Gemeente Amsterdam

Verslag	**MT Ruimte en Economie CONCEPT**
Datum	5 oktober 2021
Tijdstip	13.00 – 15.00 uur
Locatie	Hybride (Buikslotermeerplein en MS Teams)
Aanwezig	Henk Jagersma, Bennie Rusken, Dick de Maa, Nout Verhoeven (vz.), Josja van der Veer, Annette van Hussel, [redacted], Carolien Schippers, Jan-Willem Flohil, David van Traa, [redacted] (secr.)

	Bespreken	Toelichting/ bijlage
13.00- 13.15	**Mededelingen**	• Josja meldt dat er voor de programmasturing drie vervolgafspraken zijn ingepland. Er is een afspraak met [redacted] voor het vervolg. Ook staat er volgende week met Afval en Grondstoffen een afspraak. • Josja vraagt aandacht voor ADW 3.0, de cloud en Sharepoint. Verzoek is om het hier nog een keer te bespreken en hier samen goed in op te trekken. Dick koppelt het aan het gesprek rond 1 november (vervolggesprek gezamenlijk portfolio waarbij de uitgebreide versie van MS Teams met documenten delen en Share Point aan bod komen). Zorg van Josja zit vooral bij de kwaliteit van het archief en de inspanningen voor de documentreis naar de cloud. Die wordt mogelijk onderschat qua complexiteit en hoeveelheid. Dick zegt dat in de road map een goede verdeling is aangebracht met eerst de technische migratie van de schijven naar de nieuwe share Point omgeving. Het daadwerkelijk overzetten van documenten is idd behoorlijk wat werk. We spreken af dat het onderwerp hier terug op de agenda komt. • Josja meldt dat er een leuke tentoonstelling in Arcam is en dat er een mooi boek over de ondergrond is gepresenteerd: BiodiversCITY. • Josja vraagt aandacht voor afstemming locatie bewaarhaven. Zij zal hierover contact opnemen met de projectmanager [redacted], om tot gezamenlijk advies te komen conform regulier proces en zal zorgen voor afstemming met Henk Jagersma, die het MT R&E heeft verzocht te helpen bij het oplossen van dit ruimte vraagstuk.
13.15-13.20	**Vaststellen verslag 21 sept.**	Verslag is vastgesteld met veel waardering voor [redacted]
13.20-13.35	**Terugkoppeling uit diverse gremia**	<u>Werkgeversteam</u> • David meldt dat er zorgen zijn over het bieden van een veilige werkomgeving doordat we niet mogen vragen naar de 3G's. Dat staat zo ook op de agenda van het WGT. • Verder loopt het niet echt storm in de kantoren. Vraag is of er een belemmering is. Het is in ieder geval ingewikkeld om een goed werkbare dag in te delen in combinatie werk/thuis. • Het hybride werk is te weinig vormgegeven. • De wifi werkt niet goed. • Het werken op kantoor wordt niet aantrekkelijk gemaakt. • De feestcommissies zijn erg aan het worstelen met toegang, etc. Dit zorgt voor verdeeldheid en ongenoegen. Het gaat hier niet over inclusiviteit, we houden ons aan de wet. Dus bij een feest op een externe locatie gebruiken we de app en we gaan niet op zoek naar een locatie die geen check doet. Dat doen we niet als gemeentelijke organisatie.

		• Is de instructie voor leidinggevenden goed aangekomen? Doel was om niet iedereen te overspoelen met stukken, maar misschien moet het anders. • Discussie van vrijwilligheid naar verplichting zal ook komen. In toekomst moet ook soms op je werk zijn en dat is niet alleen op basis van vrijwilligheid. Inclusief prikkel voor spreiding over de woensdag en vrijdag. **ACTIE**: David neemt signalen mee.
13.35- 14.05	**Doorontwikkeling P&O** **Inbrenger: Annette van Hussel (pho P&O)** **Cp:** [redacted] **Gasten:** [redacted]	Ter voorbereiding zijn de plannen voor de doorontwikkeling van P&O gedeeld. Daarbij is het MT vooral op zoek naar herkenning van de probleemanalyse die hieraan ten grondslag ligt. De volgende vragen /punten komen in het gesprek aan de orde: • In de aanpak wordt de HR Business Partner als oplossing aangedragen. De directeuren hebben echter vooral behoefte aan ondersteuning op uitvoeringsniveau. • Wat is het verhaal boven de directies en clusters? En hoe worden vraagstukken hier georganiseerd? • Wat betekent het nieuwe model voor de beschikbaarheid van capaciteit? MT zoekt meer 'hands on' in plaats van bureaucratie en drempels van control (denk aan extra handelingen in mijnP&O). Het model moet niet theoretisch zijn, maar praktisch werken. • Er is behoefte aan zicht op de basisvoorzieningen en de dienstencatalogus en bijvoorbeeld de kwaliteit in W&S of bij vitaliteit de afspraken rondom verzuimcoördinatie en de snelheid van gesprekken met arbo-artsen, etc. [redacted] herkent de vragen en geeft aan dat vanuit de ronde langs de directeuren de behoefte aan strategische denkkracht is aangegeven. Daarbij wordt er nu veel gewerkt vanuit silo's zoals de Amsterdamse School, het carrière centrum, etc. en is er gekeken hoe de gewenste denkkracht het beste te organiseren. De uitkomst is een business partner die het geheel over de verschillende niveaus overziet incl. capaciteit waarbij er integrale teams worden ingericht die met elkaar de opgaven kunnen oppakken. De catalogus moet daarbij duidelijkheid geven over wat er wel of niet kan worden geleverd. Dat betekent ook vaker nee zeggen. Er komt meer strategische denkkracht beschikbaar en een betere scheiding tussen strategisch/tactisch/operationeel waardoor het beter te organiseren is en er meer handen beschikbaar zijn. Er wordt niet gezocht naar meer control. Het is voor het MT dus belangrijk om directie-overstijgende prioriteiten te stellen zoals binden en boeien in relatie tot de arbeidsmarkt. We willen de teamleiders in hun kracht zetten en integraal management omarmen, maar we ervaren een grote administratieve last en daardoor is er minder tijd beschikbaar voor inhoudelijke opgaven. MT wil dat het principe van vertrouwen meer onderdeel is van de systemen. Nu zijn de systemen arbeidsintensief en niet erg intuïtief. Het feit dat hier weinig invloed op is, levert frustraties op. Henk onderstreept dat: 1. Meer eenvoud de eerste stap in de ontwikkeling moet zijn. 2. Vervolgens de scherpte in de product/dienstencatalogus van wat je wil aanbieden. Wat is de basis en die moet van voldoende kwaliteit zijn. En wat doe je op extra tarief? 3. De clusterbrede benadering (denk aan DBA) moet in de volgende fase van ontwikkeling meer terugkomen.

		Onderwerp komt hier terug op de agenda waarbij het MT meegeeft dat ze graag wil horen wat de huidige knelpunten zijn en hoe we elkaar daarin kunnen helpen. Hierin kan onderscheid zijn tussen knelpunten die voor alle directies gelden en verschillen per directie. Vervolgens kijken naar het wegnemen van de belemmeringen die er zijn en het verzoek om een doorkijk te geven in de bemensing.
14.05- 14.20	**Plan van aanpak 'Uitwerken taken en bevoegdheden in het nieuwe bestuurlijk stelsel van 2022'** **Inbrenger: Henk Jagersma** **Cp/gast:** [redacted]	De huidige verordeningen zijn gemaakt in 2013 en de praktische vraag is nu om te kijken of actualisatie nodig is. De basis is goed, maar er zijn wel enkele herzieningen (afval) en het doel is belemmeringen in de uitvoering weg te nemen. Dus meer nadruk op het 'hoe' dan het 'wat'. [redacted] doet dit korte traject samen met de Baanbrekers. Besluitvorming in het College is in januari. Het is dus vooral een redactionele slag waarbij ook wordt gekeken naar wat stroef loopt in de samenwerking. Signaal is dat de stadsdelen lastig binnen komen bij de clusters en ze kiezen dan een andere route. Vraag is of de stadsdelen voldoende instrumenten hebben om iets op te pakken. Het zou vooral om de scope van iets moeten gaan; wat doe je in de wijk en wat doe je stedelijk. Er zijn nog wel wat verschillen tussen stadsdelen, dus belangrijk dat scherp en uitvoerbaar te krijgen. Ook is het de bedoeling een handleiding toe te voegen over hoe we samenwerken. De werken al meer in gebiedsteams vanuit de directies samen met de gebieden en verbeteren samen processen. Voor alle onderwerpen zijn er werksessies; in sommige gevallen een bestuurlijke sessie. Hier zou een koppeling in de lijn met hervormen en besparen interessant zijn. De dilemma's die uit de sessies komen worden hier teruggelegd voordat het naar het College gaat. Tip van [redacted] in het cluster sociaal neemt de stadsdeelsecretaris van Noord standaard deel aan het overleg om signalen in te kunnen brengen.
14.20-14.50	**Hervormen en besparen**	Het kernteam komt op de maandag bij elkaar en de stukken worden daarna verspreid. Dat is wat laat voor dit overleg, maar in deze fase is snel schakelen gewenst. Gisteren is gekeken waar we betrokkenheid moeten organiseren op de andere sporen (waar Henk geen trekker is). Hier zijn suggesties voor en in het werkdocument zijn de binnengekomen namen aangebracht. **ACTIE ALLEN**: nagaan of namen kloppen. Sommige overleggen zijn al opgestart. Vraag is hoe de zaken strategisch te verbinden en met elkaar te agenderen. Henk, Jan Willen en Annette zitten wekelijks samen met de trekkers om de lijnen te verbinden. Het kernteam bewaakt de voortgang en stuurt op voorkomen van dubbelingen. Over een maand moet er een breed verhaal zijn waarbij de nadruk ligt op hervormen (vereenvoudigen in werkwijzen). GMT wil een meer flexibele en wendbare organisatie waarbij de grenzen weg zijn en de opgave veel meer centraal staat. In het GMT donderdag doet elke stedelijk directeur een pitch met ideeën. In het A4tje zitten al veel bruikbare dingen over waarmee we het werk voor de stad makkelijk maken en welke obstakels weg moeten. Denk hierbij ook aan de thema's groen, water, de regio, etc. Dit werken we verder uit. **ACTIE: ANNETTE en JAN-WILLEM** Er is ook een format voor een business case, maar dit is in een maand niet realistisch. Het format is wel bruikbaar.

		Verder is het goed om de principes die we hebben en die hiermee in lijn liggen terug te laten komen. De doorvertaling is daarbij belangrijk. En suggestie om de kosten die samenhangen met de administratieve belasting in kaart te brengen.
14.50-15.00	**Rondvraag en sluiting**	• Er is volgende week dinsdag een directeurenbijeenkomst sociaal en fysiek. De directeuren gaan met elkaar in gesprek en aan het eind sluiten de stedelijk directeuren aan. Het verhaal van Dick en [redacted] (complete stad / relationele stad) sluit hier goed bij aan en zou vanzelf in het programma langs moeten komen. De intentie is om met sociaal een stuk te maken en de bijeenkomst is de start voor dit gezamenlijke verhaal (en goede verbinding). Het thema MT OV-keten komt te vervallen. • Nieuwe wethouder wil 1 contactpersoon voor alle groen-vraagstukken. **ACTIE** Josja neemt de vraag mee. • Rapport over Ivens raakt de organisatie diep en betreft signalen van medewerkers en daarbuiten. We lopen tegen een cultuur aan waar signalen niet goed doorkomen. Een veilige werkomgeving is belangrijk. [redacted] is er vandaag niet, maar Henk heeft wel contact gehad met [redacted] en Max. Als [redacted] er weer is staan we hier breder bij stil.