Gemeente Amsterdam



STAAT VAN DE ORGANISATIE

Kengetallen over de inrichting, het personeelsbestand en het welzijn van de ambtelijke organisatie van Amsterdam

Inhoudsopgave

Deel 1: Hier en Nu 2
Inleiding: overzicht organisatie 2
Factsheet 1: Inclusie en diversiteit 5
Factsheet 2: Arbeidsmarktkrapte 7
Factsheet 3: Verzuim 10
Deel 2: Organisatieverandering 2030 11
Inleiding 11
Gezonde organisatie: leiderschap en aanpak verzuim 12
Omvang personeelbestand 14

Opgesteld door:	Directie P&O
Met bijdragen van:	Directie P&O, Stedelijk Strategie Team, Bureau I&D en Organisatieverandering 2030
Contact:	bestuurszaken.peno@amsterdam.nl
Voorblad:	Kantoor gemeente Amsterdam Jan van Galenstraat, Rosa Smalen (2023)

Amsterdam, maart 2026

Deel 1: Hier en Nu

Inleiding: overzicht organisatie

De Gemeente Amsterdam is de grootste gemeente van Nederland. Het is de hoofdstad, een wereldstad, een havenstad, en vormt de centrumgemeente van de Metropoolregio Amsterdam.

Kengetallen ambtelijke organisatie[1]

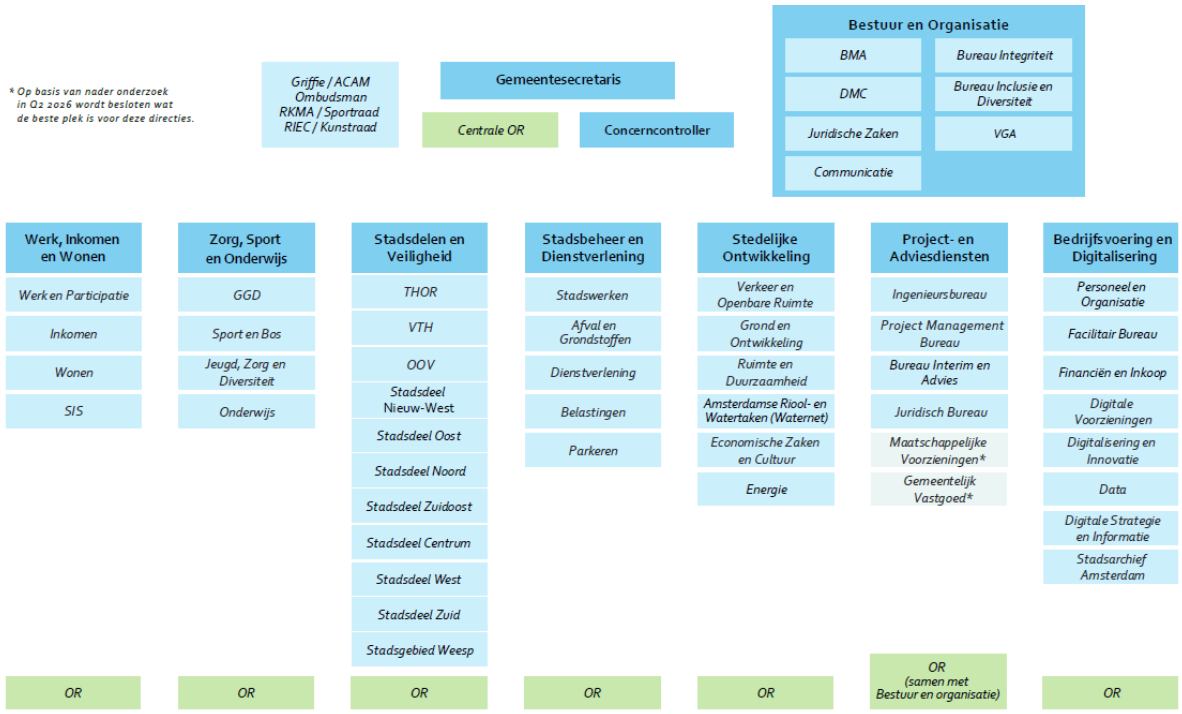
- De omvang van de organisatie is de afgelopen jaren toegenomen naar 19,0 fte per 1.000 inwoners in 2024, ten opzichte van 18,1 fte in 2020.
- In 2026 bedragen de inkomsten afgerond €7,8 miljard, waarvan €3,7 miljard binnen de gemeente en €4,1 miljard vanuit het Rijk. De uitgaven bedragen €7,8 miljard.
- De inzet in het primaire proces (totale formatie minus overhead) is licht gedaald van 73,6% in 2020 naar 72,8% in 2024. De bedrijfsvoering maakt 13,8% uit van de begroting in 2024, ten opzichte van 18,6% binnen de G4.
- Relatief weinig werk (9,1%) wordt extern uitbesteed en dit percentage is de afgelopen jaren flink gedaald (2020; 18,2%).
- Ook de externe inhuur is de afgelopen jaren gedaald van meer dan 18,4% van de loonsom in 2020, naar 15,1% van de loonsom in 2024.

Werkomstandigheden en gezondheid

- 89,1% van de medewerkers in dienst hebben een contract voor onbepaalde tijd.
- Amsterdam investeert gemiddeld €1.151 per medewerker aan opleidingen (1,4% van de loonsom).
- Het ziekteverzuim is met een gemiddelde van 9,7% over de hele organisatie (2025) te hoog en de afgelopen jaren gestegen (7,9% in 2023). Dit verschilt sterk van directie tot directie. 19% van het verzuim was werkgerelateerd. Van deze categorie kwam 39% voort uit werkdruk, 29% uit werkrelaties, en 24% uit overige werkoorzaken.

[1] Waar G4 staat, wordt bedoeld de G4-gemeenten exclusief Amsterdam. Vergelijkingen met andere gemeenten, zoals G4, blijven lastig te maken. Niet alleen zijn het hele andere steden, organisatorisch verschillen ze sterk en maken andere keuzes over bijvoorbeeld in- en uitbesteding van werk

Organogram en inrichting



Figuur 1: Organogram

- Het doel is om op 1 juli volgens de nieuwe structuur te werken. De organisatie bestaat dan uit 7 clusters: Inkomen, Werk en Wonen, Zorg, Sport en Onderwijs, Stadsdelen en Veiligheid, Stedelijke Ontwikkeling, Stadsbeheer en Dienstverlening, Project- en Adviesdiensten en Bedrijfsvoering en Digitalisering
- Daarnaast adviseren de directies binnen 'Bestuur en Organisatie' het bestuur en Gemeentelijk Management Team (GMT).
- Deze structuur wordt gewijzigd om de stuurbaarheid te verbeteren en te zorgen voor een meer evenwichtige verdeling in het Gemeentelijk Management Team.

Meer informatie vindt u hier: Raadsinformatiebrief voortgangsrapportage en missie Gemeente Amsterdam

Leiding & doorstroom

- De verhouding leidinggevenden t.o.v. medewerkers (span of control) is met 19,8 hoger dan de G4 (13,6) en gestegen t.o.v. de span of control in Amsterdam in 2020 (17,3).
- Het percentage vrouwelijk leidinggevenden is met 52,4% hoger dan de G4 (47,9%).
- De doorstroom in Amsterdam ligt op 16,1%, vergelijkbaar met het gemiddelde van de G4 gemeenten (16,3%).

Benchmark G4

	2024	2024	2020
Indicator	Amsterdam	G4 excl. A'dam	Amsterdam
Omvang formatie per 1.000 inwoners	19,0 fte	17,8 fte	18,1 fte
Gemiddelde loonsom per jaar	€ 90.547	€ 89.513	€ 75.400
Percentage overheadformatie t.o.v. totale formatie	27,2%	25,7%	26,4%
Omvang Bedrijfsvoering %	13,8%	18,6%	16,2%
Vast contracten in % van vast + flex	n.b.	n.b.	94,0%
Contracten onbepaalde tijd in % van onbepaalde + bepaalde tijd	89,1%	87,8%	90,1%
Externe inhuur (% van de loonsom)	15,1%	14,1%	18,4%
Primaire taken op afstand (uitbesteed werk)	9,1%	24,5%	18,2%
Gemiddelde uitgaven aan opleidingen per medewerker	€ 1.151	€ 1.100	€ 743
Gemiddelde uitgaven aan opleidingen in % van loonsom	1,4%	n.b.	1,1%
Werkplekindex (aantal plekken per medewerker, incl. inhuur)	0,6	0,6	0,7
Gemiddeld Ziekteverzuim	8,6%	7,9%	6,4%
Lengte dienstverband -3 jaar	25,5%	32,0%	26,1%
Lengte dienstverband 3-10 jaar	34,6%	29,5%	20,0%
Lengte dienstverband 10+ jaar	39,9%	38,5%	53,9%
Interne mobiliteit - doorstroompercentage	16,1%	16,3%	11,9%
Gemiddelde span of control	19,8	13,6	17,3
Percentage vrouwelijke leidinggevenden	52,4%	47,9%	49,3%
Gemiddelde leeftijd	46,4	46,0	47,0
Verjonging: aandeel - 35 jaar in leeftijdsopbouw	20,9%	21,9%	21,0%
Vergrijzing: aandeel 55+ in leeftijdsopbouw	30,6%	n.b.	28,0%

n.b. = niet bekend

Factsheet 1: Inclusie en diversiteit

In de afgelopen bestuursperiode is er veel gebeurd op het gebied van inclusie en diversiteit en sociale veiligheid binnen de organisatie. Er vonden verschillende onderzoeken plaats, waaruit bleek dat te veel medewerkers van de gemeente Amsterdam discriminatie, racisme en ongewenst gedrag ervaren. In 2024 deden 6900 Amsterdamse ambtenaren (ongeveer 30%) mee aan een onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut:

- Meer dan de helft van de respondenten (55%) gaf toen aan in de afgelopen 12 maanden pesten, vernedering en/of uitsluiting te hebben ervaren. Dat percentage lag 10-25% hoger voor sommige groepen respondenten op basis van hun herkomst (Europees en buiten-Europees), salarisschaal (binnen de gemeente behorende bij basisschool t/m mbo), hun beperking en/of chronische ziekte, en hun gender.
- In diezelfde periode heeft 14% van de respondenten discriminatie ervaren. Dit laatste percentage loopt op tot rond 25% onder respondenten met een buiten-Europese achtergrond, een beperking en/of chronische ziekte, en/of respondenten met een salarisschaal die binnen de gemeente hoort bij een basisschool of vmbo werk- en denkniveau.
- Wanneer respondenten werd gevraagd of ze discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren sinds ze bij de gemeente werken (dus niet alleen in de afgelopen 12 maanden), antwoordde meer dan de helft van alle respondenten (51%) hier bevestigend op.
- Voor respondenten die in de afgelopen 12 maanden discriminatie hebben ervaren, gold dat meer dan 60% aangaf dat dit door leidinggevenden kwam.
- 63% van de respondenten procent heeft ongewenst gedrag gezien bij andere collega's.

Waar eerder een programmateam aan inclusie en diversiteit bij de gemeente werkte, is sinds januari 2024 Bureau Inclusie en Diversiteit specifiek aan de slag met deze opgave. Bureau I&D werkt vanuit de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 aan antidiscriminatie, antiracisme en aan het vergroten van culturele diversiteit binnen de organisatie. In de bijbehorende Uitvoeringsagenda staan de bijbehorende interventies beschreven op het gebied van onder andere leiderschap, bewustzijn en representatie. Voorbeelden hiervan zijn:

- Het vergroten van bewustzijn en handelingsperspectief door campagnes en trainingen, ook specifiek voor leidinggevenden;
- Het verder ontwikkelen van bewust inclusief werven en selecteren (BIWS) en voorkeursbeleid;
- Het versterken van de meldketen en vergroten van het vangnet voor medewerkers die ongewenst gedrag ervaren.

De gemeente blijft open staan voor kritisch onderzoek, bijvoorbeeld door deel te nemen aan het TEDIP-onderzoek van de VU, dat gaat over de effectiviteit van I&D-beleid. Jaarlijks doet het CBS op verzoek van de gemeente onderzoek naar culturele diversiteit bij de gemeente Amsterdam. Dat onderzoek gebruikt de gemeente als een monitor voor de voortgang op het gebied van culturele diversiteit. Daarnaast voerden we eind 2025 twee interne onderzoeken uit: het Centraal Medewerkersonderzoek (CMO) en een onderzoek naar psychosociale arbeidsbelasting en intern ongewenst gedrag (PSA/IOG). Van deze twee onderzoeken verwachten we medio april de eerste resultaten te kunnen delen.

Bureau Inclusie en Diversiteit, Bureau Integriteit en de directie P&O en werken nauw samen op het gebied van inclusie en diversiteit en sociale veiligheid. Ook binnen de Organisatieverandering 2030 is er aandacht voor het creëren van een gezonde en veilige organisatiecultuur. Leiderschap en de vaardigheden die daarbij horen spelen hierbij een grote rol.

Factsheet 2: Arbeidsmarktkrapte

Personeelstekorten zetten publieke taken en ambities onder druk, maar de gemeente kan keuzes maken om dit te beïnvloeden

In Nederland, en ook in de regio Amsterdam, is sprake van een structureel tekort aan arbeidskrachten. Dit geldt juist voor beroepen die essentieel zijn voor de gemeente om haar wettelijke taken uit te voeren en politieke ambities te realiseren. Het gaat hierbij zowel om arbeidskrachten die de gemeente zelf in dienst heeft als om mensen die werken bij organisaties die de gemeente inhuurt, zoals in de bouw, techniek en zorg. De gemeente kan – als werkgever, als opdrachtgever en als beleidsmaker – keuzes maken die bijdragen aan het verlichten van de tekorten. Dit vraagt om een afweging van belangen om ervoor te zorgen dat de gemeente de belangrijkste taken kan uitvoeren en de gewenste ambities kan realiseren.
Personeelstekorten zijn geen tijdelijk probleem, maar een trend die de komende tien jaar zal toenemen. Door demografische ontwikkelingen, zoals ontgroening en vergrijzing, zijn er steeds minder werkzame mensen. Op termijn versterken de tekorten elkaar, bijvoorbeeld doordat mantelzorgers minder kunnen werken of doordat krapte leidt tot hoge werkdruk en ziekteverzuim. Met arbeidsmigratie kan in sommige beroepen een deel van de tekorten worden ingevuld, maar door vergrijzing in de herkomstlanden en het aanhoudende woningtekort is dit beperkt. Tegelijkertijd neemt de vraag naar arbeidskrachten toe door steeds grotere en complexere maatschappelijke opgaven. Deze opgaven zijn onder andere het gevolg van bevolkingsgroei, woningtekorten, vergrijzing, klimaatverandering en nieuwe wetgeving vanuit het Rijk en de EU.

Gevolgen voor gemeentelijke taken en ambities

De gevolgen van personeelstekorten voor de uitvoering van gemeentelijke taken en ambities zijn groot. De belangrijkste sectoren waar dit speelt:

1. **Gezondheidszorg, WMO en jeugdhulp**
   Momenteel is er een personeelstekort van 4 tot 5% van de vraag naar zorg breed. Dit leidt ertoe dat de gemeente enkele zorg- en welzijnstaken niet kan vervullen. Voor jeugdhulp is er een wachtlijst van circa 650 kinderen voor individuele jeugdhulp (enkelvoudige specialistische jeugdhulp/hoog specialistische jeugdhulp). Voor WMO-hulp bij het huishouden is de wachtlijst tussen de 6 en 20 maanden afhankelijk van het stadsdeel. Voor opvang/beschermd verblijf (BV) is dit 14 maanden, met een stijgende trend. De tekorten zijn vooral groot in beroepen op MBO3/4-niveau en HBO 6-niveau. Binnen de gemeentelijke organisatie is er een tekort aan medewerkers zoals Veilig Thuis-medewerkers, psychiaters, huis-, verslavings- en jeugdartsen en verpleegkundigen.
2. **Bouw en techniek**
   Ongeveer 80% van de bouwbedrijven kampt met personeelstekorten, vooral in uitvoerende beroepen op MBO2/3-niveau (zoals elektriciens en monteurs) en kaderfuncties op MBO4-niveau (zoals werkvoorbereiders en inspecteurs). Gemeentes als Amsterdam concurreren met o.a. defensie en de energiebranche om hetzelfde arbeidspotentieel. Dit leidt soms al tot mislukte of dure aanbestedingen. Ambities m.b.t. woningbouw, verduurzaming en de energietransitie vertragen. Binnen de gemeentelijke

organisatie is er een tekort aan technisch specialisten, contractmanagers, werkvoorbereiders, verkeersdeskundigen, projectleiders en assetmanagers.

3. **Toezicht, handhaving en vergunningverlening**
   Er is een langdurig tekort van 9% (70 FTE) bij gemeentelijke BOA's en 5% (300 FTE) bij de Amsterdamse politie, met name in recherchefuncties. Door vergrijzing en beperkte opleidingscapaciteit (bijvoorbeeld bij THOR en de politie) zullen deze tekorten naar verwachting blijven bestaan. Dit leidt o.a. tot minder zichtbare aanwezigheid, langere responstijden, grotere druk op handhaving en lagere veiligheidservaring van inwoners.
4. **Onderwijs en kinderopvang**
   De tekorten in het onderwijs (leraren en schoolleiders) zullen de komende tien jaar toenemen door vergrijzing en een dalende instroom vanuit lerarenopleidingen. Ook de ontoegankelijkheid van de Amsterdamse woningmarkt speelt een rol. In het primair onderwijs is er momenteel een lichte daling van de tekorten, maar vanaf 2029 wordt een stijging verwacht door toenemende leerlingenaantallen. In het voortgezet onderwijs daalt het aantal leerlingen de komende jaren, maar tekorten blijven in specifieke vakken. Gevolg is dat de onderwijskwaliteit onder druk komt te staan, kansenongelijkheid in het onderwijs toeneemt en een vicieuze cirkel van toegenomen werkdruk en extra uitval.

Ook voor andere overheidstaken zijn er personeelstekorten, zoals in IT, financiën en juridische zaken. Binnen de gemeentelijke organisatie zijn dit vaak moeilijk invulbare functies.

Impact op de relatie tussen de overheid, inwoners en bedrijven
Als de overheid haar kerntaken steeds moeilijker kan vervullen, komt de betrouwbaarheid van de overheid en de relatie met burgers onder druk te staan. Uit onderzoek van O&S blijkt dat 40% van de Amsterdammers wekelijks de gevolgen van personeelstekorten ervaart, bijvoorbeeld in het onderwijs, de kinderopvang en WMO-zorg. Ook het verkleinen van ongelijkheid komt in gevaar, omdat de schaarse arbeidskrachten minder vaak in de kwetsbare gebieden willen werken.

De gemeente kan keuzes maken hoe zij met de tekorten om wil gaan
De gemeente kan de personeelstekorten niet volledig oplossen, omdat zij slechts één van de spelers is. Wel heeft de gemeente verschillende rollen waarin zij invloed kan uitoefenen als:

- Werkgever, bijvoorbeeld van BOA's of planvorming in het fysieke domein.
- Opdrachtgever, bijvoorbeeld van aannemers of zorgverleners.
- Beleidsmaker, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt of in de openbare ruimte.
- Belanghebbende, door lobby bij het Rijk.

De gemeente kan door het maken van afwegingen ervoor zorgen dat publieke taken en ambities met grotere kans worden uitgevoerd. Als zij dit niet expliciet doet, zal vraag en aanbod op de markt bepalen welke taken en ambities wel of niet te realiseren zijn.

De gemeente kan maatregelen nemen om:

1. Personeelsaanbod te vergroten (meer mensen aantrekken en behouden). Hoewel hier al maatregelen voor zijn, is meer nodig.

2. Eigen processen slimmer te organiseren en de productiviteit te verhogen, of opdrachtnemers en partners hierin te ondersteunen.
3. Vraag naar personeel te verminderen door ambities en (kwaliteits)eisen bij te stellen.

Voor enkele belangrijke beroepsgroepen is uitgewerkt welke keuzes de gemeente kan maken om de tekorten te verlichten.
Zie de links voor meer informatie over:

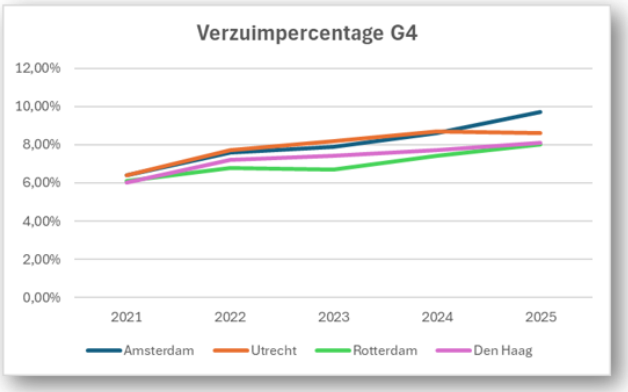
1. Zorg- en welzijnsberoepen: klik hier
2. Technische beroepen in bouw en infrastructuur: klik hier
3. Toezichts-, handhavings- en veiligheidsberoepen: klik hier

Maatregelen in verschillende sectoren en beroepsgroepen kunnen elkaar beïnvloeden. Daarom is het programma *Integraal Arbeidsmarktbeleid* opgezet, dat in een nieuw college verder kan worden uitgewerkt. Dit programma richt zich op het samenbrengen van alle gemeentelijke inspanningen om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te beïnvloeden, in samenwerking met de regio en het onderwijs.

Factsheet 3: Verzuim

Kengetallen verzuim

- Het gemiddelde verzuimpercentage binnen de gemeente was in 2025 9,7%. Dit is in de afgelopen jaren gestegen.



jaartal	Amsterdam	Utrecht	Rotterdam	Den Haag
2021	6,40%	6,40%	6,10%	6,00%
2022	7,60%	7,70%	6,80%	7,20%
2023	7,90%	8,20%	6,70%	7,40%
2024	8,60%	8,70%	7,40%	7,70%
2025	9,70%	8,50%	8,30%	8,20%

- De directe loonkosten van verzuim bedroegen in 2024 circa 141,5 miljoen euro.
- In 2025 zijn bijna drieduizend interventies ingezet, zoals psychologische ondersteuning, belastbaarheidsbeoordelingen, arbeidsdeskundig onderzoek, mediation, enz.

Oorzaken verzuim

- Van het begeleid verzuim naar aard (aantallen): 57% van het verzuim heeft als een psychische reden als oorzaak, 13% heeft een oorzaak in het bewegingsapparaat en 29% heeft een andere medische oorzaak.
- 19% van het verzuim was werkgerelateerd. Van deze categorie kwam 39% voort uit werkdruk, 29% uit werkrelaties, en 24% uit overige werkoorzaken. Sociale onveiligheid en werkrelatieproblemen zijn daarmee een belangrijke verzuimbron.
- 0,8% van het verzuim heeft een bedrijfsongeval als oorzaak.

Verzuimaanpak per verzuimpercentage:

- Directies met een verzuim onder 6% doen mee aan de gemeentebrede initiatieven, bijvoorbeeld voor de wettelijke basis.
- Bij directies waar het verzuim tussen de 6 en 8% is, wordt de versterkte aanpak verzuim ingezet. Er wordt een actieplan op verzuim ontwikkeld, met als basis sturing vanuit de lijn, opleiding (kennis en kunde leidinggevende) en extra inzet adviseurs ter ondersteuning van de leidinggevende in de rol bij het terugdringen van het verzuim.
- Voor directies waar het verzuim hoger is dan 8% en meer dan 250 medewerkers, wordt het verbeterprogramma Gezonde Organisatie ingevoerd.

Deel 2: Organisatieverandering 2030

Inleiding

De organisatie staat voor enkele grote uitdagingen op het gebied van organisatiecultuur, aansturing en het vinden van balans tussen ambities en uitvoeringskracht. Om toekomstbestendig en duurzaam aan de grote opgaven te kunnen voldoen, is een organisatieveranderingstraject gestart om deze grote uitdagingen aan te pakken. De organisatie gaat veranderen om beter aan te sluiten bij wat de stad en de Amsterdammers nodig hebben. We gaan eenvoudiger werken, met meer ruimte voor de uitvoering, duidelijke prioriteiten en een veilige en prettige werkplek. De veranderingen die nodig zijn bereiken we niet allemaal van vandaag op morgen. Het hele proces zal 3 tot 5 jaar duren.

Dit traject is eind 2025 gestart langs de lijnen:

- Meer ruimte voor de uitvoering: minder stapelen van plannen, meer doen, ons beleid meer richten op tastbare resultaten voor de Amsterdammers.
- Eenvoud en overzicht in de structuur: duidelijkere verantwoordelijkheden en sneller beslissen.
- Balans tussen ambitie en haalbaarheid: realistische keuzes maken en sneller stoppen met wat niet werkt.
- Een gezonde en veilige werkplek: investeren in werkplezier, leiderschap en respectvolle samenwerking.

Vanuit de vier doelen organiseren we de verandering in vijf verschillende werkstromen.

- Gezonde organisatie: leiderschap en verzuim
- Vereenvoudiging sturing
- Omvang personeelsbestand
- Vergroten uitvoeringskracht
- Bedrijfsvoering op maat



Meer informatie vindt u hier: Raadsinformatiebrief voortgangsrapportage en missie Gemeente Amsterdam

Gezonde organisatie: leiderschap en aanpak verzuim

Aanpak verzuim

De kern van de aanpak is dat (hoog) verzuim wordt gezien als de uitkomst van onderliggende structurele problemen.

De werkwijze bestaat uit het direct ondersteunen van directies met teams om de basis van een gezonde organisatie op orde te krijgen. Daarnaast worden de structurele oorzaken van verzuim inzichtelijk gemaakt middels een organisatiescan (op het gebied van leiderschap, sociale veiligheid, organisatie-inrichting en het verzuimproces zelf). We ondersteunen daarbij de directies met multidisciplinaire teams die helpen om het verzuimproces op orde te brengen en de structurele oorzaken van het verzuim inzichtelijk maken. Daarna nemen we per directie passende maatregelen. De kern van de aanpak is, dat de directie zelf duurzaam verbetert. De verantwoordelijkheid blijft dus ook nadrukkelijk bij de directeur van de directie zelf.

- De helft van alle directies (26 in totaal) kampt met een ziekteverzuim van meer dan 8%.
- Van de 26 directies met een verzuimpercentage van >8%, zijn er 17 directies met meer dan 250 medewerkers. Bij deze directies werkt circa 60% van het personeel en bevindt zich ruim 70% van het totale verzuim.
- Zes van deze directies zijn in januari 2026, als onderdeel van het programma Organisatieontwikkeling 2030, gestart met het Gezonde Organisatie programma (zie verderop); de overige directies met >8% verzuim start later dit jaar:
    - Afval & Grondstoffen: 16,8%*
    - THOR: 13,4%*;
    - Stadsdeel Nieuw West: 10,9%*;
    - Wonen: 12,0%*;
    - Onderwijs: 12,1%*;
    - Stadsdeel Zuidoost: 11,6%*;

  **Het verzuimpercentage over de laatste 12 (afgesloten) maanden.*
- Het verbeterprogramma richt zich primair op 17 directies met een uitzonderlijk hoog verzuim (8% en hoger) en meer dan 250 medewerkers.
- De aanpak gaat gefaseerd van start in 2026. In het eerste kwartaal beginnen we bij 6 directies (Wonen, Onderwijs, Afval & Grondstoffen, Toezicht & Handhaving Openbare Ruimte (THOR) en de stadsdeeldirecties Nieuw-West en Zuidoost), waarna de overige 11 in het tweede en laatste kwartaal volgen.

Leiderschapsprogramma

Goed leiderschap is belangrijk voor een gezonde organisatie. Daarvoor ontwikkelen we een nieuw leiderschapsprogramma dat uitgaat van vijf kernvaardigheden: inspireren, coachen, duidelijke grenzen stellen, aanspreken en sturen op resultaten. Het leiderschapsprogramma richt zich nadrukkelijk op het creëren van een veilige werkomgeving. Eerst volgen alle

directeuren het programma en daarna de managers en teamleiders. Vanuit het idee dat goed leiderschap in een organisatie begint bij voorbeeldgedrag in de top van de organisatie.

De huidige leiderschapstrajecten in de organisatie gaan gewoon door, maar worden later opgenomen in het nieuwe programma.

Omvang personeelbestand

Het aantal medewerkers van de gemeente Amsterdam is de afgelopen jaren gegroeid met 6000 fte sinds 2017. We maken op dit moment een organisatiebrede personeelsanalyse. De analyse wordt begin april opgeleverd aan de gemeenteraad. Bij de coalitieonderhandelingen kunnen op basis hiervan keuzes gemaakt worden.