

Spiedvoordracht voor de College vergadering van 09 september 2025

Portefeuille

Algemene Zaken

Agendapunt

Fo

Tekst van
openbare
besluiten wordt
gepubliceerd

Onderwerp

Instemmen met het reorganisatieplan Directie VTH

Het college van burgemeester en wethouders besluit

1. In te stemmen met het voorgenomen organisatieplan Directie Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving (VTH) waarin de belangrijkste doelstellingen zijn het versterken van:

- a. het werken aan en vanuit integrale opgave.
- b. de implementatiekracht.
- c. het flexibel inzetten van capaciteit.
- d. het verminderen van de coördinatie-last (centraal en lokaal)

voor deze nieuwe directie zijn de volgende randvoorwaarden leidend:

- I. e. Nabijheid van bestuur
- II. f. Passend bij de bestuurlijke mandaten
- III. g. Behoud van efficiëntie

2. In te stemmen met het voorgenomen besluit tot oprichting van de directie Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving (VTH) Bouw en Gebruik verantwoordelijk voor de VTH-taken die volgen uit de volgende wet- en regelgeving:

- Omgevingswet
- Verordening op het Binnenwater
- Huisvestingsverordening
- APV
- Alcoholwet
- Wet op de Kansspelen (Wok)

3. Vast te stellen dat het reorganisatiedomein bestaat uit:

- a. de afdelingen Vergunningverlening, toezicht en handhaving (VTH) van de zeven stadsdelen
- b. de afdeling Regie, Advies en Projecten (RAP) van stadsdeel Centrum: dit is een afdeling die de zeven VTH-afdelingen ondersteund

4. Kennis te nemen van de personele gevolgen bij de oprichting van de nieuw directie VTH, met als belangrijkste punten:

- Voor medewerkers verandert mogelijk het werkgebied en/of werklocatie vanwege de gebiedsindelingen en expertteams die gaan ontstaan
- Er zijn enkele categorie 2 functies zijn; dit betreft met name de managementfuncties
- Medewerkers krijgen mogelijk te maken met een nieuwe leidinggevende, een andere werklocatie en een gewijzigde teamsamenstelling

5. Kennis te nemen dat dit voorgenomen reorganisatiebesluit zal conform artikel 25 eerste lid aanhef en onder e van de WOR aan de OR worden voorgelegd voor advies over de personele gevolgen van de reorganisatie. Na ontvangst van dit advies zal een definitief reorganisatiebesluit ter besluitvorming aan het college worden voorgelegd.

6. Kennis te nemen van de brief van de stadsdeelbestuurders over het reorganisatieplan directie VTH

Reden spoed

Op verzoek van de burgemeester.

Kernboodschap

Het college heeft het voorgenomen besluit genomen om de afdelingen Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving (VTH) van de stadsdelen te reorganiseren naar één directie VTH. Met deze reorganisatie worden alle VTH-werkzaamheden samengebracht in één organisatie met gezamenlijke sturing, heldere werkafspraken en een gedeeld kwaliteitsniveau. Dit zorgt voor een voorspelbare, gelijkwaardige dienstverlening en versterkt de integrale en opgavegerichte werkwijze. De wijziging betreft uitsluitend de ambtelijke organisatie; de bestaande bestuurlijke mandaten blijven ongewijzigd.

Bestuurlijke achtergrond

Op 28 november 2023 heeft het college het VTH-beleid Fysieke Leefomgeving 2024 vastgesteld. Daarin is beschreven op welke wijze de VTH-taken in Amsterdam worden uitgevoerd: integraal, opgavegericht en risicogestuurd. Deze reorganisatie draagt bij aan het realiseren van deze ambities.

Bestuurlijke prioriteit

N.v.t.

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); Hoofdstuk 9A (Sociaal Plan Amsterdam)

Onderbouwing besluit

Ad 1, 2 en 3.

- In te stemmen met het organisatieplan Directie Vergunningverlening, toezicht en handhaving (VTH)
- In te stemmen met het voorgenomen besluit tot oprichting van de directie Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving (VTH)
- Vast te stellen dat het reorganisatiedomein bestaat uit: a) VTH-afdelingen van de zeven stadsdelen en b) afdeling Regie, Advies en Projecten (RAP)

De medewerkers van Vergunningen, Toezicht en Handhaving (VTH) zijn voor veel Amsterdammers een belangrijk contactpunt. Verzoeken en aanvragen van Amsterdammers, zoals het verzoek tot het openen van een terras, het organiseren van een festival of het bouwen bij de woning, vragen vrijwel altijd om betrokkenheid van VTH. VTH staat daarmee midden in de dynamiek van de stad en moet in staat zijn om mee te bewegen met nieuwe ontwikkelingen, vraagstukken en regelgeving. Zo werkt VTH aan verbeteringen in het kader van juridische vernieuwing voor een rechtvaardigere beoordeling van overtredingen en handhaving. Daarnaast draagt VTH vanuit de eigen rol bij aan stedelijke opgaven zoals leefbaarheid en veiligheid in een groeiende stad, bouwdynamiek, en de woningbouwopgave. Om beter te kunnen bijdragen aan deze stedelijke opgaven, de kerntaken voor de Amsterdammer en het gewenste werkgeverschap voor de medewerkers is een structuurwijziging van VTH noodzakelijk: één directie VTH die zich organiseert rondom de opgaven van de stad en uitdagingen voor VTH.

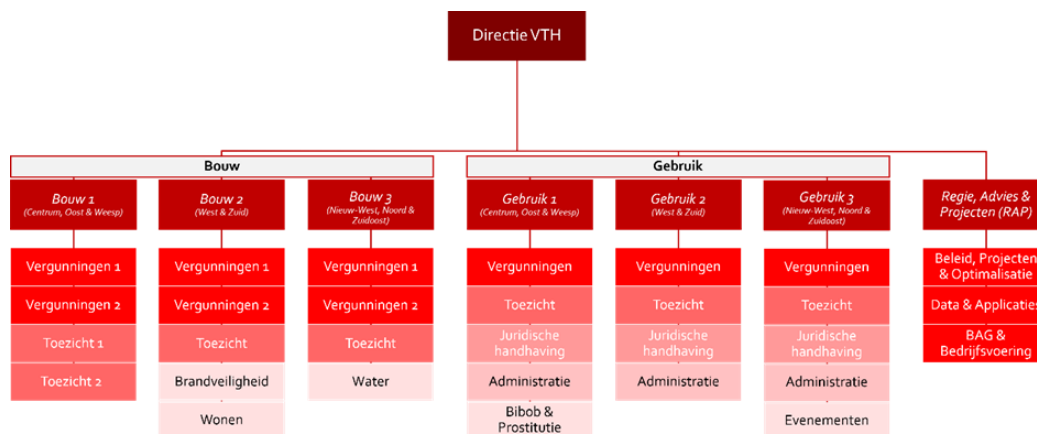
De VTH-taken in Amsterdam zijn belegd bij de afdelingen VTH van de zeven stadsdeelorganisaties. Deze afdelingen hebben de afgelopen jaren intensief samengewerkt aan stedelijke ambities en lokale opgaven. Zo is er volop ingezet op het verbeteren van processen en dienstverlening, maar bleken onderliggende knelpunten hardnekkig.

De nieuwe VTH-organisatie wordt een aparte directie binnen het cluster Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening waarin de ambities uitstekende dienstverlening, sterk vakmanschap en betrokken werkgeverschap centraal blijven staan en verder worden versterkt. Het reorganisatiedomein voor de nieuwe directie VTH omvat de VTH-afdelingen van de zeven stadsdelen en de afdeling Regie, Advies en Projecten (RAP).

De directie is verantwoordelijk voor de uitvoering van de VTH-taken die volgen uit de volgende wet- en regelgeving:

- I. Omgevingswet
- II. Verordening op het Binnenwater
- III. Huisvestingsverordening
- IV. APV
- V. Alcoholwet
- VI. Wet op de Kansspelen (Wok)

In de nieuwe structuur worden de processen ingericht vanuit de *integrale opgaven*: door capaciteit, kennis en eenduidige aansturing samen te brengen kan meer ingezet worden op stedelijke ambities, bestuurlijke prioriteiten en gebiedsgerichte inzet. Lessen vanuit de recente reorganisaties Stadswerken, Afval en Grondstoffen en met name THOR zijn gebruikt om tot dit organisatieplan te komen. Er is gekozen voor een organisatie-inrichting op basis van de hoofdoggaven van VTH: Bouw en Gebruik, met daarbinnen afdelingen die gericht zijn op gebiedsclusters. Een gebiedscluster bestaat uit 2 of 3 stadsdelen. Deze keuze voor het inrichten van de nieuwe directie op de hoofdoggaven Bouw en Gebruik sluit aan bij de bestuurlijke mandaten. De nieuwe directie ziet er op afdelingsniveau als volgt uit:



De inrichting van de portefeuilles naar gebiedsclusters zorgt voor goede verbinding met de dagelijks bestuurders en stadsdeelorganisatie en zorgt dat VTH maatwerk kan bieden op basis van lokale kennis, expertise en behoeften. VTH-juristen zijn in de nieuwe structuur ondergebracht in gebiedsteams die zowel Bouw- als Gebruiksvraagstukken oppakken. Deze inrichting maakt het mogelijk om vraagstukken vanuit het dagelijks bestuur over de portefeuilles heen te adviseren, wat de *nabijheid bij het bestuur* ten goede komt. Voor elk stadsdeel wordt een VTH-regisseur aangewezen die fungeert als hét centrale VTH-schakelpunt voor het bestuur van dat stadsdeel. De VTH-regisseur is goed bekend met de *lokale en stedelijke* context en kan schakelen op zowel Bouw- als Gebruik-dossiers. Daarmee wordt geborgd dat de dagelijks besturen snel en adequaat bediend worden, met aandacht voor lokale behoeften en prioriteiten.

Het vormen van één directie VTH, aangestuurd door een directeur, versterkt ook het adequaat adviseren en ondersteunen van het college en de burgemeester. VTH kan in de nieuwe organisatiestructuur aansluiten en inzetten op stedelijke strategische vraagstukken, zoals rechtvaardige overheid, woningbouwopgave, kansengelijkheid, leefbaarheid en veiligheid.

Processen in de nieuwe structuur zijn niet langer versnipperd over de verschillende stadsdeelorganisatie maar gecentraliseerd onder één directie. Dit maakt het eenvoudiger om processen te standaardiseren, te monitoren en te sturen op een uniforme en gezamenlijke aanpak. Daarnaast maken expertiseteams onderdeel uit van de nieuwe organisatiestructuur. In expertiseteams wordt expertise en capaciteit gebundeld voor specifieke opgaven: brandveiligheid, bibob en prostitutie, wonen, water en vergunningverlening evenementen. Met deze expertiseteams is VTH in staat de *uitvoeringskracht* te vergroten, doordat versnipperde expertise wordt gebundeld in een team met een duidelijk aanspreekpunt. Hierdoor kunnen nieuwe ontwikkelingen binnen deze vakgebieden gemakkelijker worden geïmplementeerd én kan kennis en ervaring gericht worden ingezet bij de uitvoering van opgaven die de specialistische kennis vereisen. De afdeling Regie, Advies en Projecten (RAP) is nu een afdeling die in de huidige situatie naast de zeven VTH-afdelingen is geplaatst ter ondersteuning van de VTH-uitvoering. RAP wordt ook onderdeel van de nieuwe directie en draagt bij aan de efficiëntie en implementatiekracht van de organisatie. RAP biedt strategische ondersteuning en coördineert processen over de gebiedsclusters heen, wat bijdraagt aan een uniforme uitvoering van beleid en het optimaliseren van werkprocessen.

Flexibiliteit in de inzet van capaciteit wordt mogelijk. Doordat de afdelingen dichter bij elkaar komen te staan en capaciteit niet langer is versnipperd over de stadsdeelorganisaties, kan efficiënter worden geschakeld. Bij veranderende omstandigheden kunnen andere afdelingen binnen dezelfde portefeuille snel capaciteit inzetten ter ondersteuning. Deze flexibiliteit is mogelijk doordat de organisatie is opgebouwd rondom de portefeuilles Bouw en Gebruik. Medewerkers binnen deze portefeuilles delen expertise en kennis, waardoor zij breed inzetbaar zijn over de afdelingen van eenzelfde portefeuille heen.

Door de centralisatie van de VTH-afdelingen en het werken met één directeur, wordt de *onderlinge coördinatie vereenvoudigd*. Het is gemakkelijker om afstemming te realiseren tussen de verschillende teams (vergunningen, toezicht, juridisch, en administratie) binnen de gebiedsclusters en de portefeuilles. Hiernaast zorgt de realisatie van de nieuwe expertiseteams voor een sterkere concentratie van specialistische kennis. Dit vergemakkelijkt de samenwerking op de kennisgebieden van Water, Wonen en Evenementen, waar deze expertise voorheen versnipperd was over de stadsdeelorganisaties. Door de bestaande én nieuwe expertiseteams onder de VTH-afdelingen te plaatsen, kunnen de teams gericht kennis delen en de gebiedsclusters ondersteunen. Bovendien bieden de expertiseteams een duidelijk aanspreekpunt voor zowel interne teams als externe partners, en kan samenwerking worden versterkt.

Het voorliggende organisatie-ontwerp is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met alle betrokken medewerkers en de medezeggenschap. Er is een intensief, uniek ontwerptraject geweest waarin medewerkers uit alle stadsdelen en alle functiegroepen waren vertegenwoordigd: drie ontwerpteams hebben negen maanden lang zich gebogen over hoe de nieuwe directie vormgegeven moet worden. De medewerkers uit de ontwerpteams hebben daarbij verbinding gehouden met hun eigen teams als achterbanraadpleging. Uiteindelijk is een gewogen en gedragen uitwerking van de hoofdstructuur als gezamenlijk advies van de ontwerpteams voorgelegd aan de ontwerpraad van de reorganisatie, het management van VTH en de stadsdeeldirecteuren. Alle VTH-medewerkers worden regelmatig geïnformeerd over de stappen die in de reorganisatie worden gemaakt. Het reorganisatieplan is ook reeds met hen gedeeld. Ook (beleids)directies en partners zoals OOV en R&D zijn op verschillende manieren en momenten betrokken en geïnformeerd over de laatste stand van zaken.

Ad 4.

- Kennis te nemen van de personele gevolgen bij de oprichting van de nieuwe directie VTH

De voornaamste personele gevolgen vanwege de structuurwijziging zijn dat een beperkt deel van de medewerkers mogelijk verschuiven – met behoud van functie – binnen de gebiedsindelingen en dat er enkele functies zijn met de classificatie van categorie 2 (vervallen of grote wijziging van een functie). Daarnaast kunnen medewerkers te maken krijgen met een nieuwe leidinggevende, een andere werklocatie en een gewijzigde teamsamenstelling. Alle medewerkers worden geplaatst, er is geen sprake van boventaligheid of van een besparingsopgave.

De formatie van de huidige VTH-organisatie bedraagt 637,20 fte. De formatie van de nieuwe directie blijft nagenoeg gelijk. Een kleine wijziging komt door de wijzigingen in functies en functieschalen. De formatie is onderhevig aan wijzigingen tijdens het Voorjaarsnota- en begrotingsproces. De hier gepresenteerde formatiecijfers kunnen nog wijzigen.

Ad 5.

- a. Kennis te nemen dat dit voorgenomen reorganisatiebesluit zal conform artikel 25 eerste lid aanhef en onder e van de WOR aan de OR worden voorgelegd voor advies over de personele gevolgen van de reorganisatie. Na ontvangst van dit advies zal een definitief reorganisatiebesluit ter besluitvorming aan het college worden voorgelegd.

Op het reorganisatietraject Directie VTH is hoofdstuk 9A Sociaal Plan Amsterdam van de Persoonsregelingen Gemeente Amsterdam (PGA) van toepassing. Het advies van de medezeggenschap wordt in november verwacht waarna definitieve besluitvorming in het college over deze reorganisatie kan plaatsvinden.

Tijdens de ontwerpfase en bij de totstandkoming van het reorganisatieplan is VTH in gesprek en afstemming geweest met de medezeggenschap. Er is een ongevraagd advies (5 november 2024) en

een preadvies (14 juli 2025) door de medezeggenschap aan de gemeentesecretaris gegeven. De meegegeven aandachtspunten uit het ongevraagd advies zijn verwerkt in dit reorganisatieplan (zie bijlage E en F in het reorganisatieplan). In het preadvies is aangegeven dat de OR een positief advies kan overwegen indien een aantal voorwaarden wordt voldaan: duidelijkheid over de personele gevolgen, een concreet en haalbaar communicatieplan, een managementstructuur die bijdraagt aan positieve cultuurverandering en medewerkers voldoende ondersteund worden en een formatieplan met de bezetting per locatie/stadsdeel dat onderdeel is van de definitieve adviesaanvraag.

Ad. 6.

- Kennis te nemen van de brief van de stadsdeelbestuurders over het reorganisatieplan directie VTH

In de ontwikkeling naar het reorganisatieplan zijn ook de besturen van de stadsdelen en het stadsgebied steeds betrokken geweest. In een brief aan het college spreken de bestuurders hun waardering uit voor de inhoud en kwaliteit van het opgeleverde plan, voor de wijze waarop met hen als bestuurders is afgestemd bij de totstandkoming van het plan en voor de manier waarop hun zorgen en verzoeken om waarborgen zijn verwerkt in het reorganisatieplan. Voor de stadsdeelbestuurders is het van groot belang dat zij optimaal gebruik kunnen blijven maken van de aan hen gemandateerde VTH-bevoegdheden. Hiervoor is een zorgvuldige afstemming tussen de VTH-directie en het stadsdeelbestuur van cruciaal belang. Het is voor hen essentieel dat gebiedsgericht dan wel stadsdeelgericht prioriteiten gesteld kunnen blijven worden en dat de afstand tussen VTH-directie en de verantwoordelijk portefeuillehouder met mandaat zo kort mogelijk is. De bestuurders zijn van mening dat hun zorgen hierover en verzoeken om waarborgen afdoende verwerkt in het reorganisatieplan. Deze waarborgen dienen de komende jaren nadrukkelijk te worden bewaakt.

In de verdere uitwerking van de reorganisatie en de implementatie ervan wordt deze cruciale randvoorwaarde samen met de bestuurders vertaald naar de concrete praktijk, onder begeleiding van een externe partner.

Duurzaamheid

Het besluit draagt bij aan de ambities die Amsterdam heeft ten aanzien van een groenere, klimaat neutrale en klimaatbestendige stad. VTH houdt toezicht op regelgeving die deze doelstellingen bevordert (energiebesparing is onderdeel in het toezicht op horecabedrijven, toezicht op bomenkap, etc.) en initieert en neemt deel aan duurzaamheidsprojecten, zoals het Isolatieoffensief. Door het reorganiseren naar één directie VTH wordt kennis en kunde gebundeld waarmee gericht ingezet kan worden op de duurzaamheidsaspecten binnen de VTH-uitvoering.

Participatie

Omdat dit een organisatorische verandering betreft, heeft er geen bewonersparticipatie plaatsgevonden. De opgaven 'buiten' komen in de nieuwe organisatie centraler te staan. Onderdeel van de verdere uitwerking van het organisatieplan is het vormgeven hoe de verbinding met de Amsterdammers en netwerkparticipatie kan worden versterkt.

Financiële onderbouwing

De nieuwe organisatie wordt kosten neutraal vormgegeven. De bestaande VTH-formatie van de zeven stadsdelen wordt herverdeeld en ingepast in de nieuwe organisatiestructuur.

Omdat de budgetoverdracht een verschuiving over de directies teweegbrengt wordt de budgetoverheveling geëffectueerd bij de eerstvolgende reguliere planning en control cyclusmoment na de formele besluitvorming over het reorganisatieplan. Volgens de huidige planning is dat de Voorjaarsnota 2026. Per 2026 wordt het budgethouderschap aangepast naar de nieuwe situatie, zodanig dat de juiste kosten en baten bij de juiste budgethouder terecht komen en deze de verantwoordelijkheid kan nemen voor het toegewezen budget.

Voor zover nodig zullen generieke werkafspraken worden gemaakt om in te kunnen spelen op de komende veranderingen. Deze afspraken worden zover mogelijk in overdrachtsdocumenten vastgelegd, dat wordt getekend door de latende en ontvangende directies. Dit overdrachtsdocument vormt tezamen met het reorganisatieplan de transitie van de nieuwe directie. De uitwerking in dit overdrachtsdocument zijn in principe langjarig. Eventuele aanpassingen worden in het jaarlijkse werkplan opgenomen. Voor wat betreft de omvang van de mandaten wordt aangesloten op de algemene werkwijze binnen de Gemeente Amsterdam.

Risicoanalyse

Een reorganisatie brengt altijd risico's met zich mee. Uit een tijdige risicoanalyse blijkt dat de geïdentificeerde risico's beperkt zijn en met name liggen bij de personele inzet en de regie op de VTH-uitvoeringsprocessen. Daarnaast zijn geringe risico's vastgesteld op het gebied van de technische infrastructuur en de betalingsprocessen als gevolg van de nieuwe financiële inrichting.

Bij de risico-inventarisatie zijn verschillende risicomangementinstrumenten overwogen, waaronder de regeling risicovolle projecten (RGP). Tijdens deze risicoanalyse is beoordeeld dat dit reorganisatietraject niet onder deze regeling zou moeten vallen. Belangrijkste onderbouwing is de proportionaliteit van dit instrument, gezien de onwaarschijnlijkheid dat de continuïteit van de VTH-dienstverlening in het geding is. Uiteraard blijft risicomangement een belangrijk aandachtspunt, onder meer door het inbouwen van tegenspraak om tijdig te kunnen bijsturen.

Communicatie

Binnen de gemeente Opnemen in de te publiceren besluitenlijst

Buiten de gemeente Opnemen in de te publiceren besluitenlijst

Documenten

Registratienr.	Naam
AD2025-054100	College van B&W Spoedvoordracht (pdf)
AD2025-054277	Bijlage 4 - Brief stadsdeelbestuur bij reorganisatieplan VTH.pdf (pdf)
AD2025-054295	Bijlage 3 - Functieboek directie VTH.pdf (pdf)
AD2025-054296	Bijlage 1 - Reorganisatieplan VTH versie 1.7.pdf (pdf)
AD2025-054297	Bijlage 2 - Fijnstructuur.pdf (pdf)

Behandelend ambtenaar (naam, telefoonnummer en e-mailadres)

VTH Stadsdelen, 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl, 5.1, 2, e

Besluit college van burgemeester en wethouders

