

Bezoekadres
Nieuwevaart 5-9
1018 AA Amsterdam

Gemeente Amsterdam
Dienst Infrastructuur Verkeer en Vervoer

Postbus 95089
1090 HB Amsterdam
Telefoon 020 556 5000
Fax 020 556 5700
www.ivv.amsterdam.nl

Retouradres: DIVV, Postbus 95089, 1090 HB Amsterdam

Aan de Ondernemingsraad
T.a.v. de heer dr. ir. Mark van den Putte



Datum	20 maart 2014
Ons kenmerk	
Uw kenmerk	
Behandeld door	M. van Bilsen
Doorkiesnummer	020 25365345
Faxnummer	
E-mail	M.van.Bilsen@IVV.amsterdam.nl
Bijlage	Collegevoordracht definitief besluit tot de reorganisatie van Parkeergebouwen d.d. 18 maart 2014
Kopie aan	
Onderwerp	Reactie op het OR advies inzake reorganisatie DIVV/ Parkeergebouwen Amsterdam

Geachte heer Van den Putte, beste Mark,

Met belangstelling heb ik kennisgenomen van uw advies van 26 februari 2014 met betrekking tot het voorgenomen besluit van het College tot reorganisatie van Parkeergebouwen/DIVV Amsterdam. Ik beseft dat het een complex dossier betreft en dat het nog maar zo kort geleden is dat u een positief advies heeft uitgebracht over de vorige reorganisatie van Parkeergebouwen 2010-2012. Tijdens de overlegvergadering in mei 2013, waarin de evaluatie van de vorige reorganisatie werd besproken, heb ik u medegedeeld dat een nieuwe reorganisatie helaas niet te voorkomen zou zijn. In juni 2013 is gestart met een Verbeterprogramma, onder meer door de zorgwekkende financiële situatie waarin Parkeergebouwen verkeert. In oktober 2013 spraken we hierover tijdens de overlegvergadering, als ook over de voortgang van dit Verbeterprogramma.

Op 10 december 2013 heeft het College een nieuwe visie vastgesteld op de gemeentelijke parkeervoorzieningen. Op 17 december 2013 heeft het College een voorgenomen besluit tot reorganisatie genomen. Mijn adviesaanvraag aan u van 18 december 2013 geeft samenvattend de noodzaak voor de reorganisatie weer en een toelichting op de personele consequenties, zoals in het reorganisatieplan staat beschreven. U adviseert negatief het op het voorgenomen besluit tot reorganisatie. Alle stukken die u daarnaast van mij heeft ontvangen en beantwoording van uw vragen, schriftelijk op 23 januari en 6 februari en mondeling tijdens de overlegvergadering op 23 januari 2014 en in diverse informele overleggen, hebben uw mening dat de reorganisatie onvoldoende is onderbouwd helaas niet doen veranderen. Uw advies is aan het College van B&W voorgelegd. In deze brief informeer ik u over de besluitvorming van het College.

DIVV zorgt ervoor dat de bewoners en bezoekers van Amsterdam zich veilig en efficiënt kunnen verplaatsen in een bereikbare en aantrekkelijke stad

I Algemeen

Het personeel wordt door deze reorganisatie, naar uw mening, het slachtoffer van in het verleden verkeerd genomen besluiten, zowel door de politiek als het management. Terugkijken naar het verleden kan echter geen aanleiding zijn om de organisatie nu niet (opnieuw) aan te passen.

Ook het College realiseert zich dat deze reorganisatie grote personele gevolgen heeft, zowel voor de medewerkers die de boventaligheidsstatus krijgen, als voor de medewerkers die geplaatst worden en afscheid moeten nemen van hun collega's en doorgaan in een transitieorganisatie die wederom onzekerheid met zich meebrengt. Aan beide groepen zal door het management aandacht gegeven worden. Voor de boventaligen heeft het management aandacht door alles in het werk te zetten hen te begeleiden naar ander werk en hen meteen te voorzien van een tijdelijke werkplek elders. Voor degenen die geplaatst worden is aandacht door onder meer te zorgen dat de werkprocessen beschreven zijn zodat vanaf de eerste dag duidelijk is hoe de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn verdeeld. Daarnaast zal door middel van duidelijke afspraken in de planningsgesprekken per medewerker, aandacht zijn voor eventuele opleiding en andere vormen van ondersteuning.

II Besluit College

Het College heeft in zijn vergadering van 18 maart 2014 een definitief besluit tot reorganisatie van Parkeergebouwen genomen en daarbij is de navolgende reactie op uw advies vastgesteld. Uw advies om het voorgenomen besluit te heroverwegen en een nieuw voorgenomen besluit te nemen is door het College echter niet overgenomen. Het College is van mening dat er sprake is van een weloverwogen en goed onderbouwd voorgenomen besluit. Het opnieuw nemen van een voorgenomen besluit tot reorganisatie is daarom niet gewenst en inhoudelijk niet gegrond. Bovendien zorgt een uitstel of heroverweging van de reorganisatie voor instandhouding van verliezen en maakt het, door de voortdurende onzekerheid voor de medewerkers, de organisatie kwetsbaar.

Het inefficiënte operationeel beheer, de verslechterende marktomstandigheden en de nieuwe visie op gemeentelijke parkeervoorzieningen maken dat ingrijpen op korte termijn noodzakelijk is:

1. Uit de financiële analyse blijkt dat het maandelijks verlies door inefficiënt operationeel beheer € 150.000 bedraagt. Dit wordt veroorzaakt door naar verhouding veel overhead en veel personeel in verhouding tot de uit te voeren taken;
2. Met het door het College van B&W vastgestelde nieuwe parkeerplan 'Amsterdam gaat de strijd aan met Parkeerproblemen' (BD2012-009803) en het P+R-plan 'Implementatie nieuw beleid P+R, slimmer, gericht, goedkoper' (BD2013-003314) is intussen ook de maatschappelijke (naast bedrijfsmatige) opgave voor Parkeergebouwen aangescherpt.
3. Op 10 december 2013 heeft het College naar aanleiding van de zorgwekkende financiële situatie van Parkeergebouwen en de verslechterende marktomstandigheden de strategische nota Parkeergebouwen vastgesteld (BD2013-013574). Met deze nota neemt het takenpakket van Parkeergebouwen in hoog tempo af.

III. Belangrijkste overwegingen en constatering van de OR

Gezien het grote aantal overwegingen en constatering in uw brief van 26 februari heb ik de reactie rond zeven overwegingen geclusterd die, naar mijn mening, de essentie van de beoogde reorganisatie raken:

1. er is onvoldoende onderbouwing van benodigde fte's zowel voor het vertrekkend als blijvend personeel, dit terwijl;
 - a. het takenpakket vooralsnog niet verandert in de transitieorganisatie;
 - b. de werkprocessen niet uitgewerkt zijn en niet zijn doorvertaald in

- benodigde fte's
2. het schrappen van fte's zou pas moeten plaatsvinden als werkzaamheden verdwijnen:
 - a. bewonersgarages Zuidoost, afbouw duurt nog jaren;
 - b. garages derden, beëindigen werkzaamheden nog niet goed uitgewerkt en alternatieven zijn niet onderzocht;
 - c. afdeling verkoop, afbouw na realisatie webshop.
 3. het vermarkten van onderhoud heeft in het verleden niet zorgvuldig, met oog voor personele consequenties, plaatsgevonden;
 4. er is een onzeker toekomstperspectief, als gevolg van gemeentelijke organisatieontwikkeling geeft dit de OR onvoldoende houvast voor een positief advies;
 5. de kosten van de overhead van DIVV kunnen teruggebracht worden. Verder pleit de OR pleit voor:
 - a. reductie van inzet van externen;
 - b. onderhandelen over de hoogte van de intern doorbelaste rente op kapitaallasten;
 - c. incalculeren van meevallende verhuiskosten.
 6. er is volgens de OR onvoldoende zekerheid over de uitvoering van de visie op gemeentelijke parkeergebouwen;
 7. aansturen van de markt op het gebied van onderhoud en beheer is kwetsbaar en vergt medewerkers die zijn opgeleid voor deze uitdaging.

IV. Reactie op de belangrijkste overwegingen en constatering van de OR

Hieronder ga ik puntsgewijs in op de belangrijkste overwegingen van de OR zoals onder punt III opgesomd.

Ad (1.) De OR geeft aan dat er onvoldoende onderbouwing van de benodigde fte's is gegeven en dat het takenpakket niet is veranderd (p2: laatste 2 bullits, p3: 1^e, 6^e, 7^e bullit, p4+5: geen of onvoldoende onderbouwingen). Dit terwijl het takenpakket volgens de OR vooralsnog niet verandert in de transitieorganisatie en de werkprocessen niet zijn uitgewerkt en niet zijn doorvertaald in benodigde fte's (p.3 6^e en 7^e bullit).

De grootste ingreep betreft de afname van het aantal medewerkers buitendienst en meldkamer en medewerkers techniek van 18 fte bezetting (16x schaal 7, 2x schaal 8) naar 6 fte (6x schaal 8). Deze reductie kent de volgende achtergrond:

- a. Een groot aantal contracten met garages derden is door de opdrachtgevers op eigen initiatief reeds opgezegd (waaronder Loodsen, Quintet, Rochdale, VOC Cour en Klieverink), een deel van de opdrachtgevers overweegt in de loop van dit jaar op te zeggen (Ymere, VVE blok 30, VVE blok37, Eigen Haard en Tussenmeer). In het totaal betreft het 42 van de 87 garages waar het contract al door de opdrachtgevers is opgezegd of waar de opdrachtgever dit overweegt. Aangezien een groot deel van de werkzaamheden van de medewerkers buitendienst betrekking heeft op garages derden heeft dit een grote invloed op de benodigde capaciteit.
- b. In het reorganisatieplan wordt voorgesteld de huidige praktijk waarbij de meldkamer wordt bemand door medewerkers van Pantar te formaliseren binnen de huidige contractafspraken.
- c. Doordat de afhandeling van eerste- en tweedelijns storingen de afgelopen jaren meer in contracten is gebracht (vooral bij de centrumgarages; conform eerdere besluitvorming bij de vorige reorganisatie) is de omvang van het (eerste- en tweedelijns) werkpakket afgenomen.
- d. Het afgelopen jaar is de P+R Gaasperplas gesloten, waarvoor geen beheer en onderhoud meer nodig is.
- e. het aantal productieve uren ligt duidelijk beneden de norm (door welke oorzaak

- dan ook), waardoor de formatie kan afnemen met de opgave voor medewerkers en management om genormeerde productiviteitscijfers te realiseren.
- f. In de huidige situatie zijn de medewerkers substantieel minder dan de geprognosticeerde 1350 uur per jaar declarabel.

Conclusie

Het College is van mening dat voldoende aantoonbaar is gemaakt dat het takenpakket van Parkeergebouwen daadwerkelijk is veranderd en gaat veranderen en als gevolg hiervan werkzaamheden (zullen) verdwijnen. Volledigheidshalve verwijs ik naar de benchmarks die het Collegebesluit van 17 december 2013 begeleiden. De inhoud hiervan fungeren mede als grondslag voor het voornemen om te komen tot een reorganisatie Parkeergebouwen.

Ad (2.) De OR geeft aan dat schrappen van fte's pas zou moeten plaatsvinden als werkzaamheden verdwijnen:

- **bewonersgarages Zuidoost, afbouw duurt nog jaren (p.2, 3^e bullit);**
- **garages derden, beëindigen werkzaamheden nog niet goed uitgewerkt en alternatieven zijn niet onderzocht (p. 3, 11^e bullit);**
- **afdeling verkoop, afbouw pas na realisatie webshop.**

De bezetting wordt met deze reorganisatie aangepast aan het takenpakket van dit moment en de opdracht voor 2014, zijnde:

- a. Het uitvoeren van de visie op gemeentelijke parkeergebouwen;
- b. Stappen maken om uitvoerende taken in de markt te plaatsen;
- c. Het continueren van de bedrijfsvoering.

Bij opstellen van het reorganisatieplan was de verwachting dat een groot aantal contracten voor garages derden zouden worden opgezegd. Dit blijkt nog steeds het geval, maar duurt wel langer dan eerder voorzien. Met het oog op een ordentelijke overgang naar een nieuwe beheerorganisatie willen partijen, in aansluiting op de contractafspraken, dit jaar nog gebruik maken van de diensten van Parkeergebouwen. Om deze reden zal de formatie medewerker techniek tijdelijk (in aanpassing op het voorgenomen besluit van het College) van 6 naar 9 fte worden verhoogd.

Bij de verkoopafdeling zal door het inrichten van een webshop een belangrijk deel van de taken afnemen. De verwachting is dat de webshop uiterlijk 1 januari 2015 gereed zal zijn. Voor de medewerkers verkoopadministratie betekent dit dat ook hier de formatie vooralsnog vermindert van 4 fte naar 3 fte (en niet naar 2 fte).

Conclusie

Het College komt met de gefaseerde afbouw tegemoet om het aantal fte's voor de medewerkers techniek en medewerkers verkoop vooralsnog –totdat het werk weg is- op een acceptabel niveau te behouden. Dit sluit, naar ik hoop, aan bij de gesprekken die we informeel met elkaar gevoerd hebben.

Ad (3.) De OR geeft aan dat het vermarkten van onderhoud in het verleden niet zorgvuldig, met oog voor personele consequenties, heeft plaatsgevonden (p. 3, 8^e bullit).

De organisatie heeft in het verleden niet meebewogen met de gewijzigde omstandigheden met betrekking tot het in de markt zetten van uitvoeringsactiviteiten; de formatie is er niet op aangepast. Als gevolg hiervan zijn de kosten van operationeel beheer veel hoger dan verwacht zou mogen worden.

De transitieorganisatie krijgt de opdracht om te onderzoeken op welke wijze werk (met medewerkers) efficiënter en goedkoper in de markt gezet kan worden. Daar waar we

medewerkers in de toekomst mee over kunnen laten nemen door de partij(en) met wie de huidige afnemers een nieuw contract aangaan, zullen we ons uiterste best daartoe doen.

Conclusie

Het College zal het toekomstige proces van vermarkten van taken, indachtig de opmerkingen van de OR met veel zorg en aandacht voor het personeel volgens de geëigende regels die hiervoor gelden uitvoeren.

Ad (4.) Het onzeker toekomstperspectief, als gevolg van gemeentelijke organisatieontwikkeling geeft de OR onvoldoende houvast voor een positief advies (p. 3, 1^e bullit).

De nieuwe visie op parkeergebouwen zoals vastgesteld door het College op 10 december 2013 geeft de gevraagde helderheid over het toekomstperspectief van Parkeergebouwen. Beoogd eindbeeld is een regieorganisatie die op afstand beheer en exploitatie van Parkeergebouwen met maatschappelijk nut regisseert. Om die reden wordt er een transitieorganisatie ingesteld die in staat is het huidige takenpakket en de opdracht voor 2014 uit te voeren. De transitieorganisatie zal volledig opgenomen worden in de RVE Parkeren. Het adviestraject met betrekking tot de gemeentelijke organisatieontwikkeling loopt via de COR.

Conclusie

Na de instelling van de RVE Parkeren zal het onderdeel garageparkeren van de RVE doorontwikkeld worden naar de beoogde regieorganisatie. Dit behoort niet tot de scope van deze reorganisatie. Hier voor zal een separaat traject worden doorlopen.

Ad (5.) De OR geeft aan dat de kosten van de overhead van DIVV, inhuur externen, doorberekende rente een belangrijke bijdrage leveren aan het negatief resultaat. Ook geeft de OR aan dat er besparingen zijn geïnitieerd door het personeel en dat er sprake is van vermindering van de huisvestingskosten. In het totaal gaat het om €4,347 miljoen (p.4, 1^e bullit).

In uw advies geeft u aan de kosten van overhead (€837.000), de inhuur van externen (€465.000) en de rentelasten op investeringen (€2,745 miljoen) een belangrijke oorzaak zijn voor het negatieve resultaat van parkeergebouwen. Ook draagt u aan dat er bespaard kan worden door een nieuw ingevoerd dienstrooster (€200.000) en op lagere huisvestingskosten (€100.000). Voordat ik onderstaand deze posten met u doorneem constateer ik eerst dat uw suggesties niet afdoen aan de noodzaak tot ingrijpen in de organisatie. Het inefficiënt beheer, veranderende marktomstandigheden en bestuurlijke opgave blijven ook met deze suggesties staan.

Met betrekking tot de overhead die door wordt belast door DIVV merk ik het volgende op. De aan Parkeergebouwen doorbelaste overhead DIVV van € 837.000 zijn als volgt opgebouwd:

Salarissen (m.n. administratiekantoor)	€ 328.000
Overhead administratiekantoor	€ 196.000
Taakstelling	€ 201.000
Overhead ICT, personeel, etc.	€ 112.000

Het grootste deel van de doorbelastingen hebben betrekking op salarissen van medewerkers en gemaakte kosten van DIVV voor Parkeergebouwen (denk aan het administratiekantoor, P&O, Juridische zaken, ICT etc). Zaken als ICT en P&O worden juist op dienstniveau georganiseerd, omdat dat kostenefficiënter is dan dit op afdelingsniveau te organiseren. De taakstelling betreft een gemeentebrede taakstelling die is opgelegd waar Parkeergebouwen geen invloed op heeft.

Met betrekking tot de inhuur van externen merk ik het volgende op. De door de OR genoemde kosten voor externe inhuur hebben betrekking op 2013 en niet op 2012. Hierin zijn ook kosten begrepen voor extra ondersteuning van afdelingen, zoals gebiedsmanagement (aanbestedingen), facilitaire zaken en buitendienst en meldkamer, maar ook het opstellen van de afrekeningen voor garages derden. IVV heeft voor de inhuur van externen een procedure waarbij nut- en noodzaak uitvoerig tegen het licht wordt gehouden.

Met betrekking tot de doorberekening van rente op investeringen is er sprake van gemeentebreed financieel beleid waardoor ik geen ruimte zie hierover in onderhandeling te treden.

De invoering van een nieuw dienstrooster (geen inzet meer tussen 23.00 uur en 07.00 uur) zou volgens de OR € 200.000 besparen. Het klopt dat er sprake is van een kostenreductie, er is afscheid genomen van drie uitzendkrachten en de roostertoeslag wordt afgebouwd. De formatie binnen de technische dienst is hier niet op aangepast.

Met betrekking tot de huisvestingskosten deel ik uw constatering dat deze kosten als gevolg van de aanstaande verhuizing naar de Pieter Braaijweg naar verwachting zullen dalen met €100.000.

Conclusie

Uw suggesties doen niet af aan de noodzaak tot ingrijpen. Ik doe in de financiële paragraaf van het organisatieplan voorstellen die de kosten van Parkeergebouwen substantieel terugbrengen.

Ad (6.) De OR stelt dat er onvoldoende zekerheid is over de uitvoering van de visie op gemeentelijke parkeergebouwen (p. 1, 5^e bullit).

Op 10 december 2013 heeft het College besloten over de uitwerking van de visie op gemeentelijke parkeervoorzieningen. In deze aan de raad verstuurde visie wordt richting gegeven aan de toekomst van gemeentelijke parkvoorzieningen. De raad heeft kennis genomen van deze uitwerking. In deze brief kiest het College nadrukkelijk voor het op termijn op de markt zetten van operationeel beheer en het sturen op maatschappelijke waarde. Het gemeentelijk portfolio wordt hier op aangepast. Ook heeft het College besloten tot het maken van beleidskeuzes op basis van objectieve businesscases waarin alle effecten, dus ook die voor Parkeergebouwen, in kaart worden gebracht. Voor de consequenties van deze keuzes moet structurele dekking zijn. De visie op gemeentelijke parkeervoorzieningen legt het commitment van het bestuur voor de nieuwe richting van Parkeergebouwen vast.

Conclusie

De bevinding van de OR in dezen wordt door het College niet gedeeld. De visie op gemeentelijke parkeervoorzieningen legt het commitment van het College voor de nieuwe richting van parkeergebouwen vast. Zo heeft het College in de Strategische nota op Parkeergebouwen vastgesteld waarmee beleidskeuzes aan de hand van solide en objectieve business cases worden gemaakt. Bij beleidsbesluiten met financiële consequenties wordt structurele financiële dekking (inclusief het opvangen van risico's) geregeld, om te voorkomen dat de kosten impliciet op uitvoeringsniveau zoals Parkeergebouwen worden afgewenteld.

Ad (7.) De OR stelt dat aansturen van de markt op het gebied van onderhoud en beheer kwetsbaar is en vergt medewerkers die zijn opgeleid voor deze uitdaging (p. 2, 4^e bullit).

Het aansturen van marktpartijen vraagt andere competenties dan het aansturen van eigen medewerkers. De betrokken medewerkers zullen ondersteund worden bij de verdere ontwikkeling van de benodigde competenties. Hierbij wordt gedacht aan onder meer opleidingen en trainingen.

Conclusie

De mening van de OR met betrekking tot de verdere ontwikkeling en de opleiding van de medewerkers wordt gedeeld. Uiteraard vraagt het aansturen van marktpartijen in de toekomstige organisatie andere competenties dan het aansturen van de medewerkers in dienst waardoor de gerichte opleidingen en trainingen noodzakelijk zijn. Aan dit advies zal in de verdere uitwerking zoveel mogelijk opvolging worden gegeven.

V. Aanpassing reorganisatieplan naar aanleiding advies

Het College heeft, mede gebaseerd op uw input, op 18 maart 2014 een definitief besluit tot reorganisatie genomen, zij heeft uw overwegingen tot een negatief advies hierbij in acht genomen. De directie van DIVV heeft het College geadviseerd op een aantal van de door u geschetste overwegingen (met name zoals verwoord tijdens de informele overleggen) tot een aanpassing in het reorganisatievoorstel over te gaan. De overweging van de OR dat de afbouw van het personeel gelijk op moet lopen met de afbouw van het takenpakket wordt verwerkt in het reorganisatieplan.

De volgende wijzigingen worden in het reorganisatieplan opgenomen:

- a. de huidige functie van medewerker techniek (schaal 8) wordt in relatie tot de nieuwe functie medewerker techniek schaal 8 als categorie 1 bestempeld (licht gewijzigde functie) waardoor beide medewerkers op de functie geplaatst kunnen worden;
- b. de totale formatie voor de medewerkers techniek (schaal 8) wordt verhoogd van 6 naar 9 fte waarbij op het moment dat het beheer van garages voor derden wegvalt, de formatie alsnog verminderd wordt naar 6 fte;
- c. de formatie van de medewerkers verkoopadministratie wordt eveneens vooralsnog teruggebracht van 4 naar 3 fte (in plaats van 2 fte) totdat onder andere de webshop klaar is (verwachting uiterlijk 1 januari 2015) en de werkzaamheden afnemen gezien de wijzigingen in het portfolio;
- d. de medewerker parkeermanagement wordt geplaatst in het bedrijfsbureau in plaats van in het operationeel team met behoud van de huidige generieke functietypering; het organogram en de werkdienst worden hierop aangepast;
- e. In de personele paragraaf is toegevoegd welke arrangementen vanuit het Flankerend personeelsbeleid organisatieontwikkeling 2013-2016 toegepast kunnen worden. Maatwerk is het uitgangspunt.

De benodigde formatie in de transitieorganisatie wordt hierop aangepast. De formatie wordt vastgesteld op 35 fte (in plaats van 31 fte) waarvan 4 fte (1 medewerker verkoopadministratie en 3 medewerkers techniek) conform het afbouwscenario gekoppeld aan werkzaamheden, later de boventaligheidstatus krijgen toegekend. Vanaf 1 juni 2014 zullen hiermee dus 22 personeelsleden boventalig worden verklaard, op termijn volgen nog eens 4 personeelsleden. Voor het plaatsingsproces gaan we uit van de bezetting: 56.6 fte (inclusief hoofd PG). Het aantal te verwachten boventaligen is hiermee uiteindelijk 56.6 fte – 35 fte = 21.6 fte + 4 fte = 25.6 fte boventalig (26 medewerkers). Vooralsnog leidt dit tot het volgende beeld.

Huidig aantal fte's bezetting	fte	56,6	Nieuwe formatie		35,0
<u>Te vervallen functies</u>			<u>Eén op één plaatsing:</u>		
hoofd Parkeergebouwen	1		managementassistent	2	
gebiedsmanager	2		coördinator operationeel team	2	
hoofd beheer en onderhoud	1		medewerker operationeel team	1	
hoofd buitendienst en meldkamer	1		accountmanager	1	
hoofd marketing en verkoop	0		medewerker	1	
marketeer	1		parkeermanagement		
medewerker	0.8		senior adviseur vastgoed	1	
productkwaliteit			controller	1	
coördinator facilitaire zaken	1		medewerker control	1	
medewerker buitendienst en meldkamer	16		medewerker I&A	1	
projectleider	1		medewerker contractbeheer	1	
gebiedsmanagement			contractbeheerders	3	
adviseur	3		medewerker techniek	2	
kennismanagement		27,8			17,0
			<u>Interim invulling van</u>		
			hoofd Parkeergebouwen	1	1,0
<u>Te verminderen aantal:</u>			<u>Plaatsing categorie 1</u>		
medewerker	1		medewerker	3	
parkeercontracten			verkoopadministratie		
werkvoorbereider	2		werkvoorbereider	2	
medewerker facilitaire zaken	1.8		medewerker facilitaire zaken	2	
		4,8			7,0
			<u>Nieuwe functies:</u>		
			hoofd operationeel team	1	
			secretaris operationeel team	1	
			senior adviseur exploitatie	1	
			medewerker techniek	7	
					10,0
			Totaal		35,0
			Gefaseerde afbouw		4,0

Na de plaatsingsprocedure zal exact duidelijk zijn hoeveel medewerkers niet geplaatst worden en daardoor de boventalligheidsstatus krijgen toegekend. Dat de reorganisatie met boventalligheid van medewerkers gepaard gaat kan helaas niet worden voorkomen. Conform de gemeentelijke regelgeving (NRGA) en de beleidslijn wordt uiteraard het uitgangspunt "mens volgt taak" gevolgd. Echter, als functies vervallen door de gewijzigde organisatiestructuur of efficiëntere verdeling van de werkzaamheden, is de consequentie dat de functionaris –indien hij/zij in de nieuwe organisatie niet geplaatst kan worden- de boventalligheidsstatus wordt toegekend. In opdracht van het College zijn de frictiekosten nogmaals gezien door DIVV in samenwerking met DMC/HRM. De hoogte van de frictiekosten is ongewijzigd gebleven (zie de Collegevoordracht).

VI. Vervolgproces

Het plaatsings- en sollicitatieproces is beschreven en reeds meegestuurd aan de OR bij de adviesaanvraag. Ik streef naar afronding van het plaatsingsproces in mei zodat de transitieorganisatie vanaf 1 juni 2014 van start gaat. De termijnen zijn aangepast gezien het advies van de OR. Ik dank u voor het feit dat u reeds te kennen heeft gegeven in de plaatsings- en selectiecommissie deel te nemen, en mogelijk ook in de stedelijk zienswijze commissie (tenzij er een COR-lid wordt afgevaardigd). Het personeel van Parkeergebouwen zal na besluitvorming door het College door het management van Parkeergebouwen over het vervolgproces worden geïnformeerd. De belangrijkste uitgangspunten voor de plaatsingsprocedure en het traject daarna zijn:

- de bezetting is leidend en niet de formatie;
- de peildatum voor de reorganisatie (de datum die geldt voor de leeftijdsbepaling indien er conform het Sociaal Plan Amsterdam overgegaan wordt tot afspiegeling/anciënniteit) wordt 1 mei 2014;
- de intentie van de directie DIVV om arrangementen vanuit het flankerend personeelsbeleid organisatieontwikkeling 2013-2016 waar mogelijk toe te passen, waarbij maatwerk het uitgangspunt is en door toepassing van het arrangement er mogelijk plaats gemaakt wordt voor iemand die boventallig wordt;
- alle medewerkers die boventallig worden, worden begeleid door mobiliteitsadviseurs vanuit Bureau van Werk naar Werk; er is reeds gestart met kennismakingsgesprekken –op vrijwillige basis- om te zorgen dat op het moment van start transitieorganisatie er werkplekken buiten Parkeergebouwen zijn gecreëerd;
- het management blijft zich inspannen om iedereen die boventallig wordt waar mogelijk mee over te laten gaan naar organisaties die op termijn de Meldkamer en het beheer van garage voor derden van Parkeergebouwen overneemt;
- het management gaat met de dienst facilitair management (DFM) die voor de hele stad facilitaire ondersteuning gaat verzorgen, in gesprek met als inzet om de formatie van de coördinator en medewerkers facilitaire zaken (4.8 fte) over te dragen waarbij mogelijk de boventalligheid van 3 fte van korte duur kan zijn.

Met de klankbordgroep zijn, naar ik hoor, goede afspraken gemaakt met het hoofd Parkeergebouwen a.i. In samenwerking met de klankbordgroep wordt aan de hand van de door hen binnen de organisatie opgehaalde knelpunten, gezamenlijk naar verbeteringen in de bedrijfsvoering gezocht. Ik moedig deze constructieve samenwerking ten zeerste aan.

VII. Ten slotte

Door het door het College op 18 maart 2014 genomen definitieve besluit tot reorganisatie wordt, naar ik hoop, de al langer durende onzekerheid en onrust onder de medewerkers omtrent het voortbestaan van Parkeergebouwen als gemeentelijk onderdeel, geadresseerd. Nogmaals benadruk ik dat het management zich volledig in zal spannen om iedereen goed te begeleiden. Uiteraard blijf ik graag met u in gesprek om de gevolgen van dit besluit te bespreken. Vanzelfsprekend ben ik te allen tijde bereid tot nadere toelichting of informatie.

Met vriendelijke groet,

ir. A. (Alexandra) van Olst
Directeur