Overzicht Vragen en verzoeken aan OV2030

Werkstroom Aansturing

Stadsdoelen
We gaan oefenen met het uitwerken van concrete stadsdoelen aan de hand van de casus schoon, met aandacht voor wat nu nodig is om de afvalinzameling te verbeteren.

→ Verzoek aan Tijs en Catrien om dit voor te bereiden voor de eerste week na meireces

Een eerste gesprek over de casus schoon wordt op dit moment voorbereid. Naar aanleiding van dit gesprek kan worden bepaald welke volgende stappen wenselijk zijn.

Voor de eerste uitwerking over stadsdoelen is de bijlage Bestuurbaar Amsterdam bijgevoegd (bijlage 1). Dit is ook onderdeel van de presentatie op donderdag.

Missiesturing
Onderhandelaars gaan nadenken over de missie.
→ Graag de missiesturing in de stukken leeglaten. Dus ook geen voorbeelden noemen.

Geen actie ambtelijke organisatie op dit moment.

Werkstroom Personeelsreductie

Spoor 1 – Interne vereenvoudiging (besparing 500 FTE).
De onderhandelaars zijn akkoord met het uitvoeren van spoor 1.
→ De onderhandelaars worden graag geïnformeerd waar dit landt.

Spoor 1 levert circa 500 fte op. Dit is ambitieus, maar haalbaar. De basis is het vereenvoudigen en verkleinen van interne processen. Hiermee neemt ook de interne complexiteit af. Het GMT neemt de verantwoordelijkheid om dit te realiseren.

Voor de uitvoering richt het GMT een werkgroep in die identificeert waar de procesmatige vereenvoudiging behaald kan worden en wat dit vraagt van de organisatie (bijvoorbeeld het verleggen van mandaat, of het accepteren van meer risico).

Het plan voor de vormgeving van de reductie wordt voorgelegd in het derde kwartaal van 2026. Zo kan ook rekening gehouden worden met de bestuurlijke keuzes en wensen bij de realisatie van de reductie. Waar de efficiency 500 en de daarbij komende bestuurlijke keuze veel stapelen vraagt deze uitwerking en aanpak meer analyse en verander-tijd. Voor de realisatie is een ingroeipad noodzakelijk.

Bestuurlijke efficiëntie:
Ook in de bestuurlijke aansturing kunnen keuzes gemaakt worden die de efficiëntie in de ambtelijke organisatie vergroten, namelijk:

- Keuzes over het bestuurlijk stelsel en het aantal wethouders. Dit heeft gevolgen voor de hoeveelheid ondersteuning die nodig is. Hiervoor zijn besparingsopties in kaart gebracht.
- Keuzes over de bestuurlijke portefeuilles en hoe die aansluiten op de ambtelijke organisatie. Hierover wordt donderdag het gesprek gevoerd.

→ De onderhandelaars willen graag weten of we nog scherper aan de wind kunnen varen en tot 750 FTE vereenvoudiging kunnen komen.

Het GMT raadt af deze doelstelling hier te verhogen. Scherper aan de wind varen leidt in de praktijk tot het maken van inhoudelijke keuzes. Die dienen gericht gemaakt te worden.

→ Wat is de impact in personele reductie van het aanpakken van het ziekteverzuim, en is dat al onderdeel van dit spoor?

Het doel is om het gemeentebrede ziekteverzuim terug te brengen naar het huidige sectorgemiddelde van 6,7% in 2030.

Op dit moment is deze daling niet opgenomen als onderdeel van de reductieopgave in fte. Wij stellen voor dit ook niet te doen, om de volgende redenen:

- Het huidige ziekteverzuim veroorzaakt veel problemen op de werkvloer. Het terugdringen van het verzuim is primair gericht op het oplossen van deze problemen en het verhogen van de kwaliteit van het werk.
- Hoewel we verwachten dat het aanpakken van het verzuim uiteindelijk efficiencywinst kan opleveren, gaat deze aanpak gepaard met een aanzienlijke investering van 10 miljoen euro per jaar. De eerste winst zal nodig zijn om deze investering te dekken.
- Het ziekteverzuim komt vooral voor in directe uitvoeringsfuncties in de lagere salarisschalen.

Met de aanpak verlagen we wel verzuimgerelateerde kosten zoals UWV-sanctiegelden (sancties die P&O jaarlijks begroot, momenteel 3 tot 4 miljoen euro), overwerk, externe inhuur, arbodienstverlening en re-integratietrajecten.

Spoor 2 - Inhoudelijke keuzes (500 -1500 FTE)

De onderhandelaars willen ook inhoudelijke keuzes maken en op die manier de organisatie kleiner en eenvoudiger maken.
→ Om die keuzes te kunnen maken hebben ze de volgende vragen:

a. Breng voor de uitschieters (hogere uitgaven) in Cebeon in kaart welke inhoudelijke keuzes (met significante personele impact) er te maken zijn.
b. Maak inzichtelijk: Per ruimtelijk project dat niet in uitvoering is: hoeveel mensen werken hieraan, wat is de bestuurlijke opdracht en is de financiering gedekt.
c. Maak inzichtelijk: Per ruimtelijk project dat wel in uitvoering is, hoeveel mensen werken aan plannen die wel in uitvoering zijn.
d. Maak inzichtelijk: Per beleidskader: hoeveel mensen werken aan het opstellen ervan en aan het bewaken van de naleving. Welke beleidskaders worden elke vier jaar bij nieuw college geactualiseerd? Zijn er kaders waarvoor we die termijn kunnen verlengen?
e. Welke aanpassing van ruimtelijke kaders zou leiden tot significante personele reductie?
f. Welke aanpassing van regels die we hanteren zou leiden tot significante personele reductie?

Een goed antwoord op de gestelde vragen over beleidskaders en regels is niet te geven op organisatieniveau. Een compleet overzicht kost (veel) meer tijd en geeft waarschijnlijk ook niet het gewenste inzicht. Het GMT stelt voor een gesprek te voeren over de bestuurlijke wens op

hoofdlijnen, en op basis daarvan uit te werken waar ruimte zit voor reductie op de aandachtspunten hierboven.

Hiervoor leveren we als bijlage aan:

- Het overzicht van de grootste inhoudelijke keuzes die de gemeente heeft, inclusief de voornaamste concrete keuzes zoals uitgewerkt in de Staat van de Programma's, de Nota Investeringen en de nota Complete stad (bijlage 2).

U kunt bij uw beeldvorming oordeel over waar ambities bijgesteld moeten worden desgewenst gebruik maken van de inzichten uit de benchmark Cebeon (welke uitgaven zijn relatief hoger) en de personeelsanalyse (welke uitgaven en organisatie onderdelen zijn gegroeid). Het GMT geeft geen ambtelijk advies over of en zo ja hoe dit meegewogen zou moeten worden.

Op basis hiervan voeren we graag een gesprek over de richting waarin bestuurders ambities willen bijstellen. Op basis daarvan kunnen dan gericht opties worden uitgewerkt die passen bij de bestuurlijke vraag.

NB bij het sturen op de omvang hoort niet alleen het sturen op krimp maar ook het terughoudend omgaan met groei. Wij gaan met u ook graag het gesprek aan over of en hoe hierop in het vervolg wordt gestuurd.

g. Wat zijn taken die de gemeente Amsterdam zelf uitvoert maar die je ook door de markt of andere partijen gedaan kunnen worden. Hoeveel FTE's zijn daarmee gemoeid. Bijvoorbeeld, maar zeker niet uitputtend: houtbewerkingsbedrijf, jobcoaches, gespreksleiders, Amsterdamse school, etcetera.

Of de gemeente dingen zelf uitvoert of uitbesteedt, is in grote mate een keuze. In algemene zin heeft de gemeente bij elke taak 3 keuzes; gemeentelijk, publiek of privaat uitvoeren.

Amsterdam doet nu relatief veel zelf, dat door andere gemeenten op afstand is gezet (bijvoorbeeld in een gemeenschappelijke regeling) of in de markt wordt gekocht. Amsterdam doet dit vanuit diverse overwegingen, zoals goed werkgeverschap, het opbouwen van eigen expertise en het maximaliseren van de ruimte om zelf op de opgave te sturen, bijvoorbeeld om gebiedsspecifiek maatwerk te leveren of om kwetsbare groepen maximaal te ondersteunen.

Deze keuzes kunnen worden heroverwogen, waarbij taken publiek of in de markt uitgeplaatst worden. De organisatie wordt daardoor kleiner en wendbaarder en neemt in complexiteit af. De rol van de gemeente wordt dan anders: geen uitvoeringsorganisatie meer, maar een regie-organisatie.

Voor de GGD is vanuit dat perspectief nu in kaart gebracht wat de voor- en nadelen zijn als ze worden uitgeplaatst met een globaal inzicht in de mogelijkheden (zie spoor 3).

Indien onderhandelaars dit breder willen heroverwegen, is het goed om te bepalen vanuit welke leidende principes dit zou moeten gebeuren. De verkenning over de GGD kan benut worden als startpunt hiervoor. Mogelijk biedt dit rapport van de Wetenschappelijke raad voor het regeringsbeleid inhoudelijke aanknopingspunten voor dit gesprek.

h. Welke taken hebben we voortgezet nadat de rijksmiddelen weg- of terugvielen?

Een kort inventarisatie levert de volgende onderwerpen op, met name vanuit cluster sociaal:

Inburgering	5-7 mln. in 2024-2025; Begroting loopt vanaf 2027 af
Pantar	ca. 10 mln.; in 2027 en 2028
Werkcentrum Groot Amsterdam	2,5 mln. tot 2027 incidenteel
Pilot Asielzoekers aan het werk	1.5 mln. t/m 2026 incidentieel
Vroege Start aanpak Statushouders	0.4 mln. structureel
Pro VSO aanpak Sociaal Werk	1 mln.
Agenda Bestaanszekerheid	Financiering loopt tot en met eind 2026, o.a. voor brede inkomensdienstverlening.
Armoede en schuldhulpverlening	De afgelopen collegeperiodes (sinds 2014) steeds circa €20 miljoen aan coalitiemiddelen, die lopen grotendeels af per 2027 (-/- € 8 miljoen) en 2028 (-/- € 8 miljoen. Vanaf 2029 nog € 3 miljoen structureel Aantal regelingen waar we rijksmiddelen opplussen: regeling tegemoetkoming meerkosten, vroegsignalering, bijzondere bijstand (open einde), studietoeslag.
Ongedocumenteerden	Voor ondersteuning ongedocumenteerden geen rijksmiddelen meer, volledige financiering eigen middelen € 13,5 miljoen

Mogelijk speelt dit deels ook bij cultuur, een uitwerking hiervan vraagt echter meer tijd. Vanuit andere organisatieonderdelen is aangegeven dat dit niet speelt.

Spoor 3 - Uitplaatsen taken (600-3000 FTE)
→ Breng voor afvalinzameling en verwerking en voor de GGD in kaart (lichte exercitie) wat de voordelen en nadelen zijn als ze worden uitgeplaatst en geef globaal inzicht in de mogelijkheden.

Voor de GGD is dit kort in kaart gebracht, op basis van een eerder breder onderzoek naar deze vraag. Ook het eerdere onderzoek en bijbehorende besluitvorming zijn bijgevoegd (bijlagen 3, 4, 5 en 6).

Voor afvalverwerking en inzameling is medio mei een Quick scan beschikbaar.

<u>Overige punten:</u>

Governance van OV2030
Nader overleg is nodig over de governance van het traject. Hoe verhouden de stuurgroep en de onderhandelaars zich tot elkaar?

Dit wordt kort besproken in de presentatie van donderdag.
Kern van het voorstel is dat de lopende zaken ten aanzien van de organisatieverandering (zoals de aanpak om verzuim terug te dringen) doorlopen onder regie van de stuurgroep.

Voor de onderdelen die afhankelijk zijn van nadere bestuurlijke keuzes (ten aanzien van eenvoudige aansturing en de omvang van de organisatie) wordt gewacht op richtinggevende besluiten in het coalitieakkoord.

Nagekomen verzoek (ontvangen 9 april): bespreken portefeuilles en begrotingsprogramma's

De onderhandelaars zouden volgende week donderdag ook graag het gesprek voeren over de aansluiting tussen clusters, programma's en portefeuilles.

Hierover wordt een toelichting gegeven in de presentatie.