ONTWIKKELING PERSONEELSBESTAND

Analyse van groei 2017 - 2024

Organisatieverandering 2030

Werkstroom 3: Omvang personeelsbestand

Inhoudsopgave

Samenvatting

Analyse op hoofdlijnen

Details per directie

Personeelsgroei in lijn met meer uitgaven en extra taken (1/2)

Algemeen beeld

Amsterdam iets meer gegroeid dan gemiddelde gemeente

De organisatie is sinds 2014 met ruim 6000 fte gegroeid. Vóór 2014 was juist sprake van krimp. Ook andere gemeenten groeiden in deze periode sterk. Amsterdam groeit iets harder dan de gemiddelde Nederlandse gemeente, maar groeit ook harder in inwonertal.

Om de groei te duiden is onderzocht waar de groei plaatsvindt en hoe die zich verhoudt tot de stijging van uitgaven en de wens om externe inhuur te verminderen.

Hiervoor is in verband met de gegevensbeschikbaarheid een onderzoeksperiode gehanteerd vanaf 2017 tot 2024. De omvang van het personeelsbestand nam in die periode toe met ruim 4.600 fte.

De totale personeelsgroei is grotendeels in lijn met de uitgaven.
Er is meer groei in de hogere schalen en minder in de lagere

Als de uitgaven aan een taak stijgen, nemen de bijbehorende personeelskosten ook toe. In de analyse maken we daarom een onderscheid tussen groei in lijn met groei van uitgaven aan een taak ('verwachte groei') en groei die daar bovenop komt ('extra groei'). De (reële) uitgaven zijn in een aantal directies sterk gestegen. Hierdoor is 4.100 fte aan groei te verklaren, 88% van de totale groei.

Binnen de totale groei is een ontwikkeling naar de hogere schalen (schaal 10 en hoger). De analyse richt zich op de duiding van deze groei in de hogere schalen.

De groei in de schalen 9 en lager was lager dan verwacht op basis van de ontwikkeling van de uitgaven. Dit hangt deels samen met door automatisering verdwenen functies. In de bijlagen is ook de ontwikkeling in de lage schalen per directie opgenomen.

Groei in de schalen 10 en hoger hangt samen met extra taken

Twee derde van de personeelsgroei in hoge schalen (~2.200 fte) is in lijn met de toename van de bijbehorende uitgaven. Hier neemt het aantal mensen *per euro* dus niet toe. Daarnaast trad op een aantal plekken extra groei op (~1.100 fte).

De groei vond niet alleen of vooral plaats in beleids- of coördinatiefuncties, maar ook vaak in uitvoerende functies. Bijvoorbeeld intensievere dienstverlening en maatwerkaanpakken in het sociaal domein en het veiligheidsdomein, en meer projecten in de openbare ruimte. De groei hangt samen met gemeentelijke bestuurlijke keuzes, of met extra Rijksmiddelen voor specifieke doelen. Bijvoorbeeld bij duurzaamheid, openbare orde en veiligheid en de gezonde leefomgeving. Op de volgende pagina staan de belangrijkste redenen van de groei per onderdeel samengevat.

13% van de groei is het gevolg van meer inbesteding
De gemeente geeft relatief iets minder uit aan inhuur en diensten. Per saldo is ca. 13% fte van de personeelsgroei in de hoge schalen hierdoor te verklaren. Hierbij zijn grote verschillen tussen directies. In de bijlagen is de ontwikkeling van in- of uitbesteding per directie te zien.

Personeelsgroei in lijn met meer uitgaven en extra taken (2/2)

Overzicht van de grootste groei in schaal 10 en hoger.

Groei 2017-2024 tenzij anders aangegeven

Fysiek domein (~1.000 fte groei in de schalen 10 en hoger, +60%)

- Groei van openbare ruimte en infrastructuur (groei ~470 fte, ~100%) is in lijn met uitgavengroei van 65% en inbesteding.
- Groei bij grondexploitaties (~200 fte groei, +30%) wordt gedreven door toename bouwplannen waar uitgaven later in de tijd volgen en meer complexiteit in transformatiegebieden en door toename beleidskaders.
- Groei voor algemeen ruimtelijk beleid en duurzaamheid (~130 fte groei, +60%) komt door ruim 30% meer budget en extra personele inzet op duurzaamheid en strategie.

Sociaal domein (~600 fte, +53%)

~226 fte is in lijn met uitgavengroei.
Daarnaast is er extra groei, met name gerelateerd aan:

- Extra inzet op kwetsbare groepen en risicogroepen bij de GGD, onderwijs en Openbare orde en veiligheid.
- Intensievere dienstverlening voor werk en inkomen. Er zijn maatregelen genomen die in 2029 moet leiden tot een besparing op de bezetting.

Digitalisering, Innovatie en Informatie (~550 fte, +97%)

~465 fte is in lijn met uitgavengroei en meer inbesteding.
Daarnaast is er extra groei door extra inzet voor innovatie en om de digitalisering te begeleiden en implementeren.

Stadsdelen (~250 fte, +25% vanaf 2019)

~210 fte is in lijn met uitgavengroei en inbesteding.
Daarnaast is er een kleine extra groei. Deze is niet nader onderzocht.

~186 fte is in lijn met uitgavengroei, waarvan ~120 fte in de directie personeel en organisatie in lijn met de gegroeide organisatie.
Extra groei bij financiën en inkoop is het gevolg van professionalisering.
Bovenop deze groei bij bedrijfsvoering zijn in een aantal directies buiten het cluster bedrijfsvoering extra eigen functies voor bedrijfsvoering en data gecreëerd, om specifiek maatwerk voor de directies te bieden.

Communicatie (~190 fte, +86%)

De organisatie doet twee keer zoveel beroep op communicatiediensten (die worden ingehuurd bij de directie communicatie) als in het verleden.

Openbare orde en veiligheid (~90fte, +88%)

~60 fte is in lijn met uitgavengroei en inbesteding.
Daar bovenop is er extra groei van ~30 fte, met name voor met rijksmiddelen gefinancierde persoonsaanpakken.

Afval en grondstoffen (~60 fte, +150%)

~11 fte is in lijn met uitgavengroei.
Het aantal medewerkers in hoge schalen is extra gegroeid door extra inzet op projecten, strategie en bedrijfsvoering.
NB: In deze directie is ook grote groei in lage schalen 188 fte (+60%)

NB bovenstaande cijfers zijn de fte's in schaal 10 en hoger

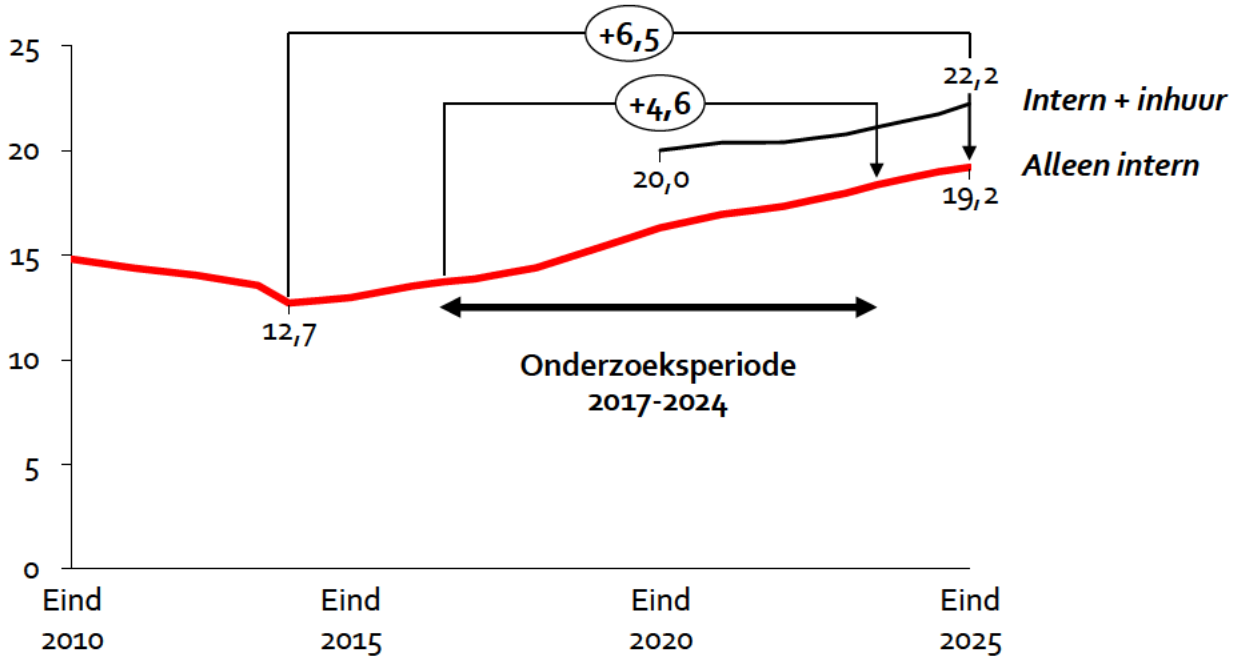
Samenvatting

Analyse op hoofdlijnen

Details per directie

Aanleiding: personeelsbestand fors gegroeid

Bezetting gemeente Amsterdam
x 1,000 fte, 2010 – 2025



Groei ruim 6000 fte sinds 2014

De organisatie is sinds 2014 (laagste punt) met ruim 6000 fte gegroeid. In de periode voor 2014 was juist sprake van krimp als gevolg van bezuinigingsoperaties en uitplaatsingen van taken*.

Om de groei te duiden is onderzocht waar de groei plaatsvindt en hoe de groei zich verhoudt tot de stijging van uitgaven en tot de wens om externe inhuur terug te dringen.

Onderzoeksperiode: 2017-2024

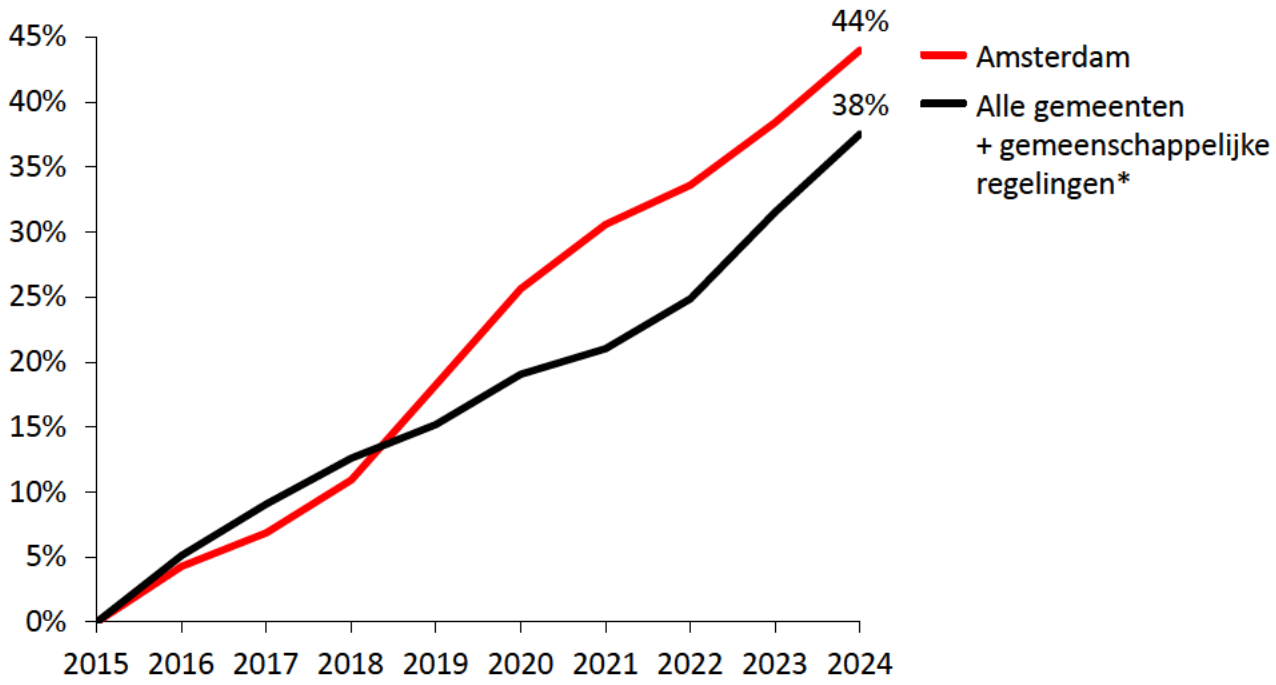
In verband met de gegegevensbeschikbaarheid is een onderzoeksperiode gehanteerd vanaf 2017 tot 2024.

De omvang van het personeelsbestand nam in de onderzoeksperiode toe met ruim 4.600 fte.

* Zie bijv. deze raadsinformatiebrief.

Ook bij andere gemeenten treedt personeelsgroei op. Amsterdam groeit bovengemiddeld.

Groei van interne bezetting in fte sinds eind 2015



Vergelijking met andere gemeenten

Voor de analyse is de personeelsgroei in Amsterdam vergeleken met de gemiddelde groei bij gemeenten.

Ook bij andere gemeenten groeide het personeelsbestand in deze periode sterk. Tot 2018 was de groei op of rond het gemiddelde. Daarna was de groei hoger.

NB: de groei kan niet 1 op 1 vergeleken worden, omdat gemeenten verschillende keuzes maken in welke taken zij zelf uitvoeren en omdat de externe inhuur niet in de cijfers is meegenomen.

De oorzaken van de groei bij gemeenten zijn niet onderzocht, maar hangen in ieder geval deels samen met extra gemeentelijke taken.

De getoonde cijfers zijn
- Excl. externe inhuur
- Incl. gemeenschappelijke regelingen (NL)

* Aanname dat personeel van de gemeentelijke regelingen voor provincies en waterschappen werkt in dezelfde verhouding als de omvang van het eigen personeel van deze organisaties
Bron: *ftes Amsterdam*: Personeelsdatabase Gemeente Amsterdam, *ftes gemeenten*: A&O Personeelsmonitor, *ftes gemeenschappelijke regelingen, provincies, waterschappen*: BZK kennis van de overheid

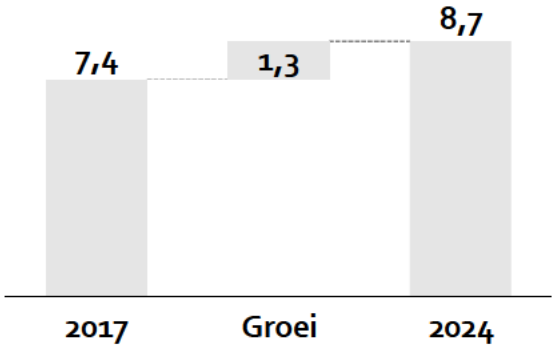
De personeelsgroei treedt vooral op in schaal 10 en hoger. Daarom ligt de focus van de analyse op deze groei.

Bezetting en groei
x 1,000 fte, alleen intern personeel

Schalen 10 en hoger



Schalen 9 en lager



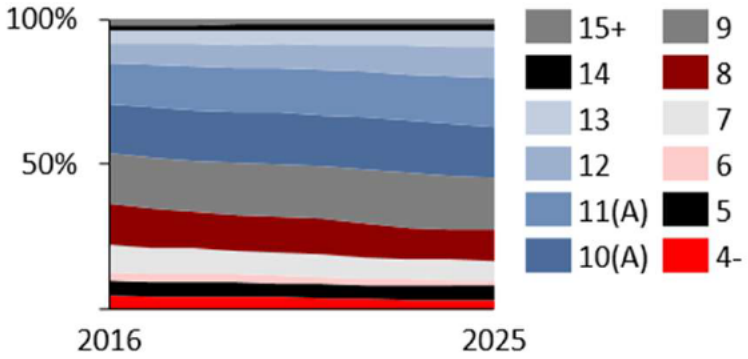
Verdeling van personeel over de salarisschalen

Niet in alle schalen groeit het personeel even hard.
Er is een verschuiving in het personeelsbestand naar hogere schalen.
Daarbij is met name een verschil in groei onder schaal 10 en vanaf schaal 10.

Daarom is de analyse gericht op het duiden van de groei in schaal 10 en hoger.
De totale groei is hier ca. 3.300 fte in de periode 2017-2024.

Hieronder is te zien hoeveel procent van het personeelsbestand elke schaal uitmaakt. Er is te zien dat met name de schalen 10-12 een groter deel van de organisatie uitmaken, en de schalen 6-8 juist minder

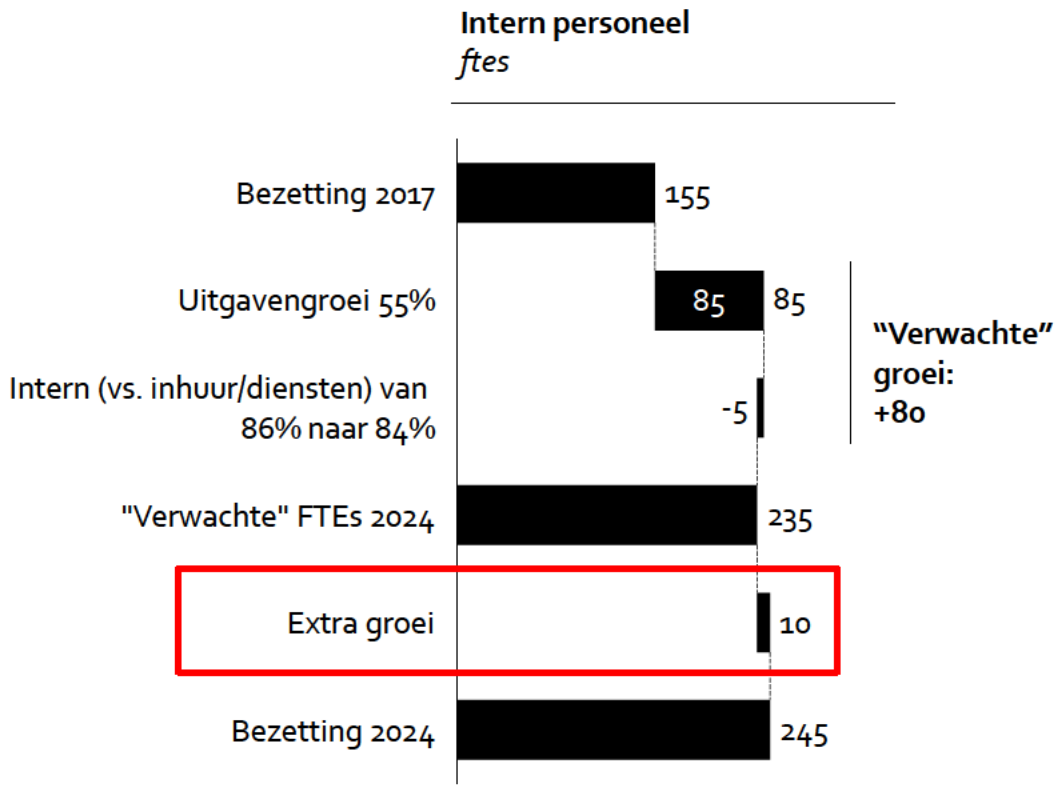
Opbouw van organisatie
% van organisatie per schaal



Gemiddelde schaal van 9,24 naar 9,56

***Voorbeeld**: directie Wonen*

Personeelsgroei is logisch bij hogere uitgaven of inbesteding. Extra groei vraagt nader onderzoek.



Personeelsgroei kan verschillende oorzaken hebben

- Als uitgaven groeien, is het logisch dat het personeel met die uitgaven meegroeit.
- Als een taak wordt inbesteedt, leidt dit tot personeelsgroei, maar dit is slechts een *verschuiving* van mensen.

Groei die niet in lijn is met zulke bewegingen, betekent dat *per euro* meer wordt besteed aan mensen. Deze extra groei is per directie in kaart gebracht*.

Links als voorbeeld de directie Wonen:

- "Verwachte" groei:
  - De uitgaven zijn gegroeid met 55%. De op basis daarvan verwachte personeelsgroei is **85** fte.
  - De balans tussen inhuur en intern personeel is verschoven van 86% naar 84% intern. De bijbehorende afname van personeel is **-5** fte.
- Het verschil tussen de verwachte bezetting en de feitelijke bezetting is in totaal 10 fte. Dit is de "extra groei".

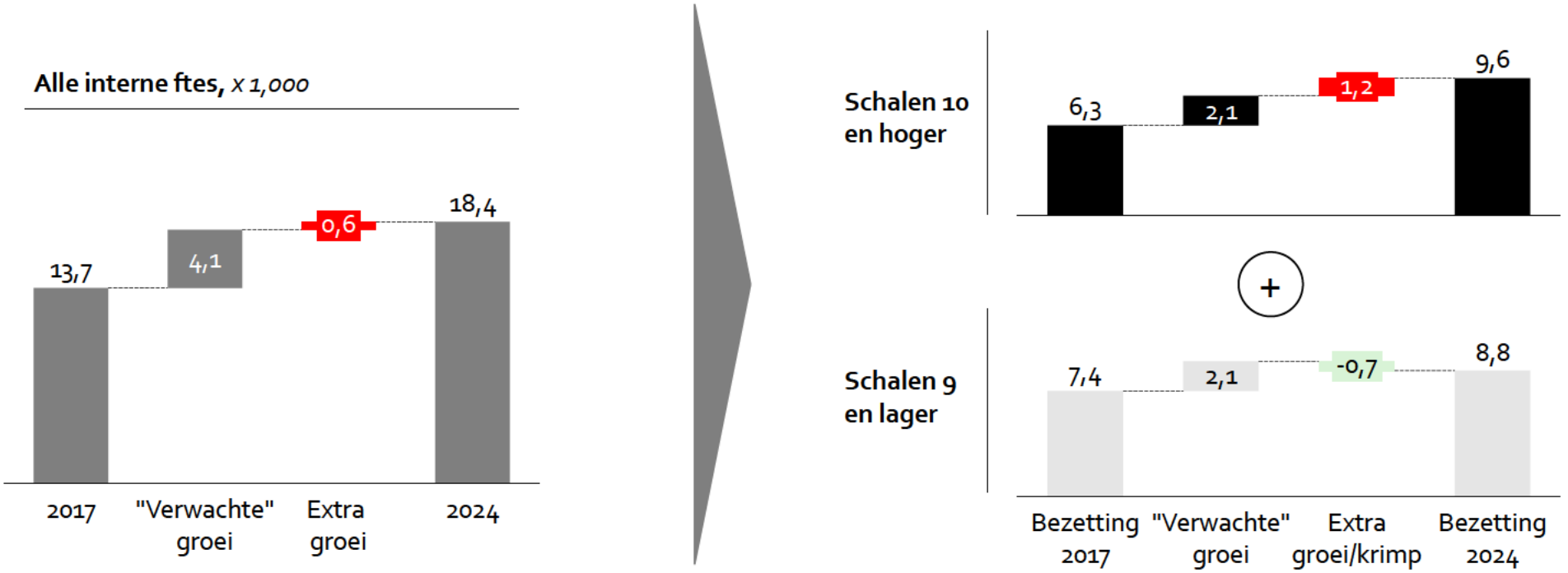
De personeelsgroei is dus grotendeels in lijn met uitgavengroei.

Dit is gedaan voor elke directie. Zo is te zien waar groei wordt veroorzaakt door uitgavengroei of inbesteding en waar extra groei optreedt.

Daarbij is een verdeling gemaakt tussen groei onder en vanaf schaal 10. Extra groei in schaal 10 en hoger is nader onderzocht.

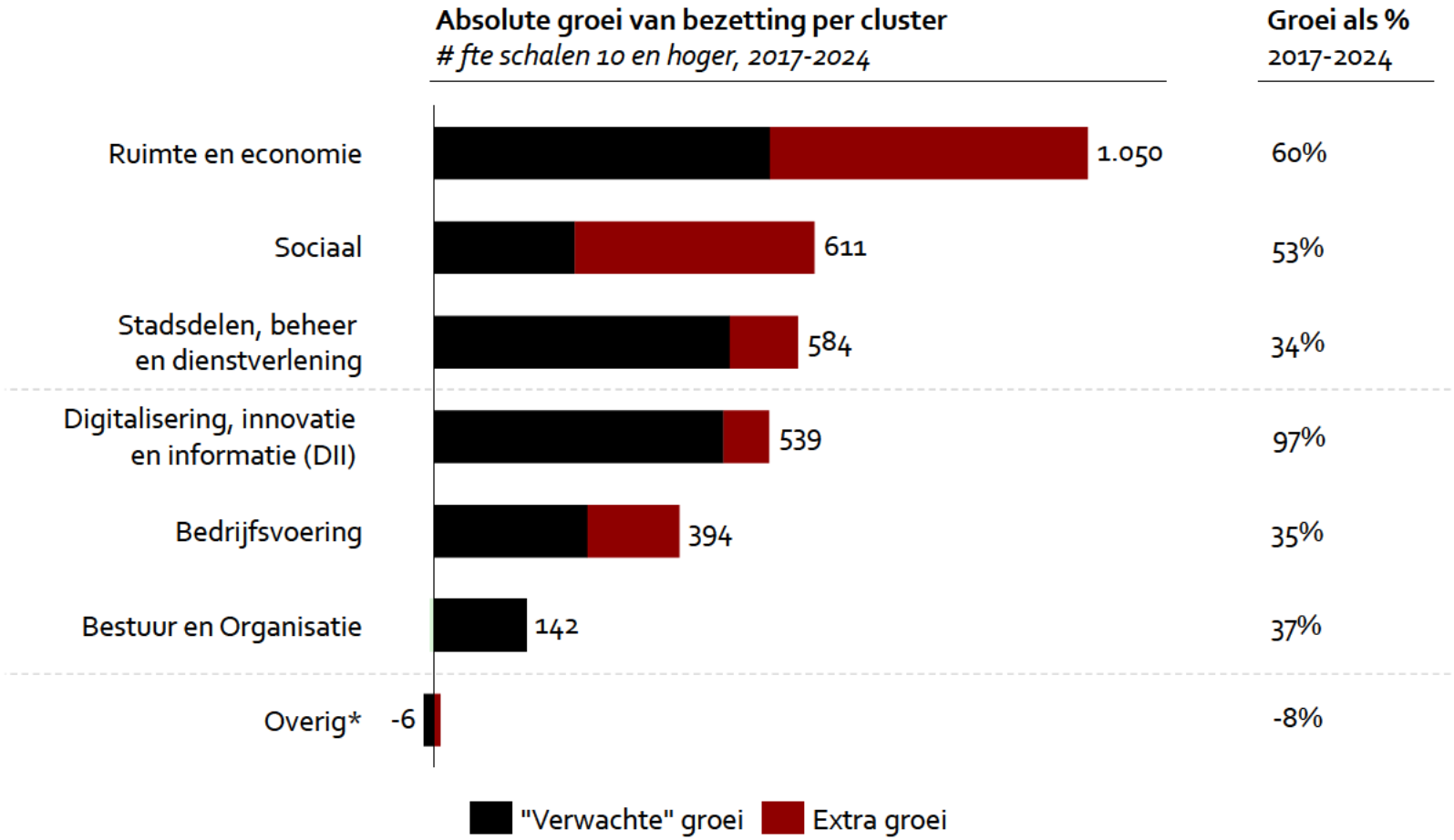
NB: Om de analyse goed uit te kunnen voeren zijn verschillende bewerkingen en correcties gedaan op de cijfers. Bijvoorbeeld om te corrigeren voor inflatie en veranderingen door reorganisaties. In de bijlage *Methode* staat hoe dit is gedaan.

De totale personeelsgroei is grotendeels in lijn met de uitgaven. Er is meer groei in de hogere schalen en minder in de lagere.



Totaalbeeld van de groei en uitgavengroei
Het personeel groeit per saldo ongeveer in lijn met de uitgaven. 4.100 fte (88%) wordt hierdoor verklaard.
Er is wel een opvallend verschil tussen lage en hoge schalen. In de hogere schalen is de organisatie harder gegroeid dan op basis van de uitgaven en inbesteding verwacht werd. In de lagere schalen is juist minder groei dan verwacht. Bij de duiding van de extra groei in schaal 10 en hoger is gekeken waar dit het gevolg is van een verschuiving van het werk door bijvoorbeeld herwaardering of verandering van functies.

De groei in schalen 10 en hoger verschilt per cluster en is vooral bij Ruimte en Economie en Sociaal meer dan "verwacht"



Verdeling van groei over clusters

Uitgavengroei en inbesteding
De grootste uitgavengroei (zwart) treedt op bij de clusters Ruimte en Economie, Digitalisering, Innovatie en Informatie en Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening.
Hier is ook sprake van inbesteding.

Ongeveer 2/3 van de personeelsgroei in de schalen 10 en hoger is in lijn met deze toename.

Extra groei
De 14 directies met de grootste extra groei in schalen 10 en hoger (donkerrood) zijn nader onderzocht. Dit is 78% van de organisatiebrede extra groei.

De meeste van deze directies zijn onderdeel van cluster Ruimte en economie (5 directies) en Sociaal (4 directies)

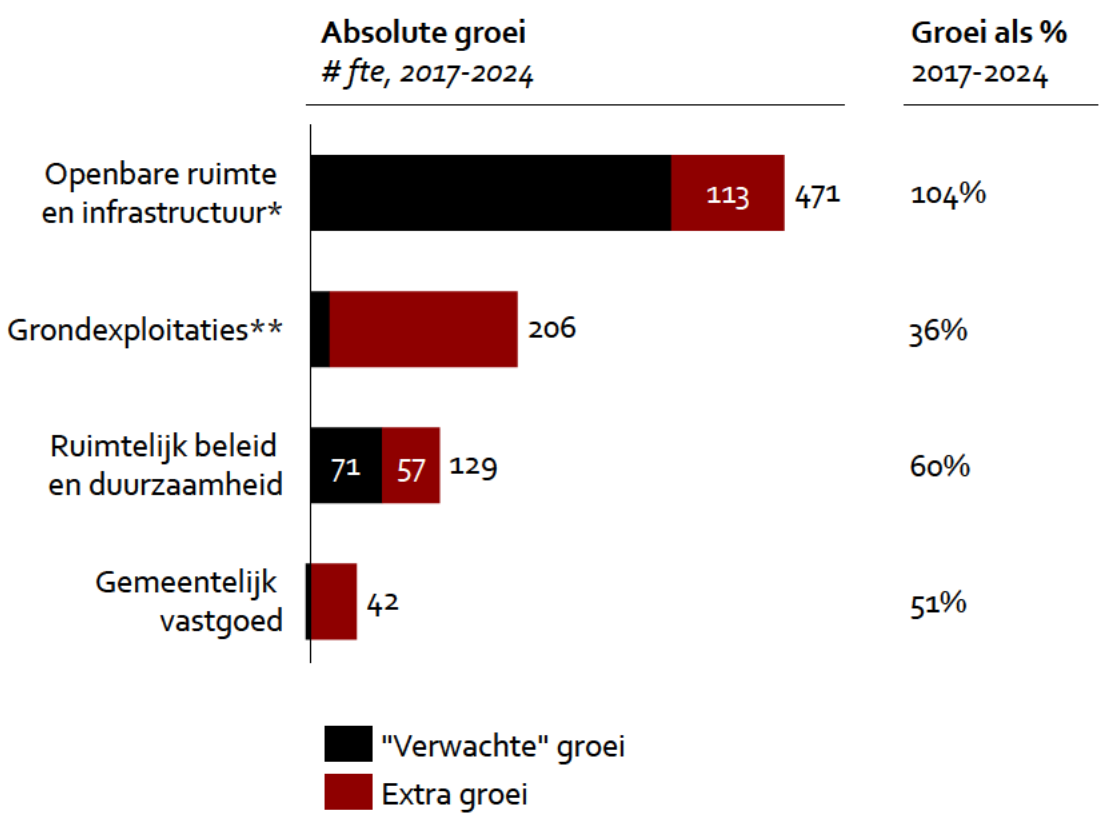
In het **beeld per cluster** wordt deze groei nader inhoudelijk geduid, met details in de bijlage.

NB: De figuur toont het saldo van de directies in ieder cluster. Er zijn directies met groei, maar ook directies met (relatieve) krimp. In de overzichten per cluster zijn alle directies afzonderlijk te zien.

Cluster Ruimte en Economie

Duiding grootste groei

Schalen 10 en hoger



Veel groei door extra uitgaven in de openbare ruimte en infrastructuur*
Bij aanleg, beheer en groot onderhoud van de openbare ruimte en infrastructuur vond met name groei in lijn met uitgavengroei plaats (+ 471 fte). De uitgaven zijn 65% hoger dan in 2017. Daarnaast heeft het ingenieursbureau het beheer van o.a. verlichting en stoplichten van private partijen overgenomen, ongeveer gelijk aan de 113 fte extra groei.

Toelichting bij de extra groei:

- **Grondexploitaties**** (+206). Stijging van 30%, terwijl uitgaven in projecten constant zijn. De omvang van de actieve grondexploitaties (aantallen woningen en commercieel vastgoed) is verdubbeld – in projecten van 10-20 jaar looptijd gaat het werk aan de uitgaven vooruit. Daarnaast is het grotere aandeel transformatiegebieden complexer en is er een groeiend aantal beleidskaders om rekening mee te houden.

- **Ruimtelijk beleid en duurzaamheid** heeft 71 fte groei in lijn met gestegen uitgaven, en daarnaast +57 fte extra groei in de teams bij de directie Ruimte en Duurzaamheid die zich bezighouden met ruimtelijk strategisch beleid en het beleid en uitvoering van duurzaamheidsregelingen.

- **Gemeentelijk vastgoed**, de extra groei (+42) is grotendeels een verschuiving vanuit lage schalen door professionalisering voor o.a. multifunctioneel gebruik. Daarnaast vindt er al werk plaats aan investeringen waar uitgaven later volgen.

De overige onderdelen van het cluster zijn beperkt gegroeid in de hoge schalen, en daarom niet verder onderzocht. In de bijlagen is het totaaloverzicht van de directies per cluster opgenomen.

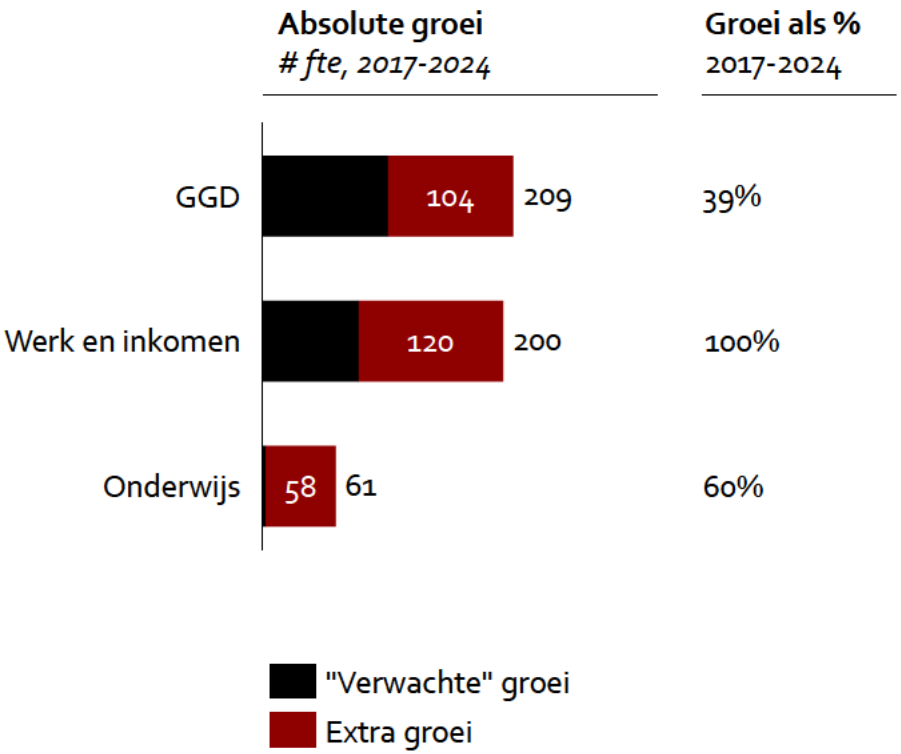
** Hieraan werken de directies Verkeer en & Openbare Ruimte, Ingenieursbureau, en voor een kleiner deel het Projectmanagementbureau en Ruimte en Duurzaamheid. Uitsplitsing naar directies in de bijlage. Het dagelijks beheer en de straatreiniging valt hier niet onder, maar in de directie Stadswerken in het cluster Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening.*
*** Hieraan werken de directies Grond en Ontwikkeling, het Projectmanagementbureau, het Ingenieursbureau en Ruimte en Duurzaamheid. Uitsplitsing naar directies in de bijlage*

Uitgebreidere duiding per onderzochte directie in de bijlage; bezetting, groei en ontwikkeling inhuur en diensten voor alle directies in bijlage, ook voor schalen 9 en lager

Cluster Sociaal

Duiding grootste groei

Schalen 10 en hoger



De groei van personeel in lijn met uitgavengroei was het grootst bij de GGD (o.a. jeugdgezondheidszorg) en inkomen (extra armoederegelingen/voorzieningen).

Duiding van de extra groei:

GGD Amsterdam (104 fte)
- Inzet op Maatschappelijke gezondheidszorg is gegroeid met 50 fte.
- Extra inzet op screening Veilig thuis, centrum seksueel geweld en infectieziektebestrijding
- Extra inzet vanuit rijksmiddelen op jeugdgezondheidszorg en gezonde leefomgeving.

Werk, participatie en inkomen (samen extra groei van 120 fte)
Het aantal uitkeringen daalde, maar de personele inzet groeide.
- Intensievere dienstverlening, zowel voor reguliere groep als voor o.a. nieuwkomers en Werk & Veiligheid
- Extra inzet schuldhulpverlening en armoede
- Versterking bedrijfsvoering

Er zijn maatregelen genomen die in 2029 moet leiden tot een besparing op de bezetting.

Onderwijs (58 fte)
- Uitbreiding van het Preventief interventieteam met 30 fte
- Hogere inschaling medewerkers vroege en voorschoolse opvang en leerplicht
- Beleidsintensivering, o.a. coalitieakkoord en jongerenraad

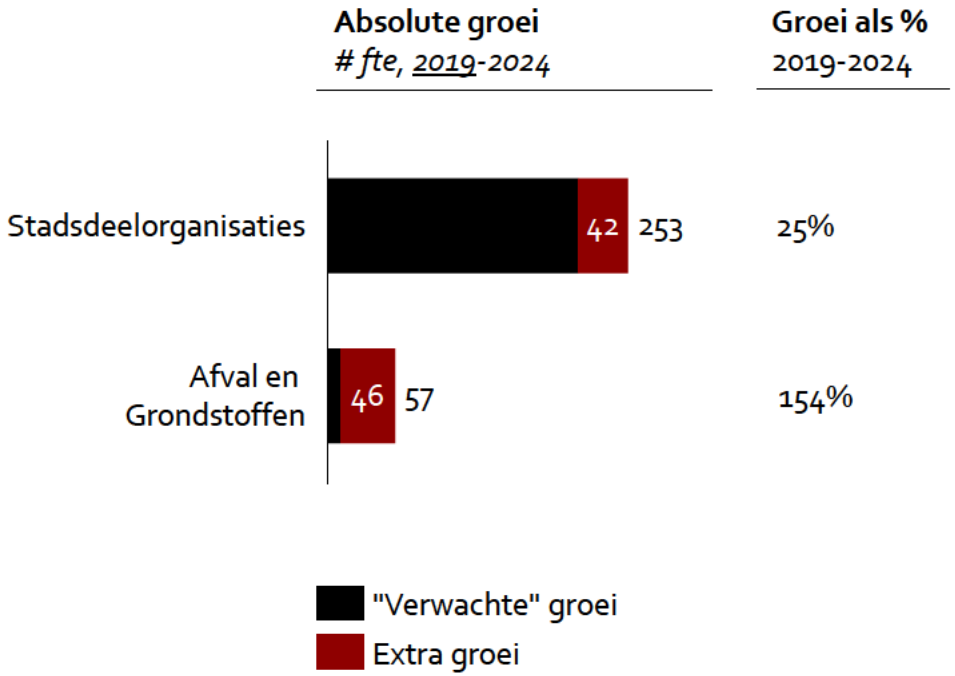
De overige onderdelen van het cluster zijn beperkt gegroeid in de hoge schalen, en daarom niet verder onderzocht. In de bijlagen is het totaaloverzicht van de directies per cluster opgenomen.

Uitgebreidere duiding per onderzochte directie in de bijlage; bezetting, groei en ontwikkeling inhuur en diensten voor alle directies in bijlage, ook voor schalen 9 en lager

Cluster Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening

Duiding grootste groei

Groei 2019-2024 | Schalen 10 en hoger



Stadsdeelorganisaties: De groei van personeel vond vooral plaats in lijn met uitgavengroei. Deze directies vallen niet onder de directies met de grootste extra groei. Er zijn geen directies nader onderzocht.

Afval en grondstoffen (46 fte)
Er trad extra groei op bij Afval en grondstoffen. Duiding:

- Groei van de afdeling projecten, strategie en beleid.
- Containerrealisatie: gegroeid van enige medewerkers naar een volledig team, vanwege de grote vervangingsopgave en de wens om de containers voor de hele stad te uniformeren.
- Programmamanagers en afvalplannen per stadsdeel.
- Meer datagericht werken.
- Versterking van de bedrijfsvoeringsfunctie.

NB: Bij afval en grondstoffen groeide ook het aantal mensen in lagere schalen sterk, met in totaal 188 fte.

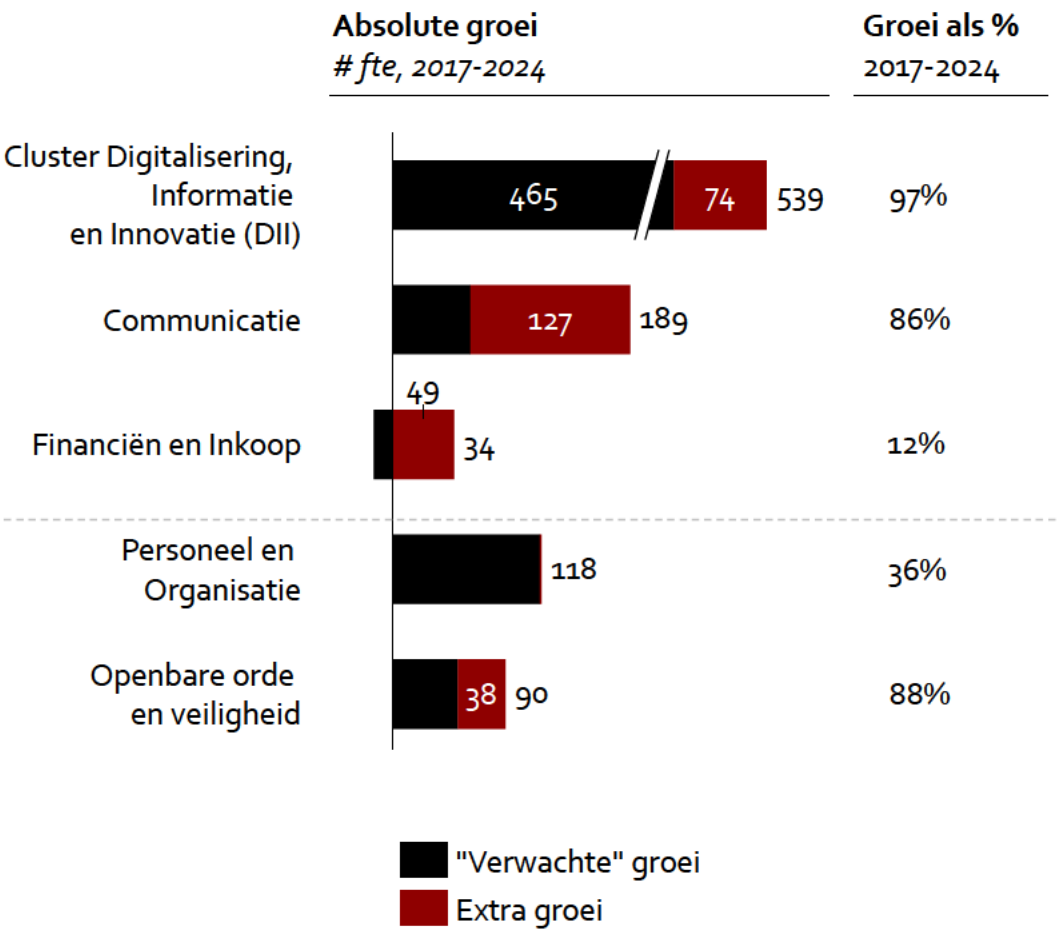
De overige onderdelen van het cluster zijn beperkt gegroeid in de hoge schalen, en daarom niet verder onderzocht. In de bijlagen is het totaaloverzicht van de directies per cluster opgenomen.

Uitgebreidere duiding per onderzochte directie in de bijlage; bezetting, groei en ontwikkeling inhuur en diensten voor alle directies in bijlage, ook voor schalen 9 en lager

Schalen 10 en hoger

Clusters DII, Bedrijfsvoering, Bestuur en Organisatie

Duiding grootste groei



Cluster DII: groei wordt met name gedreven door ruim 50% meer uitgaven aan IT en inbesteding. De extra groei is vooral bij innovatie (+92 fte) – o.a. voor AI en de impact van digitalisering – en de teams die digitaliserings-vraagstukken en -implementaties begeleiden (+171 fte). Uitbesteding van functioneel beheer dempt de groei, ook onder schaal 10.

Communicatie is bijna verdubbeld – de rest van de organisatie doet 2x zoveel beroep op communicatiediensten in verhouding tot hun bestedingen. Drijvers zijn meer participatie en intensievere informatievoorziening. Dit leidt tot 127 fte meer groei dan verwacht. De vraag is groter dan waaraan de directie kan voldoen. Professionals worden vaker ingezet voor taken die vroeger medewerkers "erbij" deden.

Personeel & Organisatie is gegroeid in lijn met de 34% groei van het interne personeelsbestand. Tientallen lagere schalen in administratieve functies zijn verdwenen.

Financiën en inkoop: De extra groei van 48 fte hangt samen met professionalisering van financieel advies en het inkoopstelsel. Administratieve rollen in lagere schalen zijn afgenomen (111 ftes minder dan verwacht). De directie is per saldo 63 fte kleiner dan verwacht.

Openbare orde en veiligheid is bijna verdubbeld. Ruim de helft hiervan wordt verklaard door 19% hogere uitgaven en minder inhuur. De extra groei (38) houdt verband met deels Rijksgefinancierde activiteiten ter voorkoming van criminaliteit – en in mindere met privacy en eigen bedrijfsvoering.

De overige onderdelen van het cluster zijn beperkt gegroeid in de hoge schalen, en daarom niet verder onderzocht. In de bijlagen is het totaaloverzicht van de directies per cluster opgenomen.

Uitgebreidere duiding per onderzochte directie in de bijlage; bezetting, groei en ontwikkeling inhuur en diensten voor alle directies in bijlage, ook voor schalen 9 en lager

Samenvatting

Analyse op hoofdlijnen

Details per directie

- Cluster Ruimte en Economie
- Cluster Sociaal
- Cluster Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening
- Cluster Digitalisering, Innovatie en Informatie
- Cluster Bedrijfsvoering
- Cluster Bestuur en Organisatie
- Overig

Methode en definities

Samenvatting

Analyse op hoofdlijnen

Details per directie

Cluster *Ruimte en Economie*

Cluster Sociaal

Cluster Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening

Cluster Digitalisering, Innovatie en Informatie

Cluster Bedrijfsvoering

Cluster Bestuur en Organisatie

Overig

Methode en definities

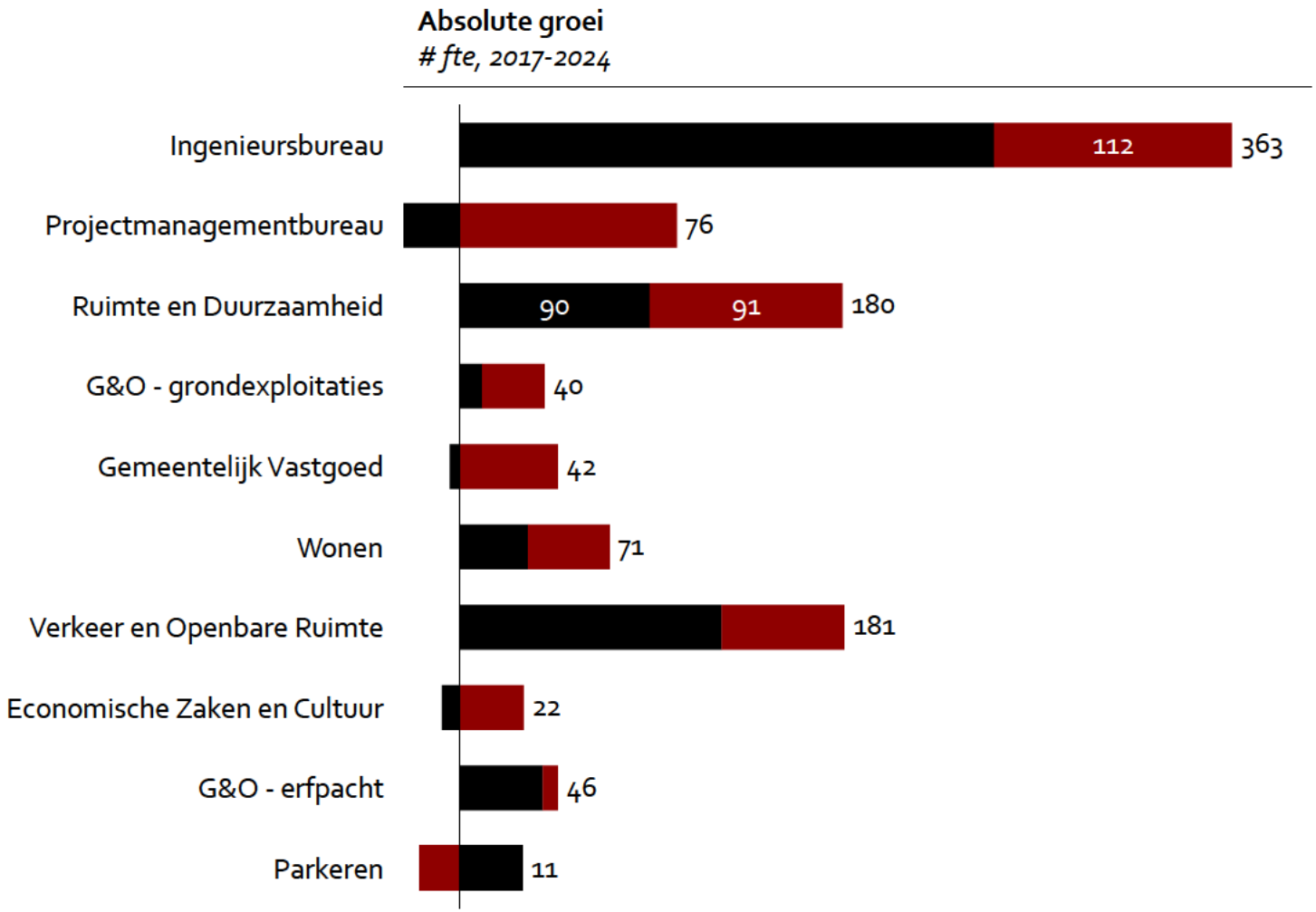
Cluster *Ruimte en Economie*

+1.050 fte totale groei in schalen 10 en hoger, een groei van 60%

Schalen 10 en hoger

"Verwachte" groei

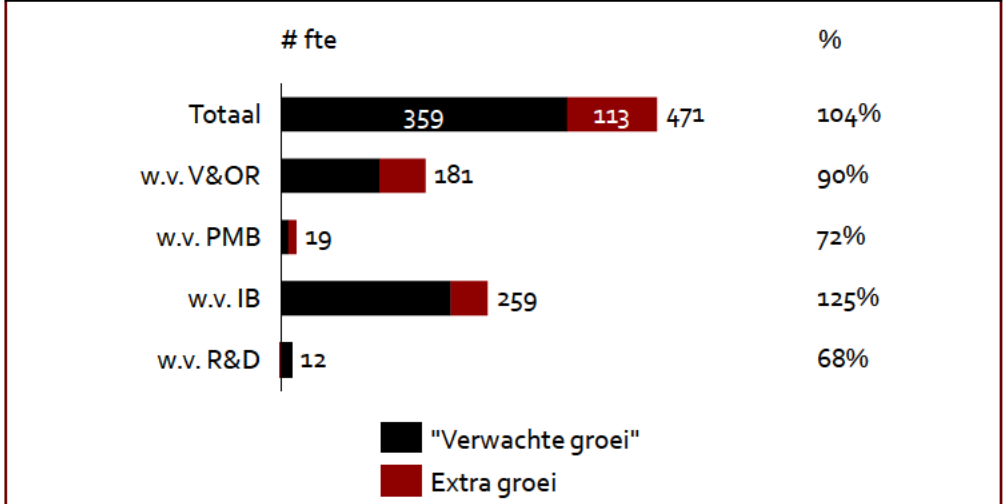
Overige groei



Duiding groei *Openbare Ruimte en Infrastructuur*

Toerekening fte directies aan Openbare Ruimte en Infrastructuur met onzekerheidsmarge

Groei schalen 10 en hoger (2017 - 2024)



Omvang personeel 2024

- Er werkten in 2024 ca. 1230 interne fte aan de aanleg, het onderhoud en beheer van de assets in de openbare ruimte. Dit gaat om wegen, groen, kades, bruggen, tunnels, verkeerslichten, verlichting, verkeers-informatiesystemen, etc. Er werkten ca. 780 in schalen 10 en hoger.
- Dit is excl. het personeel dat werkt aan het dagelijks beheer, kleine reparaties en straatreiniging, dat doet de directie Stadswerken in cluster Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening
- De fte werken in 4 directies:
  - Verkeer en Openbare Ruimte (V&OR) (492 fte / 383 hogere schalen): voor planvorming van aanleg, vervanging en onderhoud, opdrachtgeverschap en beleid voor verkeer en assets.
  - Ingenieursbureau (IB) (653 / 467): voor het vertalen van ontwerpen naar en het begeleiden van aanbesteding en uitvoering.
  - Projectmanagementbureau (PMB) (52 / 46): voor het projectmanagement in de uitvoering, incl. afstemming met alle stakeholders binnen en buiten de gemeente.
  - Ruimte en Duurzaamheid (R&D) (36 / 29): ruimtelijke planvorming

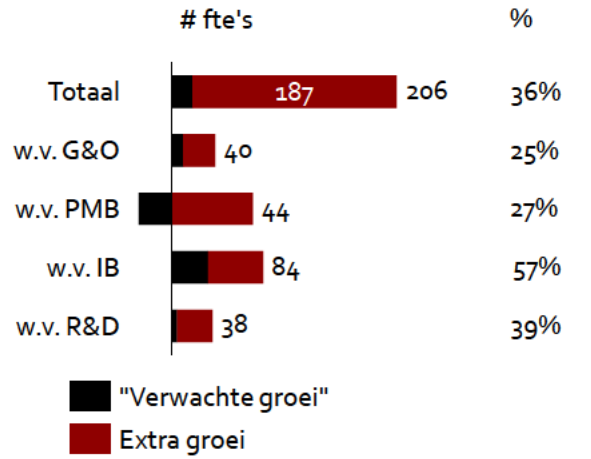
Groei van personeel 2017-2024

- Er is een toename van 65% aan uitgaven aan het domein sinds 2017 (exploitatie + kasstromen van investeringen). Dit is gedaald sinds de piek in 2022 toen de uitgaven meer dan verdubbeld waren. Dit drijft de "verwachte" groei van 501 fte (359 hoge en 143 lage schalen. De laatste zijn met name in het Ingenieursbureau)
- Belangrijke drijvers hiervan zijn
  - Verdubbeling van investeringskasstromen (met een piek van 2,5x zo hoog in 2022)
  - Start van het programma Bruggen en Kades met 200 fte van IB op de piek
  - Een toename aan onderhoudswerkzaamheden, door technische noodzaak en doordat een deel van de assets vóór 2018 in de stadsdelen beheerd werd en achterstanden opgelopen had.
- Daarnaast een extra groei van ca. 113 hoge schalen (en 20 minder lage schalen)
  - Belangrijkste drijver is dat IB een aantal nieuwe taken heeft gekregen, waardoor er nu ca 110 fte meer werken dan in 2017:
    - Ca. 80 fte voor het onderhoud van de straatverlichting, verkeerslichten en -informatiesystemen. Deze taak werd in 2017 nog uitbesteed aan aannemers.
    - Ca. 20 fte voor de uitbreiding van de eerder nieuw ingerichte lead-buyer functie.
  - In V&OR zien we vooral een verschuiving van lagere naar hogere schalen door o.a. het toevoegen van opdrachtgevers en regisseurs uit de stadsdelen
- Er was een piek in de uitgaven in 2022. Door het teruglopen van het budget voor Stadsverbetering, zijn de uitgaven nu lager.
  - We zien dat met name de inzet van IB en PMB ook hoger was in de piekjaren. IB kende een verdubbeling in het piekjaar, in lijn met de uitgaven.
  - De bezetting van V&OR stijgt wel door na de piek in 2022, en is nu ook ca 65% hoger dan in 2017, in lijn met de uitgaven. De toevoegingen na de piek waren met name i.v.m. nieuwe taken en assets, zoals tunnelbeheer, laadinfra, water, het versterken van stadsregie door toegenomen drukte, demonstraties en evenementen in de stad en het vervangen van inhuur door vaste formatie.

Duiding groei *Grondexploitaties*

Toerekening fte's directies aan Grondexploitaties met onzekerheidsmarge

Groei schalen 10 en hoger (2017 - 2024)



Omvang personeel 2024

- Er werkten in 2024 984 interne fte's aan grondexploitaties, w.v. 776 in hogere schalen.
- De fte's werken in 4 directies:
  - Grond en Ontwikkeling (G&O) (260 fte's /wv. 199 hogere schalen) : voor planvorming, portfoliomanagement en begeleiden besluitvormingsproces.
  - Ruimte en Duurzaamheid (R&D) (166 / 133) : ontwerpen en fysieke planvorming.
  - Ingenieursbureau (IB) (324 / 232) : voor het vertalen van ontwerpen naar en het begeleiden van aanbesteding en uitvoering.
  - Projectmanagementbureau (PMB) (235 / 212): voor het projectmanagement in de uitvoering, incl. de afstemming met stakeholders in en buiten de gemeente.

Groei van personeel 2017-2024

- De toename is ca. 270 fte's sinds 2017, waarvan 206 fte's in hogere schalen.

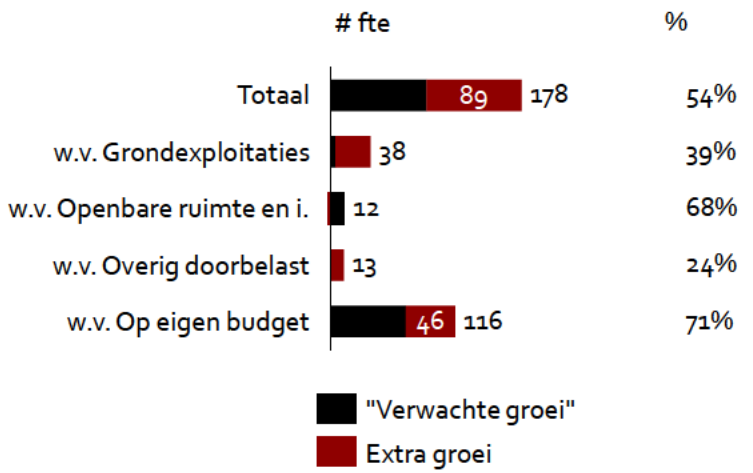
- De groei wordt grotendeels als opvallend gezien, omdat de uitgaven binnen de grondexploitaties in 2017 en 2024 min of meer gelijk zijn.
- Omdat grondexploitaties langdurig lopen, soms wel tot 20 jaar, en heel verschillend van aard zijn, vallen inspanningen van personeel en uitgaven niet gelijk in de tijd. Sommige werkzaamheden vinden in een vroeg stadium plaats, waarop de uitgaven na enkele jaren volgen. De stijging van uitgaven aan personeel, inhuur en diensten tot en met 2020 loopt parallel met het vergroten van de actieve grondportefeuilles. In 2017 telden de actieve grondexploitaties op tot 30000 woningen en ca. 1 miljoen m² commercieel vastgoed, in 2021 was dat ongeveer het dubbele. Daarna is de omvang ongeveer gelijk gebleven en zijn de kosten aan personeel, inhuur en diensten ook afgenomen, maar wel op een niveau 30% boven dat van 2017.
- Deze 30% groei is zowel in G&O als in de doorbelastingen vanuit PMB, IB en R&D ongeveer gelijk. De doorbelastingen kunnen zowel intern als ingehuurd personeel betreffen. De groei in interne fte's is voor IB met 57% hoger, als gevolg van inbesteding.
- De organisatie verklaart de 30% meer inzet door:
  - De grotere actieve portefeuille, waardoor er voorbereidende werkzaamheden worden verricht die in latere jaren ook tot een hoger uitgavenniveau moeten leiden. Het Meerjarenperspectief Grondexploitaties gaat tot 2029 uit van een 5% hoger uitgavenniveau dan in 2024, dus er wordt verondersteld dat dit pas in 2030 en verder tot uitgaven zal leiden. De marktomstandigheden en de beschikbaarheid van uitvoerend personeel – intern en bij aannemerijen – zullen mede bepalen of de grotere portefeuille ook leidt tot meer gronduitgiftes.
  - Een grotere complexiteit in projecten, omdat een groter aandeel van de projecten transformatiegebieden zijn. Deze zijn complexer, zowel in de planvorming, het ingenieurswerk en het projectmanagement omdat de grond al in gebruik is en fysieke inpassing en afstemming met stakeholders moeilijker is.
  - Het grote aantal beleidskaders waaraan de grondexploitaties moeten voldoen (ca. 116). Het is niet goed aan te geven of dit tot veel meer werk leidt dan in 2017. Ook wordt er aangegeven dat beleidskaders ook werk voorkomen, doordat op voorhand helder is welke keuzes er gemaakt kunnen worden.

Welk deel van de stijging in personeel, inhuur en diensten met welke ontwikkeling samenhangt is niet aan te geven.

Duiding groei directie *Ruimte en Duurzaamheid*

Toerekening ftes directie aan deeltaken met onzekerheidsmarge

Groei schalen 10 en hoger (2017 - 2024)



Omvang personeel directie 2024

De directie werkt aan

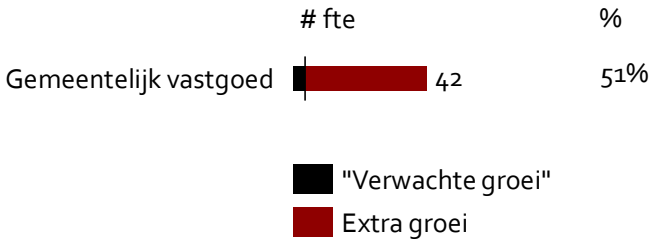
- Doorbelaste activiteiten op opdracht van andere directies
  - Grondexploitaties (166 wv. 133 hogere schalen): voor het ontwerpen en de fysieke planvorming. Zie pagina *grondexploitaties* voor toelichting
  - Openbare ruimte en infrastructuur (36 fte w.v. 29 hogere schalen): voor ruimtelijke planvorming Zie pagina *openbare ruimte en infrastructuur* voor toelichting
  - Overig: 81 fte waarvan 65 hoge schalen. Dit zijn ruimtelijke planvormings- projecten, met name op opdracht van stadsdelen.
- Activiteiten op eigen budget, op het gebied van
  - De omgevingsvisie (planvorming op langere termijn en op stedelijk of regionaal niveau
  - Ruimtelijk beleid
  - Duurzaamheid

Groei van personeel 2017-2024

- Grondexploitaties en openbare ruimte en infrastructuur: zie vorige bladzijden
- Doorbelaste activiteiten voor stadsdelen
  - Hier is enkele fte extra groei zichtbaar, doordat de activiteiten groeien met 25%, wat meer als dan de uitgaven van de stadsdelen als geheel.
  - Toegenomen juridische inzet i.v.m. Omgevingswet en toename gebiedsteams die ontwerpen voor de stadsdelen.
- Activiteiten op eigen budget
  - Het eigen budget is in de periode 2017-2024 met 38% toegenomen, wat de verwachte groei verklaart
  - Daarbovenop is er nog groei in fte, gedreven door extra inzet voor duurzaamheid (totale fte groei van 56 naar 111) en strategie (fte groei van 78 naar 119). Hier zijn relatief meer mensen toegevoegd dan op basis van de uitgaven verwacht.

Duiding groei directie *Gemeentelijk Vastgoed*

Groei schalen 10 en hoger (2017 - 2024)



De groei en verschuiving naar hogere schalen hangen samen met de professionalisering en de groei van de opgave en rol van Gemeentelijk Vastgoed:

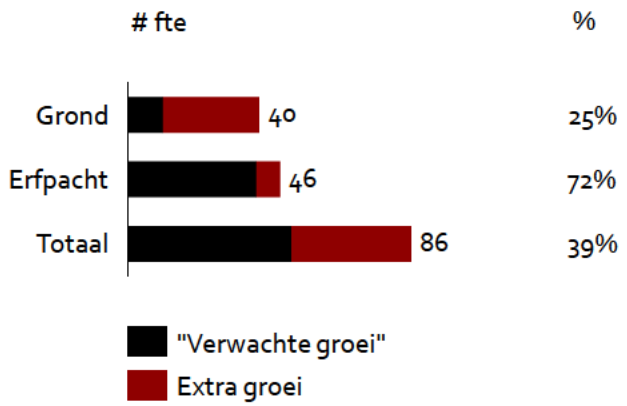
- De personeelsinzet stijgt vooral voor het voorbereiden van bestuurlijk besloten projecten en programma's, waaronder de verduurzaming van panden en het transitieplan werven.
- De ambitie is verhoogd: het doel is niet alleen het vastgoed te beheren, maar ook strategisch in te zetten. Dat betekent bijvoorbeeld inzetten op multifunctioneel gebruik. Dit vraagt extra personeelsinzet.
- Door de groei van de stad groeit ook de portefeuille van gemeentelijk vastgoed de komende jaren, voor maatschappelijke voorzieningen met 20.000 m² per jaar.
- Verschuiving van functieschalen door professionalisering: in de periode voor de reorganisatie van 2021 waren er meer uitvoerende functies, inmiddels zijn deze uitbesteed of zijn taken van vastgoed tactisch/strategischer van aard geworden.

De personeelskosten nemen harder toe dan de uitgaven om twee redenen: Niet alle investeringen waaraan Gemeentelijk Vastgoed werkt vallen onder de uitgaven van de directie, maar deze zijn verdeeld over drie domeinen en verschillende directies. Daarnaast leidt inzet van personeel nu, pas op een later moment tot uitgaven. De investeringen waaraan gewerkt wordt, zijn wel ingepast in de gemeentelijk investeringsruimte. De prognose is dat de directie verder groeit na 2024 (t/m 2030) door verdere groei van de omvang en complexiteit van de opgave.

Duiding groei directie *Grond en Ontwikkeling*

Toerekening ftes directie aan deeltaken met onzekerheidsmarge

Groei schalen 10 en hoger (2017 - 2024)



Omvang personeel directie 2024

De directie valt uiteen in werk aan:

- Grondexploitaties. In 2024 ca. 260 wv. 199 hogere schalen. De directie is één van de directie waarvan personeel aan grondexploitaties werkt. De ontwikkelingen staan toegelicht op de pagina over *grondexploitaties*
- Erfpacht: Beheer en uitgifte van erfpachtcontracten. Ca. interne 182 fte werken in 2024 aan erfpacht, waarvan 111 in schalen 10 en hoger

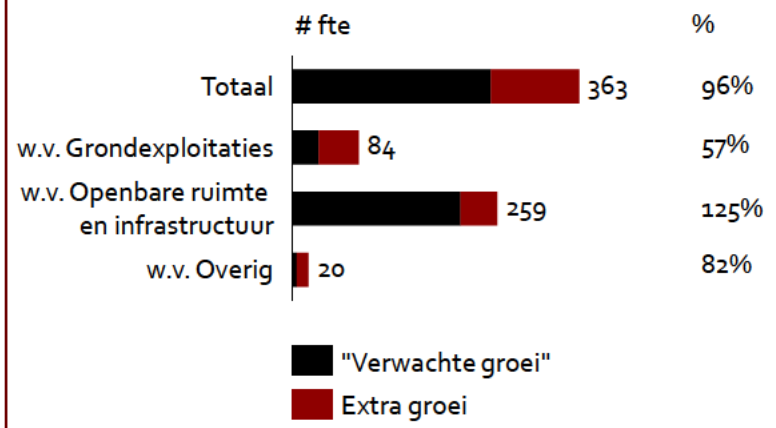
Groei van personeel 2017-2024

- Grondexploitaties: zie vorige bladzijden
- Erfpacht
  - Het personeel is met 71 fte toegenomen sinds 2017, waarvan 46 in hogere schalen.
  - Dit is minder dan verwacht, want er is veel werklast bijgekomen
    - De overstap naar eeuwigdurende erfpachtregeling is na 2017 gestart, en leidde in 2024 nog tot 15000 aanvragen tot contractherzieningen. Er was in piek in 2021 met 24000 aanvragen. We zien naast de toename in interne ftes ook een inhuurpiek in 2021, meer dan 1,5x zo hoog als in 2024 en 2x zo hoog als in 2017.
    - Ook de normale erfpachtcontractherzieningen zijn verdubbeld naar ruim 1500 per jaar. Dit zal naar de komende jaren toenemen, omdat contracten van naoorlogse bouw in grotere aantallen aan het einde van de looptijd komen. Dit werk moet plaatsvinden en een contractherziening leidt tot verhoogde erfpachtinkomsten door de indexatie.
  - De extra groei van 7 fte komt doordat er een kleine verschuiving vanuit de lage schalen heeft plaatsgevonden, waar de groei lager dan verwacht is.

Duiding groei directie *Ingenieursbureau*

Toerekening ftes directie aan deeltaken met onzekerheidsmarge

Groei schalen 10 en hoger (2017 - 2024)



Omvang personeel directie 2024

- Grondexploitaties (324 fte wv. 232 hogere schalen) voor het vertalen van ontwerpen naar en het begeleiden van aanbesteding en uitvoering. Zie pagina *grondexploitaties* voor toelichting
- Openbare ruimte en infrastructuur het vertalen van ontwerpen naar en het begeleiden van aanbesteding en uitvoering (653 fte w.v. 467 hogere schalen): Zie pagina *openbare ruimte en infrastructuur* voor toelichting
- Overig: 63 fte waarvan 45 hoge schalen

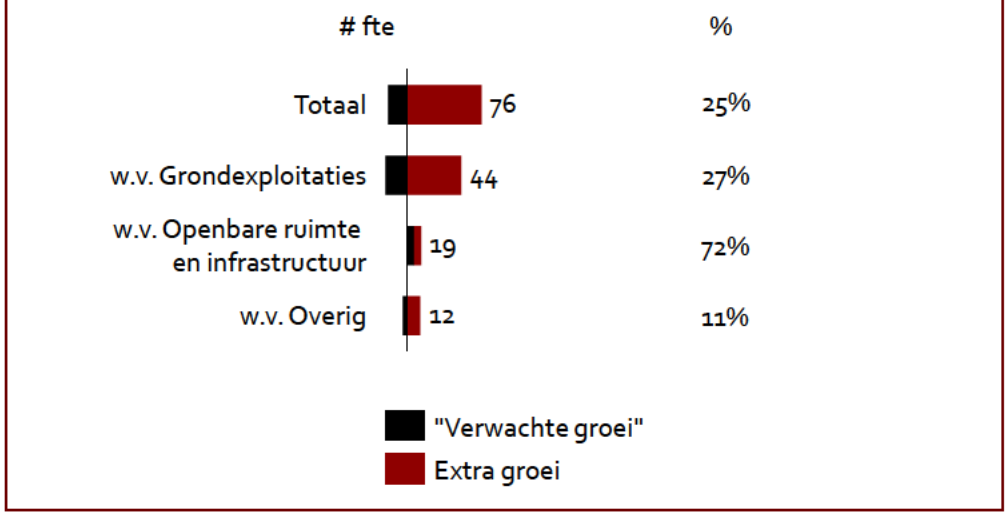
Groei van personeel 2017-2024

- Grondexploitaties en openbare ruimte en infrastructuur: zie vorige bladzijden
- Overige werkzaamheden. Hier treedt ook nog meer groei op dan verwacht, omdat er nauwelijks werkzaamheden voor andere directies gedaan werden in 2017. Werk in 2024 vindt o.a. plaats voor de directie UIE t.b.v. de energietransitie, Sport en Bos en stadsdelen. Het betreft kleine aantallen ftes.

Duiding groei directie *Projectmanagementbureau*

Toerekening ftes directie aan deeltaken met onzekerheidsmarge

Groei schalen 10 en hoger (2017 - 2024)



Omvang personeel directie 2024

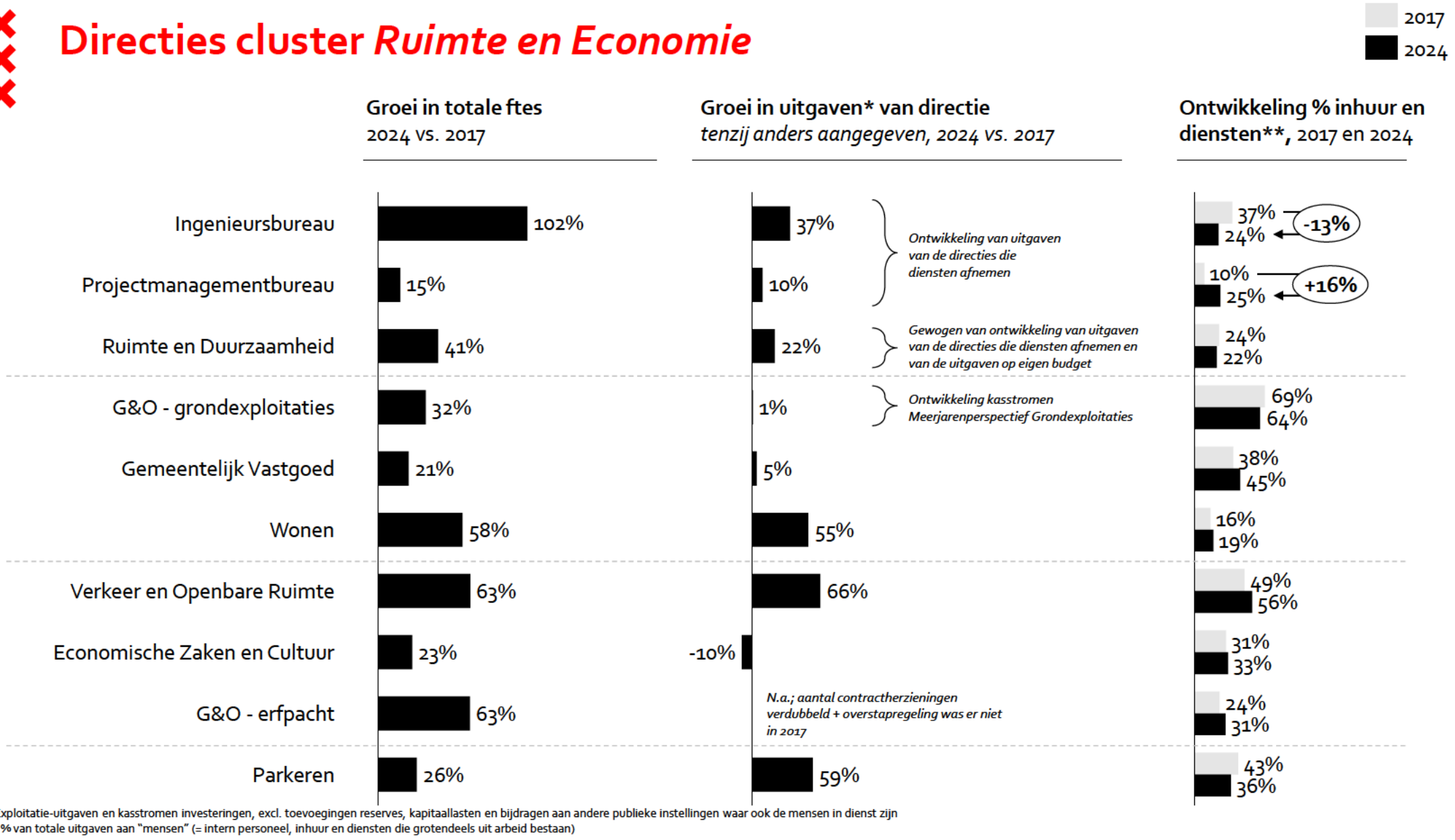
De directie werkt aan

- Grondexploitaties (235 wv. 212 hogere schalen) : voor het projectmanagement in de uitvoering, incl. de afstemming met alle stakeholders binnen en buiten de gemeente. Zie pagina *grondexploitaties* voor toelichting
- Openbare ruimte en infrastructuur (52 fte w.v. 46 hogere schalen): voor het projectmanagement in de uitvoering, incl. de afstemming met alle stakeholders binnen en buiten de gemeente. Zie pagina *openbare ruimte en infrastructuur* voor toelichting
- Overig: 136 fte waarvan 122 hoge schalen. Dit zijn van allerlei projecten op verzoek van veel verschillende directies, juist ook buiten het fysieke domein.

Groei van personeel 2017-2024

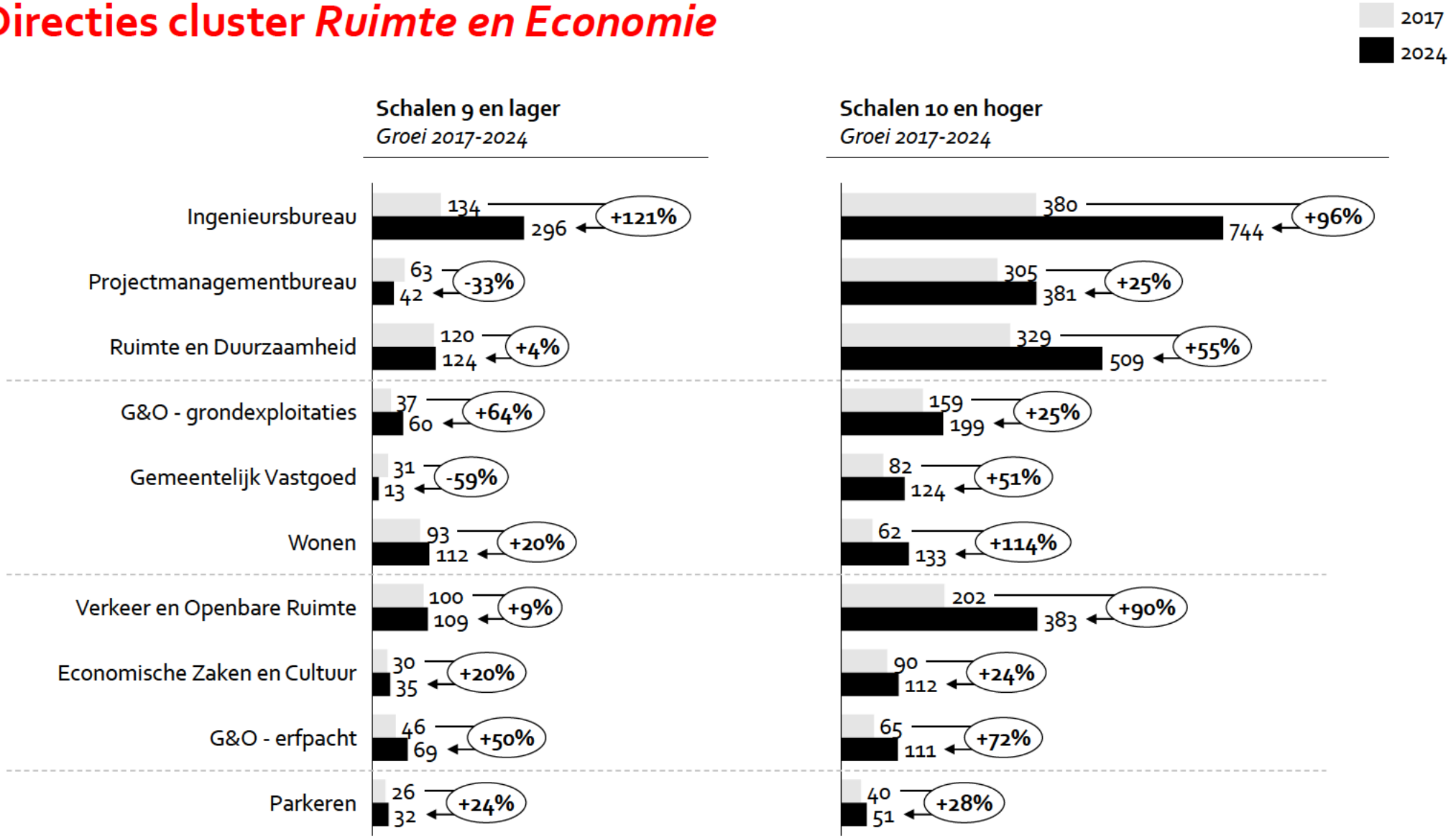
- Grondexploitaties en openbare ruimte en infrastructuur: zie vorige bladzijden
- Overige werkzaamheden. De groei is klein en ongeveer in lijn met de uitgavenontwikkelingen van de afnemende directies.
- Ondanks de groei van de externe flexibele schil van 10% naar 25% van de totale inzet, kan PMB niet aan de vraag vanuit de lijndirecties voldoen

Directies cluster *Ruimte en Economie*



* Exploitatie-uitgaven en kasstromen investeringen, excl. toevoegingen reserves, kapitaallasten en bijdragen aan andere publieke instellingen waar ook de mensen in dienst zijn
** % van totale uitgaven aan "mensen" (= intern personeel, inhuur en diensten die grotendeels uit arbeid bestaan)

Directies cluster *Ruimte en Economie*



Samenvatting

Analyse op hoofdlijnen

Details per directie

Cluster Ruimte en Economie

Cluster Sociaal

Cluster Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening

Cluster Digitalisering, Innovatie en Informatie

Cluster Bedrijfsvoering

Cluster Bestuur en Organisatie

Overig

Methode en definities

Cluster *Sociaal*

+611 fte totale groei in schalen 10 en hoger, een groei van 53%

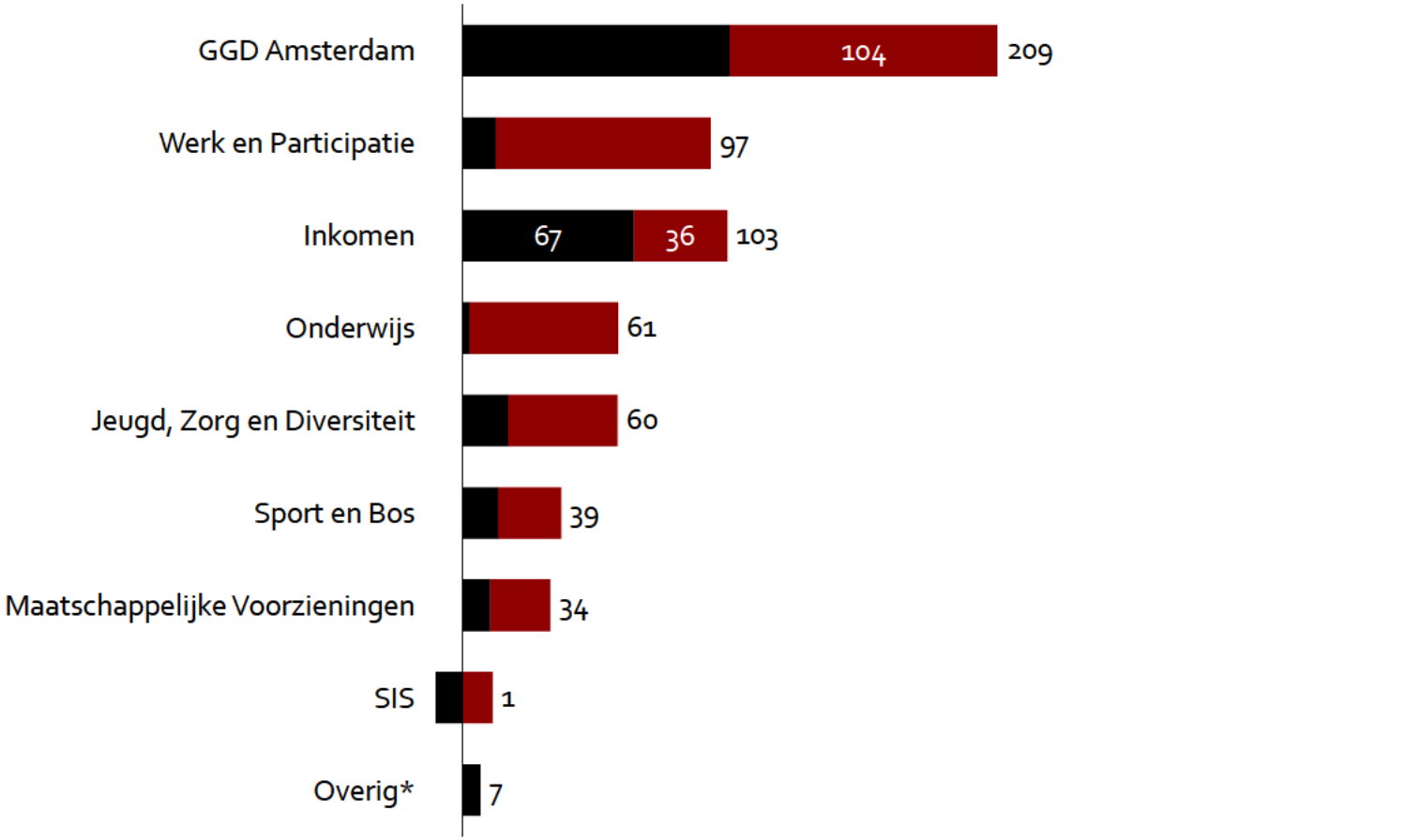
Schalen 10 en hoger

"Verwachte" groei

Overige groei

Absolute groei

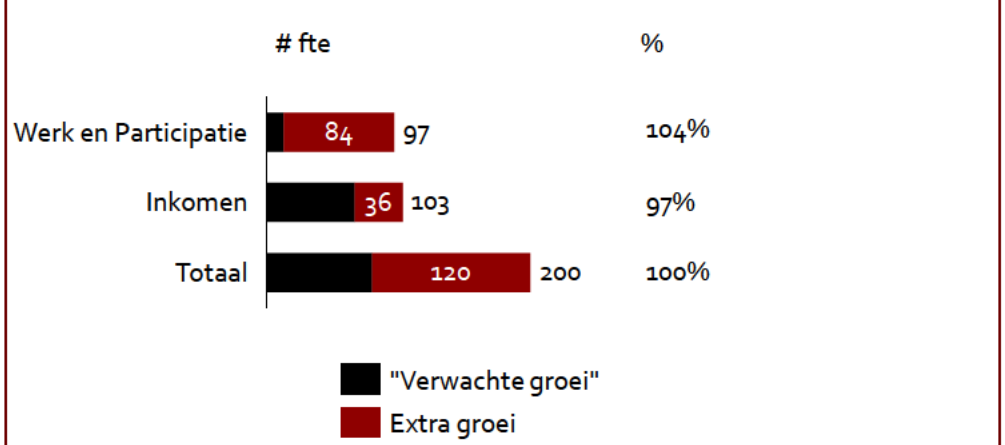
 # fte, 2017-2024



* Staf stedelijk directeur

Duiding groei directies *Werk en Participatie* en *Inkomen*

Groei schalen 10 en hoger (2017 - 2024)



Duiding verwachte groei : De uitgaven zijn gestegen door extra armoederegelingen/voorzieningen. Daarnaast was er een verschuiving van personeel van de directie Werk en participatie naar de directie Inkomen.

Duiding extra groei hoge schalen: deze is in totaal 120 fte (84 + 36). De groei in hogere schalen komt deels door de groei van de algehele formatie en deels door een hogere waardering van taken.

In de periode 2017-2024 is het aantal uitkeringen met ca. 16% gedaald van 42.197 naar 35.200 (jaargemiddelde). In verhouding zou dat een daling van ongeveer 120 fte betekenen. De algehele formatie is echter feitelijk gegroeid. De groei hangt samen met bestuurlijke keuzes voor intensievere dienstverlening, en nieuwe (wettelijke) taken voor nieuwe doelgroepen (zoals de Wet Inburgering).

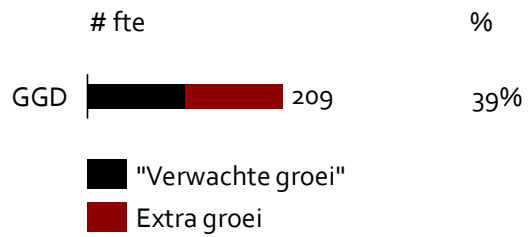
Niet alle groei in de hoge schalen is eenvoudig in fte uit te drukken omdat dit een verschuiving van taken betreft. Wel te onderscheiden zijn:

- Experts uitvoering (41 fte): specifieke inzet op klachtafhandeling, herstelwerkzaamheden, complex maatwerk en inzet op medewerkers die een schakel vormen tussen beleid en uitvoering, ook door externe partners. Deze functies zijn ontstaan om de klantbegeleiders te ontlasten zodat zij meer tijd overhouden voor het gesprek met de Amsterdammer.
- Extra inzet op secundair proces (onderhoud en ontwikkelen bedrijfsspecifieke IV-systemen, bedrijfsvoering, ondersteuning, innovatie, P&O) (27,5 fte)
- De afdeling Werk & Veiligheid is gegroeid in omvang (24 fte). Daarnaast zijn de taken van de klantbegeleiders zwaarder geworden waardoor er een herwaardering heeft plaatsgevonden naar een hogere schaal (42 fte). De groei en taakverzwaring hangt samen met het verbreden van de doelgroep en met de grotere regierol van de klantbegeleiders in de keten.

In 2025 is een pakket aan maatregelen genomen dat in 2029 moet leiden tot een besparing op de totale bezetting van ongeveer 100 fte. De komende tijd zal meer nodig zijn omdat het uitkeringsbudget dat de gemeente ontvangt vanuit het Rijk (BUIG-budget) fors in het nadeel van Amsterdam is bijgesteld.

Duiding groei directie *GGD*

Groei schalen 10 en hoger (2017 - 2024)



De opvallende groei in de hoge schalen binnen de GGD bestaat uit extra gemeentelijke taken die met intern personeel in hogere schalen worden uitgevoerd.

- De inzet op maatschappelijke gezondheidszorg is gegroeid met (50 fte). De GGD toetst wie in aanmerking komt voor (beschermd) wonen, deze taak is gegroeid. Daarnaast meer inzet van sociaal psychiatrisch verpleegkundigen door meer meldingen van onbegrepen gedrag.
- De screeningsfunctie van veilig thuis is gegroeid door toegenomen aantal meldingen en verzoeken om herscreening (20 fte).
- Groei van het centrum seksueel geweld, met de komst van de fysieke locatie en de verruiming van de openingstijden (10 fte).
- Uitbreiding van de advisering en inspectie op het gebied van hygiëne en infectiepreventie. Zoals Kinderdagverblijven, Tattooshops, etc. (17 fte)
- Uitbreiding van de infectieziektebestrijding (18 fte).

De GGD wordt ook voor een groot deel gefinancierd met Rijksmiddelen. Hieronder vallen o.a. de groei van medewerkers in de jeugdgezondheidszorg (57 fte, grotendeels met Rijksmiddelen gefinancierd), een deel van de groei bij veilig thuis en een uitbreiding van 14 fte voor gezonde leefomgeving, gefinancierd uit Rijksmiddelen (SPUK GALA).

Overigens heeft de GGD ook eigen bedrijfsvoeringsfuncties om in de specifieke behoeftes te kunnen voorzien. In de generieke functies betreft dit 56 fte, het merendeel in financiën, facilitair, inkoop en applicatiebeheer.

Duiding groei directie *Onderwijs*

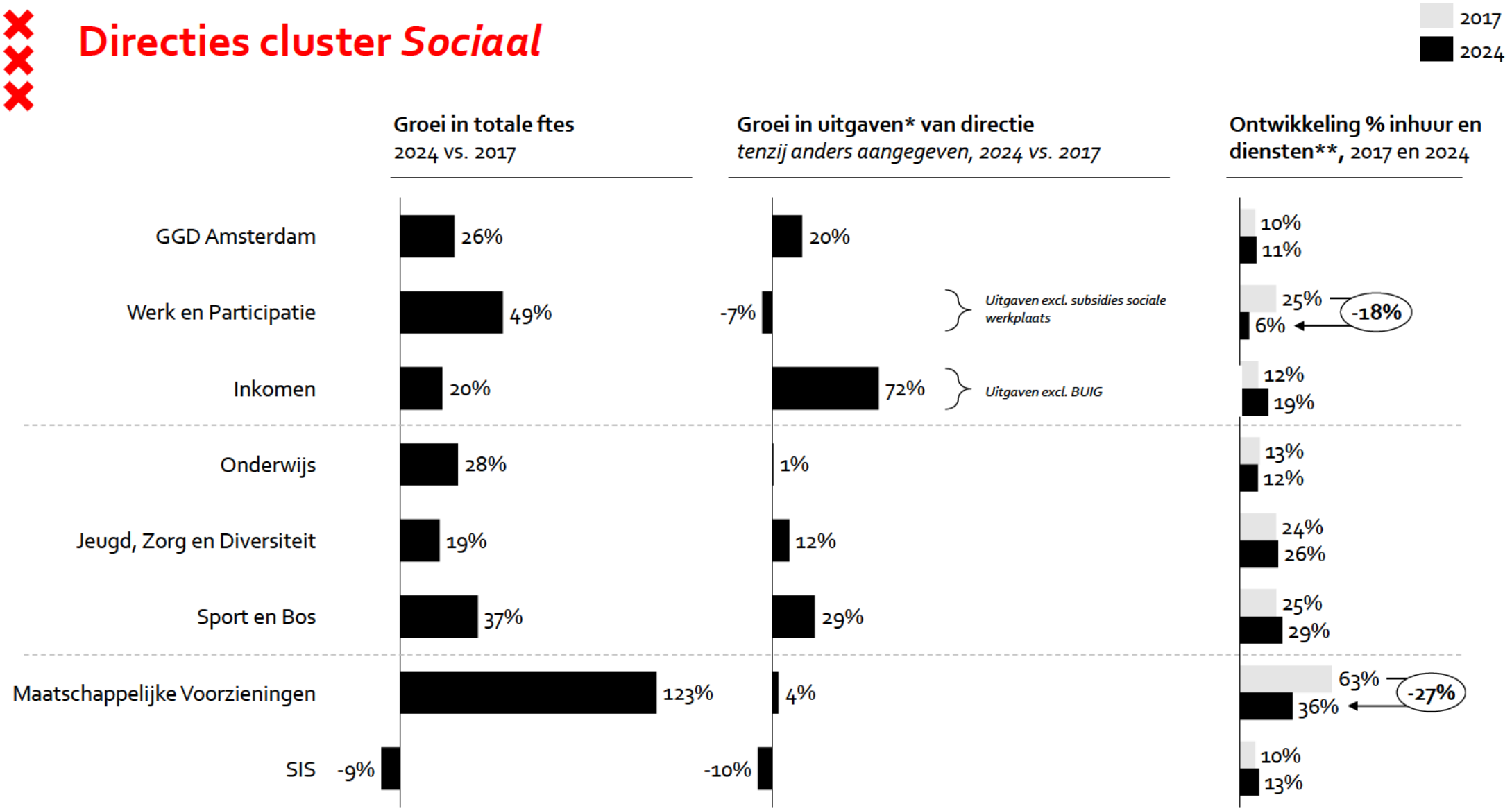
Groei schalen 10 en hoger (2017 - 2024)



De extra groei binnen de directie Onderwijs in schaal 10 en hoger bestaat uit 58 fte, voornamelijk op schaal 10.

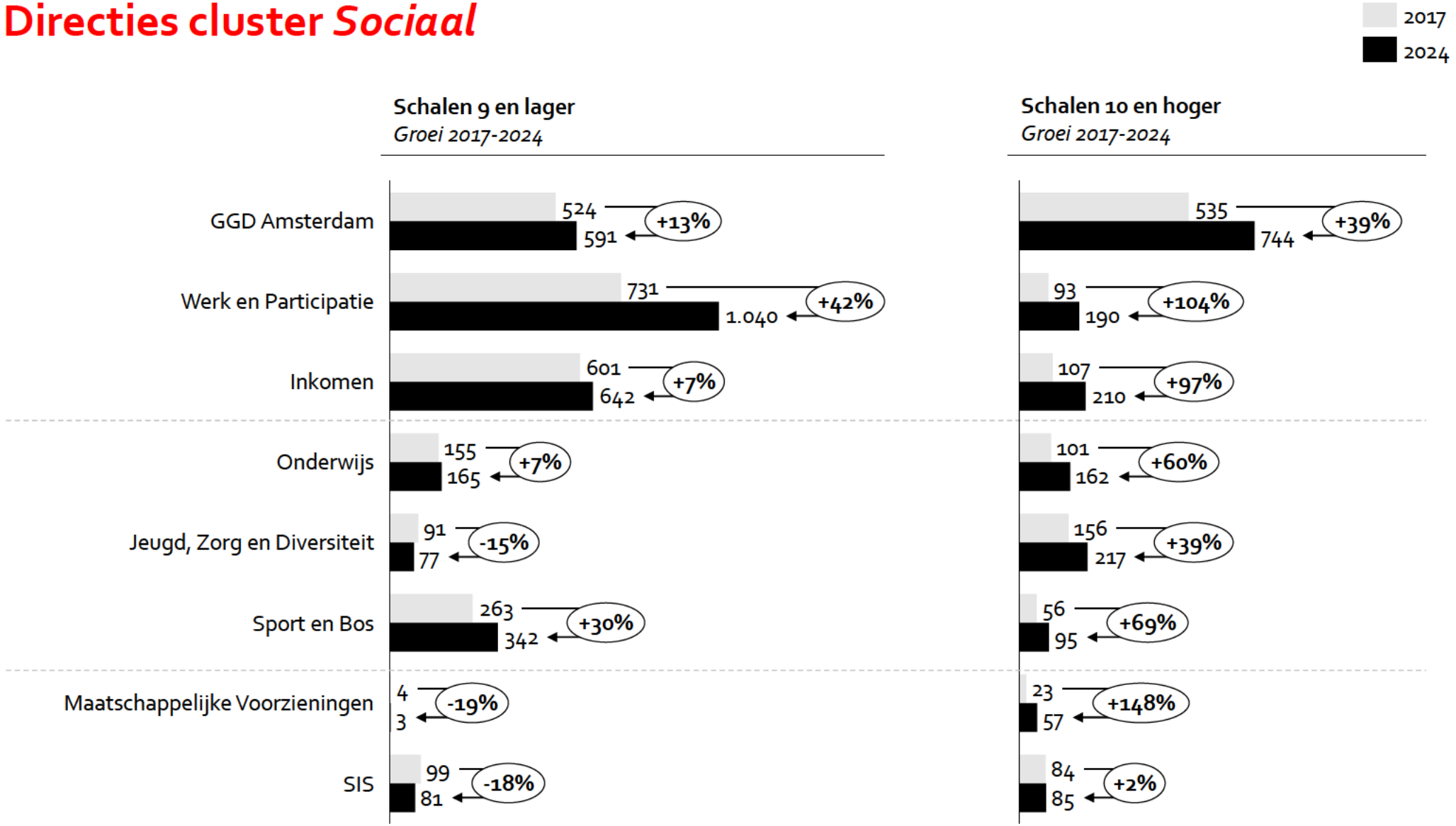
- Het grootste deel van de groei houdt verband met de uitbreiding van het Preventief Interventie Team (PIT) met 30 fte. Dit zijn o.a. orthopedagogen en coaches die op scholen werken met kinderen, school en ouders om kinderen met sterk externaliserend gedrag beter te laten functioneren.
- In de afdeling Leerplicht zijn in het team Kwaliteit en Informatie zittende medewerkers opnieuw ingeschaald van schaal 9 naar schaal 10. Daarnaast zijn extra medewerkers aangenomen vanwege extra SPUK middelen (10 fte).
- Extra beleidscapaciteit voor uitvoering van het coalitieakkoord (2 fte) de Jongeren Adviesraad (2 fte) en wijzigen subsidieproces (3 fte, tijdelijk).
- 7 fte medewerkers in Team VVE / Kinderopvang zijn opnieuw ingeschaald en van schaal 9 naar schaal 10 gegaan.
- Daarnaast diverse kleinere uitbreidingen voor o.a. schooltuinen en een programmacoördinator voor de gemeentebegroting.

Directies cluster *Sociaal*



* Exploitatie-uitgaven en kasstromen investeringen, excl. toevoegingen reserves, kapitaallasten en bijdragen aan andere publieke instellingen waar ook de mensen in dienst zijn
** % van totale uitgaven aan "mensen" (= intern personeel, inhuur en diensten die grotendeels uit arbeid bestaan)

Directies cluster *Sociaal*



Samenvatting

Analyse op hoofdlijnen

Details per directie

- Cluster Ruimte en Economie
- Cluster Sociaal
- **Cluster Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening**
- Cluster Digitalisering, Innovatie en Informatie
- Cluster Bedrijfsvoering
- Cluster Bestuur en Organisatie
- Overig
- Methode en definities

Cluster *Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening*

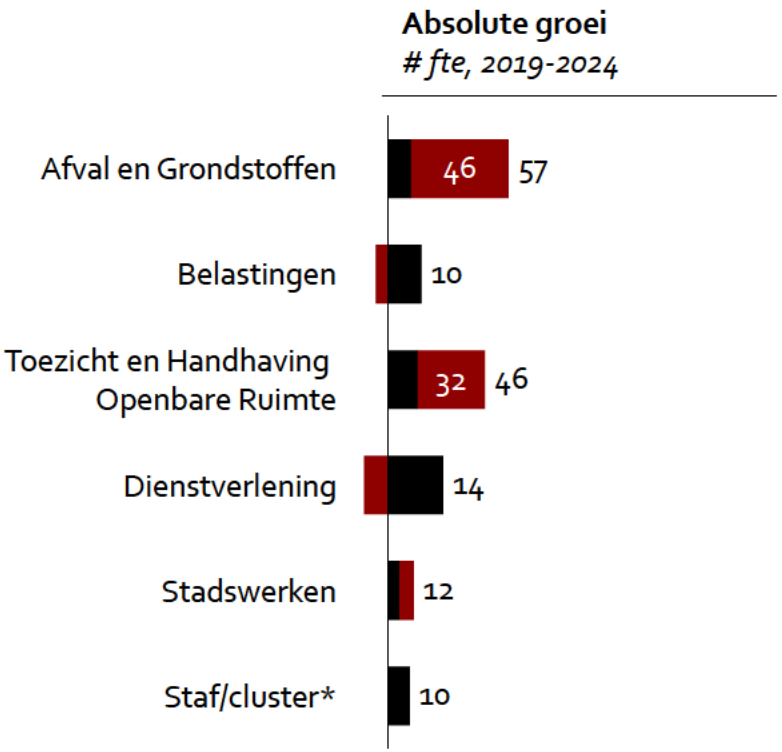
+584 fte totale groei in schalen 10 en hoger, een groei van 34%

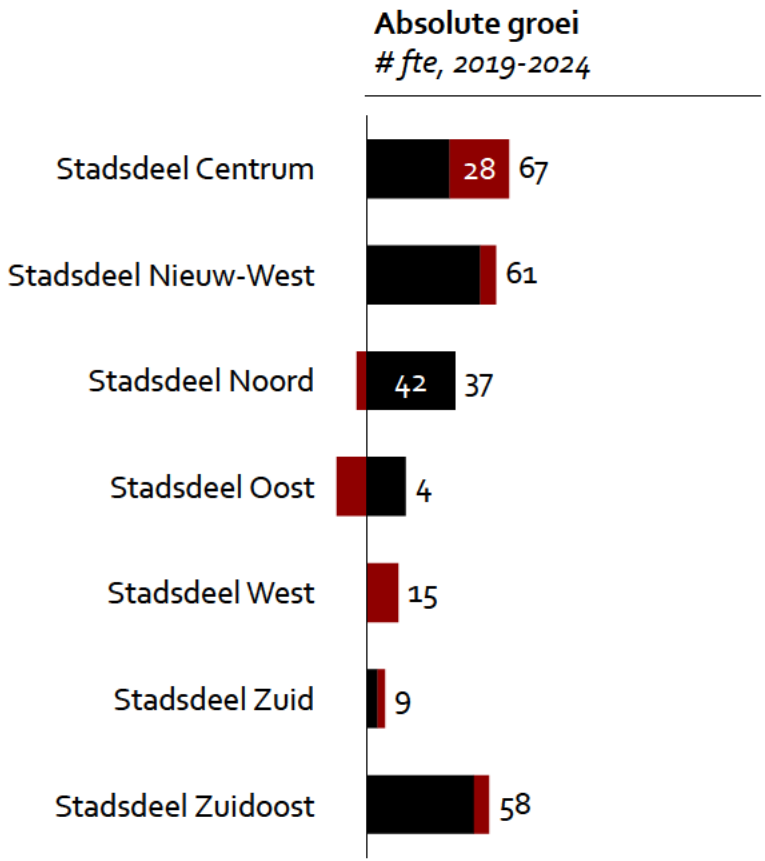
Schalen 10 en hoger

Grafieken: groei 2019-2024

"Verwachte" groei

Overige groei



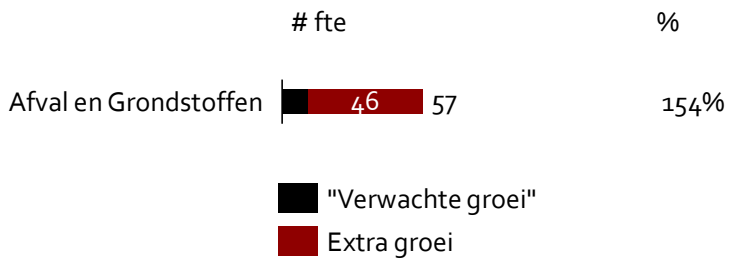


* Staf stedelijk directeur, inzet op masterplannen

Duiding groei directie *Afval en Grondstoffen*

Groei 2019-2024

Groei schalen 10 en hoger (2017 - 2024)



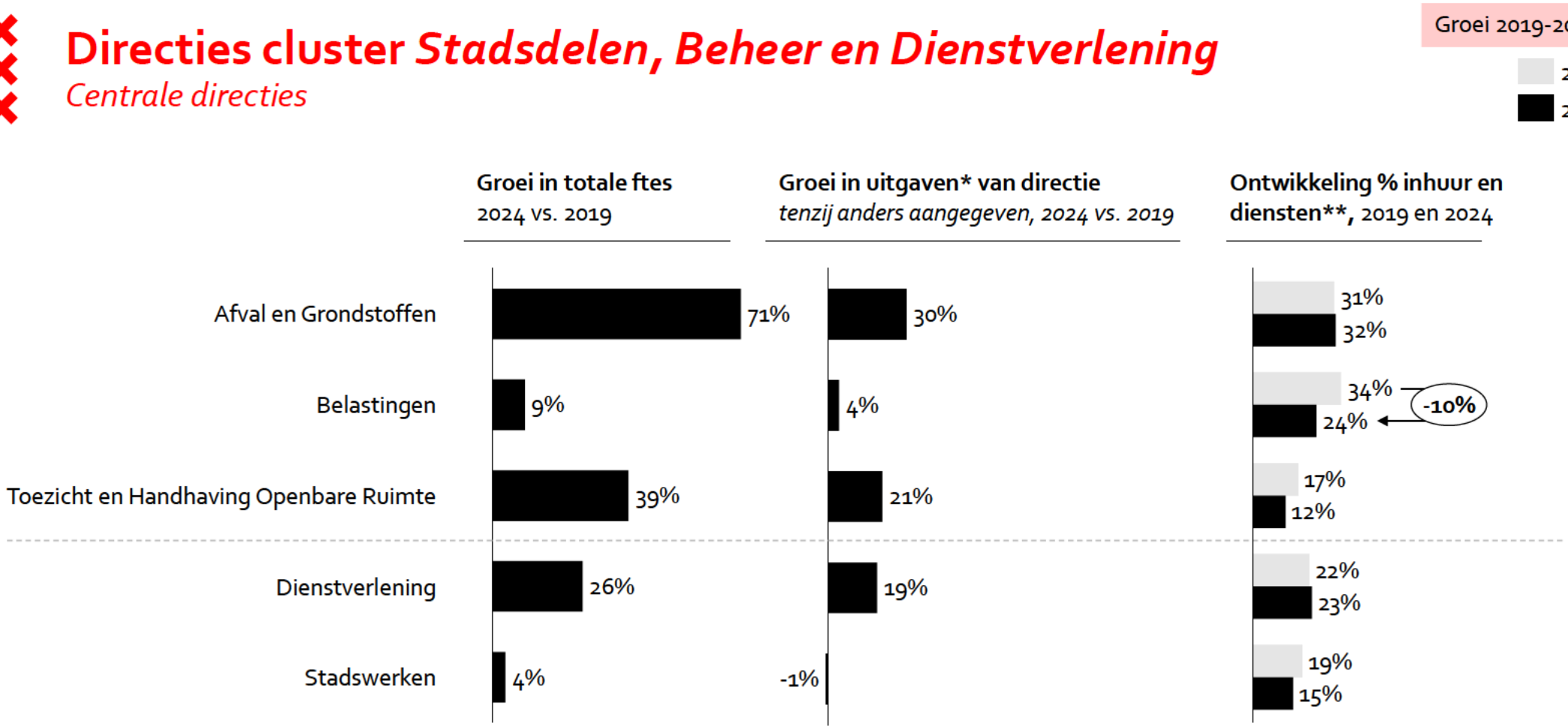
De opvallende groei in schaal 10 en hoger van 46 fte wordt veroorzaakt door extra groei op met name:

- Projecten, strategie en beleid: verschillende projecten zoals uitrol van GFT-aanbiedplekken, ondergronds afvalsysteem in de Sluisbuurt, transitie gemeentewerven, Aanpak bijplaatsingen bij containers, centrum aanpak, grof op afspraak, kartonaanpak, aanpak bedrijfsafval, projecten op circulair gebied.
- Team containerrealisatie: Zorgt dat containers en andere aanbiedplekken worden geplaatst en vervangen. Dit is gegroeid van enige medewerkers naar een volledig team, vanwege de grote vervangingsopgave en de wens om grof afvallocaties en de containers voor de hele stad te uniformeren.
- Programmamanagers en afvalplannen per stadsdeel ten behoeven van gebiedsgericht werken en verbeteren van de dienstverlening naar de stadsdelen.
- Meer data-ingenieurs, analisten en databeheerders om meer datagericht te kunnen werken.
- Versterking van de bedrijfsvoeringsfunctie. Enige jaren geleden stond Afval en grondstoffen onder verhoogd financieel toezicht. Naar aanleiding hiervan is de bedrijfsvoering versterkt en verbeterd.

Er zijn in dezelfde periode ook 188 fte personeel in schalen 9 en lager toegevoegd, wat meer dan 2x zoveel is dan verwacht op basis van de uitgaven.

Directies cluster *Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening*

Centrale directies

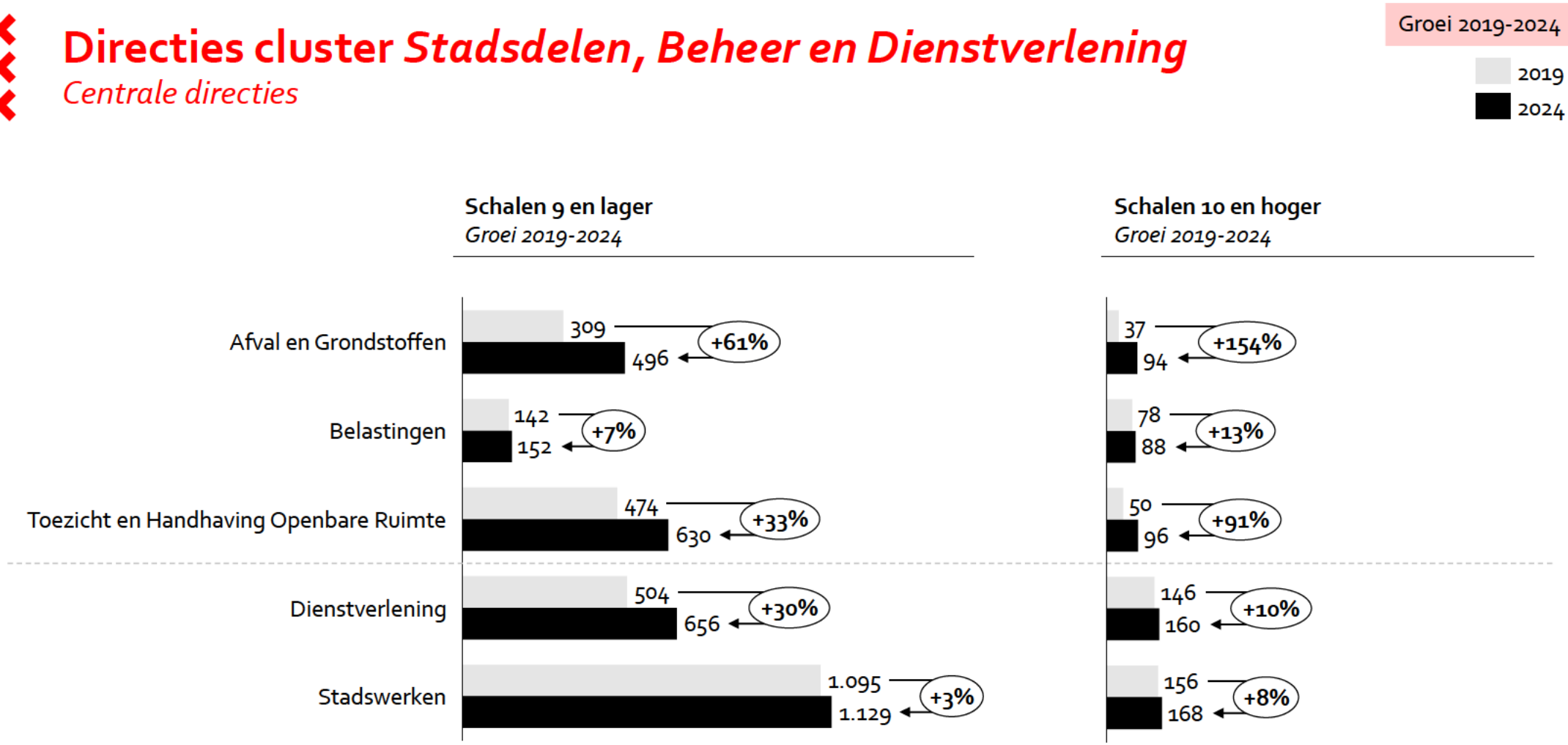


* Exploitatie-uitgaven en kasstromen investeringen, excl. toevoegingen reserves, kapitaallasten en bijdragen aan andere publieke instellingen waar ook de mensen in dienst zijn

** % van totale uitgaven aan "mensen" (= intern personeel, inhuur en diensten die grotendeels uit arbeid bestaan)

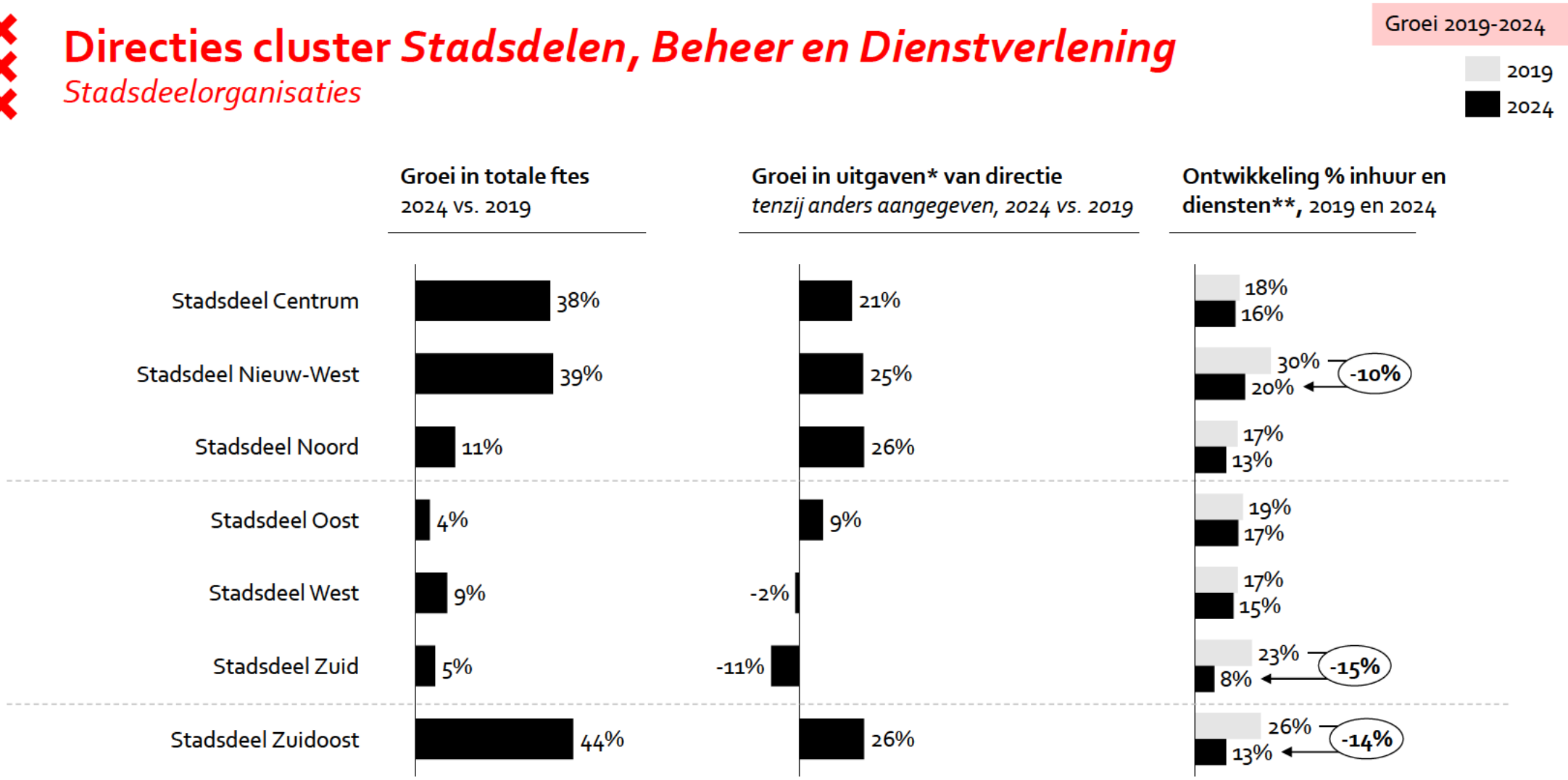
Directies cluster *Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening*

Centrale directies



Directies cluster *Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening*

Stadsdeelorganisaties

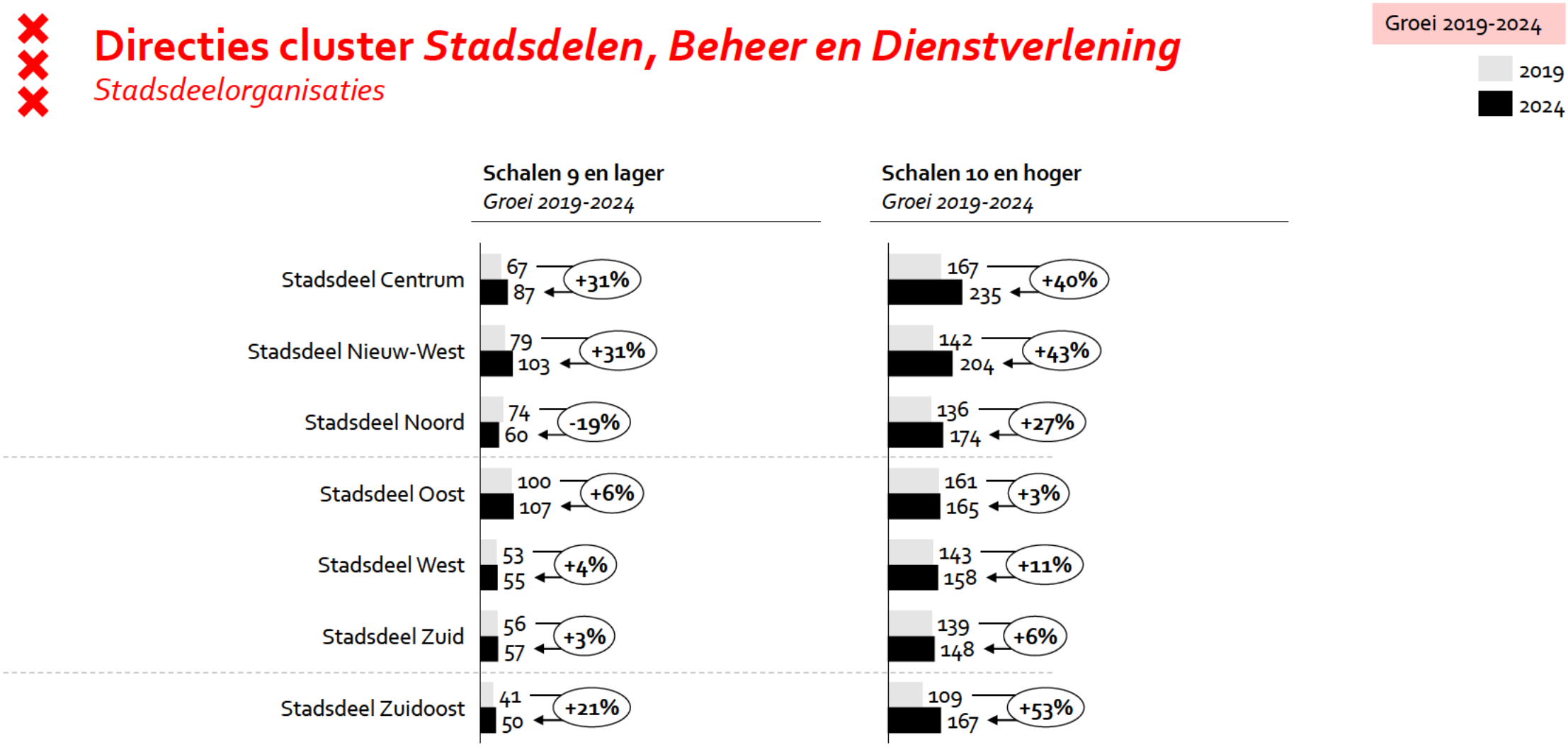


* Exploitatie-uitgaven en kasstromen investeringen, excl. toevoegingen reserves, kapitaallasten en bijdragen aan andere publieke instellingen waar ook de mensen in dienst zijn

** % van totale uitgaven aan "mensen" (= intern personeel, inhuur en diensten die grotendeels uit arbeid bestaan)

Directies cluster *Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening*

Stadsdeelorganisaties



Samenvatting

Analyse op hoofdlijnen

Details per directie

- Cluster Ruimte en Economie
- Cluster Sociaal
- Cluster Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening
- **Cluster Digitalisering, Innovatie en Informatie**
- Cluster Bedrijfsvoering
- Cluster Bestuur en Organisatie
- Overig
- Methode en definities

Cluster *Digitalisering, Innovatie en Informatie*

+539 fte totale groei in schalen 10 en hoger, een groei van 97%

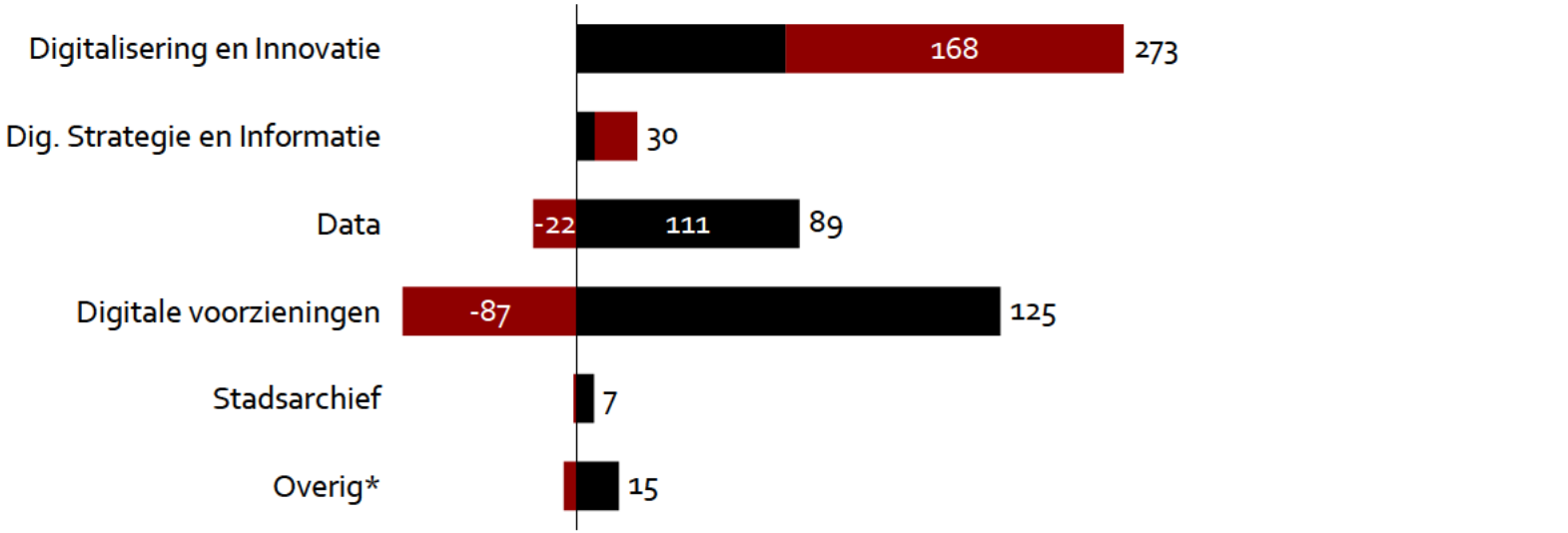
Schalen 10 en hoger

"Verwachte" groei

Overige groei

Absolute groei

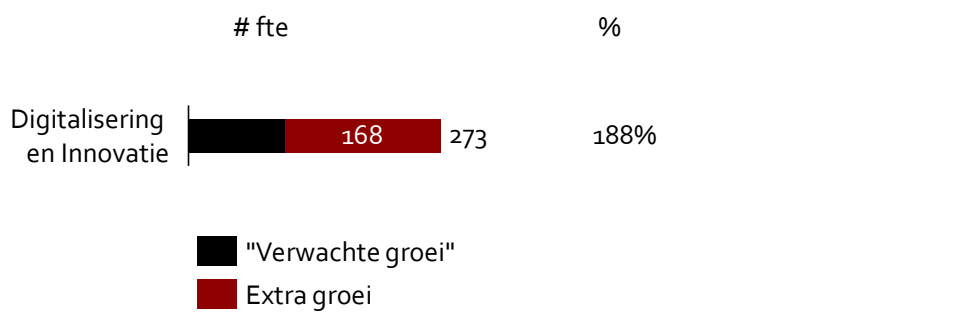
 # fte, 2017-2024



* Staf stedelijk directeur

Duiding groei directie *Digitalisering en Innovatie*

Groei schalen 10 en hoger (2017 - 2024)



Het aantal ftes is in schaal 10 en hoger is 168 hoger dan verwacht op basis van de budgetgroei in het hele IT- en digitaliseringsdomein (+52%) en een groter deel van de inzet met eigen personeel.
Er zijn 2 blokken aan te wijzen waar de groei heeft plaatsgevonden:

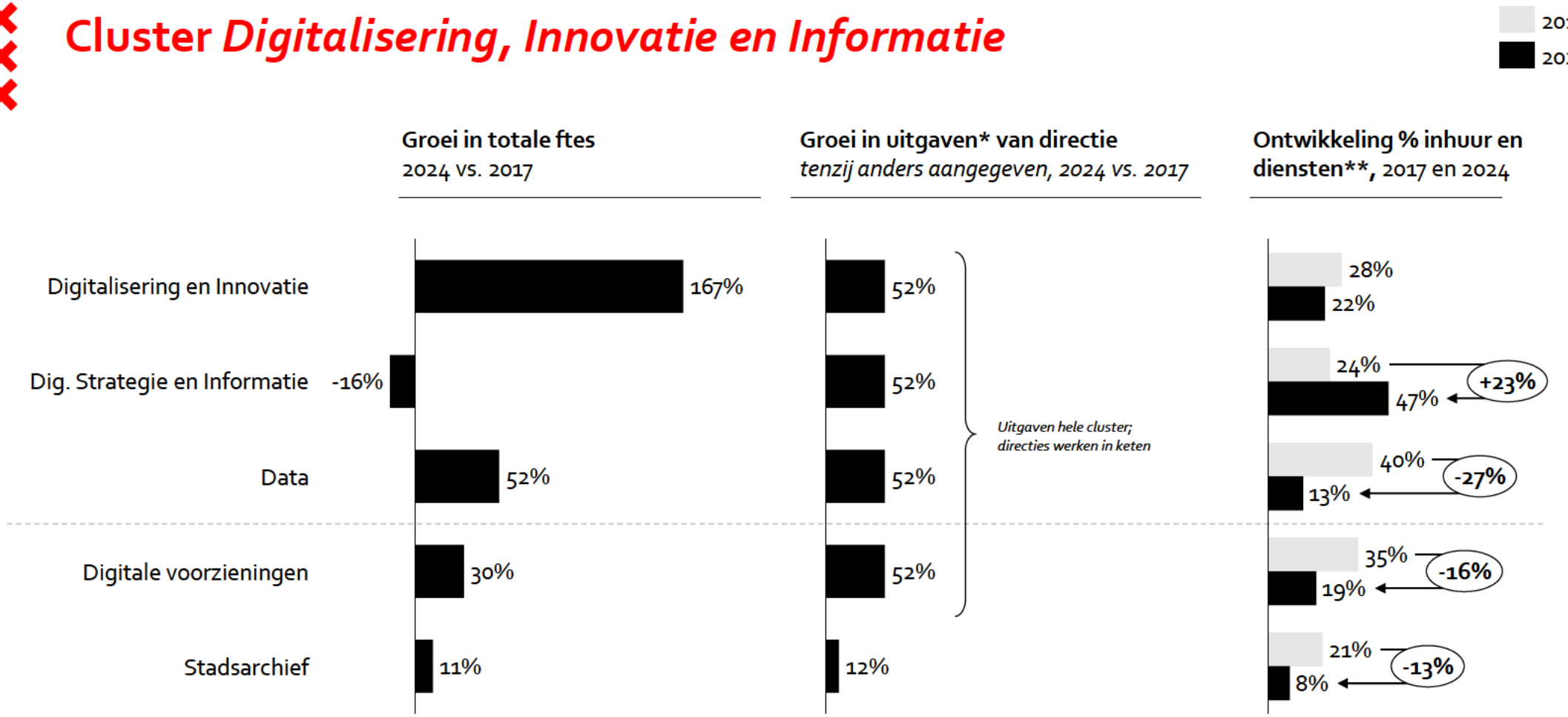
1. Innovatie (van 19 naar 111 ftes). Hier wordt gewerkt aan
   - Democratisering en Smart Mobility (in 2025 afgeschaald).
   - Bestuurlijke projecten zoals agenda digitale stad, online leefwereld en AI agenda
   - De AI visie en mogelijkheden voor AI in de organisatie, conceptontwikkeling en innovatieprogramma's, ook in samenwerking met bedrijven
2. Het verbinden van digitalisering met de opgaven in de lijn (van 126 naar 297 fte) in lijn met de bestuursopdracht iDomein. Dit gaat om:
   - Algemeen: accounthouders en portfoliomanagers voor de verbinding tussen de lijn en het I-domein en het behouden van samenhang, prioritering en het aanscherpen van de vraag uit de lijn (48 fte in 2024)
   - Specifiek: mensen die aan specifieke inhoudelijke opgaven werken:
     - Business analyse: vertaling van vraag naar digitale oplossingen binnen kaders en kwaliteitsnormen en onderbouwing van keuzes op basis van waarde (71 fte in 2024)
     - Agile en processpecialisten om digitaliserings- en implementatietrajecten in te richten, te begeleiden en succesvol te realiseren (148)
     - Ontwerpers en UX om digitale producten te ontwikkelen die goed aansluiten bij de gebruiker en aantoonbaar waarde leveren (37)

   De meeste inzet hierop wordt vanuit programmagelden gefinancierd, met name in de openbare ruimte, stedelijke ontwikkeling en werk en participatie. Ondanks de groei kan op dit moment niet aan de vraag van de rest van de organisatie voor ondersteuning in digitalisering worden voldaan.

Uitgaven aan inhuur en diensten zijn in absolute zin bijna verdubbeld en vormen in 2024 ruim 20% van de totale uitgaven aan mensen, dit is wel een kleiner deel dan in 2017.

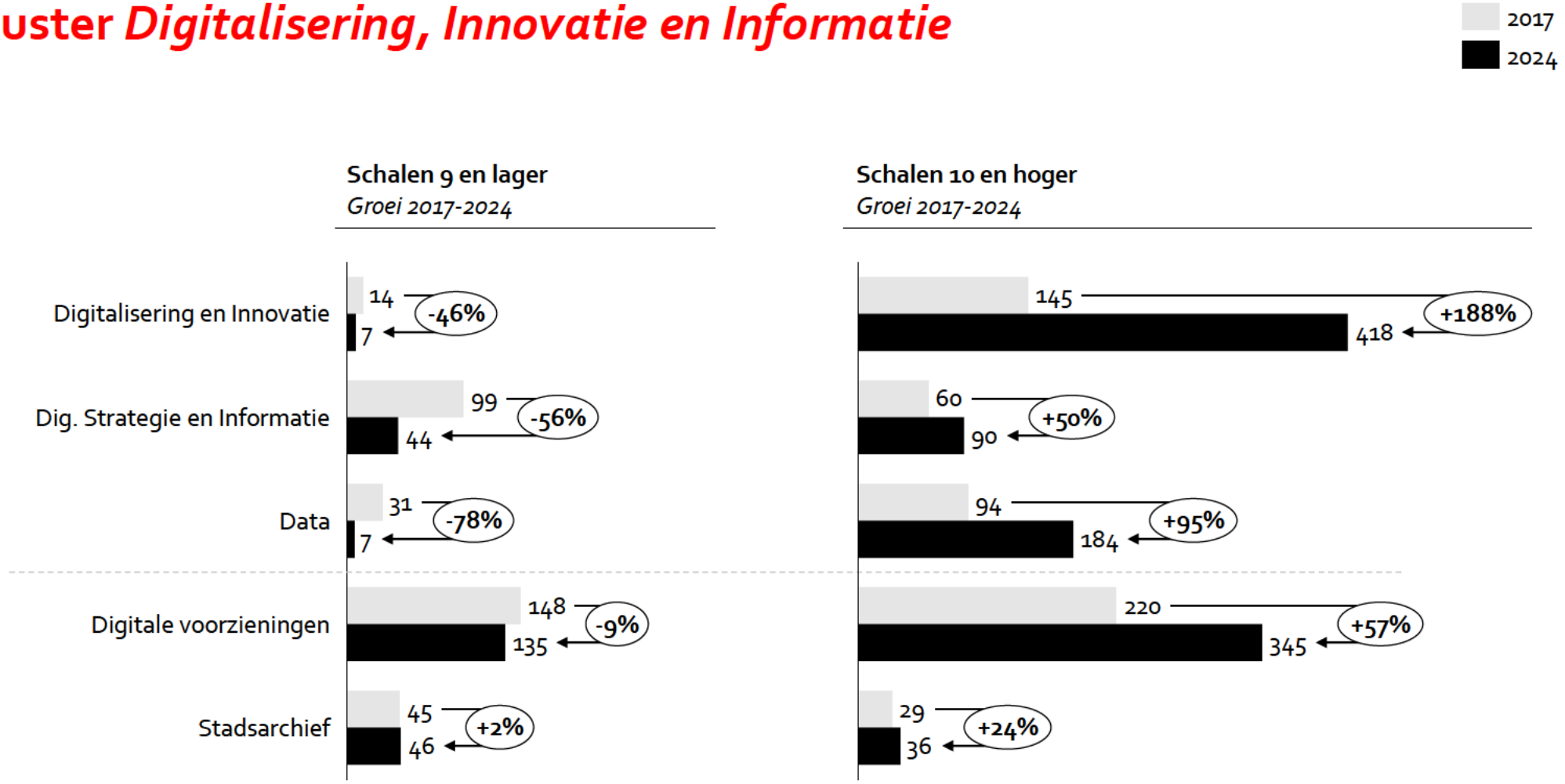
NB: Bij de andere directies in iDomein is per saldo 70 fte minder groei in de schalen boven 10 dan verwacht op basis van de 52% uitgavengroei. Wellicht dat een deel van dit werk nu vanuit de directie Digitalisering en Innovatie plaatsvindt.

Cluster *Digitalisering, Innovatie en Informatie*



* Exploitatie-uitgaven en kasstromen investeringen, excl. toevoegingen reserves, kapitaallasten en bijdragen aan andere publieke instellingen waar ook de mensen in dienst zijn
** % van totale uitgaven aan "mensen" (= intern personeel, inhuur en diensten die grotendeels uit arbeid bestaan)

Cluster *Digitalisering, Innovatie en Informatie*



Samenvatting

Analyse op hoofdlijnen

Details per directie

- Cluster Ruimte en Economie
- Cluster Sociaal
- Cluster Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening
- Cluster Digitalisering, Innovatie en Informatie
- **Cluster Bedrijfsvoering**
- Cluster Bestuur en Organisatie
- Overig
- Methode en definities

Cluster *Bedrijfsvoering*

+394 fte totale groei in schalen 10 en hoger, een groei van 35%

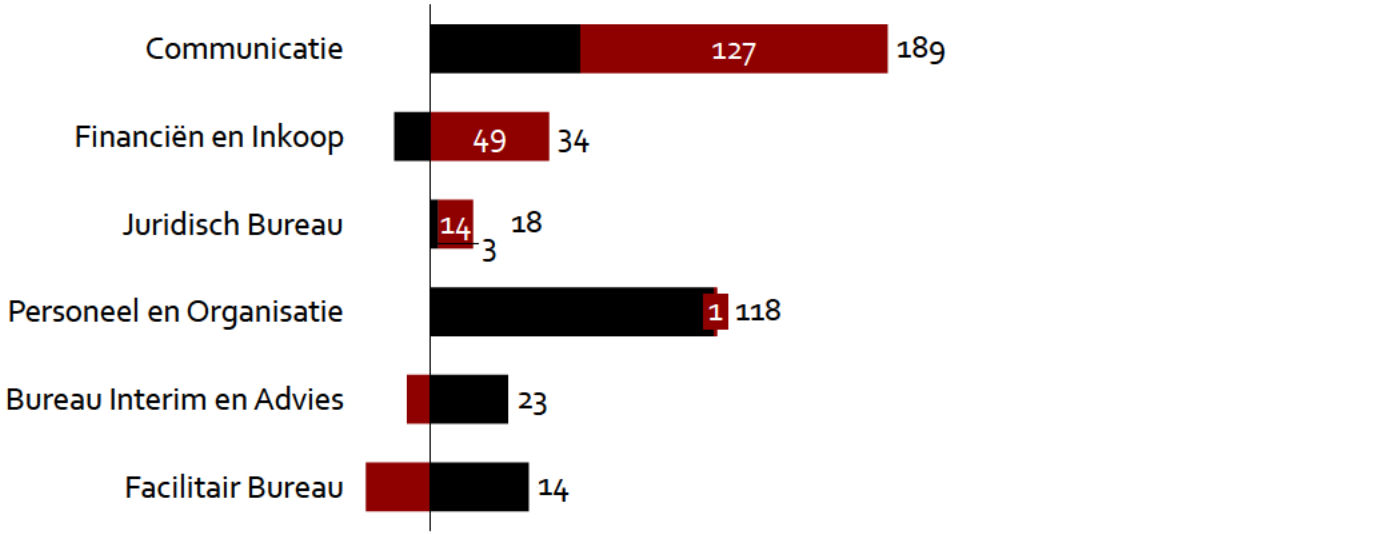
Schalen 10 en hoger

"Verwachte" groei

Overige groei

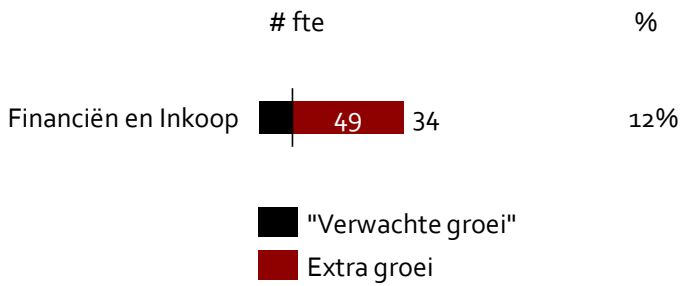
Absolute groei

 # fte, 2017-2024



Duiding groei directie *Financiën en Inkoop*

Groei schalen 10 en hoger (2017 - 2024)



De verschuiving naar hogere schalen hangt samen met vier samenhangende ontwikkelingen van in totaal ca. 75 fte

- Professionalisering van financieel advies (25 fte)
- Versterking regie op het inkoopstelsel en concernkaders (ca 20 fte, waarvan 9 fte gerelateerd aan maatschappelijk verantwoord inkopen)
- Versterking van keten- en processturing en Systeemtransitie AFIS: ca. 15 fte, waarvan o.a. 5 fte door overheveling taken vanuit DMC)
- Externe ontwikkelingen: structurele verzwaring van eisen aan rechtmatigheid, interne beheersing en aantoonbaarheid van financiële processen (ca. 15 fte)

Deze profielverschuiving past in een bredere ontwikkeling die internationaal en binnen de publieke sector zichtbaar is. In diverse benchmarkstudies wordt beschreven dat financiële functies verschuiven van administratieve verwerking naar advies, risicosturing en datagedreven besluitvorming. Administratieve functies in lagere schalen verdwijnen daarmee. Er is mede hierdoor een afname van 123 fte in de schalen 9 en lager.

Duiding groei directie *Communicatie*

Groei schalen 10 en hoger (2017 - 2024)



De directie valt uiteen in

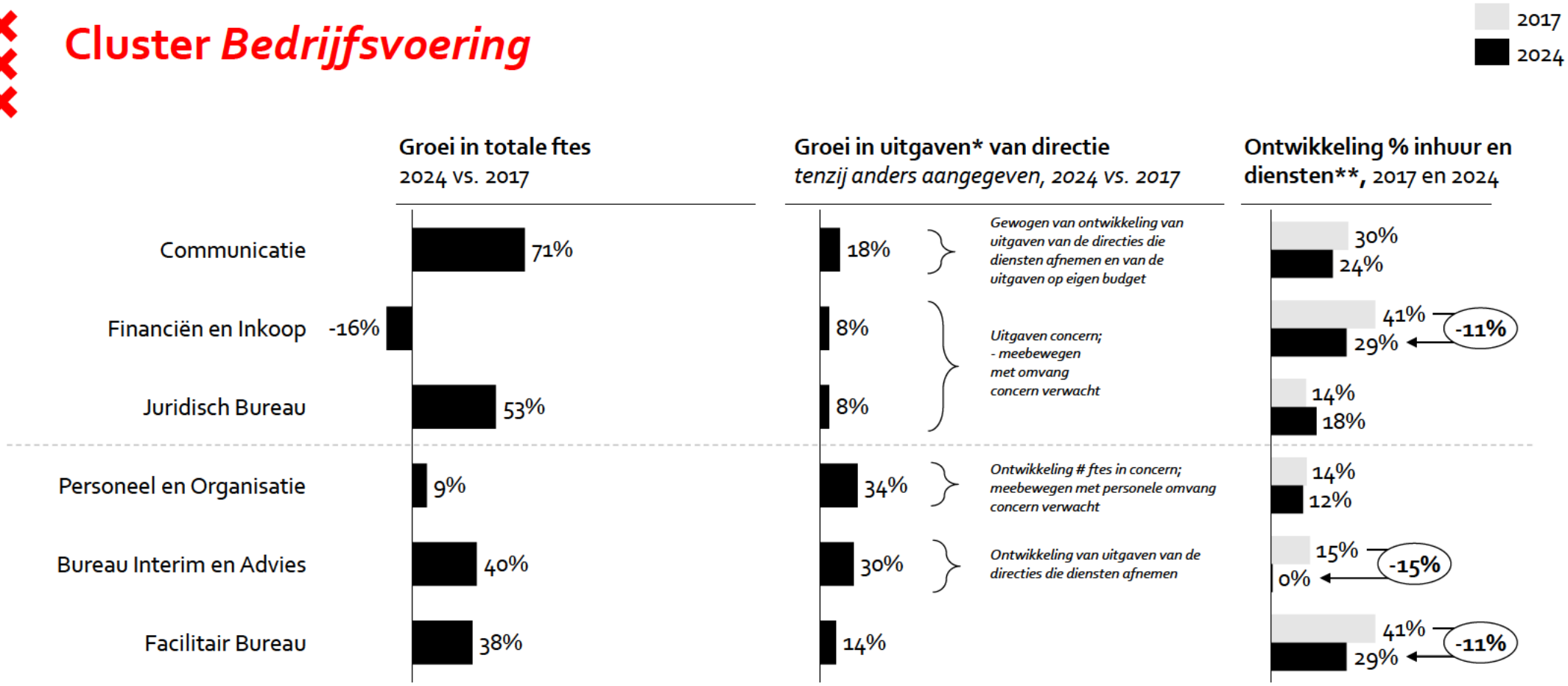
- Het verrichten van Communicatie activiteiten voor andere onderdelen in de gemeente. Er is daarvoor een afspraak deze diensten altijd via de directie Communicatie af te nemen. In 2024 zijn dit ca 262 fte die gevraagd worden voor specifieke activiteiten en nog 117 fte als basisdienst (gemiddeld 2 per directie). Daarbovenop is er ook nog ca. 15 miljoen inhuur.
- Communicatieactiviteiten op het centrale budget zijn ca 105 fte, voor de website, intranet/SAM, woordvoering, externe betrekkingen, crisiscommunicatie, interne bedrijfsvoering en beleid- en vakontwikkeling.

Er zijn 127 ftes meer in de hogere schalen dan verwacht. Deze hogere groei vond plaats bij de communicatie in opdracht van directies (doorbelaste activiteiten). Daarbovenop vindt ca. €15 miljoen inhuur plaats. De inzet is op aanvraag en kosten van directies met een communicatiebehoefte. De groei van de vraag van directies stijgt harder dan hun totale uitgaven. Zij besteden dus een groter deel van hun budget aan communicatie. Dit speelt in de meeste directies die deze diensten vragen, en in hogere mate bij directies met veel projectbudget. Er is meer behoefte communicatie, onder andere door de trends: afnemend vertrouwen in de overheid, groeiende complexiteit van de stad, meer participatie en maatwerkcommunicatie.

Ook wordt nu vaker een beroep op professionals gedaan voor taken die vroeger door de lijn zelf werden gedaan. Communicatie ontwikkelt de Impactkaart en regietafels om scherper te kunnen sturen op toegevoegde waarde van communicatie. Ondanks de groei kan op dit moment niet aan de vraag van directies voldaan worden. De capaciteit wordt verdeeld op basis van binnenkomst van vragen.

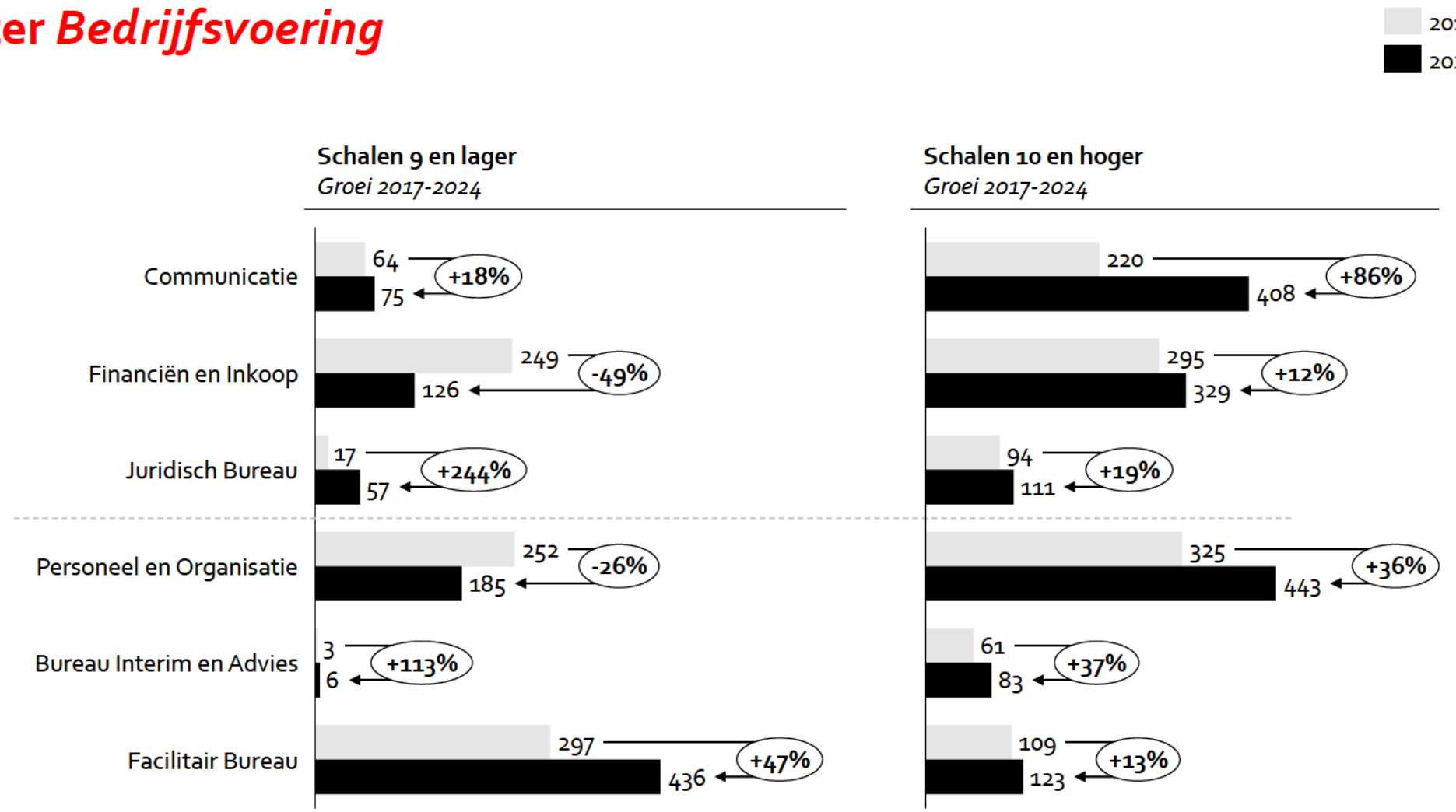
De ftes voor het centrale communicatiebudget zijn met 32 fte toegenomen, waar een grotere groei was verwacht op basis van de uitgaven die hier gedaan worden. Dit ondanks het feit dat er een toename is in de interne bedrijfsvoering en vakontwikkeling en er tijdelijk 15 fte zijn toegevoegd voor het project Amsterdam 750. Personeelsgroei bij interne bedrijfsvoering is (grotendeels) gedreven door het grote aantal interne doorbelastingen

Cluster *Bedrijfsvoering*



* Exploitatie-uitgaven en kasstromen investeringen, excl. toevoegingen reserves, kapitaallasten en bijdragen aan andere publieke instellingen waar ook de mensen in dienst zijn
** % van totale uitgaven aan "mensen" (= intern personeel, inhuur en diensten die grotendeels uit arbeid bestaan)

Cluster *Bedrijfsvoering*



Samenvatting

Analyse op hoofdlijnen

Details per directie

- Cluster Ruimte en Economie
- Cluster Sociaal
- Cluster Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening
- Cluster Digitalisering, Innovatie en Informatie
- Cluster Bedrijfsvoering
- **Cluster Bestuur en Organisatie**
- Overig
- Methode en definities

Cluster *Bestuur en Organisatie*

+142 fte totale groei in schalen 10 en hoger, een groei van 37%

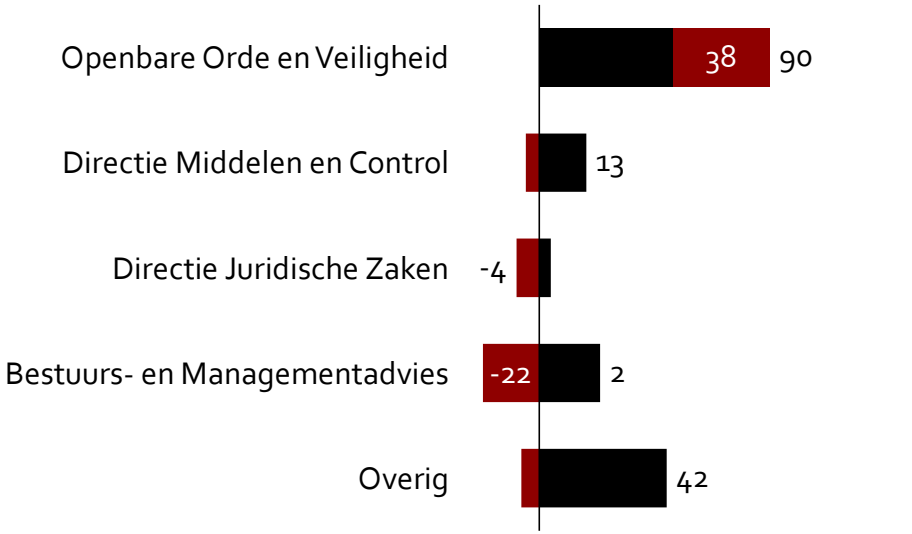
Schalen 10 en hoger

"Verwachte" groei

Overige groei

Absolute groei

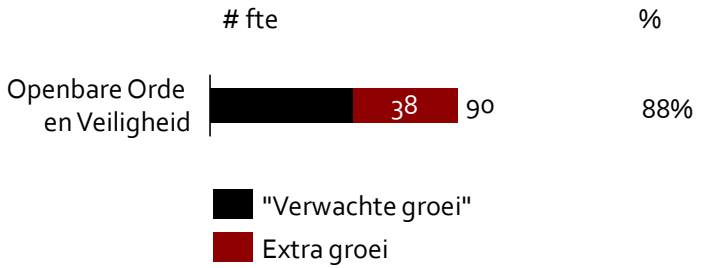
 # fte, 2017-2024



Gedreven door nieuwe onderdelen (RIEC, Bureau Inclusie en Diversiteit, Sportraad). Bestaande onderdelen zijn stabiel (Bureau Integriteit, de Kunstraad).

Duiding groei directie *Openbare Orde en Veiligheid*

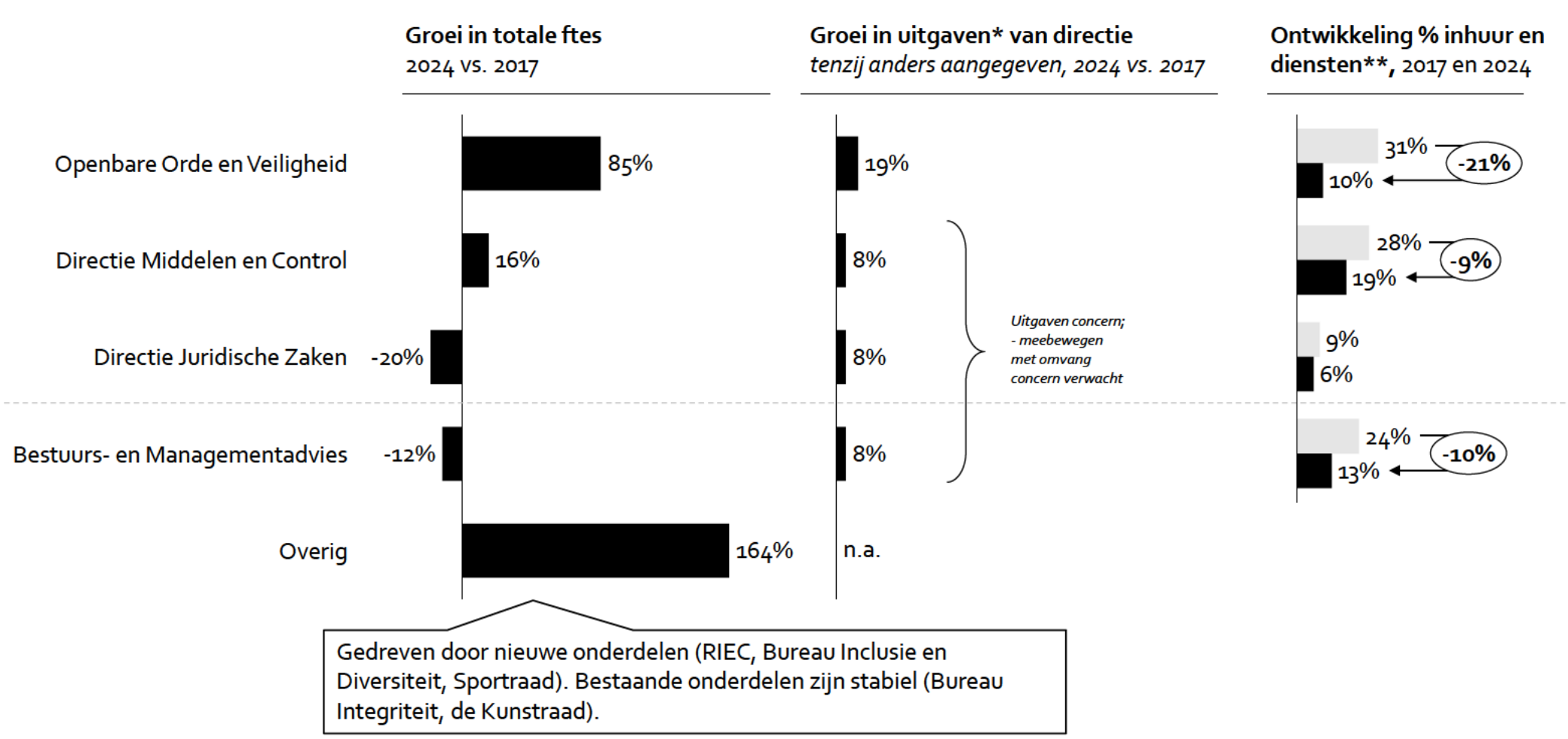
Groei schalen 10 en hoger (2017 - 2024)



De directie is met 101 fte gegroeid naar 219 fte. De groei is 40 fte hoger dan op basis van de gestegen uitgaven en dalend aandeel inhuur verwacht was. Hiervan is 38 fte in de hogere schalen. De directie bestaat voor >85% uit hogere schalen. De groei bestaat uit

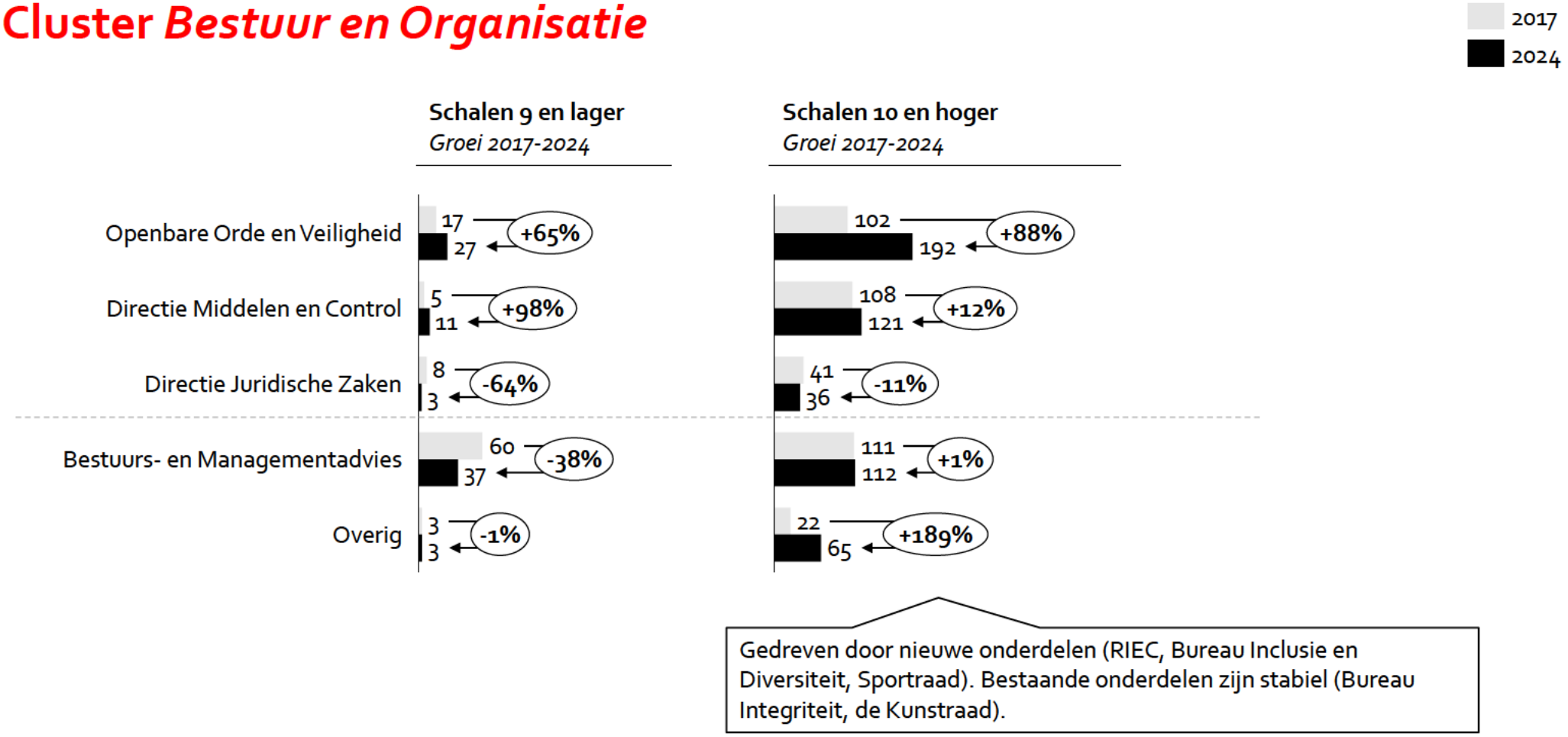
- 58 voor integrale persoonsaanpakken, merendeels Actiecentrum Zorg en Veiligheid. Hiervoor zijn ook rijksmiddelen (Preventie met Gezag en eerder BOTOC) ter beschikking gesteld waar ca. 25 ftes mee gefinancierd zijn. Er zijn specifiek toegevoegd:
  - 13 fte voor Seksuele Intimidatie Seksueel Geweld
  - 8 fte t.b.v. persoonsgerichte aanpak personen met onbegrepen gedrag
  - 5 fte bedrijfsvoering
  - 4 fte voor analisten en onderzoekers
- +26 in bestuurlijke maatregelen en staf, waarvan enkele ftes tbv monitoring, evaluatie en versterken kennis op gebeid digitale veiligheid, waaronder:
  - 3 fte versterking op het terrein van digitale veiligheid
  - 5 fte versterking privacyteam tgv wetgeving
  - 2 fte versterking analisten en onderzoekers
- +19 fte ten behoeve van aanpak ondermijning, oa. voor tegengaan drugscriminaliteit

Cluster *Bestuur en Organisatie*



* Exploitatie-uitgaven en kasstromen investeringen, excl. toevoegingen reserves, kapitaallasten en bijdragen aan andere publieke instellingen waar ook de mensen in dienst zijn
** % van totale uitgaven aan "mensen" (= intern personeel, inhuur en diensten die grotendeels uit arbeid bestaan)

Cluster *Bestuur en Organisatie*



Gedreven door nieuwe onderdelen (RIEC, Bureau Inclusie en Diversiteit, Sportraad). Bestaande onderdelen zijn stabiel (Bureau Integriteit, de Kunstraad).

Samenvatting

Analyse op hoofdlijnen

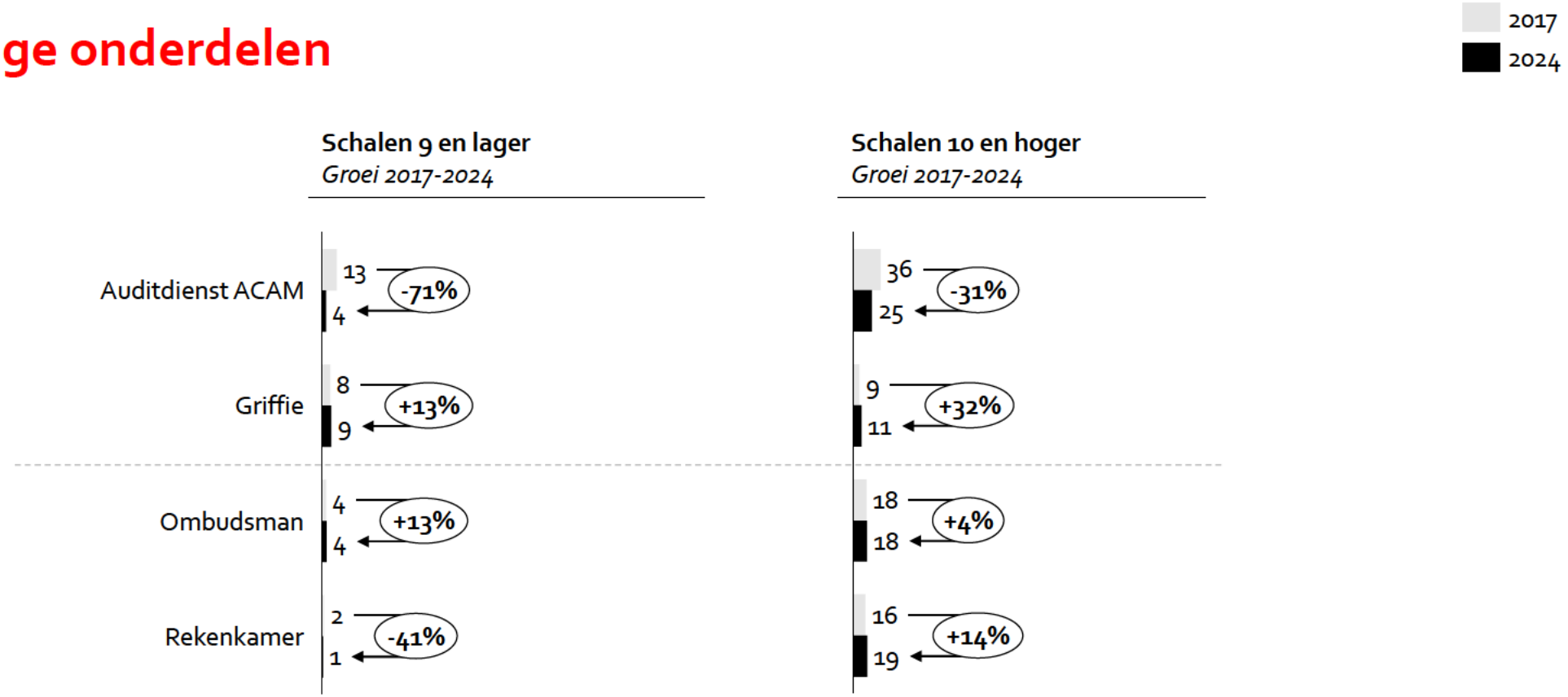
Details per directie

- Cluster Ruimte en Economie
- Cluster Sociaal
- Cluster Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening
- Cluster Digitalisering, Innovatie en Informatie
- Cluster Bedrijfsvoering
- Cluster Bestuur en Organisatie

Overig

Methode en definities

Overige onderdelen



Samenvatting

Analyse op hoofdlijnen

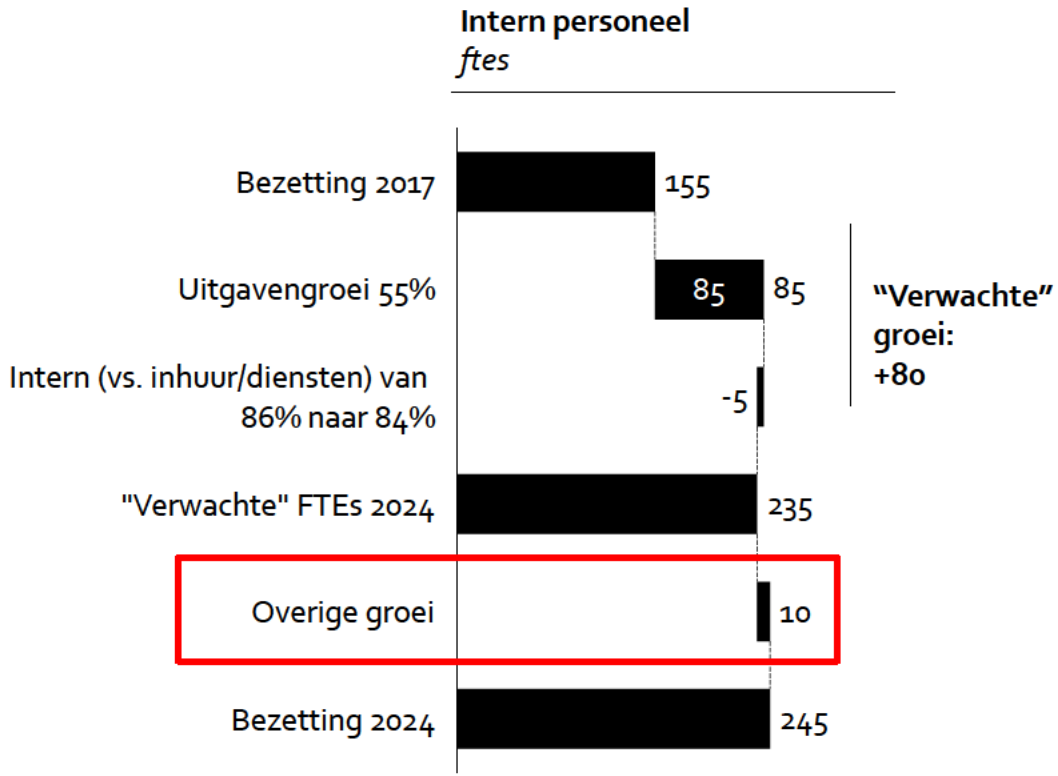
Details per directie

- Cluster Ruimte en Economie
- Cluster Sociaal
- Cluster Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening
- Cluster Digitalisering, Innovatie en Informatie
- Cluster Bedrijfsvoering
- Cluster Bestuur en Organisatie
- Overig

Methode en definities

Voorbeeld: directie Wonen

Personeelsgroei is logisch als je meer uitgeeft of inbesteedt. Extra groei vraagt nader onderzoek.



Personeelsgroei kan verschillende oorzaken hebben

- Als uitgaven groeien, is het logisch dat het personeel met die uitgaven meegroeit.
- Als een taak wordt inbesteedt, leidt dit tot personeelsgroei, maar dit is slechts een *verschuiving* van mensen.

Groei die niet in lijn is met zulke bewegingen, betekent dat *per euro* meer wordt besteed aan mensen. Deze extra groei is per directie in kaart gebracht*.

Links als voorbeeld de directie Wonen:

- "Verwachte" groei:
  - De uitgaven zijn gegroeid met 55%. De op basis daarvan verwachte personeelsgroei is **85** fte.
  - De balans tussen inhuur en intern personeel is verschoven van 86% naar 84% intern. De bijbehorende afname van personeel is **5** fte.
- Het verschil tussen de verwachte bezetting en de feitelijke bezetting is in totaal 10 fte. Dit is de "extra groei".

De personeelsgroei is dus grotendeels in lijn met uitgavengroei.

Dit is gedaan voor elke directie. Zo is te zien waar groei wordt veroorzaakt door uitgavengroei of inbesteding en waar extra groei optreedt.

Daarbij is een verdeling gemaakt tussen groei onder en vanaf schaal 10.
Extra groei in schaal 10 en hoger is nader onderzocht.

NB: Om de analyse goed uit te kunnen voeren zijn verschillende bewerkingen en correcties gedaan op de cijfers. Bijvoorbeeld om te corrigeren voor inflatie en veranderingen door reorganisaties. In de bijlage *Methode* staat hoe dit is gedaan.

De logica is indirect toegepast op directies die hun diensten intern doorbelastingen aan andere organisatieonderdelen

Illustratief voorbeeld

	Afname 2017	Groei eigen omzet	Verwachte afname 2024	Werkelijke afname	"Opvallende groei"
Klant A	10	50%	15	18	3
Klant B	5	80%	9	5	-4
Klant C	5	0%	5	10	5
Totale afname	20		29	33	4
Aantal FTEs directie	100		145	165	20

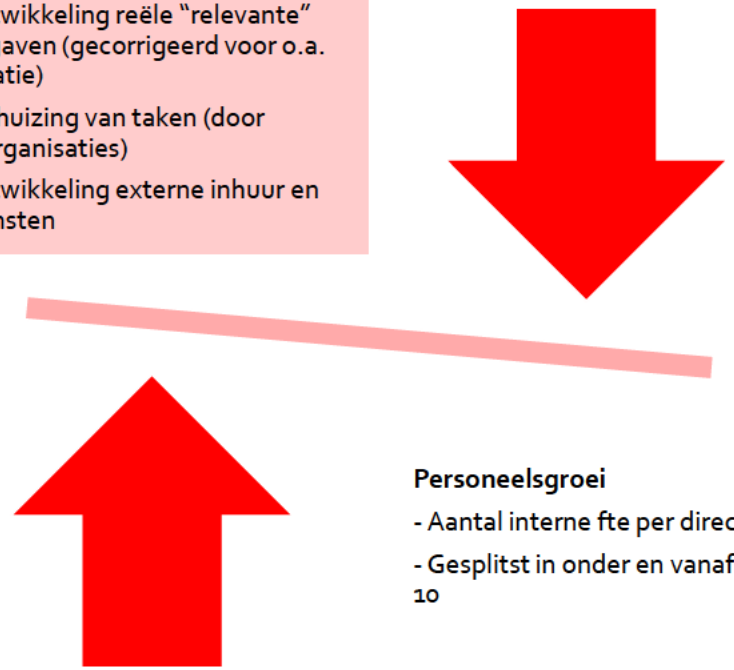
Gewogen ontwikkeling uitgaven klanten

- Een aantal directies werkt in grote mate of geheel op opdracht van andere directies met budget.
- Voor deze directies is de aanname dat de vraag zou stijgen in lijn met de uitgavenontwikkeling van de directies die de diensten afnemen.
- Ter illustratie, in het geval van het Ingenieursbureau zijn dit met name Verkeer en Openbare Ruimte en Grond en Ontwikkeling. We kijken dan naar de uitgavenontwikkeling van deze afnemende directies, en zouden verwachten dat het Ingenieursbureau zou groeien in lijn met het gewogen gemiddelde van de groei van de afnemende directies V&OR en G&O
- Als de daadwerkelijke ontwikkeling van de omvang van het Ingenieursbureau afwijkt, is dat "extra groei".
- Dit is net zo gedaan voor de andere directies die hun activiteiten doorbelasten, te weten Projectmanagementbureau, Bureau Interim en Advies, en voor de relevante delen van de directies Ruimte en Duurzaamheid en Communicatie

Er zijn enkele correcties nodig om de relevante uitgavenontwikkeling en personele ontwikkeling in beeld te krijgen

Correctiefactoren

1. Ontwikkeling reële "relevante" uitgaven (gecorrigeerd voor o.a. inflatie)
2. Verhuizing van taken (door reorganisaties)
3. Ontwikkeling externe inhuur en diensten



Personeelsgroei

- Aantal interne fte per directie
- Gesplitst in onder en vanaf schaal 10

In de volgende slides staat per correctiefactor een uitgebreidere uitleg

Correctiefactoren

Om de groei goed te kunnen meten, zijn aanvullende bewerkingen en correcties gedaan in de cijfers. In het deel *methode* leggen we uit wat de belangrijkste correcties zijn en hoe dit is gedaan.

1. Ontwikkeling "relevante" uitgaven:

a) "Relevante" uitgaven: een aantal kostensoorten is uit de uitgaven gefilterd, die niet samenhangen met personeelskosten. Bijvoorbeeld uitgaven aan de brandweer en toevoegingen aan reserves.

b) Reële uitgaven: In de analyse willen we het aandeel van de uitgaven aan mensen in 2017 en 2024 met elkaar vergelijken. Dat betekent dat we moeten corrigeren voor inflatie. Een euro in 2024 is immers minder waard dan een euro in 2017.

2. Ontwikkeling organisatie: verhuizing van medewerkers door reorganisaties

Om te weten of het aantal medewerkers aan een taak is toegenomen, moeten we de medewerkers die aan deze taak werken in 2017 vergelijken met de medewerkers nu. Reorganisaties kunnen dit beeld vertekenen.

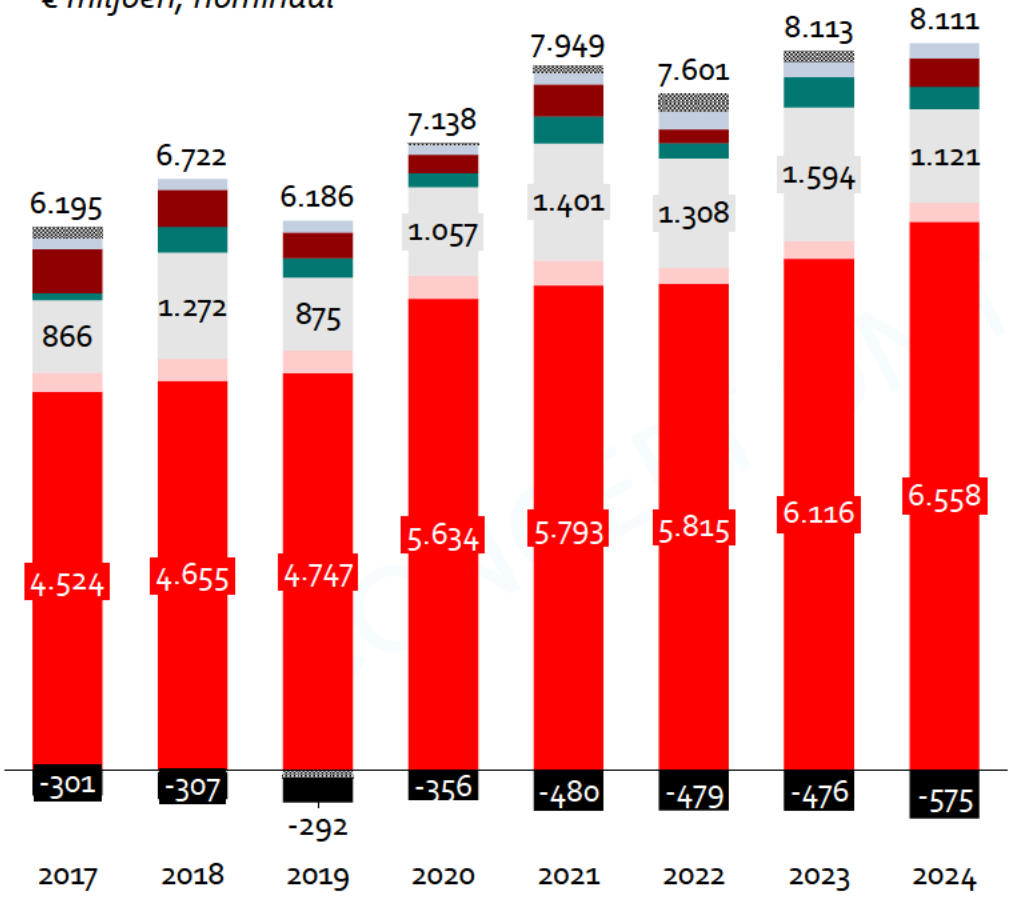
3. Ontwikkeling externe inhuur en diensten

Om te zien of er in totaal (in- en extern) meer mensen aan een taak werken, kijken we of de *mix* van uitgaven tussen in- en extern is verschoven. Als de uitgaven aan externen relatief dalen, is sprake van inbesteding.

1 "Relevante" uitgaven: exploitatie én investeringen, enkele categorieën buiten beschouwing

Van exploitatie-uitgaven naar relevante "uitgaven"

€ miljoen, nominaal



- Resultaat jaarrekening
- Gemeenschappelijke regelingen
- Kapitaallasten
- Voorzieningen/Vereveningsfonds
- Toevoeging reserves
- Waternet + UIE
- Investeringskasstromen
- "Relevante" uitgaven

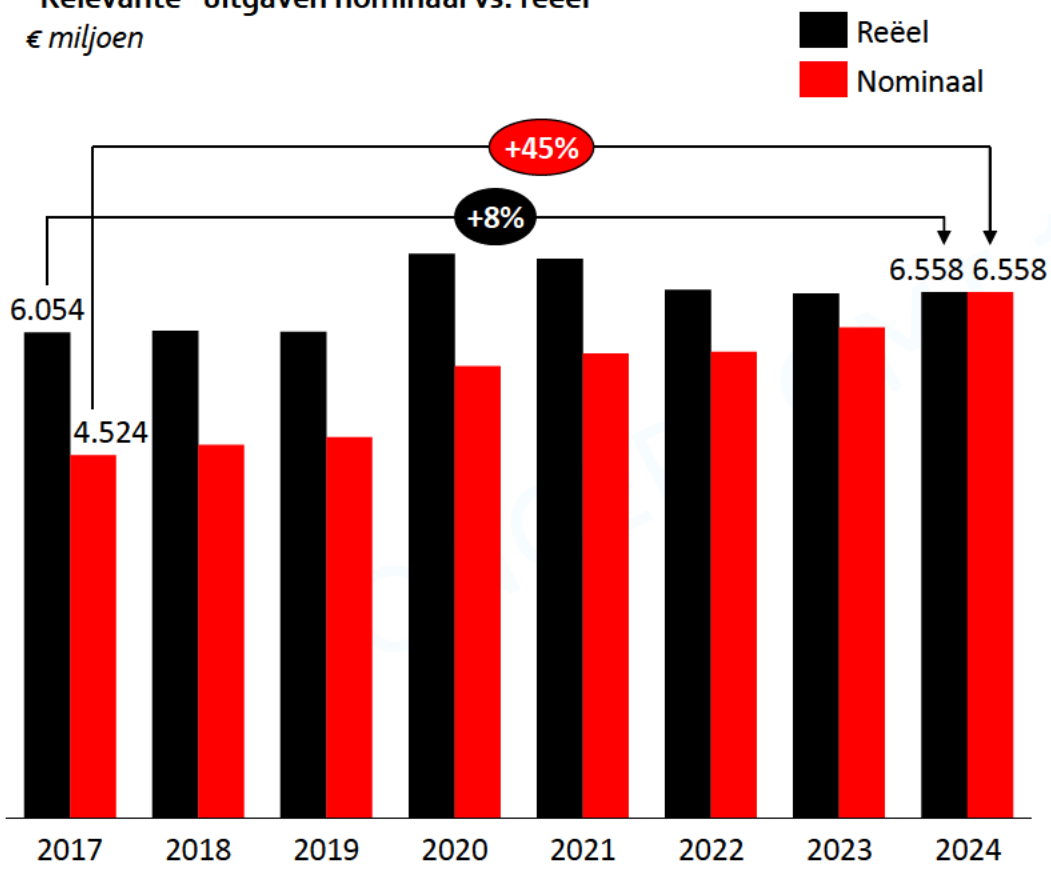
Rationale voor definitie "relevante" uitgaven

- Personeel werkt zowel voor exploitatie-uitgaven als voor investeringen
- Exploitatie-uitgaven bevatten ook enkele categorieën waarvoor geen personele inzet nodig is:
  - Voor de gemeenschappelijke regelingen, zoals de Brandweer of de Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied, geld dat het personeel niet bij de gemeente werkt. Dit geldt ook voor Waternet.
  - Kapitaallasten zijn uitgaven waarvoor de activiteiten in het verleden plaats hebben gevonden
  - Toevoegingen aan reserves en voorzieningen zijn geen daadwerkelijke activiteiten in de stad, maar een administratieve boeking
  - Voor Waternet en UIE geldt dat in de analyse periode heel veel uitgaven t.b.v. water en openbaar vervoer vallen, die door andere partijen worden uitgevoerd.

1b Reële uitgaven: bedrag in euro's met 45% toegenomen, gecorrigeerd voor inflatie is de stijging 8%

"Relevante" uitgaven nominaal vs. reëel

€ miljoen

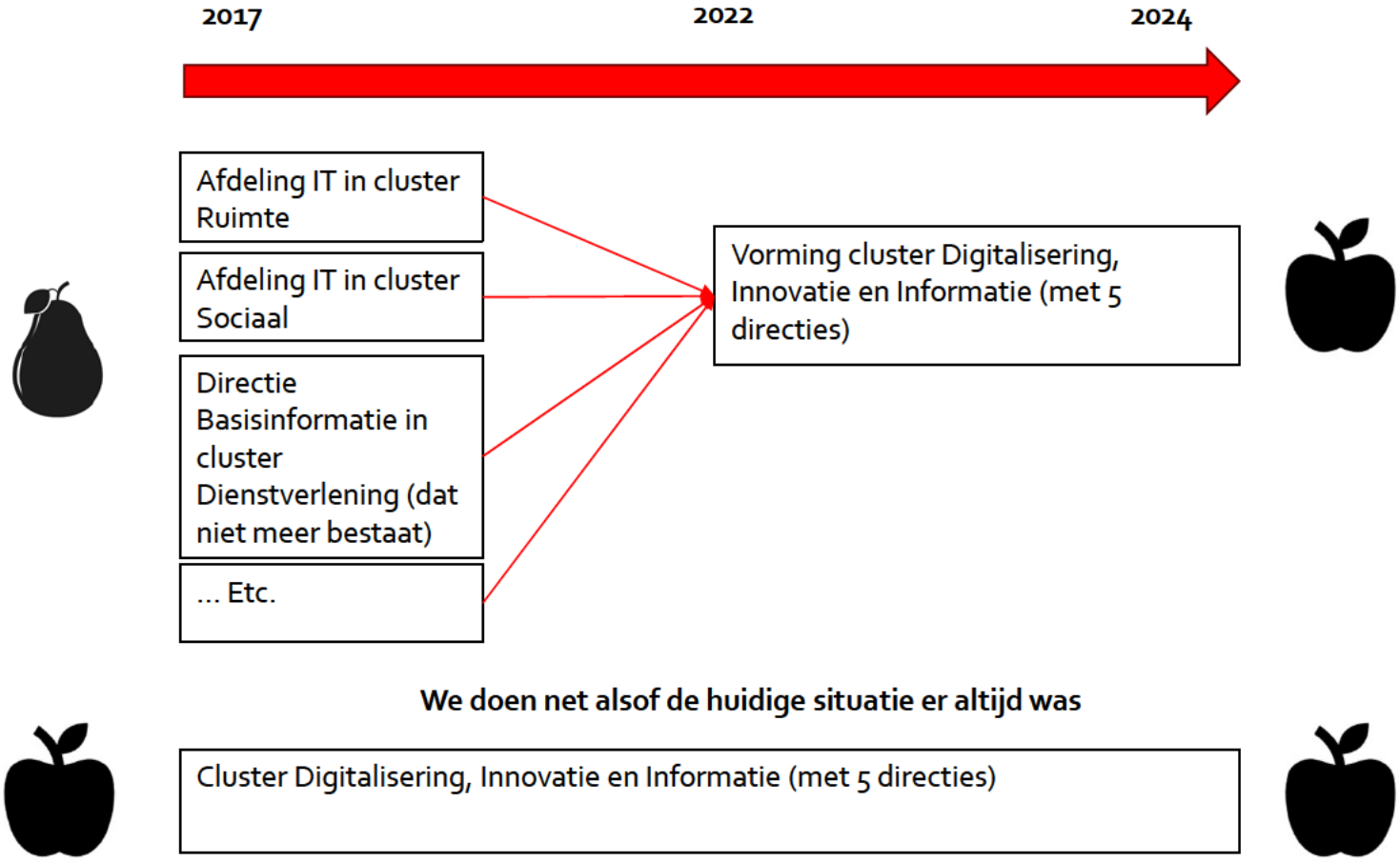


De gebruikte inflatie cijfers zijn:

- De werkelijke loonkostenontwikkeling voor medewerkers van dezelfde schaal en periodiek, op basis van een berekening van de CAO-afspraken. Deze inflatiepercentages zijn ook gebruikt voor externe inhuur
- De IMOC (index materiële overheidsconsumptie) van het CPB* voor niet-personele uitgaven in de exploitatie en diensten
- De IBOI (index bruto overheidsinvesteringen) van het CPB voor investeringsuitgaven

* Macro Economische Verkenning 2026

2 Correctiefactor verhuizing van taken (door reorganisaties) vormen geen inhoudelijke verklaringen



Ontwikkeling organisatie: verhuizing van medewerkers door reorganisaties

We zoeken alleen naar inhoudelijke verklaringen van groei (of krimp). Hieronder valt niet dat een directie gegroeid is omdat bij een reorganisatie afdelingen van andere organisatieonderdelen zijn verplaatst.

Om hiervoor te "schonen", doen we voor de analyse net of het organogram de hele periode gelijk was aan die van 2024.

Illustratie:

- IT was vroeger verdeeld over veel verschillende organisatieonderdelen in decentrale IT-afdelingen.
- In 2022 is alles samengevoegd tot 5 directies in het cluster Digitalisering, Innovatie en Informatie (DII). Er is tot in detail bekend wat de vóór- en na-situatie van de betreffende teams is.
- We doen net alsof deze teams altijd onderdeel uitmaakte van één van de 5 directies van het iDomein, zodat we zicht krijgen op de onderliggende, inhoudelijke patronen van groei.

3 Correctiefactor ontwikkeling externe inhuur en diensten. We besteden in 2024 minder uit dan in 2017

Eigen vs. ingehuurd personeel
% van totale uitgaven aan mensen

