zijn, waarbij in deze kwartaal-overleggen nieuwe projecten en opgaven binnen het thema worden aangedragen en geprioriteerd.

Randvoorwaarden

- De bestuurder kan invloed uitoefenen op de lokale capaciteit die jaarlijks per stadsdeel wordt toegewezen vanuit VTH (stelposten).
- De jaarlijkse planning is leidend; kwartaalmomenten bieden bestuurders en VTH de kans om bij te sturen bij verschuivingen in prioriteiten of onvoorziene omstandigheden.
- Vaste notulist en voorzitter.

Betrokken personen

- Vaste leden:
  - VTH-regisseur
  - Bestuurder van specifiek stadsdeel
  - Gebiedsmanager van specifiek stadsdeel
  - Bestuursadviseur
- Genodigden op onderwerp:
  - Teammanager of afdelingsmanager, op basis van de agenda
  - Kennishouder van een bepaald onderwerp

Input

- Flap om een agendapunt in te dienen, inclusief het doel van het agendapunt. Acties moeten worden toegevoegd op basis van de uitkomsten van de vergadering.
- Voorbereiding door VTH-regisseur in samenspraak met kennishouder.

Output

- Afspraken (genotuleerd en gedeeld met aanwezigen).
- Terugkoppeling van VTH-regisseur naar eigen afdelingen (bijv. teammanager en afdelingsmanager).
- Acties worden door VTH-regisseur/kennishouder uitgezet naar de betrokkenen.

Gemeente Amsterdam

E. Beantwoording ongevraagd preadvies OR-Commissie SBD – November 2024

De OR-commissie Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening heeft op dinsdag 5 november 2024 een heidag georganiseerd om te komen tot een preadvies over de reorganisatie van de afdelingen Vergunningen, Toezicht en Handhaving (VTH). In dit preadvies zijn ook de opbrengsten en signalen uit de achterbanraadpleging onder medewerkers meegenomen.

Tijdens de heidag heeft de commissie een aantal belangrijke aandachtspunten geformuleerd die zij van belang acht, voorafgaand aan het indienen van de formele adviesaanvraag.

Deze aandachtspunten zijn in hoofdzaak verwerkt in het reorganisatieplan en vormen daarmee een integraal onderdeel van het ontwerp en de onderliggende toelichting.

Daarnaast hebben wij de adviespunten ook individueel beantwoord. Deze individuele beantwoording is gebaseerd op het reorganisatieplan en op de gesprekken met de werkgroep en de medezeggenschap. Samen met de verwijzingen naar relevante paragrafen in het plan nemen wij deze punten mee in de afwegingen die zijn gemaakt voor ieder advies. Wij raden aan om voorafgaand aan onderstaande punten (de samenvatting van) het reorganisatieplan te lezen

1. *dat nut en noodzaak van deze reorganisatie z.s.m. aan de medewerkers wordt gecommuniceerd aangezien dit één van de belangrijkste punten is dat wij van de medewerkers hebben meegekregen dat zij missen. De commissie wil graag inzicht krijgen in welke concrete problemen waar deze reorganisatie een daadwerkelijke oplossing voor biedt.*

De reorganisatie van de VTH-organisatie is niet een doel op zich, maar een noodzakelijk middel om structurele knelpunten in de huidige manier van werken op te lossen. De directe aanleiding is de aanhoudende complexiteit in de uitvoering van VTH-taken in een steeds veranderende en dynamische stad. Sinds 2018 (en daarvoor) zijn er diverse verbetertrajecten en initiatieven geweest om de samenwerking tussen VTH-teams binnen de stadsdelen te versterken. Toch bleven fundamentele knelpunten bestaan die niet op te lossen waren met lokale verbeteringen, cultuurverandering of procesoptimalisatie alleen.

Medewerkers geven terecht aan dat ze behoefte hebben aan meer helderheid over het waarom van deze reorganisatie. Daarom is het belangrijk om te benoemen dat deze verandering noodzakelijk is omdat we anders tekortschieten in wat we Amsterdammers en Weespers beloven, namelijk voorspelbare en rechtvaardige dienstverlening ongeacht in welk stadsdeel iemand woont. Hieronder benoemen we de belangrijkste structurele problemen die met deze reorganisatie worden aangepakt.

Grote verschillen in werkwijze tussen stadsdelen
In de huidige situatie hanteren stadsdelen soms verschillende procedures, interpretaties van regelgeving en prioriteiten. Dit leidt tot ongelijkheid in dienstverlening. Eenzelfde aanvraag kan in stadsdeel A anders worden beoordeeld dan in stadsdeel B omdat de werkprocessen anders zijn. Dat zorgt voor ongelijkheid tussen bewoners en ondernemers aan en vergroot de druk op medewerkers die de verschillen moeten uitleggen of herstellen. De nieuwe organisatie voorkomt dit door uniforme werkwijzen en centrale aansturing.

Versnipperde expertise en beperkte schaalvoordelen
Specialistische kennis is nu vaak verdeeld over kleine teams binnen stadsdelen. Dit maakt het moeilijk om op stedelijke thema's als bouwen op het water, woningomzettingen of evenementen snel en met voldoende diepgang te reageren. De nieuwe structuur bundelt deze kennis in expertiseteams die stadbreed opereren, waardoor capaciteit beter kan worden ingezet en vakmanschap zich kan verdiepen.

Beperkte flexibiliteit en wendbaarheid in de inzet van mensen
De huidige structuur maakt het moeilijk om snel capaciteit te verschuiven tussen gebieden. Dit leidt tot ongelijke werkdruk en inefficiënte inzet bij piekbelasting of ad-hoc opgaven. In de nieuwe structuur kan capaciteit binnen portefeuilles en gebiedsclusters flexibeler worden ingezet, wat zorgt voor een evenwichtiger belasting en meer ruimte voor ontwikkeling.

Onnodige coördinatielast en onduidelijke aanspreekpunten
Doordat VTH-taken verspreid zijn over zeven stadsdelen plus RAP, moeten veel mensen voortdurend afstemmen en coördineren. Dit kost tijd en energie, en gaat ten koste van inhoudelijk werk. Door één directie in te richten met eenduidige aansturing wordt deze coördinatielast aanzienlijk verlaagd en wordt het voor stadsdelen, bestuur en ketenpartners duidelijker bij wie zij waarvoor terecht kunnen.

Gebrekkige aansluiting op stedelijke opgaven
Veel VTH-thema's (zoals bouwdynamiek, overlast, horeca, woningvoorraad, veiligheid) spelen stadsbreed. In de huidige structuur is het lastig om deze integraal en eenduidig aan te pakken. De nieuwe structuur stelt VTH beter in staat om opgavegericht te werken, waarbij afdelingen samenwerken rond de portefeuilles Bouw en Gebruik en expertiseteams bijdragen aan de stedelijke strategie.

We realiseren ons dat dit verhaal (met termen als implementatiekracht, inflexibele capaciteit en coördinatielast) voor medewerkers soms abstract kan aanvoelen. Het risico bestaat dat dit overkomt als een typisch "managementvraagstuk", terwijl het in de praktijk gaat over de dagelijkse werkelijkheid van collega's op de werkvloer.

Juist daarom willen we benadrukken: deze reorganisatie is geen correctie op de inzet of kwaliteit van onze medewerkers. Integendeel. De VTH'ers leveren elke dag waardevol werk, vaak onder hoge druk en in een complexe bestuurlijke omgeving. Wat wij zien is dat het huidige organisatiemodel deze inzet onvoldoende ondersteunt. Het vraagt van medewerkers onevenredig veel energie om het systeem werkend te houden. Met enorm veel afstemming en overleg, veel administratie en wisselende werkwijzen tussen stadsdelen. Dat kost tijd en belemmert de ruimte voor waar het echt om zou moeten draaien, namelijk inhoudelijk goed werk leveren voor de stad en haar inwoners.

Het is precies daarom dat we deze stap zetten. Niet alleen om de directie effectiever te maken, maar door te zorgen voor focus. Zodat het vakmanschap en de intrinsieke motivatie van VTH'ers beter tot hun recht komen. Want goede dienstverlening voor de Amsterdammer en de Weesper begint met een organisatie die haar mensen in staat stelt om hun werk goed en met plezier te doen.

Verwijzing paragrafen verwerking in reorganisatieplan: Zie ook samenvatting, hoofdstuk 1

2. *dat in het plan voornamelijk wordt gesproken over voordelen. De OR zou graag inzicht willen krijgen in de te verwachten nadelen en hoe deze opgelost gaan worden.*

De voordelen van de reorganisatie zijn in het plan helder benoemd: betere aansturing, meer eenduidigheid, sterkere implementatiekracht en meer ruimte voor vakmanschap. Tegelijkertijd is het essentieel om ook oog te hebben voor de uitdagingen die deze verandering met zich meebrengt en dan in het bijzonder voor de mensen die het betreft. De uitdagingen gaan wij niet uit de weg. Juist door ze te benoemen kunnen wij ervoor zorgen dat we hier scherp op blijven. Samen met de medezeggenschap en de medewerkers blijven wij hier graag doorlopend aandacht aan besteden.

Hieronder zetten we in dit antwoord de belangrijkste zorgen en nadelen op een rij en geven we aan hoe we deze adresseren.

Verlies van binding en lokale identiteit
In de huidige structuur voelen veel medewerkers zich sterk verbonden met het stadsdeel waarin zij werken. Die nabijheid bij de lokale context, gebiedsteams en gebiedsmakelaars is waardevol en heeft bijgedragen aan maatwerk en betrokkenheid. In de nieuwe organisatie komt VTH formeel los te staan van de stadsdelen. Dit roept bij sommige collega's terecht de zorg op dat het persoonlijke karakter verloren gaat en het werken anoniemer wordt.

Wat we doen: We behouden deze verbinding op verschillende manieren. Allereerst worden medewerkers zoveel mogelijk geplaatst in het gebiedscluster met het stadsdeel waar zij nu al werken. Daarnaast zal binnen het veranderproces expliciet aandacht besteed worden aan het behouden van de sterke elementen van ieder stadsdeel. Voorts krijgt ieder stadsdeel een vaste VTH Regisseur die fungeert als aanspreekpunt voor bestuur en gebiedsorganisatie. Tevens blijft in het toezichtteam en bij juridisch gebiedskennis centraal staan. Door vaste (deel)gebieden toe te wijzen aan medewerkers, waarborgen we de lokale kennis en het persoonlijk contact. Tot slot zal het ontwikkelen van een nieuwe gezamenlijke VTH-identiteit onderdeel worden van het leiderschapsprogramma en de cultuurontwikkeling.

Versmalling van werkzaamheden
Door de verdeling van de organisatie naar de portefeuilles 'Bouw' en 'Gebruik' en de inzet van expertiseteams gaan medewerkers zich vaker specialiseren op een type werkzaamheden. Dit betekent dat de brede inzetbaarheid die voorheen vanzelfsprekend was in sommige gevallen wordt verkleind.

Wat we doen: Deze specialisatie is deels een bewuste keuze: de stedelijke opgaven worden complexer en vragen om diepere vakkennis en professionele standaardisering. Tegelijkertijd erkennen we dat dit een verandering betekent in hoe medewerkers hun werk ervaren. Daarom is in het ontwerp nadrukkelijk ruimte gecreëerd voor afwisseling, bijvoorbeeld binnen teams of tussen gebiedsclusters.

Daarnaast biedt deze ontwikkeling juist ook nieuwe kansen. In plaats van afwisseling in de breedte ontstaat er meer ruimte om je te verdiepen in een vakgebied. Dat past bij de verdere professionalisering die de stad van ons vraagt en bij de ambitie van de gemeente Amsterdam om loopbaanpaden te bieden die zowel verbreding als verdieping mogelijk maken. In het HR- en opleidingsbeleid is er dan ook expliciet aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, doorgroei, rotatie en vakmanschap.

Impact van het vervallen van functies
De keuze om functies als coördinator en adviseur te laten vervallen, raakt een aantal collega's direct. Deze verandering roept begrijpelijkerwijs onzekerheid op over de toekomst, het perspectief op werk en erkenning van ervaring.

Wat we doen:
We hanteren het uitgangspunt 'mens volgt werk' en streven ernaar om alle medewerkers zoveel mogelijk te behouden voor de organisatie. Er verdwijnen geen taken, alleen de manier waarop deze zijn georganiseerd verandert. De werkzaamheden die eerder binnen de vervallende functies vielen, worden opnieuw belegd in andere functies, bijvoorbeeld in de functie Expert of projectleider. Daarmee blijven ervaring en inhoudelijke kennis van grote waarde voor de nieuwe organisatie.
Voor de medewerkers van wie de functie vervalt, wordt maatwerk toegepast. Er is extra aandacht voor begeleiding, perspectief en ondersteuning bij het vinden van een passende plek binnen de nieuwe structuur. Het uitgangspunt blijft onveranderd, we doen er alles aan om boventalligheid te voorkomen. De organisatie heeft daar de afgelopen tijd bewust op voorgesorteerd, onder meer door terughoudend te werven voor managementfuncties.
Deze verandering raakt mensen en dat erkennen we. Juist daarom zetten we ons ervoor in om deze transitie zo zorgvuldig en mensgericht mogelijk te laten verlopen.

Toenemende reisbewegingen en schakelen tussen contexten
Door het loslaten van stadsdeelgrenzen en het werken in gebiedsclusters gaan medewerkers mogelijk in meerdere gebieden werken. Dat kan leiden tot meer reistijd en schakelen tussen verschillende lokale contexten en prioriteiten.

Wat we doen:
De clustering is zorgvuldig gekozen op basis van vergelijkbare opgaven en kenmerken. Binnen de clusters wordt gestuurd op een verdeling van werk waarbij reisbewegingen zoveel mogelijk beheersbaar zijn. In de pre-implementatiefase worden praktische werkafspraken uitgewerkt om de werkdruk beheersbaar te houden. Wij vinden dit een terecht aandachtspunt en zullen hier zorgvuldig op blijven monitoren.

Eenduidige ingang op de portefeuilles nog niet volledig opgelost
Een van de knelpunten in de huidige organisatie is het ontbreken van een heldere, eenduidige ingang op de VTH-portefeuilles Bouw en Gebruik. De versnippering van deze portefeuilles over zeven stadsdelen leidt ertoe dat bestuurders en strategische partners nu vaak meerdere contactpunten moeten benaderen voor één onderwerp of dossier. Dit zorgt voor inefficiëntie, vertraagde besluitvorming en onduidelijkheid over verantwoordelijkheden.
Met de inrichting van een centrale directie VTH is hierin een belangrijke verbetering doorgevoerd. De organisatie is voortaan helder ingedeeld in twee hoofdportefeuilles Bouw en Gebruik. Binnen elke portefeuille zijn de taken eenduidig afgebakend. Dit maakt de interne aansturing sterker en biedt veel meer houvast voor standaardisatie, procesverbetering en professionele ontwikkeling.

Tegelijkertijd erkennen we dat er nog geen volledig eenduidig aanspreekpunt per portefeuille is gerealiseerd. Vanuit het oogpunt van werkbare span of control zijn binnen zowel Bouw als Gebruik drie afdelingen ingericht. Dit betekent dat er voor het bestuur en ketenpartners nog steeds meerdere contactpunten zijn binnen één portefeuille. Daarmee blijft de aanspreekbaarheid (als dit

niet nader uitgewerkt wordt) voor sommige partners nog steeds complexer dan gewenst, zeker op stedelijke dossiers die breed spelen.

Wat we doen:
We nemen dit aandachtspunt nadrukkelijk mee in de pre-implementatiefase. Er wordt gewerkt aan het inrichten van heldere aanspreekstructuren, en centrale coördinatie op stedelijke opgaven. Daarnaast speelt RAP een belangrijke rol als verbindend en regisserend onderdeel van VTH, bijvoorbeeld voor beleidsvraagstukken, datavraagstukken en procesinrichting.
Tot slot wordt er gewerkt aan een communicatief overzicht voor interne en externe partners, waarin helder staat wie waarvoor het eerste aanspreekpunt is. Daarmee maken we de nieuwe structuur ook in de praktijk overzichtelijker en beter navigeerbaar.

Verwijzing paragrafen verwerking in reorganisatieplan: Zie hoofdstuk 3, paragraaf 5. Zie hoofdstuk 11.

3. *dat nog eens goed gekeken wordt naar de timing van deze reorganisatie, in relatie tot de invoering van de veranderde wetgeving zoals de Omgevingswet, Wet Kwaliteits Borging én het nieuwe horecabeleid van de gemeente Amsterdam.*

De zorgen over de timing van deze reorganisatie zijn begrijpelijk. De invoering van de Omgevingswet, de Wet Kwaliteitsborging (Wkb) en het nieuwe gemeentelijke horecabeleid vragen veel van de organisatie en leggen druk op de uitvoering. Tegelijkertijd is het juist die veranderende context die deze reorganisatie noodzakelijk maakt. De huidige structuur, met zeven afzonderlijke stadsdeelorganisaties (met elk met hun eigen werkwijzen) biedt onvoldoende basis om deze complexe stedelijke opgaven goed en eenduidig aan te pakken. Een centrale VTH-directie maakt het mogelijk om wetgeving en beleidsvernieuwing sneller en consistenter te implementeren, kennis te bundelen en specialistische expertise beter te positioneren. Zonder deze stap zouden de uitvoering en dienstverlening uiteindelijk juist verder onder druk komen te staan.

We zijn ons bewust van de hoge werkdruk bij veel teams. Daarom is gekozen voor een gefaseerde invoering, met een pre-implementatiefase vanaf september 2025, waarin we gericht toewerken naar de livegang op 1 juni 2026. In die maanden wordt extra ondersteuning geboden, wordt aangesloten op de invoeringstrajecten van nieuwe wetgeving en wordt samen met de teams gekeken naar wat nodig is om de overgang goed te laten verlopen. Mocht blijken dat de samenloop van veranderingen te belastend is, dan is er ruimte om op onderdelen bij te sturen of de fasering aan te passen. Daarnaast willen we aanstippen dat het moment waarop 'alles rustig is' in een dynamische stad als Amsterdam zelden zal komen. Juist daarom kiezen we ervoor om nu, met zorg en voorbereiding, de noodzakelijke structuurverandering in gang te zetten. Niet als extra belasting, maar als randvoorwaarde om de toekomst met vertrouwen tegemoet te kunnen treden.

Verwijzing paragrafen verwerking in reorganisatieplan: Zie hoofdstuk 1

4. *dat de reorganisatie leidt tot een aantoonbare kwaliteitsverbetering in de hele gemeentelijke organisatie. De OR wil dat dit ook getoetst en onafhankelijk geëvalueerd wordt in samenspraak met de medezeggenschap.*

De suggestie van de OR om de verwachte kwaliteitsverbetering te toetsen en dit in samenspraak met de medezeggenschap vorm te geven ondersteunen wij volledig. Het past bij het lerende karakter dat we met deze reorganisatie willen versterken. We doen daarom graag de toezegging om dit in de pre-implementatiefase verder uit te werken, samen met de medezeggenschap en verandermanager. Zo zorgen we er gezamenlijk voor dat de beoogde effecten inzichtelijk, toetsbaar en bespreekbaar worden.

Verwijzing paragrafen verwerking in reorganisatieplan: Zie hoofdstuk 3

5. *dat de gebiedskennis verankerd wordt in de nieuwe organisatiestructuur*

Het behoud en de borging van gebiedskennis is vanaf het begin een van de belangrijkste inrichtingsprincipes geweest bij deze reorganisatie. We onderkennen dat veel VTH-medewerkers hun vak uitoefenen met affiniteit en kennis van de lokale context en dat dit essentieel is voor goed contact met bewoners, maatwerk in vergunningverlening en effectief toezicht en handhaving. Daarom is hier niet alleen in het ontwerp veel aandacht aan besteed, maar blijft dit ook een speerpunt tijdens de (pre) implementatiefase.

Zo zijn de gebiedsclusters bewust samengesteld op basis van overeenkomstige opgaven en bestuurlijke gevoeligheden. Binnen deze clusters blijven de meeste medewerkers ook in het gebied werken waarin zij al actief zijn, zodat opgebouwde kennis niet verloren gaat. In toezicht en juridisch blijft gewerkt worden met vaste (deel)gebieden, zodat gebiedskennis wordt geborgd en inzetbaar blijft. Ook wordt gestuurd op spreiding van die kennis over meerdere collega's, om kwetsbaarheid te voorkomen.

Daarnaast wordt in elk stadsdeel een VTH Regisseur aangesteld die als vast aanspreekpunt fungeert voor bestuur en gebiedsteams. Deze rol is juist ingericht om de verbinding tussen de nieuwe directie en het gebied sterk te houden.

Kortom: gebiedskennis wordt niet losgelaten, maar juist zorgvuldig verankerd in de nieuwe structuur. We blijven hier, ook in de implementatiefase, intensief aandacht aan besteden samen met medewerkers, management en medezeggenschap.

Verwijzing paragrafen verwerking in reorganisatieplan: Zie hoofdstuk 10

6. *dat de positieve en negatieve effecten voor de samenwerking van VTH met andere afdelingen, clusters, DB, college en directies vooraf duidelijk geformuleerd zijn.*

De reorganisatie van VTH heeft onmiskenbaar effect op de samenwerking met andere afdelingen, clusters, directies, het college en de stadsdelen. Die effecten zijn zowel positief als uitdagend en zijn daarom nadrukkelijk meegewogen in het ontwerp.

Positief is dat de nieuwe structuur de samenwerking vereenvoudigt doordat er voortaan één directie VTH is, met een duidelijke interne structuur en aanspreekpunten per portefeuille, gebied en vakdiscipline. Dit maakt het makkelijker om stedelijke opgaven integraal aan te pakken en zorgt voor herkenbare lijnen naar bestuur, beleidsdirecties en ketenpartners. De centrale positionering van VTH vergroot de bestuurlijke aanspreekbaarheid en maakt het eenvoudiger om afspraken te maken die gelden voor de hele stad.

Tegelijkertijd vraagt de overgang van een stadsdeelgerichte structuur naar een centrale directie om duidelijke werkafspraken met de stadsdelen, om te voorkomen dat de samenwerking verzakelijkt of versnippering terugkeert via informele lijnen. Juist daarom is er in het ontwerp veel aandacht besteed aan de rol van VTH Regisseurs, overlegstructuren en afstemming met stadsdeelbesturen.

Ook de samenwerking met andere staf- en beleidsafdelingen (zoals P&O, financiën, communicatie) wordt in de pre-implementatiefase verder geconcretiseerd. Dit gebeurt in afstemming met de betreffende directies, zodat helder wordt welke inzet waar belegd blijft, en hoe de aansluiting op VTH geborgd wordt.

Verwijzing paragrafen verwerking in reorganisatieplan: Zie hoofdstuk 3, paragraaf 5; zie hoofdstuk 10

7. *dat de continuïteit van personeel en dienstverlening gewaarborgd is tijdens de reorganisatie voor alle Amsterdammers.*

De continuïteit van dienstverlening aan Amsterdammers en Weespers is een absolute randvoorwaarde bij het uitvoeren van deze reorganisatie. VTH heeft een publieke taak met directe impact op de leefomgeving van inwoners, ondernemers en bezoekers. Daarom is bij het opstellen van dit reorganisatieplan voortdurend gekeken naar hoe de dienstverlening niet alleen kan worden verbeterd, maar ook stabiel en toegankelijk blijft tijdens het veranderproces.

De eerste stap daarin is de keuze voor een gefaseerde aanpak. De reorganisatie kent een duidelijke opbouw. Na het vaststellen van het plan volgt vanaf september 2025 een pre-implementatiefase van ongeveer vier maanden, waarin de basis wordt gelegd voor een zorgvuldige overgang. Pas op 1 juni 2026 gaat de nieuwe organisatiestructuur formeel van start. In deze maanden wordt intensief samengewerkt met afdelingen, teams en medewerkers om het plan te vertalen naar de praktijk. Inrichting, werkverdeling, overlegstructuren en samenwerking met partners worden in deze periode stapsgewijs en in overleg geïmplementeerd en geëvalueerd. Zo voorkomen we dat alles op één moment verandert, en zorgen we ervoor dat er tijd is om knelpunten vroegtijdig te signaleren en op te lossen.

Daarnaast is er in de voorbereiding bewust gestuurd op het beperken van personele risico's. Een van de belangrijkste uitgangspunten van deze reorganisatie is dat boventalligheid zoveel mogelijk wordt vermeden. De afgelopen periode is terughoudend geworven. Bijvoorbeeld voor managementfuncties zijn posities tijdelijk met tijdelijke krachten ingevuld en is de instroom beperkt gehouden. Daarmee zorgen we ervoor dat er voldoende ruimte is voor medewerkers om binnen de nieuwe structuur geplaatst te worden zonder dat dit de operationele uitvoering onder druk zet.

Voor functies die wel wijzigen of vervallen, zoals coördinatoren of adviseurs, wordt maatwerk toegepast. Inzet is steeds om medewerkers een passende plek in de nieuwe organisatie te bieden. Plaatsing- en belangstellingsprocedures worden zorgvuldig ingericht, met ondersteuning van P&O en loopbaanadvies waar nodig. Op die manier wordt ook aan de kant van het personeel continuïteit geborgd. Mensen behouden zoveel mogelijk hun werk, hun vak en hun ervaring , ook al verandert de organisatorische context.

Daarnaast is er oog voor de operationele kant van dienstverlening. De VTH-processen worden in stand gehouden tijdens de overgang, met waar nodig tijdelijke afspraken over capaciteit,

prioritering en samenwerking tussen teams. De dagelijkse aansturing van teams blijft tijdens de pre-implementatiefase bestaan in de oude lijn, terwijl achter de schermen wordt gewerkt aan de inrichting van de nieuwe organisatie. Zo voorkomen we dat er gaten vallen in de uitvoering, of dat Amsterdammers te maken krijgen met uitstel of onduidelijkheid.

Een belangrijk aandachtspunt hierbij is communicatie, zowel intern als extern. Medewerkers worden op de hoogte gehouden van ontwikkelingen, met vaste informatiekanalen, bijeenkomsten en directe lijnen via teamleiders en ambassadeurs. Zo weten zij waar ze aan toe zijn, kunnen zij hun zorgen delen en dragen zij bij aan de voorbereiding. Extern wordt richting ketenpartners, bestuur en bewoners helder gecommuniceerd over wie aanspreekpunt is, wat verandert en wat (voorlopig) hetzelfde blijft.

Tot slot is continuïteit ook een kwestie van cultuur en houding. De reorganisatie is niet bedoeld om rigide af te rekenen met het verleden, maar om een werkbare structuur te creëren die medewerkers ruimte geeft om hun vak goed uit te oefenen. Dat vraagt van leidinggevenden coachend leiderschap, en van de organisatie als geheel aandacht voor werkdruk, ontwikkeling en vertrouwen. Daarom wordt in de pre-implementatiefase ook geïnvesteerd in het leiderschapsprogramma en het opbouwen van een gedeelde VTH-identiteit.

Verwijzing paragrafen verwerking in reorganisatieplan: Zie hoofdstuk 11, paragraaf 2

8. *dat medewerkers gedurende de reorganisatie en daarna, op gelijke wijze en regelmatig juist geïnformeerd en betrokken worden.*

Het betrekken en informeren van medewerkers is vanaf het begin een belangrijk uitgangspunt geweest in dit traject. In de eerste fase is er bewust voor gekozen om informatie zoveel mogelijk via de lijn te laten verlopen. Veel medewerkers ervaren het als prettig en vertrouwd om belangrijke ontwikkelingen direct van hun eigen teamleider of afdelingsmanager te horen. Tegelijkertijd heeft de OR-commissie terecht gesignaleerd dat deze aanpak in de praktijk kon leiden tot verschillen in snelheid of volledigheid van informatie tussen stadsdelen.

Op basis van deze signalen is het informatiemodel aangepast: informatie wordt nog steeds eerst via de lijn gedeeld, zodat de overdracht warm en afgestemd blijft, maar vervolgens ontvangt iedereen dezelfde inhoudelijke informatie rechtstreeks. Zo combineren we nabijheid met eenduidigheid en voorkomen we informatieongelijkheid.

Dankzij de input van de OR-commissie en de werkgroep zijn er ook andere belangrijke verbeteringen doorgevoerd. Zo is er een change-manager aangesteld om de organisatieverandering actief te begeleiden, met aandacht voor het perspectief van medewerkers. Ook is er een tweewekelijkse nieuwsbrief opgezet waarin het programmateam iedereen informeert over voortgang, besluiten, planning en veelgestelde vragen. Deze nieuwsbrief bevat ook toelichting op wat veranderingen concreet betekenen voor medewerkers. Daarnaast zijn er in elk stadsdeel bezoeken geweest en zijn er per toekomstig gebiedscluster roadshows georganiseerd, waarin medewerkers rechtstreeks in gesprek konden met het programmateam en leidinggevenden. Vragen, zorgen en suggesties uit deze bijeenkomsten zijn waar mogelijk verwerkt in de uitwerking van het reorganisatieplan.

In de pre-implementatiefase blijven we deze aanpak voortzetten met vaste communicatiemomenten, ondersteuning voor teamleiders en ambassadeurs, en ruimte voor gesprek per team.

Tegelijkertijd geldt dat het programmateam zelf ook lerende is. We blijven openstaan voor signalen, suggesties en verbeterpunten vanuit medewerkers en medezeggenschap om de communicatie en betrokkenheid verder te versterken. Daarmee maken we onze eerste stappen als lerende organisatie.

Verwijzing paragrafen verwerking in reorganisatieplan: Zie hoofdstuk 14

9. *dat inzichtelijk wordt wat de personele consequenties van de reorganisatie zijn en dat medewerkers goed worden meegenomen in het proces. Daarnaast moet er voor alle medewerkers een plek komen in de nieuwe organisatie en zou de OR graag een 0-meting zien per 1-9-2024.*

De personele gevolgen van deze reorganisatie worden zorgvuldig in kaart gebracht en uitgevoerd volgens het Sociaal Plan Amsterdam. We streven er nadrukkelijk naar om voor alle medewerkers binnen het reorganisatiedomein een passende plek te vinden in de nieuwe organisatie. Dat betekent dat werk dat zij doen grotendeels blijft bestaan, al verandert soms de context of de aansturing. Het uitgangspunt 'mens volgt werk' is leidend in de manier waarop we het plaatsingsproces inrichten.

Een belangrijk onderdeel van dat proces is het zorgvuldig categoriseren van functies. Zoals ook beschreven in het reorganisatieplan is een groot deel van de functies geclassificeerd als categorie 1: ongewijzigd of licht gewijzigd. Deze functies blijven behouden en medewerkers die deze functies nu vervullen worden in principe direct geplaatst. Voor functies die vervallen of significant wijzigen (categorie 2) wordt een zorgvuldig belangstellingsproces ingericht. Ook hier is het uitgangspunt dat we boventalligheid waar mogelijk voorkomen.

Om de impact van de reorganisatie goed te monitoren en op een transparante manier te kunnen sturen, is afgesproken om een nulmeting uit te voeren. Deze 0-meting vindt een maand voor de formele livegang van de nieuwe organisatie. De 0-meting geeft een helder beeld van de personele bezetting op het moment van overgang: wie is waar geplaatst, welke vacatures zijn nog open, en hoe verhouden werk en capaciteit zich per team en functie. Dit vormt ook de basis voor verdere monitoring na de reorganisatie.

Verwijzing paragrafen verwerking in reorganisatieplan: Zie hoofdstuk 11

10. *dat er een aparte directie gevormd wordt en niet een unit VTH bij één van de stadsdelen ondergebracht wordt.*

Wij delen dit advies van de OR-commissie volledig. Zoals ook in het reorganisatieplan staat, wordt VTH niet ondergebracht als unit binnen een stadsdeel, maar juist ingericht als een zelfstandige directie binnen het cluster Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening. Hiermee wordt geborgd dat VTH op stedelijk niveau kan opereren, met een heldere positionering, eenduidige aansturing en sterke verbinding met zowel centrale als decentrale onderdelen van de organisatie.

Verwijzing paragrafen verwerking in reorganisatieplan: Zie hoofdstuk 2

F. Beantwoording Preadvies OR Commissie - Juli 2025

Een formele stap vooruitlopend op het voorgenomen besluit over de reorganisatie is het vragen van een preadvies over de personele gevolgen. Op 14 juli heeft de OR-commissie Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening (SBD) haar preadvies gegeven over het reorganisatieplan Directie VTH (versie 24 juni 2025). Samen met het eerdere ongevraagde advies vanuit deze OR-commissie heeft het preadvies geleid tot aanscherping van het reorganisatieplan.

Hieronder worden puntsgewijs alle genoemde aandachtspunten en vragen voorzien van een reactie, zodat de OR-commissie SBD een helder beeld heeft van de intenties, de praktische uitvoering en de borging van deze reorganisatie.

1. **Belangrijke aandachtspunten**

De OR acht het van groot belang dat de volgende punten worden meegenomen in de verdere besluitvorming:

1.1 Personele gevolgen en communicatie

De OR benadrukt dat er duidelijkheid moet komen over de personele gevolgen van de voorgenomen wijzigingen. Dit betreft onder andere:

- *De impact op de huidige indeling van clusters, met name in Nieuw West-Noord-Zuidoost, waar reisafstanden en borging van gebiedskennis zorgen baren.*
- *De splitsing van Horeca en evenementen, die mogelijk invloed heeft op de motivatie van medewerkers. Het splitsen kan leiden tot verschraling van het werk met verloop van medewerkers tot gevolg.*
- *De praktische invulling van het principe 'mens volgt werk' en het gebruik van het Functie Inventarisatie Formulier. Medewerkers moeten hierover worden geïnformeerd.*

Beantwoording

- Wij begrijpen dat medewerkers structureel behoefte hebben aan maximale duidelijkheid over wat de reorganisatie voor hen betekent. Daarom blijven wij inzetten op tijdige, transparante en herhaalde communicatie.
  Bij de indeling van clusters (zoals bij Nieuw-West, Noord en Zuidoost) is het uitgangspunt dat bestaande kennis van gebieden behouden blijft. Hierin wordt voorzien doordat het merendeel van de medewerkers uit de verschillende stadsdelen ook na de reorganisatiedatum (mede) voor hun vertrouwde gebied, actief blijft. Voor medewerkers die bijvoorbeeld verschuiven naar de expertiseteams geldt dat zij starten in die teams met hun voormalige gebied als taakaccent. Zo wordt na de reorganisatiedatum geborgd dat gebiedskennis in de afdelingen en expertiseteams blijft bestaan. Het delen, versterken en verder waarborgen van (gebieds-)kennis en expertise is een ontwikkelopgave voor de nieuwe gebiedsafdelingen en expertiseteams. Er ligt inderdaad een specifieke uitdaging wat betreft fysieke afstanden tussen de afdelingsgebieden binnen één gebiedscluster. Uitgangspunt hierbij is vanzelfsprekend dat onnodige reistijd zoveel mogelijk moet worden geminimaliseerd. De wijze waarop dit wordt vormgegeven ligt mede aan de aard van de werkzaamheden. Afdelingen en teams gaan hier samen invulling aangeven zodat het aantal verplaatsingen op kantoor en gebied zoveel mogelijk beperkt kan worden door afstemming en uitwerking zoveel mogelijk op locatie of digitaal te organiseren. 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. Desondanks zal het soms nodig zijn dat er tussen de stadsdelen gereisd zal moeten worden.

- De splitsing van Horeca en Evenementen is ingegeven door de wens om in beide domeinen meer specialistische kennis en maatwerk te bieden. Wij erkennen dat sommige medewerkers juist waarde hechten aan de breedte van het huidige werkpakket. Dit is ook uitgebreid meegenomen en doorgesproken in de ontwerpfase en de keuze voor splitsing is ook gealloceerd als een risico. Daar staat tegenover dat ook veel medewerkers ruimte zien om in de diepte meer uitdaging in hun werk te krijgen (bijvoorbeeld door verder te specialiseren in evenementen). Daarnaast worden werkzaamheden voortaan voor een groter gebiedscluster of stadsbreed uitgevoerd, wat ook kansen biedt om ervaring op te doen met stadsdeeloverstijgende vraagstukken. Zoals eerder besproken met de OR-werkgroep komt er extra focus op ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden om het werk uitdagend te houden.
  Vanaf september (ter voorbereiding van en tijdens de implementatiefase) wordt extra focus en aandacht besteed aan het beheersen van de risico's en aandachtspunten die zijn geformuleerd naar aanleiding van de nieuwe structuur. Het risico en beheersbaar maken van de mogelijke versmalling wordt hierin ook meegenomen.

- Het principe 'mens volgt werk' passen wij toe conform de gemeentelijke kaders. Het Functie-Inventarisatie-Formulier (FIF) wordt gebruikt om functies helder te beschrijven en te toetsen of de daadwerkelijk uitgevoerde werkzaamheden overeenkomen met de functiebeschrijving. Vanuit het programma worden doorlopend activiteiten georganiseerd om medewerkers te informeren. Zo zijn er roadshows geweest, specifieke sessies voor iedereen die mogelijk in categorie 2 valt, en wordt in samenwerking met de P&O-adviseurs van de stadsdelen maatwerk geleverd. Daarnaast is er uitgebreide praktische informatie beschikbaar in de Q&A op intranet, waar in iedere tweewekelijkse nieuwsbrief naar wordt verwezen. Op advies van de OR-werkgroep zijn alle managers verzocht de link hiernaar in hun e-mailhandtekening op te nemen. Mochten er specifieke onderwerpen zijn waarover nog geen duidelijkheid bestaat, dan staat het programmateam open voor input via de OR, de OR-commissie of de OR-werkgroep, zodat gezamenlijk een passend actieplan kan worden opgesteld.

1.2 Managementvaardigheden en ondersteuning
Het is essentieel dat het management beschikt over de juiste vaardigheden en tools om medewerkers goed te kunnen aansturen. Daarnaast moet de nieuwe managementstructuur bijdragen aan een positieve cultuurverandering, waarbij managers worden ondersteund door de organisatie.

Beantwoording
Dit aandachtspunt wordt door het programmateam volledig onderschreven en krijgt uitgebreide aandacht. Daarom zal het programmateam de komende periode input ophalen over de gewenste cultuur en cultuur-gedragingen en over de visie op leiderschap en de leiderschapsuitdagingen binnen VTH. Om tot deze input te komen wordt er een sessie georganiseerd met de OC/OR werkgroep en de ambassadeurs, wordt er een digitale uitvraag uitgezet onder alle leidinggevenden en zal er een werksessie plaatsvinden met het huidige MT-VTH.
Die input zal vervolgens samen met het (nieuwe) MT van de directie VTH worden vertaald naar een leiderschaps- en cultuurprogramma.

Er is daarnaast expliciet gekozen om een leiderschapstraject te starten voor alle toekomstige VTH-managers, beginnend bij het nieuwe MT-VTH. De nadruk ligt hierbij op de gewenste cultuurverandering, met thema's als eigenaarschap, open communicatie en onderlinge samenwerking. Managers spelen

hierin een sleutelrol en worden ondersteund door een externe partner met ruime ervaring in vergelijkbare trajecten.

In de tussentijd wordt voor het zittend management workshops gepland ten behoeve van verandermanagement. Leidinggevenden hebben namelijk een cruciale rol bij het begeleiden van medewerkers bij ingrijpende veranderingen. Om leidinggevenden de handvatten te bieden om deze begeleiding vorm te geven bieden we twee trainingsworkshops aan in Q4 2025:

1. Workshop begeleiding impactvolle gebeurtenissen: Deze interventie is erop gericht leidinggevenden toe te rusten in het begeleiden van rouw, verlies en onzekerheid binnen de context van reorganisaties of andere impactvolle gebeurtenissen. Leidinggevenden krijgen concrete handvatten om op een zorgzame en verbindende manier bij te dragen aan herstel en veerkracht van medewerkers

2. Workshop verandermanagement: Deze interventie is erop gericht leidinggevenden te toe rusten op het begeleiden van veranderprocessen in hun organisatie, afdeling of team. Tijdens de training leren ze hoe je richting geeft aan een verandering, beweging creëert en teamleden meeneemt. Zo krijgen ze concrete handvatten om in de rol van change-agents verandering verder te brengen

1.3 Behoud van standplaatsen
De OR-commissie SBD pleit voor het behoud van standplaatsen in stadsdelen binnen de clusters om gebiedskennis, praktische uitvoerbaarheid en medewerkerstevredenheid te waarborgen.

Beantwoording
Inmiddels heeft op dinsdag 12 augustus een werkgroep-sessie plaatsgevonden inzake huisvesting. Hierbij waren medewerkers van alle functies en alle stadsdelen aanwezig en was er ook representatie van de OR-commissie werkgroep.
In de sessie is dieper ingegaan op hoe de samenwerkingen binnen een stadsdeel er nu uit zien, ter onderbouwing van verschillende scenario's voor onze ambities.
Deze ambities worden, naar aanleiding van deze sessie, op dit moment uitgewerkt en in het najaar voorgelegd aan VTH medewerkers.

Om aan te sluiten op de nieuwe structuur lijkt het nu wenselijk dat een deel van de standplaatsen beschikbaar blijft in ieder stadsdeel, waarvan uit locatiegebonden werkzaamheden kunnen plaatsvinden.

Daarnaast is uitgesproken dat er een centralere plek voor VTH moet komen, zodat medewerkers uit alle stadsdelen meer samenwerken voor de stad Amsterdam. Hierbinnen zijn verschillende opties mogelijk, bijvoorbeeld een centrale locatie voor VTH-Bouw en een centrale locatie voor VTH-Gebruik; een centrale plek per gebiedscluster of een centrale plek voor geheel VTH.

Tussentijdse denkrichtingen en scenario's worden door het programmateam gedeeld met de werkgroep van de OR Commissie SBD.

1.4 Evaluatie en monitoring
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. Ook zou de OR-commissie SBD graag terugkoppeling krijgen over de stand van zaken van de PDCA cyclus en het multi-jaren beleidsplan.

Beantwoording

- De noodzaak om evaluatiemomenten in te bouwen vanaf de start van de implementatie wordt breed erkend. Hiermee is al een begin gemaakt door de 'thermometer' (change readiness) die in alle stadsdelen is afgenomen in juni 2025. Op basis van de uitkomsten hiervan hebben alle VTH-managers een veranderplan per stadsdeel opgesteld, dat na het zomerreces in uitvoering wordt gebracht.
- Vanaf het nieuwe jaar willen we deze 'thermometer' herhalen en uitbreiden ter ondersteuning van het cultuurprogramma. Door middel van periodieke metingen willen we de uitgangspositie per organisatieonderdeel vaststellen en een actieplan opstellen 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. De ontwikkeling van de PDCA-cyclus en de aansluiting op het uitvoeringsbeleid van VTH is een centrale opgave die het afgelopen kwartaal is gestart. In dit kader zijn gesprekken gevoerd met stadsdeeldirecteuren om gezamenlijke uitgangspunten vast te stellen voor het samenspel tussen de toekomstige directie VTH en de stadsdelen. Daarnaast zijn er ook best practices opgehaald bij andere G4-gemeenten. De uitgangspunten worden in september vastgesteld in het stadsdeeldirecteurenteam. In Q4 2025 worden de kaders verder verbreed door gesprekken met beleidsdirecties en centrale bestuurders, met als doel een bestuurlijk samenspel waarin de sturing op zowel stedelijke als lokale opgaven geborgd is. Deze uitgangspunten vormen de basis voor de inrichting van een strategisch planningsproces met een jaarcyclus, bestuurlijke afstemming en monitoring. Dit proces en de monitoring zullen bij de start van de nieuwe organisatie beschikbaar zijn, zodat het nieuwe management hier direct mee aan de slag kan. Vervolgens zal dit in de praktijk verder worden doorontwikkeld door het nieuwe management, met ondersteuning van het strategisch team van RAP.

  Daarnaast wordt er vanaf september (ter voorbereiding van en tijdens de implementatiefase) extra focus en aandacht besteed aan het beheersen van de risico's en aandachtspunten die zijn geformuleerd naar aanleiding van de nieuwe structuur. Dit begint bij een verdieping op de bestaande analyse van verander- en implementatierisico's. Vervolgens zal er aan de hand van kwantitatieve metingen en kwalitatieve observaties periodiek worden geëvalueerd op de voortgang op de beoogde doelstellingen van de reorganisatie en de mate waarin geïdentificeerde risico's zich daadwerkelijk voordoen. Wij zullen de werkgroep OR-commissie SBD hierover doorlopend informeren via gezamenlijke evaluatiesessies.

1.5 Communicatieplan en veranderplannen

Een gedegen communicatieplan is noodzakelijk, met een gelijkwaardig aantal informatie- en contactmomenten per stadsdeel. Dit draagt bij aan transparantie en betrokkenheid van medewerkers.

Beantwoording

Mede op basis van eerdere aanbevelingen van de OR is een duidelijke communicatiestrategie ontworpen. Een reorganisatie brengt onzekerheid en vragen met zich mee voor medewerkers. Heldere, toegankelijke en betrouwbare communicatie is daarom belangrijk om medewerkers goed te informeren, betrokken te houden en vertrouwen te creëren in het proces.

In de communicatiestrategie hanteren we de drie uitgangspunten die de gemeente Amsterdam ook richting de Amsterdammers hanteert:

- **Begrijpelijk**: communicatie is helder over wat de reorganisatie betekent en sluit aan bij wat leeft bij de VTH'ers . Met gebruik van passende woorden, beelden en kanalen.
- **Toegankelijk**: het programmateam is benaderbaar en transparant.
- **Betrouwbaar:** het programmateam doet wat het zegt en zegt wat het doet. En legt eerlijk uit waarom iets (mogelijk) niet lukt of anders verloopt dan gepland.

Het management is in de lead als het gaat om het informeren van medewerkers. Daarnaast zijn zij, samen met de lokale P&O-adviseurs, het eerste aanspreekpunt voor vragen van medewerkers. De communicatie via het management wordt ondersteund door:

- Een doorlopende tweewekelijkse nieuwsbrief.
- Nieuwsflitsen / berichten op Sam bij belangrijk nieuws
- Een openbare Q&A op Sam met antwoorden op alle vragen die zijn binnengekomen bij het programmateam.
- Speciale bijeenkomsten voor of vlak na belangrijke mijlpalen, zoals Roadshows in de stadsdelen.
- Een intranetpagina voor het plaatsingsproces
- Posters met planning op de stadsdelen en stadsgebied Weesp
- Digitale vragenlijsten om input op te halen van medewerkers (bijvoorbeeld rondom belangrijke thema's zoals huisvesting).

Deze communicatiestrategie wordt geactualiseerd en gedeeld met de OR, in het reorganisatieplan. Daarnaast wordt, conform eerdere suggestie van de OR-werkgroep, in alle teamoverleggen aandacht besteed aan de voortgang van de reorganisatie, zodat informatie niet alleen centraal maar ook direct in de teams wordt besproken. Hierbij krijgen leidinggevenden praktische hulpmiddelen, zoals praatplaten en Q&A-overzichten, om consistent en volledig te communiceren.

Veranderplannen

Naast het communicatieplan zijn er voor de periode tot eind 2025 en vanaf 2026 veranderplannen opgesteld. Deze plannen richten zich op concrete interventies om de betrokkenheid van medewerkers bij de reorganisatie verder te vergroten. Er komen aparte veranderplannen per stadsdeel en RAP, én een collectief plan. De focus ligt daarbij zowel op het omgaan met de huidige veranderingen als op het gezamenlijk bouwen aan één VTH.

Om de plannen goed aan te laten sluiten bij wat er speelt op de werkvloer is een vragenlijst uitgezet onder alle VTH-medewerkers, teamleiders en afdelingsmanagers. De resultaten zijn op 10 juli besproken tijdens de managementmiddag. Daaropvolgend hebben afdelingsmanagers samen met hun MT's in kaart gebracht welke aandachtspunten en behoeften er in hun stadsdeel leven, en welke interventies daarbij passen. Dit varieert van kennismakings- en terugblikactiviteiten tot initiatieven gericht op toekomst, leiderschap en cultuur. Per activiteit is gekeken naar planning, rolverdeling en benodigde ondersteuning.

In de maanden augustus en september heeft het programmateam alle stadsdelen bezocht om de conceptplannen met de MT's verder te bespreken. Op basis daarvan zijn de veranderplannen gezamenlijk afgerond, zodat de uitvoering kan starten.

1.6 Persoonlijke aandacht en begeleiding

De commissie zou graag zien dat er extra persoonlijke aandacht en begeleiding is voor medewerkers uit categorie 2; toekomstige boventalligen etc. De commissie wil verder meegeven dat er signalen binnenkomen van onrust vanuit de medewerkers met een categorie 2 functie omdat het aantal kennelijk groter is dan aanvankelijk werd gedacht en verwacht.

Beantwoording

- Op basis van het signaal van de OR-commissie onderzoeken wij hoe we nog meer aandacht kunnen geven aan medewerkers met een categorie 2 functie. Wij zien de noodzaak van een persoonlijke aanpak en voldoende tijd en aandacht voor deze groep, gezien de onzekerheid waarin zij verkeren. Indien er specifieke signalen zijn, ontvangt het programmateam deze graag, zodat we gerichte ondersteuning kunnen bieden.
  Naar aanleiding van de signalen heeft het programmateam inmiddels eind juni een Q&A sessie georganiseerd voor alle medewerkers met een categorie 2 functie. Alle vragen en antwoorden zijn na afloop schriftelijk teruggekoppeld aan al deze medewerkers. Verder heeft het programmateam bij de medewerkers onder de aandacht gebracht (en zal dit blijven doen) dat iedere medewerker naar hun eigen P&O-adviseur in hun stadsdeel kan met hun persoonlijke vragen.
- Wat betreft de groep die een categorie 2-bepaling krijgt, is er ook enige technische uitleg nodig. Er was bekend dat enkele functies komen te vervallen, waardoor de betreffende medewerkers categorie 2 worden. Daarnaast zijn alle managersfuncties als categorie 2 aangemerkt.
  Er zijn echter signalen dat de groep onverwacht groter is geworden door situaties in verschillende stadsdelen. De meest voorkomende situatie is dat medewerkers zijn geplaatst in een functie die niet voorkomt in het VTH-functieboek. Omdat die functie formeel niet bestaat, betekent dit automatisch een categorie 2-bepaling. In de praktijk zullen deze medewerkers op basis van hun feitelijke werkzaamheden worden geplaatst op een bestaande functie. Zij hoeven hiervoor geen belangstelling te tonen.
  Het programmateam heeft geen directe invloed op deze situaties, maar kan slechts zorgen voor heldere communicatie en duiding.

2. Specifieke vragen en verzoeken

De OR-commissie SBD verzoekt om duidelijkheid over de volgende punten:

- *Wat betekent de nieuwe organisatiestructuur en verschuiving van werkzaamheden voor de huidige Stadsdeeldirecteuren (span of control)?*
- *Uit welke budgetten worden de aanstelling van de directeur VTH gefinancierd, en wat zijn de lange termijn gevolgen hiervan?*
- *Hoe wordt de borging van informatie binnen de expertteams georganiseerd?*

Beantwoording

- De directeur VTH gaat deel uitmaken van het bestaande Stadsdeeldirecteurenteam (SDT). Dit zorgt voor een nauwe betrokkenheid van VTH bij de stadsdelen. De mate van directe invloed vanuit de stadsdelen is afhankelijk van de aard van de VTH-werkzaamheden. Op hoofdlijnen is er een onderscheid te maken in een drietal typen VTH-werkzaamheden, te weten context onafhankelijk/ opgavegericht werk, Dossier en plangestuurd werk en maatwerk.
  Voor context onafhankelijk/ opgave-gericht werk is de directeur VTH verantwoordelijk. Hij stelt een lange termijn plan op in samenspraak met de Stadsdeeldirecteuren en de Dagelijks Besturen.
  Dossier- en plangestuurd werk wordt ondervangen in een jaarlijks capaciteits- en kwaliteitsplan door de afdelingsmanagers en de directeur VTH. Dit plan wordt opgesteld in samenspraak met de

stadsdeeldirecteuren en de Dagelijks Besturen en naar aanleiding van vastgestelde criteria. Aantal keren per jaar worden bijsturingsmomenten ingepland. Tot slot zijn er werkzaamheden die niet planbaar zijn door de gebeurtenissen in de stad. Dit vergt maatwerk. Hiervoor is dagelijks mogelijkheid tot afstemming tussen de uitvoering van VTH en het Dagelijks Bestuur via de VTH Regisseur. Tijdens de pre- implementatie worden in de *Governance* specifieke werkafspraken gemaakt naar aanleiding van bovenstaande uitgangspunten rondom samenwerking. Deze afspraken worden opgesteld onder begeleiding van een externe veranderorganisatie.
Daarnaast zijn de clusterdirecteur en de stadsdeeldirecteuren middels diversie heisessies een strategische doorkijk op deze transitie aan het formuleren. Deze transitie is geen onderdeel van dit reorganisatieplan.

- De aanstelling van de directeur VTH wordt gefinancierd uit bestaande budgetten binnen het cluster. De jaarlijkse kosten voor deze functie bedragen 206.241 (inclusief opleidingskosten en variabele vergoeding) Concreet betekent dit een relatief klein bedrag op de begroting per stadsdeel (26.000 euro), waardoor langetermijneffecten op de financiële ruimte van de stadsdelen niet waarschijnlijk zijn**.** Het is gebruikelijk dat bij reorganisaties budgetten worden overgeheveld om nieuwe functies te bekostigen. In dit geval blijft een aanzienlijk deel van de budgetten en functies (zoals bijvoorbeeld klachtencoördinatoren en financieel adviseurs) juist achter bij de stadsdelen.

- Tijdens de implementatiefase wordt bij het opstellen van de *Governance* specifiek rekening gehouden met de borging van de informatie binnen de expertiseteams. Er wordt hierbij aandacht besteed aan de samenwerking onderling en de overlegstructuren en kennisdeling met de verschillende stadsdelen en de externe partijen. Daarnaast worden de 'lessons learned' van de bestaande expertiseteams (Bibob, prostitutie en brandveiligheid) opgehaald en doorvertaald naar de *Governance* van de teams.

Voorwaarden voor positief advies
De OR-commissie SBD kan een positief advies overwegen indien:

- *Er duidelijkheid is over de personele gevolgen en de praktische invulling van de wijzigingen.*

De samenvoeging van de VTH-afdelingen leidt tot veranderingen in structuur, functies, werklocaties en teamsamenstellingen. Medewerkers krijgen te maken met specialisatie (Bouw of Gebruik) en thematische expertiseteams, wat de brede inzetbaarheid vermindert. Ook gaan zij werken voor meerdere stadsdelen, wat reistijd en aanpassing aan lokale contexten vraagt. De organisatie erkent dat medewerkers behoefte hebben aan duidelijkheid over de gevolgen van de reorganisatie. Daarom wordt ingezet op transparante, tijdige en herhaalde communicatie.

Na het definitieve besluit van het college ontvangen de medewerkers middels een plaatsingsbrief duidelijkheid over hun functie en welke categorisering deze functie valt (categorie 1 of 2). Vervolgens zal zo snel mogelijk gecommuniceerd worden in welk team en op welke locatie de medewerker terecht komt. Daarbij moet wel opgemerkt worden dat huisvesting voor zowel medewerkers als voor de organisatie een belangrijk onderwerp is. Hoewel de organisatie het belang van snelheid erkent om de medewerkers duidelijkheid te kunnen geven, is dit een dusdanig belangrijk thema dat zorgvuldigheid als belangrijkste uitgangspunt wordt gekozen. Daarom is er bijvoorbeeld voor gekozen om alle medewerkers input te laten geven via een online survey, zelfs als dit ten koste gaat van de voortgang.
➢ Vindplaats: *§ 1.1 Beantwoording bij: Personele gevolgen en communicatie*

- *Er een concreet en haalbaar communicatieplan wordt gepresenteerd.*

Het communicatieplan is toegevoegd in het reorganisatieplan in bijlage I.

➢ Vindplaats: § 1.5 *Beantwoording bij: Communicatieplan en veranderplannen*

- *De managementstructuur bijdraagt aan een positieve cultuurverandering en medewerkers voldoende worden ondersteund.*

De komende periode zal het programmateam via sessies met de OR-werkgroep, ambassadeurs, leidinggevenden en het MT-VTH input ophalen over de gewenste cultuur en cultuur-gedragingen en over de visie op leiderschap en leiderschapsuitingen. Voor alle toekomstige VTH-managers start een leiderschapstraject gericht op thema's als eigenaarschap, open communicatie en samenwerking. Daarnaast volgen zittende managers in Q4 2025 workshops over het begeleiden van impactvolle gebeurtenissen en verandermanagement, om hen te ondersteunen bij hun cruciale rol in het veranderproces.

➢ Vindplaats: § 1.2 *Beantwoording bij: Managementvaardigheden en ondersteuning*

- *Een formatieplan met de bezetting per locatie/ stadsdeel maakt deel uit van de definitieve adviesaanvraag.*

Het formatieplan met de formatie per gebiedscluster (of wel: fijnstructuur) is onderdeel van het reorganisatieplan waarover nu advies wordt gevraagd en is als losse bijlage toegevoegd.

G. Beantwoording advies OR - november 2025

Gemeente
Amsterdam

Bezoekadres
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Postbus 202
1000 AE Amsterdam
Telefoon 14 020
amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 202, 1000 AE Amsterdam
Ondernemingsraad gemeente Amsterdam
Postbus 202
1000 AE Amsterdam

Datum	21 november 2025
Kenmerk	ID25-70204-uit-25-10583
Uw kenmerk	OR-dossier 25-29
Behandeld door	Anneke Versteeg - Amelink
Kopie aan	Arie Viskil
Bijlage	
Onderwerp	Reorganisatie VTH

Geachte leden van de Ondernemingsraad, beste René

Op 7 november 2025 heb ik uw advies ontvangen waarin u aangeeft de reorganisatie van VTH naar een directie met de daarbij behorende consequenties en personele gevolgen te steunen. Waarvoor mijn dank.
Op basis van uw positieve advies neem ik het besluit, na definitief akkoord van het college, om per 1 juni 2026 de reorganisatie uit te voeren, waarmee de directie Vergunningen, Toezicht en Handhaving (VTH) wordt ingesteld.

Naast uw positieve advies, vermeldt u meerdere zorgen in uw advies. Hieronder vindt u mijn reactie hierop.

"De OR vindt het belangrijk dat VTH nadrukkelijk aanwezig blijft in de stadsdelen om het behoud van kennis van de gebieden en de contacten in het gebied te waarborgen. De OR vindt het belangrijk dat zowel Bouw-als Gebruiksinspecteurs direct aanwezig blijven in de stadsdelen."

Reactie
Ik herken het belang van behoud van kennis van de gebieden en de mogelijkheid dichtbij het werkgebied te werken in de stadsdelen, met name voor de toezichthouders. Deze aandachtspunten hebben nadrukkelijk een plek in het lopende huisvestingsproces. Tegelijkertijd is het de visie van de nieuwe VTH-organisatie om meer te werken vanuit de integrale opgave, wat mede versterkt wordt door meer samenhang tussen de verschillende deelprocessen en functies binnen de VTH-keten. Dat maakt dat ik nadrukkelijk ook ruimte wil laten voor een gedeelde plek met vergunningverleners, toezichthouders, juristen en overige VTH-medewerkers elkaar weten te vinden.

Ik kan bevestigen dat voor medewerkers met locatiegebonden werkzaamheden, zoals VTH-regisseurs en toezichthouders werkplekken in de stadsdelen behouden zullen blijven.

Een routebeschrijving vindt u op www.amsterdam.nl.

Tegelijkertijd behoudt de organisatie, met inachtneming van de genoemde zorgen, de mogelijkheid om voorwaarden te stellen aan deze medewerkers om tevens op een centrale locatie werkzaam te zijn.

Ten aanzien van dit belangrijke onderwerp zal nauw samengewerkt blijven met ingestelde werkgroep of de in te stellen tijdelijke OC om tot een resultaat te komen dat recht doet aan de diverse belangen. Op dit resultaat zal de OR gevraagd worden om een zienswijze te geven.

"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."

Reactie
De expertiseteams zijn zorgvuldig ontworpen door de ontwerpteams, bestaande uit medewerkers uit alle lagen van de organisatie. Hierbij is het belang van de bedrijfsvoering nadrukkelijk onderkend. De signalen dat er beperkte animo bestaat om deel te nemen aan de expertiseteams worden door de organisatie deels herkend. Dit lijkt sterk te verschillen tussen de stadsdelen en deels afhankelijk te zijn van de specifieke expertise.

Het voorstel van de ondernemingsraad om medewerkers de mogelijkheid te bieden hun functie na een bepaalde periode te evalueren, neem ik graag over. Deze evaluatie zal na twaalf maanden plaatsvinden. Op basis van de uitkomsten daarvan kan, indien wenselijk, een andere passende werkplek worden gezocht. Daarbij opmerkende dat de snelheid van wijzigen van functie afhankelijk is van mate waarin de continuïteit van de bedrijfsvoering gewaarborgd kan blijven.

"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."

Reactie
Het nieuwe functieboek biedt een adequaat uitgangspunt voor de inrichting van de nieuwe organisatie.
Voor ongewijzigde functies zijn in het functieboek de huidige functieprofielen gehanteerd. Ik constateer dat deze functies momenteel op uiteenlopende manieren binnen de stadsdelen worden uitgevoerd.
Het advies van de functiedeskundige is om pas na één jaar na start van de reorganisatie deze functiebeschrijvingen te herzien. Dat levert de meest duurzame kwaliteit op voor het functieboek VTH. Hierbij wil ik expliciet benadrukken dat het fundament van de bestaande functieprofielen ongewijzigd zal blijven. Dat wil zeggen dat een herziening van bestaande functies niet zal leiden tot een wijziging van de structuur van de functie en daarmee ook niet tot een wijziging in de functiewaardering of een verschuiving naar een andere functiecategorie.

"De OR-commissie SBD heeft bij het programmateam aangegeven dat er signalen binnen komen dat niet overal de FIF's zijn ingevuld."

Reactie
Naar aanleiding van een eerdere signalering van deze zorg (10 oktober) is direct zowel per mail als tijdens het MT VTH overleg navraag gedaan bij alle afdelingsmanagers. Via de managers is een controle gedaan en zijn zij in de gelegenheid gesteld om ontbrekende FIF's alsnog aan te leveren. De afdelingsmanagers VTH van de stadsdelen hebben allen bevestigd dat voor alle - in aanmerking komende - medewerkers de FIF's zijn ingediend.

"Dat er een cultuurverandering gewenst is, komt in het reorganisatieplan duidelijk naar voren. 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?"

Reactie
Het klopt dat de visie op de gewenste cultuur op dit moment nog niet volledig uitgewerkt is. Hier is bewust voor gekozen. Voor het bepalen van de beoogde cultuur is er input opgehaald vanuit verschillende delen van de organisatie. Hierbij is o.a. een survey uitgezet onder alle VTH medewerkers, hebben er individuele interviews plaatsgevonden met VTH betrokkenen (medewerkers, teammanagers, een afdelingsmanager, een stadsdeeldirecteur, directeur Thor en de clusterdirecteur) en er hebben sessies over cultuur en leiderschap plaatsgevonden met de ambassadeurs, de werkgroep OR-commissie SBD en het huidige MT VTH. Deze input zal gevangen worden in een visie document dat aan het nieuwe MT wordt aangeboden. Vervolgens is het aan het nieuwe MT VTH om actief, en in samenwerking met de organisatie, invulling te geven aan de cultuurverandering die aansluit bij de structuur en ambitie van de nieuwe organisatie.

"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."

Reactie
Ik hecht veel waarde aan de zorg voor de medewerkers en erken de inspanningsverplichting om ieder naar een passende baan te helpen. Ik neem dit advies over en zal zorgdragen voor een heldere en passende vorm van begeleiding. Hierbij dient benoemd te worden dat een significant aantal medewerkers die vallen onder een zogeheten 'categorie 2-functie' vanwege hun FIF alsnog direct op een functie zullen worden geplaatst. Voor de overige medewerkers zijn inmiddels al loopbaanadviseurs betrokken. Zij bieden zowel technische begeleiding richting een nieuwe functie als ondersteuning op emotioneel vlak.

Daarnaast zullen de huidige en toekomstige leidinggevenden van deze medewerkers een essentiële rol spelen bij de begeleiding van de medewerkers.

Daarnaast wil ik afsluiten met het uitspreken van mijn waardering voor de intensieve en open samenwerking de afgelopen maanden tussen de organisatie en de OR Commissie SBD en ik hoop dat de kwaliteit van samenwerking in deze of andere vorm wordt doorgezet.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,



Thea de Vries
Gemeentesecretaris (wnd)

H. Reactie voorzitter Portefeuilleoverleg VTH RO

Gemeente
Amsterdam

Bezoekadres
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Postbus 202
1000 AE Amsterdam
Telefoon 14 020
amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 202, 1000 AE Amsterdam

Aan het college van burgemeester en wethouders
t.a.v. de burgemeester en wethouder Van Weyenberg

Datum 20 augustus 2025
Ons kenmerk
Bijlage -

Onderwerp Aandachtspunten bij reorganisatie VTH Directie

Geacht college,

Op 16 september 2025 wordt het 'Reorganisatieplan Directie VTH' ter besluitvorming voorgelegd aan uw college. Met deze reorganisatie worden de huidige VTH-afdelingen binnen de stadsdelen omgevormd naar één directie VTH voor de fysieke leefomgeving. Wij zijn als stadsdeel/ stadsgebied bestuurders met de portefeuille VTH Ruimtelijke Ordening betrokken bij de totstandkoming van het reorganisatieplan.

Nu het plan binnenkort ter besluitvorming voorligt bij uw college, geef ik u graag namens alle portefeuillehouders VTH RO van de zeven stadsdelen en stadsgebied Weesp enkele aandachtspunten mee inzake de relatie en verhoudingen tussen de toekomstige VTH directie, het bestuur van de stadsdelen/ stadsgebied en het stedelijk bestuur.

Allereerst spreken wij onze waardering uit voor de inhoud en kwaliteit van het opgeleverde plan, voor de wijze waarop met ons als bestuurders is afgestemd bij de totstandkoming van het plan en voor de manier waarop onze zorgen en verzoeken om waarborgen zijn verwerkt in het reorganisatieplan.

Vervolgens geven wij u graag de volgende punten mee inzake het functioneren van de toekomstige VTH directie en de relatie/afstemming met het bestuur. Voor ons als stadsdeelbestuurders is het van groot belang dat wij optimaal uitvoering kunnen blijven geven aan onze verantwoordelijkheid en de gemandateerde VTH bevoegdheden en daarbij ook zelf sturing kunnen (blijven) geven vanuit die bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Hiervoor is een zorgvuldige afstemming tussen de VTH directie en het stadsdeelbestuur van cruciaal belang.

Een routebeschrijving vindt u op www.amsterdam.nl.

Wij vinden het in dat kader essentieel dat wij gebiedsgericht cq stadsdeelgericht prioriteiten kunnen blijven stellen. Hierbij is de kennis van het gebied, de menselijk maat en het vertrouwen in een overheid die dicht bij haar inwoners staat van groot belang. In dat kader achten wij het noodzakelijk dat de afstand tussen de VTH directie en de verantwoordelijk portefeuillehouder met mandaat zo kort mogelijk is, en er daadwerkelijk sprake is van een lokaal verankerde VTH uitvoeringsorganisatie. Bij eerdere reorganisaties van andere uitvoeringsorganisaties naar één directie, is er naar ons oordeel te veel afstand ontstaan tussen directie en bestuur en is aansturing vanuit de verschillende DB's bemoeilijkt. Dat willen wij nu voorkomen. Zoals hierboven genoemd zijn onze zorgen hierover en verzoeken om waarborgen verwerkt in het reorganisatieplan. Deze waarborgen dienen de komende jaren nadrukkelijk te worden bewaakt.

Wij gaan er van uit dat de punten die wij meegeven ter harte worden genomen en zien de vorming en het functioneren van de toekomstige VTH directie met vertrouwen tegemoet.

Met vriendelijke groet,
namens de portefeuillehouders VTH Ruimtelijke Ordening van de zeven stadsdelen en stadsgebied Weesp,

Bart L. Vink,
voorzitter van het portefeuillehoudersoverleg VTH RO

I. Communicatieplan

Een reorganisatie brengt onzekerheid en vragen met zich mee voor medewerkers. Heldere, toegankelijke en betrouwbare communicatie is daarom belangrijk om medewerkers goed te informeren, betrokken te houden en vertrouwen te creëren in het proces. Dit communicatieplan beschrijft hoe het programmateam en het management gezamenlijk zorgen voor een effectieve en ondersteunende communicatie tijdens de reorganisatie.

Uitgangspunten

Alle communicatie-uitingen tijdens de reorganisatie zijn gebaseerd op de drie kernwaarden die de gemeente Amsterdam hanteert in haar communicatie: begrijpelijk, toegankelijk en betrouwbaar.

- **Begrijpelijk**: communicatie is helder over wat de reorganisatie betekent en sluit aan bij wat leeft bij de VTH'ers . Met gebruik van passende woorden, beelden en kanalen.
- **Toegankelijk**: het programmateam is benaderbaar en transparant.
- **Betrouwbaar**: het programmateam doet wat het zegt en zegt wat het doet. En legt eerlijk uit waarom iets (mogelijk) niet lukt of anders verloopt dan gepland.

Management als eerste aanspreekpunt
Het management wordt ondersteund en gefaciliteerd om de medewerkers te kunnen begeleiden door deze reorganisatie. Samen met de lokale P&O-adviseurs zijn zij het eerste aanspreekpunt voor vragen van medewerkers. Om dit succesvol te laten zijn, neemt het programmateam het management mee in het proces en faciliteert hen met updates. Dit gebeurt elke twee weken in het MT VTH overleg. De P&O adviseurs worden geïnformeerd via wekelijkse bijeenkomsten met de P&O projectleider van het programmateam van de reorganisatie. Daarnaast kunnen medewerkers ook direct contact opnemen met het programmateam via de speciale mailbox doorontwikkelingVTH@amsterdam.nl .

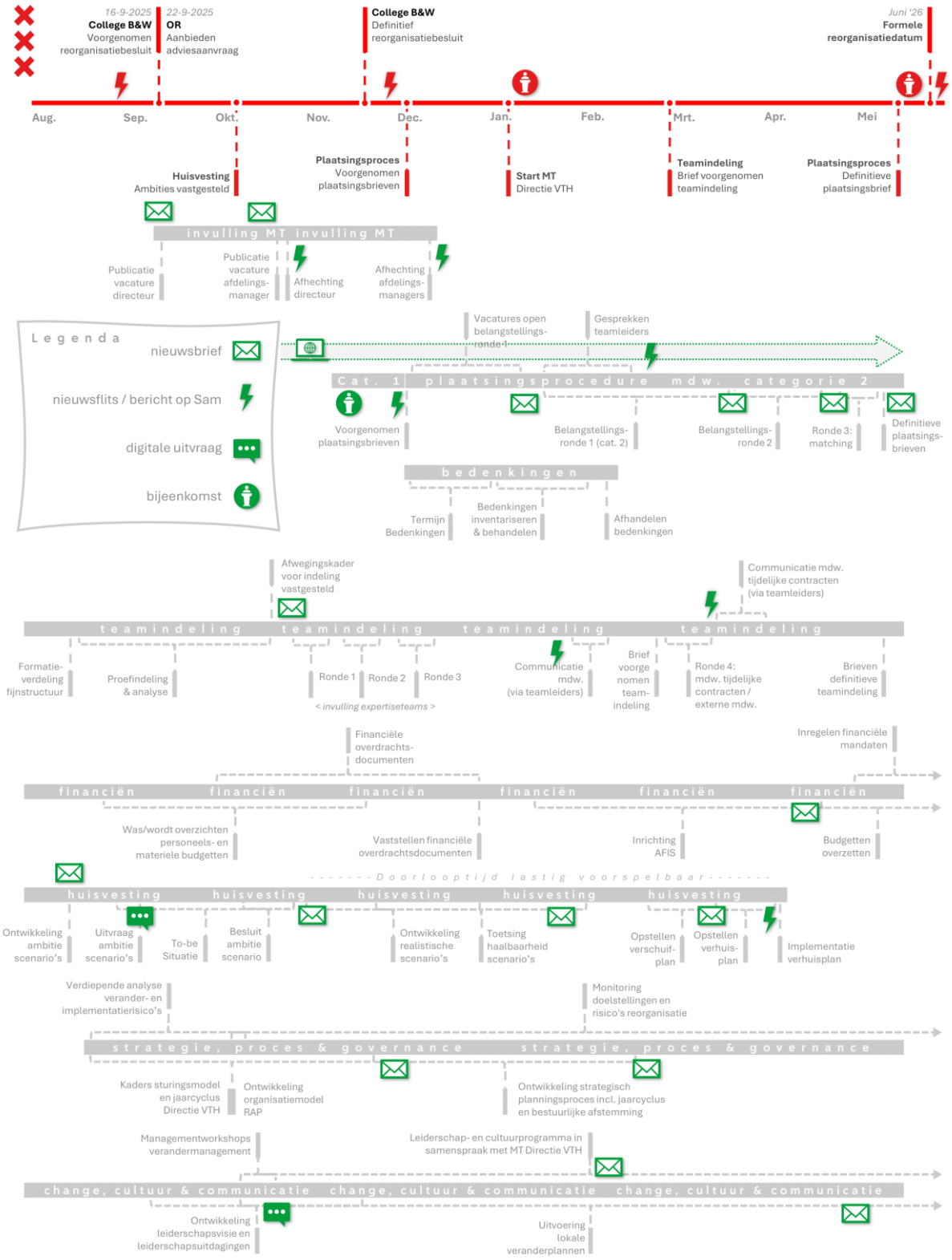
Ondersteunende communicatie
De communicatie via het management wordt ondersteund door de volgende organisatie-brede communicatie:

- De tweewekelijkse nieuwsbrief.
  Sinds 1 april 2025 verschijnt er een nieuwsbrief met vooruit- en terugblikken, achtergronden en 'human interest'-verhalen. Hierin komen VTH'ers aan het woord over hoe zij de reorganisatie ervaren, welke verwachtingen zij hebben, welke rol zij spelen, hoe zij bijdragen en wat zij al merken van de veranderingen.
- Nieuwsflitsen/berichten op Sam bij belangrijk updates en mijlpalen.
  Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de benoeming van de directeur, de verzending van voorgenomen plaatsingsbrieven, etc.
- Een actuele Q&A op Sam.
  De vragen die binnenkomen via de mailbox en generiek van aard zijn worden op SAM beantwoord, zodat deze informatie voor iedereen beschikbaar is.
- Een intranetpagina voor het plaatsingsproces (komt in Q4 2025 beschikbaar)
  Op deze pagina komen alle vacatures binnen het plaatsingsproces te staan. Daarnaast is hier alle informatie over het plaatsingsproces te vinden.

- Speciale bijeenkomsten voor of vlak na belangrijke mijlpalen of fases.
  Hierbij kan gedacht worden aan een bijeenkomst bij de start van het MT van de directie VTH of de voorafgaand aan de start van het plaatsingsproces.
- Digitale uitvragen
  Digitale vragenlijsten worden gebruikt om input van medewerkers op te halen (bijvoorbeeld rondom belangrijke thema's zoals huisvesting) en in kaart te brengen wat er leeft bij medewerkers, zodat daar met communicatie en veranderplannen op kan worden ingespeeld.

Een breder change-traject

In bijgevoegd schema staan de belangrijkste communicatiemomenten opgenomen gekoppeld aan de planning van de verschillende werkstromen binnen het reorganisatietraject. De communicatieplanning richt zich specifiek op de ondersteunende communicatie rondom de reorganisatie. Parallel hieraan lopen allerlei veranderinitiatieven die bijdragen aan de overgang naar en ontwikkeling van de nieuwe organisatie, zoals veranderplannen per afdeling, workshops over verandermanagement en activiteiten gericht op cultuur en leiderschap. Samen vormen deze inspanningen een geïntegreerde aanpak om de reorganisatie succesvol te laten verlopen.


16-9-2025
College B&W
Voorgenomen reorganisatiebesluit
22-9-2025
OR
Aanbieden adviesaanvraag
College B&W
Definitief reorganisatiebesluit
Juni '26
Formele reorganisatiedatum
Aug.
Sep.
Okt.
Nov.
Dec.
Jan.
Feb.
Mrt.
Apr.
Mei
Huisvesting
Ambities vastgesteld
Plaatsingsproces
Voorgenomen plaatsingsbrieven
Start MT
Directie VTH
Teamindeling
Brief voorgenomen teamindeling
Plaatsingsproces
Definitieve plaatsingsbrief
invulling MT
invulling MT
Publicatie vacature directeur
Publicatie vacature afdelings-manager
Afhechting directeur
Afhechting afdelings-managers
Legenda
nieuwsbrief
nieuwsflits / bericht op Sam
digitale uitvraag
bijeenkomst
Vacatures open belangstellings-ronde 1
Gesprekken teamleiders
Cat. 1 plaatsingsprocedure mdw. categorie 2
Voorgenomen plaatsingsbrieven
Belangstellings-ronde 1 (cat. 2)
Belangstellings-ronde 2
Ronde 3: matching
Definitieve plaatsings-brieven
bedenkingen
Termijn Bedenkingen
Bedenkingen inventariseren & behandelen
Afhandelen bedenkingen
Afwegingskader voor indeling vastgesteld
Communicatie mdw. tijdelijke contracten (via teamleiders)
teamindeling
teamindeling
teamindeling
teamindeling
Formatie-verdeling fijnstructuur
Proefindeling & analyse
Ronde 1
Ronde 2
Ronde 3
< invulling expertiseteams >
Communicatie mdw. (via teamleiders)
Brief voorge nomen team-indeling
Ronde 4: mdw. tijdelijke contracten / externe mdw.
Brieven definitieve teamindeling
Financiële overdrachts-documenten
Inregelen financiële mandaten
financiën
financiën
financiën
financiën
financiën
financiën
Was/wordt overzichten personeels- en materiele budgetten
Vaststellen financiële overdrachtsdocumenten
Inrichting AFIS
Budgetten overzetten
huisvesting
huisvesting
huisvesting
huisvesting
huisvesting
Doorlooptijd lastig voorspelbaar
Ontwikkeling ambitie scenario's
Uitvraag ambitie scenario's
To-be Situatie
Besluit ambitie scenario
Ontwikkeling realistische scenario's
Toetsing haalbaarheid scenario's
Opstellen verschuif-plan
Opstellen verhuis-plan
Implementatie verhuisplan
Verdiepende analyse verander- en implementatierisico's
Monitoring doelstellingen en risico's reorganisatie
strategie, proces & governance
strategie, proces & governance
Kaders sturingsmodel en jaarcyclus Directie VTH
Ontwikkeling organisatiemodel RAP
Ontwikkeling strategisch planningsproces incl. jaarcyclus en bestuurlijke afstemming
Managementworkshops verandermanagement
Leiderschap- en cultuurprogramma in samenspraak met MT Directie VTH
change, cultuur & communicatie
change, cultuur & communicatie
change, cultuur & communicatie
Ontwikkeling leiderschapsvisie en leiderschapsuitdagingen
Uitvoering lokale veranderplannen

J. Participatie in de stadsdelen

De VTH-reorganisatie heeft impact op de VTH-medewerkers en ook op overige medewerkers in de latende organisatie. Vanwege deze brede impact hebben de stadsdelen diverse instrumenten toegepast om de medewerkers in de stadsdelen goed te informeren en in dialoog te zijn over de VTH-reorganisatie. Hieronder een overzicht van de participatie per stadsdeel.

Gemeente Amsterdam

I.1: Stadsdeel Noord

Stadsdeel	Activiteit / moment	Datum / periode	Doel van de activiteit	Betrokken groepen (bijv. teams, OC, individuen)	Participatieladder (1–5)*	Eventuele opmerkingen / bijzonderheden
Noord	OC overleg (met directeur)	Regulier	Bespreken voortgang reorganisatie	OC Noord	3 – Consulteren	
Noord	Zeepkist VTH	Maandelijks	Informatie delen over ontwerp	VTH	1 – Informeren	Veel vragen over personele zaken
Noord	Gesprek met Ambassadeurs en ontwerpteamleden	twee wekelijks	Informatie delen en vragen of er ondersteuning nodig is in de rol	Ambassadeurs en ontwerpteamleden	1 – Informeren	
Noord	Bestuurlijke weekstart	26-mei-25	informeren rest stadsdeel over reorganisatie	Stadsdeel Noord	1 – Informeren	
Noord	Portefeuillehouder VTH	Enkele keer	Infomeren en sparren over reorganisatie	Bestuurder	1 – Informeren	
Noord	Veel persoonlijke gesprekken	Regelmatig	informeren	medewerkers, teamleiders en leden MT	1 – Informeren	
Noord	OC overleg (met directeur)	Regulier	Bespreken voortgang reorganisatie	OC Noord	3 – Consulteren	

Gemeente Amsterdam

I.2: Stadsdeel Zuid

Stadsdeel	Activiteit / moment	Datum / periode	Doel van de activiteit	Betrokken groepen (bijv. teams, OC, individuen)	Participatieladder (1–5)*	Eventuele opmerkingen / bijzonderheden
Zuid	Toelichting reo in Blik op Zuid	6-mei-25	informeren stadsdeel Zuid over reo	collega's en DB van stadsdeel Zuid	1-informeren	Aandacht gevraagd voor samenwerken in toekomst met stadsdeel, collega OC was ook aanwezig en gaf aan met zorgen ook bij de OC te kunnen aankloppen
Zuid	MT deelt	dec-heden	Tijdens MT deelt bijeenkomst delen van info, wordt teven schriftelijk nagezonden	Afdeling VTH Zuid	1-informeren	
Zuid	klankbordgroep	dec-april	afvaardiging vanuit elk team om te informeren over reo maar ook onderwerpen voorleggen en feedback ophalen	van elk team minimaal 1 collega	3-consulteren (1-informeren)	
Zuid	Afdelingsmanager sluit aan bij OC	2 keer	Vragen beantwoorden en informeren	Afdelingsmanager VTH Zuid en OC	1-informeren	

I.3. Stadsdeel Centrum

Stadsdeel	Activiteit / moment	Datum / periode	Doel van de activiteit	Betrokken groepen (bijv. teams, OC, individuen)	Participatieladder (1–5)*	Eventuele opmerkingen / bijzonderheden
Centrum	Q&A sessie	Q1 en Q2	Informatie delen en vragen beantwoorden over ontwerp (wekelijks)	Afdeling VTH	informeren, consulteren	Vragen over ontwerp, indeling teams, functies, plaatsingsproces, locaties, suggesties meegenomen in ontwerp
Centrum	Uitwisseling	Q1 en Q2	Informatie delen over ontwerp (tweewekelijks)	Afdeling VTH	informeren, consulteren	Vragen over ontwerp, indeling teams, functies, plaatsingsproces, locaties, suggesties meegenomen in ontwerp
Centrum	Teamoverleggen	Q1 en Q2	Informatie delen en ophalen/ vragen beantwoorden	Teams VTH	informeren , consulteren	Vragen over ontwerp, indeling teams, functies, plaatsingsproces, locaties
Centrum	Raadpleeg moment	Q1 en Q2	Informatie ophalen over werkzaamheden functiegroepen	Teams Juristen / Administratie	informeren, consulteren en coproduceren	Leverde concrete aanpassing op het ontwerp op.
Centrum	Klankbordgroep VTH SDC	Q1	Informatie ophalen over ontwerp	Vertegenwoordiging van elk team van de afdeling	informeren en consulteren	Vragen over ontwerp, indeling teams, functies, plaatsingsproces, locaties, suggesties meegenomen in ontwerp
Centrum	Overlegmoment coördinatoren afdeling	Q2	Informatie delen over ontwerp besluit functie coördinatoren /senior +		informeren en consulteren	Vragen over ontwerp besluit, inbreng geleverd voor uiteindelijke besluitmoment.

Centrum	Overlegmoment team Gebruik Vergunningen	Q2	Informatie delen over ontwerp besluit expertiseteam Evenementen	Team Gebruik Vergunningen	informatie en consulteren	Zorg over plaatsingsproces.
Centrum	Raadpleegmoment ET Water	Q1	Informatie delen en ophalen van informatie, advies over in te richten ET Water	Medewerkers vergunningverlening, toezicht VOB (Water)	informatie, consulteren en coproduceren	Leverde concrete aanpassing op het ontwerp op.
Centrum	Overlegmoment team VBT (Bibob)	Q2	Informatie delen over ontwerpbesluit teams Prostitutie en team VBT	Teams Prostitutie en VBT	informeren en consulteren	Vragen over redenen van ontwerp besluit. Leverde concrete inbreng op voor uiteindelijke voorlopige besluit.
Centrum	Rondje stadsdeel SDC	Q2	Informatie delen over ontwerp	Medewerkers stadsdeel	informeren	Zorg over verbinding met gebied
Centrum	Management VTH SDC	Q1 en Q2	informatie delen over ontwerp en consulteren	Managementleden VTH SDC	informeren en consulteren	Zorg voor medewerkers, goede communicatie.
Centrum	Management SDC	Q2	Informatie delen over ontwerp	Managementleden SDC	informeren	
Centrum	Om-de-weekmail	Q1 en Q2	Informatie delen over ontwerp en oproep voor inbreng	Afdeling VTH	informeren	
Centrum	Teamoverleggen gebied	Q2	informatie delen over ontwerp	Gebiedsmakelaars SDC	informeren	Vragen over behoud relatie met het gebied.
Centrum	Overleg voorzitters integrale tafel	Q2	informatie delen over ontwerp	Voorzitters IT (Gebiedsgericht werken)	Informeren	Vragen over behoud relatie met het gebied.
Centrum	Ketenoverleg R&D	Q2	informatie delen over ontwerp	R&D ketenpartner	informeren	

I.4. Stadsdeel Nieuw-West

Stadsdeel	Activiteit / moment	Datum / periode	Doel van de activiteit	Betrokken groepen (bijv. teams, OC, individuen)	Participatieladder (1–5)*	Eventuele opmerkingen / bijzonderheden
Nieuw-West	Terugkoppeling afdeling VTH	jan-25	Informatie delen over ontwerpsessies	Afdelingsbreed	informeren	Deelnemers aan ontwerpteams delen ervaringen
Nieuw-West	Q&A sessie	jan-25	Informatie delen over ontwerp	Team Vergunningen	Informeren	Veel vragen over plaatsing
Nieuw-West	Communicatie/ uitwisseling besluiten REO	jan-25	Informeren over ontwerpbesluiten en ophalen van vragen/ suggesties	Afdelingsbreed	Informeren	
Nieuw-West	Informeren MT NW over REO plannen	jan-25	Informeren over grofontwerp, proces en planning REO	MT Nieuw-West	informeren	
Nieuw-West	Communicatie/ uitwisseling besluiten REO	febr.26	Toelichting tussentijdse besluiten ontwerpraad ronde 3a	Afdelingsbreed	informeren	Vragen geïnventariseerd en doorgelegd naar programmateam
Nieuw-West	Communicatie/ uitwisseling besluiten REO	mrt-25	Informeren over ontwerpbesluiten en ophalen van vragen/ suggesties ronde 3b	Afdelingsbreed	coproduceren	
Nieuw-West	Communicatie/ uitwisseling besluiten REO	apr-25	Toelichting tussentijdse besluiten ontwerpraad laatste rondes	Afdelingsbreed	informeren	Vragen geïnventariseerd en doorgelegd naar programmateam
Nieuw - West	OC-overleg	Okt- 24	OC informeren over de stand van zaken reorganisatie	OC	Informeren	

Nieuw - West	OC-overleg	Nov-24	OC informeren over de stand van zaken reorganisatie	OC	Informeren	
Nieuw - West	OC-overleg	Maart-25	OC informeren over de stand van zaken reorganisatie	OC	Informeren	
Nieuw - West	OC-overleg	Mei-25	OC informeren over de stand van zaken reorganisatie	OC	Informeren	Presentatie ontwerp reorganisatie VTH wordt besproken tijdens OC-overleg in juni

I.5. Stadsdeel West

Stadsdeel	Activiteit / moment	Datum / periode	Doel van de activiteit	Betrokken groepen (bijv. teams, OC, individuen)	Participatieladder (1–5)*	Eventuele opmerkingen / bijzonderheden
West	Afdelingsmanager VTH sluit aan bij OC overleg	Dec '24 - Mei '25	informeren OC over svz reo. Vragen beantwoorden en ophalen.	OC West	informeren en consulteren	
West	Tweewekelijks	Dec '24 - heden	De Uitwisseling informatie delen, vragen beantwoorden en ophalen	MT-leden, ontwerpteamleden en ambassadeurs (teamvertegenwoordigers; vanuit elk team 1 medewerker)		veelal personele vragen. Terugkerende thema's als locatie, collega's team, teamleider.
West	Tweewekelijks	Mrt '25 - heden	Voorafgaand aan De Uitwisseling bespreken belangrijkste ontwikkelingen en signalen	MT-leden, ontwerpteamleden en ambassadeurs (teamvertegenwoordigers)	informeren en consulteren	
West	Weekstart West	Mrt '25	informeren stadsdeelorganisatie	alle medewerkers stadsdeel en bestuur	informeren	
West	Weekstart teams/wekelijks	Dec '24 - heden	vast agendapunt; informeren	TM en teamleden.	informeren	
West	Langs in weekstart Gebiedspoule	Jun '25	informeren afdeling	afdelingsmanager VTH, afdelingsmanager en teamleden Gebiedspoule		
West	MT West	Jan '25	informeren MT West	afdelingsmanagers en directeur stadsdeel West	informeren	

West	team juristen	Apr ‘25	raadpleegmoment juristen	ontwerpteamlid en juristen	leidde tot aanpassing van het ontwerp
West	weekstarts team	Dec ’24 -Jun ‘25	vragen en zorgen ophalen	directeur en afdelingsmanager VTH in teams VTH	

I.6. Stadsdeel Oost

Stadsdeel	Activiteit / moment	Datum / periode	Doel van de activiteit	Betrokken groepen (bijv. teams, OC, individuen)	Participatieladder (1–5)*	Eventuele opmerkingen / bijzonderheden
Oost	1 VTH Journaal	vanaf sept 24	Informatie delen en input ophalen	Heel VTH Oost	1 en 3	Wekelijkse uitwisseling reo met medewerkers bij Ontmoeting; belangrijke info per mail nasturen
Oost	Weekstarts van de teams	vanaf okt 24	Informeren en mogelijkheid bieden voor vragen en zorgen delen	Medewerkers 3 teams VTH Oost	1 en 3	Reo is vast onderdeel van alle weekstarts
Oost	Inloopmoment met Tessa	vanaf april 2025	Informeren en mogelijkheid bieden voor vragen en zorgen delen	Heel VTH Oost	1 en 3	Reo is vast onderdeel voor Tessa
Oost	Sessies 1 VTH Team Oost (Klankbordgroep Reo VTH Oost)	vanaf okt 24	Ophalen input voor ontwerpfase, vinger aan de pols en thermometer	3 ontwerpers, 5 teamvertegenwoordigers en 2 ambassadeurs, allen van VTH Oost	1 en 3	1 VTH Team Oost kwam in ontwerpfase 3 wekelijks samen en daarna op afroep. Teamvertegenwoordigers halen en brengen naar eigen teams.
Oost	Overleggen met Klankbordgroep Oost Reo overall Oost	vanaf okt 24	Informeren stvz reo met vertegenwoordigers van alle onderdelen van stadsdeel	OC, gebiedspool en gebiedsteams, bestuursadviseurs, klachten- en WOO coordinator, veiligheid en BMO	1 en 3	De 2 VTH ambassadeurs hadden met alle vertegenwoordigers tenminste 1 overleg en hiuden ze per mail op hoogte van stvz reo.

Oost	Team Oost	vanaf mrt 25	Informeren stvz reo	Alle medewerkers Oost	1	1 VTH Journaal tijdens 4 wekelijks afdelingsoverleg heel Oost.
Oost	OC overleg	Jun-25	Informeren medewerkerszorgen	OC Oost	1 en 3	
Oost	Afdelingsbijeenkomst	juli - sept 25	Informatie delen over reo-plan en 1e besluit	Heel VTH Oost	1 en 3	Indo delen en input ophalen medewerkerszorgen

I.7. Stadsdeel Zuidoost

Stadsdeel	Activiteit / moment	Datum / periode	Doel van de activiteit	Betrokken groepen (bijv. teams, OC, individuen)	Participatieladder (1–5)*	Eventuele opmerkingen / bijzonderheden
Zuidoost	Medewerkers bijeenkomsten	jan t/m mei 2025	Informeren en bespreken	medewerkers, coördinatoren + Management	informeren - consulteren	van grof naar fijn structuur bespreken
Zuidoost	Roadshow	27 mei 2025	Geïnformeerd over het definitieonderwerp	Manager VTH- Wolfgang	informeren	waar gaan we precies zitten, hoe zit het met de medewerkers van ZO en Weesp, worden we verdeeld etc

K. Wijzigingen Reorganisatieplan

Op 17 juni heeft Sjoukje Alta aan de OR-Commissie SBD het verzoek gedaan tot het formuleren van preadvies als onderdeel van de adviesaanvraag art 25 lid 1 sub e WOR over de personele gevolgen van de reorganisatie.
Bij dit verzoek is het reorganisatieplan, versie 24 juni 2025 meegeleverd. In de tussentijd heeft het programmateam naar aanleiding van nieuwe inzichten en verdere uitwerkingen een aantal wijzigingen doorgevoerd in dit reorganisatieplan.

Naast kleine tekstuele (redigeer) wijzigingen, zijn hieronder de inhoudelijke wijzigingen opgesomd:

- Hoofdstukken 8.4 en 12.3.2: Toevoeging van de functie Financieel Administratief Medewerker. Deze functie is gedurende het ontwerpproces in de fijnstructuur vastgesteld, echter per abuis niet opgenomen in het reorganisatieplan.
- 12.3.2: toevoeging dat OR akkoord is met het vooruit plaatsen van de directeur en manager VTH
- 12.4.3: toevoeging uniformiteit opbouw van senioriteit
- 12.5: toevoeging van de eerste twee alinea's
- 13.1: de financiële was-wordt lijst en de verklaringen zijn aangescherpt.
- 14.3: tekstuele toevoeging over preadvies 14 juli 2025
- 16: planning: in gehele reorganisatieplan is de reorganisatiedatum aangepast van 1 januari 2026 naar 1 juli 2026
- Bijlage F: beantwoording aandachtspunten en vragen preadvies 14 juli 2025
- Bijlage H: toevoeging verwijzing naar de brief van de lokale besturen / Portefeuillehouders RO
- Bijlage I: toevoeging communicatieplan

Wijzigingen ten behoeve van definitief reorganisatieplan:

- Tabel 2 en tabel 10: een aantal onjuistheden in de woonproducten zijn gecorrigeerd, aangezien deze door directie Wonen worden uitgevoerd
- De medewerkers van team varen zijn inmiddels onderdeel van de VTH Afdeling Centrum en derhalve onderdeel van het reodomein. Tekstueel aangepast naar de nieuwe stand van zaken.
- Financiën: er heeft een nieuwe uitdraai van de was-formatie plaatsgevonden (ipv peildatum 1-6-2025, nu peildatum 11-11-2025). De fijnstructuur is hier ook op aangepast.
- Hoofdstuk 16: toevoeging over proces huisvesting
- Bijlage G: beantwoording Gemeentesecretaris op advies van OR november 2025