

Jaar 2011  
Afdeling \*  
Nummer \*  
Publicatiedatum \*

---

### Onderwerp

Initiatiefvoorstel van het raadslid mevr. Roodink en de heer Van Drooge van 08-12-2011, 'Project 1011, de transformatie naar een moderne gemeentelijke organisatie'

---

### Aan de Gemeenteraad

Te vaak wordt effectiviteit en efficiency van de ambtelijke organisatie als zelfstandige taak voor het ambtenarenapparaat zelf beschouwd, waar het stadsbestuur niet bij betrokken hoeft te zijn. Zo staat er in het Projectplan Hervormen, Bezuinigen en Innovatie 2010-2014:

*"Het innovatieperspectief staat los in principe van de betrokkenheid van het bestuur omdat het hier gaat over hoe de ambtelijke organisatie zo slim mogelijk uitvoering geeft aan bestuurlijke opdrachten."*

Voor D66 en het CDA is de betrokkenheid van het bestuur bij de effectiviteit en efficiency van de uitvoering van beleid essentieel om bijvoorbeeld de bezuinigingsdoelstellingen te realiseren. Maar ook in economisch betere tijden is de kwaliteit van de uitvoering voor D66 en het CDA wel degelijk een zaak van groot politiek belang. Het gaat om het *leaner & meaner* uitvoeren van vastgesteld beleid.

De perikelen rondom de Noord-Zuidlijn, de gemeentelijke ICT, de Hoge Sluis, de Utrechtsestraat, het Stedelijk Museum etc. hebben hun directe weerslag op de begrotingsruimte die er nu is voor bijvoorbeeld de handhaving van bestaand beleid.

Maar het gaat niet alleen om het kwantitatieve effect: door missers in de uitvoering van beleid wordt terecht een beeld gecreëerd bij de Amsterdammer dat er onzorgvuldig met zijn belastinggeld wordt omgesprongen waardoor er steeds minder draagvlak ontstaat voor nieuw beleid. Willen we de Amsterdammer mee krijgen in de gedachte van een moderne Gouden Eeuw, een Gouden Eeuw waar hij zelf een actieve rol in speelt, dan zullen we als gemeente het goede voorbeeld moeten geven door als moderne, flexibele organisatie te opereren.

De kwaliteit van een organisatie, zeker daar waar het gaat om een dienstverlenende organisatie als de gemeente Amsterdam, staat of valt met de kwaliteit van de mensen die in deze organisatie werkzaam zijn. Of ze nu in de rol van uitvoerder actief zijn, als opdrachtgever voor uitbestede projecten of als beleidsambtenaar, direct of indirect bepalen zij het beeld dat de Amsterdammer heeft van de gemeente. Ook in financiële zin is de personele component een belangrijk gegeven, het beïnvloedbare deel van de begroting bestaat voor een aanzienlijk deel uit personele kosten.

---

D66 en het CDA zijn voor een efficiënte en effectieve gemeentelijke organisatie die tegen zo laag mogelijke kosten zo goed mogelijk werk voor de Amsterdammer levert. Een organisatie die als eerste meegroeit met maatschappelijke ontwikkelingen zoals het onderkennen van de eigen kracht van de samenleving. Een moderne organisatie waar mensen graag willen werken, niet vanwege de inkomenszekerheid maar vanwege de kwaliteit van de werkomgeving. Waar mensen werkervaring opdoen die ook buiten de eigen gemeentelijke organisatie relevant is, waardoor doorstroming en daardoor kruisbestuiving tussen markt en overheid, wordt bevorderd.

Hoe ziet een gezonde gemeentelijke organisatie er volgens D66 en het CDA uit:

1. Een gemeentelijke organisatie die transparant en open is. Waar ook mensen van buiten kunnen gedijen, die niet bang hoeven te zijn dat ze vastlopen in complexe, vermolmde structuren.
2. Een organisatie die ook afscheid kan nemen van mensen als ze niet over de vereiste competenties beschikken, hoe gewaardeerd ze ook wellicht waren in hun eerdere functies. Een moderne organisatie is gericht op doorstromen van mensen en werkt niet volgens het principe van First In, Last out maar volgens 'het principe de juiste mens op het juiste moment op de juiste plaats'.
3. Een organisatie die niet steeds een beroep blijft doen op mensen die de cultuur van de gemeente kennen, waardoor nooit een culturomslag wordt bereikt.

**De Gemeenteraad van Amsterdam,**

Gezien het initiatiefvoorstel van de raadsleden Roodink en Van Drooge;

**helemaal**

**Besluit:**

Om deze moderne organisatie te realiseren verzoeken D66 en het CDA het college om in haar strategische personeelsbeleid in te gaan op de volgende punten:

1. Nu de gemeente de afgelopen jaren hard heeft gewerkt aan het verminderen van de externe inhuur, is het tijd om ook kritisch naar omvang van de vaste bezetting te kijken. We vragen het college om hier een gemeentebrede doelstelling aan te verbinden en daarbij niet alleen rekening te houden met een scenario van een gespannen arbeidsmarkt maar juist ook rekening te houden met het scenario van een langdurige mondiale schulden crisis.
2. Natuurlijk verloop moet niet de enige manier zijn waarop de gemeente een vernieuwing van het personeelsbestand realiseert. De gemeente moet ruimte in de gemeenteorganisatie bieden voor jong talent (bijvoorbeeld de traineepool) tot aan de directeursposities.
3. De gemeente als werkgever is in de gelegenheid om mensen werkervaring op te laten doen zodat ze elders meer kans op werk hebben. Dit vraagt om een formatieve bezetting die ruimte laat voor tijdelijke contracten. Een bezetting die ruimte laat voor tijdelijke contracten geeft bovendien de gelegenheid om indien nodig specifieke deskundigheid in te huren voor specifieke projecten.

4. Wij vragen het college om het strategisch personeelsbeleid zodanig in te richten dat altijd een integrale afweging kan worden gemaakt tussen de kosten van eigen personeel en inhuur. Integraal betekent rekening houden met directe loonkosten en opleidingskosten. Maar juist ook met de kosten die doorlopen tijdens periode van inactiviteit zoals in geval van boventaligheid, de kosten voor begeleiding naar nieuw werk, wachtgelduitkeringen, eventuele kosten voor verhoogde managementaandacht etc.
5. De eigen problematiek van boventaligheid binnen de gemeente mag nooit leidend zijn in de afwegingen om taken wel of niet door de gemeente te laten uitvoeren. We vragen het college om dit uitgangspunt, en in meer bredere zin de kerntakendiscussie, een leidend element te laten zijn in het strategisch personeelbeleid.
6. De inzet van flexibele *pools* van medewerkers is een goed streven maar mag nooit leiden tot gedwongen winkelnering door leidinggevenden of door ondoorzichtige tariefstellingen. Ook moet voorkomen worden dat de flexibele *pools* ingezet gaan worden om het probleem van boventaligheid weg te poetsen. Wij vragen het college om instrumenten te ontwikkelen om dit te kunnen monitoren.
7. De bestaande instrumenten zoals de directeurencarrousel te heroverwegen in het kader van nieuwe managementstructuren.
8. Bij een instrument als de Wibautgroep een bredere groep van gemeenten in te zetten zodat onderlinge kruisbestuiving wordt bevorderd.

---

**De leden van de Gemeenteraad,**

C. Roodink  
L. van Drooge

---

\* De sterretjes worden door de Griffie ingevuld

In te vullen door het raadslid/de fractie:

1. naam/namen van raadslid/-leden;	6. formulering besluit;
2. datum van indienen;	7. naam/namen van raadslid/-leden incl. initialen;
3. titel initiatiefvoorstel;	8. eventueel een toelichting, indien niet nodig, dit verwijderen.
4. vrije tekst;	
5. naam raadslid/raadsleden;	