Gemeente
Amsterdam

Organisatieverandering 2030

A. Omvang Organisatie

Spoor 1: Efficiency 500 FTE: wijze van invulling

Spoor 2: Inhoudelijke keuzes

- Vertrekpunt Cebeon
- Staat van de programma's
- Personeelsanalyse
- **Voorstel concrete opdrachten**

B. Eenvoudiger sturen

- Samen moeilijke keuzes maken
- Stadsprioriteiten
- Portefeuille indeling

C. Rolverdeling stuurgroep en onderhandelaars



16 april 2026

A. Omvang Organisatie

Spoor 1: Efficiency 500 FTE:

Voorstel: Gericht reduceren in algemene functies

Spoor 2: Inhoudelijke keuzes

- Vertrekpunt Cebeon
- Staat van de programma's
- Personeelsanalyse
- **Voorstel concrete opdrachten**

Spoor 1: 500 fte gericht reduceren in algemene functies

Reductie verdelen naar rato van de hoeveelheid algemene en coördinerende functies (in de schalen 10 en hoger):

- Op basis van de werknamen uit de personeelsadministratie worden de evident uitvoerende functies (jeugdarts, klantbegeleider) uitgesloten. O.b.v. een eerste analyse lijkt ca 25% van de functies daarmee uitgesloten.
- Directies waar geen groei is opgetreden worden ontzien.

Voordelen:
Uitvoerbaar en maximaal gebruik van het zekere verloop (pensionering, aflopen tijdelijke contracten). Daarboven komt er nog verder natuurlijk verloop (opzeggingen)
Directies maken daarbij de keuze hoe zij dit invullen. NB dit is alleen efficiency, geen inhoudelijke keuze.

Sturing op realisatie van het doel per directie. Bij onvoldoende voortgang een vacaturestop.

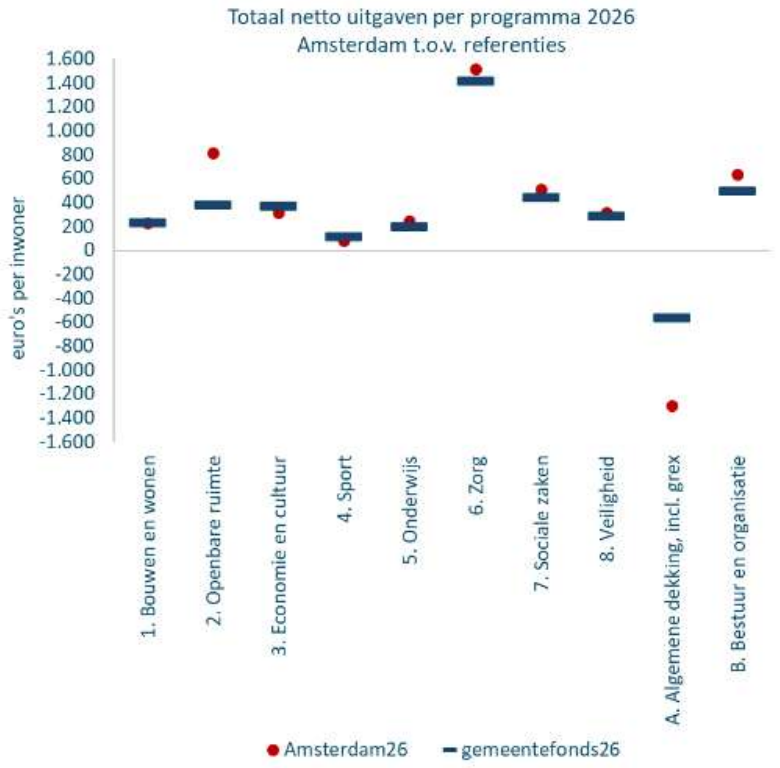
			Drempel van 10% groei	
	Bezetting 31/12/25	Zeker verloop tm 2028	Target	% niet vervangen
Totaal	7747	946	500	53%
Bedrijfsvoering	1500	207	109	53%
Bestuur en Organisatie	522	72	27	37%
Digitalisering, Innovatie en Informatie	823	83	60	73%
Overig	34	3	1	49%
Raad en Ondersteuning	24	2	0	8%
Ruimte en Economie	2126	251	150	60%
Sociaal	1364	199	92	46%
Stadsdeelorganisaties	778	72	42	59%
Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening	576	58	18	31%

Spoor 2: Vergelijking Cebeon als basis

- Fysiek: Hogere uitgaven civiele kunstwerken, groen en afval en iets mindere mate straatreiniging en wegen
- Sociaal: hogere uitgaven aan preventieve en individuele voorzieningen
- Bedrijfsvoering; hogere kosten vooral door groot personeelsbestand

NB:

- Ook hoge uitgaven aan taken met relatief weinig personeel bij (met name) sociaal



Spoor 2: Staat van de programma’s als basis

In de staat van de programma’s is op hoofdlijn inzicht gegeven in de inhoudelijke keuzes, met twee kanttekeningen:

1. Er is niet gericht gekeken naar de personeelsinzet
2. In de openbare ruimte (programma 2) is slechts beperkt keuzeruimte in beeld

Gericht kijken naar personeel

Uitkomsten analyse In schaal 10 en hoger

Blauw: voldoende in beeld via Staat van de programma's
Rood: aanvullende opdracht

Fysiek domein (~800 fte, +60%)
- Groei van openbare ruimte en infrastructuur (groei ~500 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 (~120 fte groei, +60%) komt door ruim 30% meer budget en extra personele inzet op duurzaamheid en strategie.

Digitalisering en innovatie (~550 fte, +99%)
~457 fte is in lijn met uitgavengroei.
Daarnaast is er extra groei door extra inzet voor innovatie en om de digitalisering te begeleiden en implementeren, en uitbesteding van functioneel beheer.

Sociaal domein (~700 fte, +55%)
~278 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.

Stadsdelen (~250 fte, +25%)
~178 fte is in lijn met uitgavengroei en inbesteding.
Daarnaast is er een kleine extra groei. Deze is niet nader onderzocht.

Bedrijfsvoering (~200 fte, +23%)
~186 fte is in lijn met uitgavengroei.
Extra groei bij financiën en inkoop is het gevolg van verschuiving naar hogere schalen.

Bovenop deze groei bij bedrijfsvoering zijn in een aantal directies extra eigen functies voor bedrijfsvoering en data gecreëerd, om specifiek maatwerk voor de directies te bieden.

Communicatie (~190 fte, +86%)
De rest van de organisatie doet per uitgegeven euro twee keer zoveel beroep op communicatiediensten als voorheen. Daardoor treedt ~170 fte groei op in plaats van ~40 in lijn met uitgaven directies.

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

Voorstel aanvullende opdrachten:

1. Openbare ruimte: 11 mei wordt een aanvullende inventarisatie van besparingsmogelijkheden opgeleverd, zowel voor investeringen als exploitatie

2. Digitalisering en innovatie: 11 mei wordt een voorstel voorgelegd voor besparingsmogelijkheden op (met name) procesbegeleiding bij digitalisering en innovatie

3. Communicatie: 11 mei wordt een voorstel voorgelegd voor hoe we gericht besparen op communicatie-inzet voor directies

4. Afval en grondstoffen: bij onderzoek verzelfstandiging wordt meegenomen hoe de inzet wordt verplaatst van strategie en beleid naar het oplossen van knelpunten in de uitvoering

5. **Generiek voorstel: Uitwerken voorstel Beleidsschouw**

Extra Voorstel: Beleidsschouw in coalitieakkoord

De gemeente heeft 100+ beleidskaders (zie digitale begroting voor het overzicht).

Op basis van de keuzes in het coalitieakkoord kan hierin een vereenvoudiging worden gedaan:

- Beleid vereenvoudigen en waar mogelijk stoppen
- Duidelijkheid scheppen waar kaders botsen
- Geen vaste evaluaties, maar inzicht in impact

Herijkingen minimaal uitvoeren, beleid zonder einddatum

Planning:
Schouw en plan van aanpak 1 juli – 1 december 2026
Opstellen van vereenvoudigde kaders: 1 december - 1 juli 2027

Uitvoering gemeentebreed, combinatie van interne en externe objectieve expertise.

B. Eenvoudiger sturen

- Samen moeilijke keuzes maken
- Stadsprioriteiten
- Portefeuille indeling

Aanleiding:

Organisatiecultuur

Hoog ziekteverzuim

Aanhoudende klachten over onveiligheid en discriminatie

Te weinig aanspreken op resultaten én gedrag.

Complexe aansturing

Aansturing versnipperd

Te veel stuurlijnen door elkaar

Gebrek aan overzicht, eenvoud en bestuurbaarheid



Balans tussen ambities en uitvoeringskracht

Beleid 'belangrijker' dan uitvoering

Te veel gestapelde ambities, stoppen is lastig

Uitvoering in de knel

Beleidsstapeling maakt werk te complex

Structurele problemen in de bedrijfsvoering

Organisatieverandering

Betrokken partijen: minimaal 13

Betrokken bij de vervanging van en onderhoud van speeltuinen:
- **V&OR (1)**
  - Stedelijk beheer
  - Verschillende assets
- **Stadsdeel (2)**
- **App: SIG-meldingen (signaleren)**
- **Scholen (signaleren) (3)**
- **Stadswerken: (4, 5)**
  - directie Spelen
  - Afdeling projecten

Speeltoestellen keuren:
Raamcontractant 1 (6)

Valondergrond en zandbakken repareren + schoonmaken:
Aannemer raamcontractant 2 (7)

Speeltoestellen repareren + schoonmaken:
Aannemer Raamcontractant 2 (8)



Groen *achter* de bankjes en rondom de speeltuin:
- **Stadswerken groen (9)**
- **Groen in de buurt (10)**
- **woningbouwvereniging (11)**

Groen *onder* de bankjes en tussen de tegels: **Stadswerken Schoon (12)**

Prullenbakken vervangen:
- **Stadswerken Schoon ()**

Bestrating rondom valondergrond:
Stadswerken infra (13)

Bankjes vervangen:
- **Stadswerken infra ()**

Speeltuinbrigade

Wat kan het nieuwe college bijdragen aan de verandering?

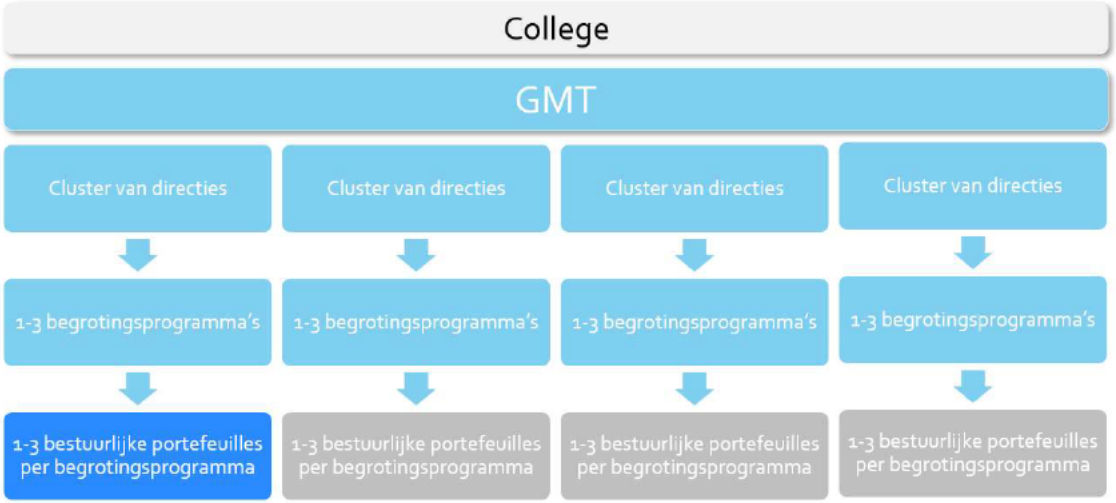
Samen de organisatie benutten, ook (juist) als belangen schuren.
(Samen moeilijke keuzes maken)

Pragmatisch, gericht op concreet resultaat:

- Ambities vertalen in uitvoerbare doelen (stadsdoelen)
- Bestuurlijke portefeuilles met oog voor de organisatie

Eenvoudige sturing om zoveel mogelijk resultaat te bereiken

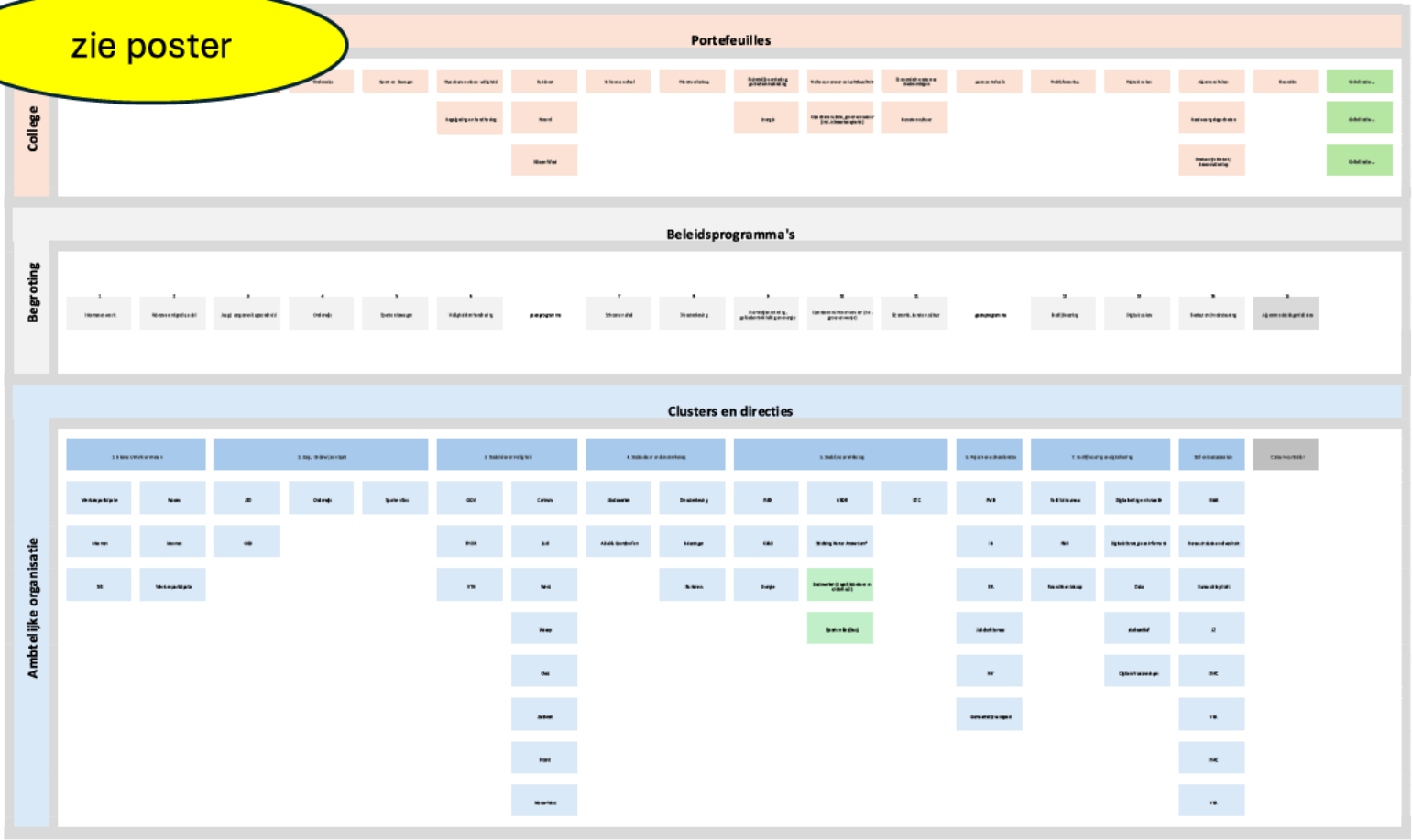
- Nieuwe bestuurbare clusters in lijn met de kerntaken van de stad
- Clusters worden vertaald naar begrotingsprogramma's, zodat steeds één stedelijk directeur budgettair en hiërarchisch verantwoordelijk is
- Hoe simpeler de aansluiting op bestuurlijke portefeuilles, hoe eenvoudiger de sturing
- Dit versterkt de slagkracht van individuele portefeuilles én de integrale afweging



Vereenvoudigde sturing: schematisch

Hoe kan dit eruit zien?

zie poster



De huidige portefeuilles zijn op punten gebundeld tot één grotere portefeuille.
Detailtabel met alle bestaande portefeuilles geclusterd is beschikbaar

Aandachtspunten bij deze indicatieve indeling:

- Splitsing kan op een aantal onderdelen zonder dat dit ten koste gaat van uitvoerbaarheid (bijvoorbeeld werk&inkomen en armoede&schuldhulp, dierenwelzijn en diversiteit)
- Splitsing kan niet altijd. Bijvoorbeeld Verkeer en vervoer, Groen en Openbare ruimte zijn in de praktijk nauw verbonden.

Indien gewenst kan hierover geadviseerd worden.

Overige aandachtspunten

Hoe wil het college sturen op integrale thema's? Hiervoor zijn verschillende opties

- Met een coördinerend portefeuillehouder die voortgang monitort en aanjaagt
- Gezamenlijk, bijvoorbeeld met de hulp van een bestuurlijk team
- Ieder afzonderlijk, als onderdeel van de reguliere portefeuille

Het is wenselijk een heldere keuze te maken zodat de bevoegdheden goed verdeeld kunnen worden.

Voor een nieuwe integrale opgave (missie) kan ook gekozen worden voor een apart gelabeld budget waar gezamenlijk over wordt besloten

Specifieke aandachtspunten

- Duurzaamheid
- Opvang
- Deelnemingen
- Vastgoed

Stadsprioriteiten: Een aanbod op collectieve sturing voor de doelen die niet binnen één portefeuille op te lossen zijn

Stadsprioriteiten en één missie…

Het college kiest beperkt aantal (vijf) stadsprioriteiten om zichtbaar verschil te maken.

- Stadsprioriteiten vragen collectieve sturing van college en ambtelijke top.
- Focus betekent dat andere opgaven minder nadruk krijgen.
- Net als bij de bredere werkwijze, worden doelen concreet en uitvoerbaar gemaakt en spanningen en dilemma's omgezet in bewuste keuzes.

Het college kiest één missie: een langetermijnopgave die meerdere collegeperiodes vraagt.

- Co-creatie met inwoners en partners staat centraal.
- Meerjarige financiering volgt de opgave.

…in een kwartaalritme

Elk kwartaal bespreken college, GMT, directies en uitvoering de voortgang.

- Reflectie en bijsturing staan centraal: voortzetten, intensiveren, aanpassen of stoppen.
- Dit ritme zorgt voor focus en slagkracht op complexe opgaven.

C. Rolverdeling stuurgroep en onderhandelaars bij organisatieverandering 2030

- In uitvoering, loopt door via stuurgroep
- Onderwerp van de onderhandelingen, stuurgroep heeft dit voorbereid.



1a. Leiderschap

Nieuw leiderschapsprogramma met aandacht voor normeren en aanspreken

- Gestart met team directeuren



2. Versimpeling sturingslijnen

Eenvoudiger en eenduidiger sturen

- Keuzes stadsdoelen en
- Bestuurlijke portefeuilles



4. Vergroten uitvoeringskracht

Ontwikkelen van passend mandaat en instrumenten

Nog in ontwikkeling



1b. Gezonde organisatie

Integrale aanpak voor reductie van verzuim, te starten bij aantal directies met hoog verzuim

- Gestart in de eerste 5 directies



3.Omvang personeelsbestand

Analyse van de personeelsgroei, op basis daarvan vervolgaanpak.

- Keuzes over besparingen



5. Bedrijfsvoering op maat

In kaart brengen van geleerde lessen en vaststellen van nieuwe kaders voor bedrijfsvoering

- Implementatie topstructuur

Bespreekpunt: Publicatie personeelsanalyse: wanneer moet dit gereed zijn? Bijlagen worden nu compleet gemaakt. Daarna via B&W naar de raad.