

Raadsbrief ter informatie

Postadres:
Gemeente Almelo
Postbus 5100
7600 GC Almelo

Aan de raad van de gemeente Almelo

Bijlage	Doorkiesnummer	Behandeld door	Datum
		E Bovens	14 december 2021

Onderwerp
Organisatieplan Dagelijks Beheer

Geachte leden van de raad,

Het team Dagelijks Beheer van de eenheid Uitvoering Fysiek is verantwoordelijk voor het dagelijks onderhoud van de openbare ruimte. Wij hebben het voorgenomen besluit genomen om de organisatie-inrichting van het team te wijzigen. Graag informeren we u hierover.

Doel

De organisatiewijziging heeft tot doel om te komen tot een toekomstbestendige inrichting van Dagelijks Beheer. De uitgangspunten uit het koersdocument 'Voor stad en resultaat' en een succesvolle integratie van de SW-medewerkers vormen hierbij belangrijke toetsstenen.

Bij het opstellen van het plan is gebruik gemaakt van een klankbordgroep, met daarin medewerkers en vertegenwoordigers van de ondernemingsraad.

Toekomstbeeld

Op basis van het raadsbesluit over sourcing (2017), de organisatievisie uit 'Voor stad en resultaat' (2019) en de doelstelling die is geformuleerd bij de ontmanteling van Soweco (2020) is het volgende toekomstbeeld geformuleerd.

Uitvoering Fysiek is verantwoordelijk om een aantrekkelijke, functionele en veilige openbare leefomgeving te realiseren. Dagelijks Beheer doet daarbij het dagelijks onderhoud conform het door de Raad vastgestelde kwaliteitsniveau. Dit gebeurt efficiënt en bedrijfsmatig.

Meerwaarde ontstaat door:

1. Synergie en afstemming in de keten van beleid, inrichting, beheer en onderhoud te organiseren.
2. Interactie met de stad: klantgericht inspelen op wensen bewoners.
3. Voorbeeld inclusief werkgeverschap: SW-medewerkers integraal onderdeel van de organisatie.

Teamindeling

Wij willen dat de gemeente maatwerk levert op wijk- en buurtniveau. Het is onze overtuiging dat dit het beste kan met medewerkers die de wijk goed kennen en die zich ook verantwoordelijk voelen voor het onderhoud in hun wijk. In de nieuwe organisatie-indeling is er daarom voor gekozen om het werk 'wijkgericht' te organiseren waar dat toegevoegde waarde heeft. Niet alle werkzaamheden zijn efficiënt op wijkniveau te organiseren. Denk aan het onderhoud van sportvelden of servicewerkzaamheden bij riolering. Deze taken organiseren we bovenwijks. In de nieuwe organisatie-inrichting ontstaan drie wijkteams, een bovenwijks team en een team ondersteuning.

Integratie SW

De gemeenteraad heeft bij de ontmanteling van Soweco de ambitie uitgesproken om een voorbeeld te willen zijn voor inclusief werkgeverschap. In de nieuwe organisatie-inrichting geven wij hier invulling aan door de SW-medewerkers volwaardig op te nemen in de teams en te werken met samengestelde ploegen, bestaande uit ambtelijke medewerkers, SW-medewerkers en overige doelgroepen.

Structurele inhuur omzetten naar formatie

Op meerdere onderdelen binnen Dagelijks Beheer wordt regulier, jaarrond werk structureel ingehuurd. Door de inhuur te beëindigen en het inhuurbudget om te zetten naar formatie, kan er worden geïnvesteerd in de ploegen en blijft kennis in de ploegen over de stad, de wijk en de accommodaties behouden. Bovendien ontstaan er meer mogelijkheden om medewerkers een passende of geschikte functie aan te bieden.

Personele consequenties

Voor de meeste medewerkers wijzigt de functie niet of beperkt, maar verandert wel het team en soms ook locatie van waaruit wordt gewerkt. Voor zes ambtelijk medewerkers wijzigt de functie en voor vijf SW medewerkers wijzigt hun rol.

Om de personele gevolgen op te vangen is, conform het sociaal statuut, een plaatsingsproces uitgewerkt. In aanvulling hierop geldt dat niemand als gevolg van het organisatieplan wordt ontslagen of boventallig wordt verklaard. Voor iedereen is een geschikte of passende functie. SW-medewerkers behouden hun functie conform de CAO SW.

Financiële consequenties

De organisatiewijziging wordt budgetneutraal doorgevoerd. Wel is er sprake van implementatiekosten. Deze zijn geraamd op € 295.000. Getracht wordt de kosten op te vangen binnen de exploitatie. Eventuele mee- en tegenvallers worden meegenomen in de reguliere P&C cyclus.

Implementatie

Om de organisatieverandering succesvol te implementeren moeten er de nodige stappen worden gezet. Het betreft niet alleen de plaatsing van personeel, maar bijvoorbeeld ook: het inrichten van administratieve systemen, het verhuizen van materieel, het geschikt maken van de locaties voor samengestelde ploegen en training & opleiding voor de aansturing van de SW-medewerkers. Deze stappen kosten tijd en vragen energie van de betrokken medewerkers. Tegelijkertijd loopt het normale werk door en rekenen inwoners en bedrijven in Almelo op een goed onderhouden openbare ruimte. Om dit te ondervangen nemen we de tijd om de organisatiewijziging door te voeren. Het implementatietraject kent een doorlooptijd van circa een half jaar tot een jaar. Ook na het implementatietraject zullen er stappen in de doorontwikkeling gezet worden.

Vervolgstappen

Het voorgenomen besluit is ter advisering voorgelegd aan de ondernemingsraad. Nadat het advies van de ondernemingsraad is ontvangen, nemen wij een definitief besluit over de organisatie-inrichting. In de tussentijd starten we met de voorbereiding van het implementatietraject.

Hoogachtend,

Burgemeester en Wethouders van Almelo,
de secretaris, de burgemeester,

F.W. van Ardenne

A.J. Gerritsen