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.

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."

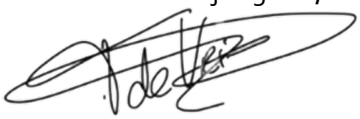
Reactie
Ik hecht veel waarde aan de zorg voor de medewerkers en erken de inspanningsverplichting om ieder naar een passende baan te helpen. Ik neem dit advies over en zal zorgdragen voor een heldere en passende vorm van begeleiding. Hierbij dient benoemd te worden dat een significant aantal medewerkers 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)