Nummer VN2024-001777
Directie rve economie

Gemeente Amsterdam

College van burgemeester en wethouders B&W

Voordracht voor de College vergadering van 27 februari 2024

Portefeuille

Economische Zaken (24)

Lucht- en Zeehaven (incl. Schiphol) (41)
Kunst en Cultuur (29)
Personeel en Organisatie (37)

Agendapunt

B15

Tekst van openbare besluiten wordt gepubliceerd

Onderwerp

Instemmen met het besluit tot reorganisatie van de directie Economische Zaken en Cultuur

Het college van burgemeester en wethouders besluit

1. In te stemmen met het besluit tot de reorganisatie van de directie Economische Zaken en Cultuur per 1 juni 2024. De belangrijkste aspecten zijn:
   1.1. De grof- en fijnstructuur van EZC wordt gewijzigd. De nieuwe organisatie bestaat uit de teams Staf en Internationalisering en zes Opgaveteams. De zes opgaves in de stad waar de directie aan werkt staan centraal, deze zijn:
      1.1.1. Ondernemerschap;
      1.1.2. Innovatieve ecosystemen;
      1.1.3. Arbeidsmarkt;
      1.1.4. Ruimte voor werk en voorzieningen;
      1.1.5. Verduurzaming economie, klimaat- en energietransitie;
      1.1.6. Kunst en Cultuur.
   1.2. Een sturingsmodel dat aansluit op opgavegericht en wendbaar werken;
   1.3. Aan de reorganisatie is een financiële taakstelling gekoppeld voor het economische domein binnen de directie. Hierdoor moeten er keuzes gemaakt worden in het verminderen of afschalen van bepaalde taken. Op hoofdlijnen gaat het in ieder geval om het verminderen van de inzet op de internationale activiteiten en de programmatische aanpak van ecosystemen.
2. In te stemmen met de personele paragraaf uit het als bijlage 1 bijgevoegde reorganisatieplan inclusief veranderingen sinds het vorige collegebesluit, waaruit de belangrijkste punten zijn:
   2.1. 92 medewerkers (87,6 fte) zijn onderdeel van het reorganisatiedomein.
   2.2. Voor elke (en soms nieuwe) functie is een functiebeeld opgesteld, hierbij is rekening gehouden met de uitgangspunten van een wendbare en opgavegerichte organisatie.
   2.3. De functies van 79 medewerkers (76,1 fte) zijn gecategoriseerd in categorie 1 (met en zonder krimp). In twee (voorheen drie) van de toekomstige functies wordt krimp verwacht (Beleidsadviseur 5 en Trade & Invest Developer) doordat meer fte in categorie 1 hiervoor ingedeeld zijn dan dat er ruimte voor fte is. Voor deze functies moet het afspiegelingsbeginsel toegepast worden.
   2.4. De functies van 7 medewerkers (6,6 fte) zijn gecategoriseerd in categorie 2 (sterk gewijzigde functies of nieuwe functies), waaronder alle managementfuncties met p-verantwoordelijkheid (4 medewerkers = 4 fte).
   2.5. De functies van 6 medewerkers (4,9 fte) worden bovenformatief geplaatst in de nieuwe organisatie ongeachte de categorie. De 6 medewerkers worden bovenformatief geplaatst omdat hun pensioendatum binnen één jaar na de reorganisatiedatum valt.
   2.6. Op basis van ervaring van Algemeen Werkgeverschap Amsterdam moet er rekening gehouden worden met een mogelijke boventalligheid van rond de 5

medewerkers (5 fte) (voorheen was dit 10-15) na de drie plaatsingsronden op de reorganisatiedatum van 1 juni 2024.

3. In te stemmen met de financiële paragraaf uit het reorganisatieplan, waaruit de belangrijkste punten zijn:
   3.1. Met het plan voor de reorganisatie wordt de besparing van totaal € 3,2 miljoen ingevuld door:
      3.1.1. De formatie terug te brengen: een afname van 21,2 fte levert een structurele besparing op van € 2,1 miljoen
      3.1.2. De inkomsten te verhogen met € 0,5 miljoen
      3.1.3. De inzet van de nominale prijscompensatie van € 0,3 miljoen
      3.1.4. Lagere afdracht overhead aan concern van € 0,3 miljoen
   3.2. De afbouw van de formatie vindt plaats in 2024-2026. Om de lasten te dekken is in het kader van de Voorjaarsnota 2023 een verzoek tot aanspraak op frictiekosten gedaan. De aanvraagt betreft € 4,6 miljoen aan frictiekosten. In het kader van de Voorjaarsnota 2024 wordt de aanvraag 2023 geactualiseerd.
4. Kennis te nemen van de opvolging van het als bijlage 2 bijgevoegde advies van de OR, bestaande uit twee voorwaarden en drie adviezen. Op basis van gesprekken met de OC EZC als verlengde van de OR hebben we afspraken met elkaar gemaakt waardoor aan de twee voorwaarden en de drie adviezen zijn voldaan.

Kernboodschap

Het college van b en w stemt in met besluit tot reorganisatie van Directie Economische Zaken en Cultuur. De reorganisatie is voor bezuiniging nodig en treft ook de personeelsbegroting. De grof- en fijnstructuur van EZC wordt, o.a. door deze bezuiniging, gewijzigd. In de nieuwe structuur bestaat EZC uit de teams Staf en Internationalisering en zes Opgaveteams. EZC gaat anders werken om beter aan te sluiten bij de uitdagingen van de stad. Opgavegericht en wendbaar werken staan centraal, het nieuwe sturingsmodel sluit hierop aan. Aan de reorganisatie is een financiële taakstelling gekoppeld, maar de directie wil boventalligheid zoveel mogelijk vermijden en de huidige medewerkers in vaste dienst plaatsen in een functie in de nieuwe organisatie

Bestuurlijke achtergrond

Op 8 december 2020 heeft het college ingestemd met het samenvoegen van de directies Kunst & Cultuur en Economische Zaken tot de directie Economische Zaken en Cultuur (EZC).

Het college heeft op 18 juli 2023 ingestemd met het voornemen tot reorganisatie van de directie EZC. Op 7 september 2023 heeft het college het Reorganisatieplan Economische Zaken en Cultuur vrijgegeven voor advisering door de OR. Op 2 oktober 2023 heeft de OR haar advies uitgebracht. Hierin werd een positief advies gegeven, mits er werd voldaan aan de gestelde twee voorwaarden en drie adviezen. De vertraging rondom de reorganisatie EZC heeft te maken met voorwaarde B: het uitvoeren van een juridische toets. Gedurende de juridische toets heeft de reorganisatie op pauze gestaan. Na de uitslag van de juridische toets is de directie EZC verdergegaan met de reguliere planning, wat resulteerde in een nieuwe reorganisatiedatum van 1 juni 2024.

Bestuurlijke prioriteit

Coalitieakkoord 2022-2026 Amsterdams akkoord, waardoor EZC structureel moet bezuinigen vanaf 2023 in combinatie met de taakstelling in het kader van Hervormen en Besparen (vanaf 2023 en 2024). Dit vertaalde zich naar:

1. Een financiële opgave: minder structurele middelen.
2. Huidige organisatie sluit niet aan bij de opgaven: de directie gaat (in navolging van de gemeentebrede beweging) opgavegericht en wendbaar werken om zo goed in te kunnen spelen op wat de stad van ons vraagt.

Wettelijke grondslag

- Artikel 160, lid 1, onder a, Gemeentewet: het college is bevoegd tot het voeren van het dagelijks bestuur van de gemeente.
- Artikel 160, lid 1, onder c, Gemeentewet: Het college is in ieder geval bevoegd regels vast te stellen over de ambtelijke organisatie van de gemeente, met uitzondering van de organisatie van de griffie.
- Personeelsregelingen Gemeente Amsterdam (PGA) Artikel 9A. Sociaal plan Amsterdam (SPA) en in het bijzonder artikel:
  - 9A.3 Reorganisatieplan
  - 9A.4 Bevoegdheid, lid 1, sub b, Het college neemt besluiten over wijzigingen in de organisatiestructuur als het politiek of bestuurlijk gevoelig is.
  - 9A.6 Pre-boventalligheid.
- Art. 25, lid 1, aanhef en onder e, van de Wet op de ondernemingsraden (WOR): adviesrecht van de ondernemingsraad voor wat betreft de personele consequenties van de reorganisatie.

Onderbouwing besluit

Ad 1. Instemmen met het besluit tot de reorganisatie van de directie Economische Zaken en Cultuur
Het plan stelt voor om de hoofd- en fijnstructuur van EZC te wijzigen, waardoor de huidige vijf afdelingen verdwijnen en de nieuwe structuur bestaat uit de teams Staf en Internationalisering, en zes Opgaveteams. Opgavegericht en wendbaar werken staat centraal en een nieuw sturingsmodel sluit hierop aan.

De bezuinigingsopgave dwingt ook om bepaalde taken niet meer te doen. Op hoofdlijnen gaat het binnen het economisch domein van de directie in ieder geval om het verminderen van de inzet op de internationale activiteiten en de inzet op de programmatische aanpak van ecosystemen.

Voor een groot deel van de medewerkers is de verandering vooral een nieuwe manier van werken (opgavegericht). Voor hen veranderen de taken niet substantieel, maar is er door de gewijzigde organisatie-inrichting sprake van een nieuwe teamindeling of nieuwe collega's in het bestaande team. Door deze structuurwijzigingen en nieuwe werkwijze kunnen leidinggevenden van teams wijzigen en de werkwijze tussen teams veranderen. Medewerkers worden zo goed mogelijk ondersteund en geadviseerd door hun leidinggevende, onder meer in het ontwikkeltraject met de Amsterdamse School.

Met het besluit van 8 december 2020 van het college inzake het samengaan met de directie Economische Zaken is besloten dat Kunst en Cultuur als zelfstandige afdeling worden gepositioneerd. Waarbij extra aandacht wordt besteed aan het behoud van de zichtbaarheid en vindbaarheid van Kunst en Cultuur, binnen de gemeente en (vooral)

daarbuiten. Het hoofd Kunst en Cultuur zal lid zijn van het MT en heeft een zelfstandige adviesrol richting wethouder en college. Het hoofd Kunst en Cultuur mag zich naar de buitenwereld toe directeur Kunst en Cultuur noemen. Deze uitgangspunten blijven van kracht met dit besluit. Wel wordt afgeweken van het besluit van 8 december 2020 op het punt dat Kunst en Cultuur een van de opgaveteams zal vormen van de directie EZC.

Hiermee wordt ingezet op meer synergie binnen de directie op het gebied van inhoud, capaciteit (en verlagen werkdruk), optimalisering van processen en strategie.

Ad 2. Instemmen met de personele paragraaf uit het reorganisatieplan EZC
De hoofd- en fijnstructuur van EZC worden gewijzigd. De huidige vijf afdelingen verdwijnen en de nieuwe structuur bestaat uit; Staf en Internationalisering en de zes Opgaveteams. Opgavegericht en wendbaar werken staat centraal en een nieuw sturingsmodel dat sluit hierop aan. De directie heeft voor alle functies in de nieuwe organisatie een functiebeeld opgesteld en deze zijn gekoppeld door het gemeentelijke Expertisecentrum Functiegebouw aan het generieke functieboek van de gemeente Amsterdam.

Een belangrijk uitgangspunt bij de reorganisatie van EZC is een medewerkersbestand dat zo breed mogelijk en opgavegericht kan worden ingezet. Daar is bij het opstellen van de functiebeelden in de opgaveteams uitdrukkelijk rekening gehouden waardoor zo min mogelijk heel specialistische functies zijn opgesteld, maar meer generieke profielen zijn gemaakt. Zo komt er in het kader van ons uitgangspunt van een wendbare, opgavegerichte organisatie:

- Een algemeen generiek functiebeeld beleidsadviseur op verschillende niveaus.
- Een nieuwe functie Opgavetrekker waarbij het accent ligt op het voornamelijk inhoudelijk zorgdragen voor het multidisciplinair werken aan een bepaalde opgave, aan coördinerende, projectmatige en beleidsvoorbereidende taken.

Bij het nieuwe International Trade & Invest is er gekozen voor drie verschillende functies voor International Trade & Invest en drie voor International Marketing & Communicatie. Deze functies zijn breed geformuleerd en kunnen naar aanleiding van de onderwerpen in de praktijk wendbaar ingevuld worden.

Er waren geen functiebeelden beschikbaar van de werkzaamheden van een medewerkers in de oude organisatie daarom zijn er zogenaamd Functie Inventarisatieformulieren (FIF) opgesteld. Hierin zijn de resultaatgebieden van de huidige functies ('was') en opgedragen taken vastgelegd.

Aan de hand van een vergelijking van de inhoudelijke functies uit de 'was' en de 'wordt' situatie, wordt bepaald of sprake is van een gelijke, een sterk gewijzigde, een nieuwe- of vervallen functie en welke functiecategorie (0, 1 of 2) de betreffende functie moet krijgen.

Samenvattend bestaat er zowel vacatureruimte binnen de directie EZC als krimp. In het kort:

- 92 medewerkers (87,6 fte) zijn onderdeel van het reorganisatiedomein.
  De afdelingen IN Amsterdam (met uitzondering van de manager met p-verantwoordelijkheid), Kunst & Cultuur en de medewerkers die gedetacheerd zijn bij de MRA vallen buiten het reorganisatiedomein, evenals de directeur.
- In totaal is er ruimte voor 99,9 fte's in de nieuwe organisatie. Op papier is er daarom voldoende vacatureruimte voor alle medewerkers binnen het reorganisatiedomein. In de praktijk moet een medewerker ook geschikt zijn of passend gemaakt worden voor een functie, wat weer afhankelijk is van functie en schaal.
- De functies van 79 medewerkers (79,1 fte) zijn gecategoriseerd in categorie 1 (met en zonder krimp). Medewerkers die bovenformatief zijn geplaatst, zijn hierin niet meegenomen.

- In twee van de toekomstige functies wordt krimp verwacht (Beleidsadviseur 5 en Trade & Invest Developer) doordat meer fte in categorie 1 hiervoor ingedeeld zijn dan dat er ruimte voor fte is. Voor deze functies moet het afspiegelingsbeginsel toegepast worden.
- De functies van 7 medewerkers (6,6 fte) zijn gecategoriseerd in categorie 2 (sterk gewijzigde functies of nieuwe functies), waaronder alle managementfuncties (4 medewerkers = 4 fte). Medewerkers die bovenformatief zijn geplaatst, zijn hierin niet meegenomen.
- Dat betekent dat er na het vergelijken van de FIFs met de nieuwe functiebeelden een totale vacatureruimte voor 24,3 fte openstaat.
- De functies van 6 medewerkers (4,9 fte) worden bovenformatief geplaatst in de nieuwe organisatie. De 6 medewerkers worden bovenformatief geplaatst omdat hun pensioendatum binnen één jaar na de reorganisatiedatum valt.
- Op basis van ervaring van Algemeen Werkgeverschap Amsterdam moet er rekening gehouden worden met een mogelijke boventalligheid van rond de 5 medewerkers (in het vorige collegebesluit was dit 10-15) na de drie plaatsingsronden op de reorganisatiedatum op 1 juni 2024. De redenen voor dit verschil worden hieronder toegelicht.

Veranderingen op personeel gebied sinds het voorgenomen besluit van 18 juli 2023:

- Het aantal medewerkers met een vast contract is veranderd door medewerkers die een vast contract hebben gekregen of de directie hebben verlaten. In juli was er sprake van 101 medewerkers, op 1 maart 2024 is er sprake van 92 medewerkers met een vast contract.
  - Voor medewerkers die een vast contract in de tussentijd hebben ontvangen, is er een FIF opgesteld en deze is gecategoriseerd.
  - Dit heeft geen gevolgen gehad voor medewerkers die al bij het reorganisatiedomein behoorden, dat betekent dat er geen extra krimpgroepen zijn ontstaan.
  - De OC is over de veranderingen op de hoogte gesteld en heeft hiermee ingestemd.
- In de functiegroep van de Managementassistent, waar in het reorganisatieplan sprake van krimp is, is inmiddels geen krimp meer. Dit komt omdat:
  - Er een formatieplek van de afdeling Kunst en Cultuur erbij is gekomen;
  - Er is besloten om twee medewerkers (2 fte) bovenformatief te plaatsen vanwege hun naderende pensioen, en;
  - Er met een aantal medewerkers (1,8 fte) ontwikkelafspraken worden gemaakt maken, die erop sturen om uiteindelijk het aantal fte te bereiken die in het organogram benodigd zijn.
- In de functiegroep van de International Trade & Invest Developer, waar sprake is van krimp, is besloten om de formatieruimte in de International Trade & Invest Manager te gebruiken, zodat minder mensen in de functiegroep International Trade & Invest Developer afgespiegeld hoeven te worden. Ook wordt één medewerker in deze functiegroep bovenformatief geplaatst door een naderende pensioendatum. Door ontwikkelafspraken te maken en vacatureruimte in de functiegroep Trade & Invest Manager te houden worden extra doorgroeimogelijkheden gerealiseerd. De mogelijkheid bestaat dat afgespiegelde medewerkers binnen deze functiegroep alsnog een passende functie binnen EZC vinden.
- Alle drie de MT-leden binnen het reorganisatiedomein en de teamleider International Trade & Invest zijn sinds het voorgenomen besluit geworven, geselecteerd en

geplaatst. Er zijn nog twee teamleider functies niet vervuld. De werving hiervoor wordt breder uitgezet.

Ad 3. Instemmen met de financiële paragraaf uit het reorganisatieplan
Met dit reorganisatieplan wordt de besparing van totaal € 3,2 miljoen gerealiseerd. Dit wordt gedaan door de formatie terug te brengen, de inkomsten te verhogen en inzet van de nominale prijscompensatie. Verdere detaillering is te vinden in de financiële onderbouwing.

Ad 4. Kennis te nemen van de reactie op adviezen en voorwaarden uit het OR advies reorganisatie EZC
Op 4 oktober jl. heeft de Ondernemingsraad (OR) haar advies over het reorganisatieplan uitgebracht aan de gemeentesecretaris. Voor een positief advies stelt de OR twee voorwaarden en drie adviezen waaraan voldaan moet worden. De directeur EZC heeft hier als volgt uitwerking aan gegeven.

Voorwaarde A
"De OC heeft een lijst opgesteld van onderwerpen die in ieder geval in het adviesproces tussen MT en OC voor en tijdens de invoering van opgavegericht werken besproken moeten worden. Dit betekent ook dat de OC van het MT verlangt dat het ten aanzien van deze onderwerpen voorbereidingen doet en de resultaten van de voorbereiding tijdens het overleg aan de OC voorlegt. De lijst met onderwerpen staan genoemd in bijlage 2 bij dit advies.

Het overnemen van deze lijst van onderwerpen voor het overleg tijdens het adviesproces als ook de inzet van het MT om plannen, budget en dergelijke te op te stellen ziet de OC als voorwaarde voor het advies over de onderhavige adviesaanvraag."

De directeur geeft uitwerking aan dit advies. Er is een aanpak opgesteld waarin de genoemde punten van het OR-advies aan bod komen. Dit plan is met de OC-EZC besproken. De OC-EZC heeft ingestemd met de aanpak. Daarbij is het nadrukkelijk de inzet om het opgavegericht werken met de medewerkers van de directie vorm te geven met een fasering die past bij het ritme van het gezamenlijke ontwikkel- en leerproces.

Voorwaarde B
"Gezien de onduidelijkheid of het proces van functiecategorisering en -vergelijking van P& O juridisch houdbaar is stelt de OC als randvoorwaarde voor het advies dat alvorens het reorganisatieplan wordt uitgevoerd éérst een externe juridische toets plaatsvindt of de interpretatie van P& O van het Sociaal Plan Amsterdam in lijn is met de UWV Uitvoeringsregels en de Wet op de Ontslagregeling. De keuze van de juridische partij dient breed gedragen te worden door zowel de zeggenschap als de medezeggenschap (OR en OC EZC).)"

Op 20 oktober 2023 is namens de OR gemeente Amsterdam een juridische uitvraag gedaan voor het uitvoeren van een externe juridische toets. De toets is uitgevoerd door De Clercq advocaten.

De juridische toets heeft gecontroleerd in hoeverre het Sociaal Plan van de Gemeente Amsterdam en het reorganisatie draaiboek in lijn zijn met landelijke wet- en regelgeving. De uitkomsten van de juridische toets hebben met name gevolgen voor de gehele

gemeente. De uitkomsten en aanbevelingen uit de juridische toets moeten worden opgelost op het niveau van de gemeentesecretaris en de OR. Deze gesprekken overstijgen EZC. Dit is ook zo besproken met de OC EZC als verlengde van de OR.

Een tweede uitkomst van de juridische toets was om op het niveau van EZC maatwerkoplossingen te vinden voor de knelpunten die binnen de directie EZC gesignaleerd zijn. Het uitgangspunt hierbij moet altijd zijn om zoveel mogelijk plaatsingen te realiseren in de nieuwe organisatie. Verder worden eventuele onbekende knelpunten opgelost door middel van gesprekken met medewerkers. De OC EZC heeft op 17 januari jl. ingestemd met bovenstaande oplossing.

Advies I
"De OC adviseert het instellen van adviesgroep die de steun heeft van zowel de zeggenschap (MT) als de medezeggenschap (OC EZC) dat klaarstaat voor het bieden van extra ondersteuning bij knelpunten die ontstaan bij de uitvoering van de reguliere werkzaamheden."

Het MT bestaat naast de directeur uit MT-leden met portefeuilles. De MT-leden zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de strategie van de directie, de samenhang met andere directies en samenwerking tussen de verschillende opgaven, de internationale opgaven en inzet van de benodigde advisering en ondersteuning. Dit MT heeft de zorg voor de bemensing van de reguliere werkzaamheden en de nieuwe werkzaamheden die voortvloeien uit bestuurlijk vastgestelde plannen, raadsinstrumenten en ontwikkelingen binnen de directie, gemeente en het netwerk. Dit MT fungeert als de in het advies voorgestelde adviesgroep. In de transitiefase tot het moment van de start van de nieuwe organisatie is dit de verantwoordelijkheid van het 'oude' MT en de kwartiermakers van de nieuwe organisatie.

Advies II
"Daar waar knelpunten in het verleden nog een plek gaan vinden in de nieuwe structuur adviseert de OC het Managementteam om in het tweede adviestraject opgavegericht werken het afwegingskader voor werving, opdrachtbevestiging en inzet van externen opnieuw te bekijken en een escalatiemodel af te spreken indien de inzet van externen buiten proporties groeit en op gespannen voet komt te staan met stedelijke afspraken."

Het nieuwe MT werkt met MT-leden die opgaveportefeuilles hebben, en met een wendbare en flexibel inzetbare opgavepool die werkt in opgaveteams. De formatie van deze pool is een gegeven; het is aan het MT om ervoor te zorgen dat de werklast past bij de bemensing van de pool. Het kan voorkomen dat voor de uitvoering van bepaalde werkzaamheden, tijdelijk extra capaciteit ingezet moet worden. De directie is daarbij gehouden aan de gemeentelijke norm voor externe inhuur en deze wordt in acht genomen.

Advies III
"De OC adviseert concreet aan te geven waar en wanneer de vertrekregeling van toepassing kan zijn voor medewerkers."

De vertrekregeling betreffende SPA artikel 9a.37 wordt toegelicht in specifieke gesprekken met medewerkers die dit betreft.

De vertrekregeling is van toepassing als een medewerker definitief boventallig wordt op de ingangsdatum van de nieuwe organisatie. De vertrekregeling is voor een kleine groep medewerkers van toepassing. Het gesprek hierover wordt tijdig met de medewerker gevoerd, zodra duidelijk is dat de kans groot is dat de medewerker boventallig wordt.

Participatie

Participatie tijdens de reorganisatie heeft plaatsgevonden via medewerkersbijeenkomsten, individuele betrokkenheid en nauwe samenwerking met de OC. Meer informatie over participatie is te vinden in het Reorganisatieplan Economische Zaken en Cultuur onder hoofdstuk 8. Participatie en communicatie.

Verder is er na de uitkomst van de juridische toets een intensieve samenwerking geweest tussen het MT EZC en de OC EZC om tot de oplossing te komen die geformuleerd wordt onder voorwaarde A en B.

Financiële onderbouwing

Tabel 2: Financiële consequenties van de beslispunten

BATEN						
	Product	I/S	Jaar T	Jaar T+1	Jaar T+2	Jaar T+3
Doorbelasten EZ		S	€ 200.000,00	€ 200.000,00	€ 200.000,00	€ 200.000,00
Doorbelasten AIB		S	€ 200.000,00	€ 200.000,00	€ 200.000,00	€ 200.000,00
Doorbelasten In Amsterdam		S	€ 100.000,00	€ 100.000,00	€ 100.000,00	€ 100.000,00
Totaal			**€ 500.000,00**	**€ 500.000,00**	**€ 500.000,00**	**€ 500.000,00**

LASTEN						
	Product	I/S	Jaar T	Jaar T+1	Jaar T+2	Jaar T+3
Taakstelling		S	€ 3.200.000,00	€ 3.200.000,00	€ 3.200.000,00	€ 3.200.000,00
Totaal			**€ 3.200.000,00**	**€ 3.200.000,00**	**€ 3.200.000,00**	**€ 3.200.000,00**

I=Incidenteel
S=Structureel

Consequenties gedekt? Ja

Overige toelichting

Met dit reorganisatieplan wordt de besparing van totaal € 3,2 miljoen ingevuld. Dit doen we door de formatie terug te brengen, de inkomsten te verhogen en inzet van de nominale prijscompensatie.

De huidige formatie is 159,4 fte. De nieuwe organisatie heeft 138,2 fte. Er is dus sprake van een afname van 21,2 fte. Deze kleinere formatie levert een structurele besparing op van € 2,1 miljoen. Deze nieuwe personeelsbegroting is berekend op basis van het gemeentelijke kader: de formatie maal de bijpassende salarisschalen met de een na hoogte periodiek (de zogenaamde salarisnorm ‘max -1’) voor het begrotingsjaar 2023 en komt neer op € 10,5 miljoen. De effecten van de CAO van 2024 en verder worden in de begroting van EZC opgevangen.

De nieuwe salarislasten worden als volgt gedekt:

Het vaste budget voor salariskosten binnen Programma 3.1: € 9,4 miljoen

Het verhogen van de inkomsten: € 0,5 miljoen

Extra compensatie voor loon en prijsstijgingen € 0,3 miljoen

Lagere afdracht overhead aan concern: € 0,3 miljoen

Totaal: € 10,5 miljoen

De directie EZC heeft in het kader van de Voorjaarsnota 2023 een aanvraag voor het dekken van de frictiekosten 2023-2026 ingediend. Deze wordt bij de Voorjaarsnota 2024 geactualiseerd.

Toelichting dekking:
Het verhogen van de inkomsten doen we door:

- EZC levert regelmatig inzet zonder de kosten daarvan door te berekenen. We gaan dat veranderen. We brengen onze werkwijze daarmee consequenter in lijn met die van onze collega directies. Dit levert naar verwachting € 0,2 miljoen op.
- We verlagen de bijdrage aan AIB, dit levert € 0,2 miljoen op voor de besparingsopgave.
- We nemen 50% van de kosten voor de teamleider IN Amsterdam mee in de kostendekkendheid van IN Amsterdam dienstverlening. Dit levert € 0,1 miljoen op.
- Vanuit de extra nominale compensatie voor loon en prijsstijgingen bij Begroting 2023 wordt € 0,3 miljoen structureel toegevoegd aan het formatiebudget.
- De lagere afdracht van de overheadkosten betreft het zogenaamde 'Meeweegbudget' (de bijdrage t.b.v. overhead die EZC betaalt aan het concern per formatieplaats): komt op basis van 21,2 fte uit op € 0,3 miljoen.

Met de aanvraag om gebruik te maken van frictiekosten is een inschatting gemaakt van de afbouw van de formatie. Om de lasten te dekken is in het kader van de Voorjaarsnota 2023 een verzoek tot aanspraak op frictiekosten gedaan (zie bijlage C Uitgangspunten opzet frictiekosten Economische Zaken en Cultuur). De aanvraagt betreft € 4,6 miljoen aan frictiekosten. Deze aanvraag wordt geactualiseerd.

De aanvraag is berekend op basis van de eerste versie van de grofstructuur. Deze wijkt af van de uitwerking van de structuur in het voorliggende reorganisatiebesluit. Het reorganisatiebesluit gaat uit van een afname van 21,2 fte. De frictiekosten zijn echter berekend op basis van 25 fte.

De verwachting is dat het huidige aantal vacatures bij Economische Zaken en Cultuur (24,3 fte, peildatum 1 maart 2024) aan de ene kant leidt tot een lagere aanspraak op de reserve frictiekosten dan begroot. Tegelijkertijd is sinds de aanvraag inzet van een externe adviseur onderdeel van het reorganisatietraject en zijn om te voldoen aan de opgaven tijdelijke contracten aangegaan. Deze kosten waren nog niet meegenomen in de aanvraag van 2023. Deze worden wel opgenomen in de actualisatie van de aanvraag voor komende jaren. De verrekening vindt plaats bij het opstellen van de jaarrekeningen 2023-2026 op basis van de werkelijke realisatie.

Conclusie

De genoemde beslispunten in de voordracht hebben wel financiële consequenties en deze zijn reeds geraamd in de begroting (100% dekking).

Communicatie

Binnen de gemeente

Opnemen in de te publiceren besluitenlijst

Buiten de gemeente

N.v.t.

Documenten

Registratienr.	Naam
AD2024-007469	Advies (pdf)
AD2024-007258	Bijlage 1 - 230711 Reorganisatieplan Economische Zaken en Cultuur.pdf (pdf)
AD2024-007259	Bijlage 2 - 20231002 EZC Reorganisatie Advies OR.pdf (pdf)
AD2024-007222	College van B&W Voordracht (pdf)

Behandelend ambtenaar (naam, telefoonnummer en e-mailadres)

Informatie niet beschikbaar

Besluit college van burgemeester en wethouders

Conform besloten