

De stand van de organisatie

Gert-Jan Kusters
7 oktober 2025



Gemeente Maastricht

Vooraf

- ❖ Laatste keer: 10 december 2024
- ❖ Periodiek bijpraten; gelegenheid tot vragen
- ❖ Tot nu toe langs de lijn van de reorganisatie van 1 juli 2023
- ❖ Die lijn laat ik nu los
- ❖ Waar staan we nu? Doelen bereikt?
- ❖ Toezegging vorige keer: stilstaan bij externe inhuur



Waarvoor doen we het ook al weer...?

- ❖ Meer één gemeente Maastricht
- ❖ Veranderende samenleving
- ❖ Veranderende overheid
- ❖ Ambities coalitieakkoord

Dus voor de stad en de burger



Wat is daarvoor nodig?

- ❖ Basis op orde, beter in control, efficiënter en (daardoor) meer extern gericht
 - ❖ Een professionele, goed toegeruste organisatie (ontkokerd, flexibel en sensitief)
 - ❖ Medewerkers en leidinggevenden met de juiste 'skills'
-
- ❖ Door meerjarig proces onder de noemer 'Samen met plezier voor Maastricht'.
 - Structuur
 - Cultuur



Heeft de reorganisatie dit gebracht?

- ❖ Wat gaat goed?
- ❖ Wat kan beter?

(zie ook paragraaf bedrijfsvoering in begroting 2026)



Wat gaat goed?

- ❖ Hard werkende ambtenaren, trots op de stad
- ❖ Gestage stijging van %Maastrichtenaren dat vindt dat de gemeente voldoende luistert inwoners betreft en voldoende ruimte biedt voor realiseren van ideeën en initiatieven (stadspeiling)
- ❖ Populair bij sollicitanten
- ❖ Veel vakmanschap en professionaliteit
- ❖ Grote projecten, infra, bouw, openbare ruimte
- ❖ Dienstverlening scoort ruime 8 (stadspeiling)
- ❖ Financiële stabiliteit
- ❖ Openbare orde en veiligheid
- ❖ Sociaal domein
- ❖ Management development (inclusief wisselingen)



En toch zijn we nog niet tevreden; waarom?

❖ **Verbeteren bedrijfsvoering is een flinke kluif**

Archief, basisregistraties, juridische dienstverlening, Woo, AVG, digitale transitie
.....Basis op orde en tegelijk mee in de nieuwste ontwikkelingen

❖ **Cultuurverandering vraagt lange adem**

Het vakmanschap mag er zijn....
.....maar hoe passen we dat vakmanschap toe?



Bedrijfsvoering

- ❖ Spreekwoordelijk: ‘verbouwen maar de winkel blijft open’, we streven naar stabiliteit maar ook naar innovatie.



Cultuur

CULTUUR =

- ❖ Probleem-oplossend vermogen
- ❖ Naar de geest van de regel
- ❖ Daadwerkelijk naar buiten toe
- ❖ Onderling samenwerken
- ❖ Bestuurlijke antenne
- ❖ Geven en ontvangen van feedback
- ❖ Gevoel van veiligheid



Conclusie directie en college

- ❖ Dit blijkt taai
- ❖ Te veel voorbeelden
- ❖ “Weg van lange adem”
- ❖ Versnelling en doorbraak gewenst



Doorbraakprojecten (1)

Directie pakt handschoen zelf op door benoeming en eigenaarschap 6 doorbraakprojecten:

- ❖ Ambulant werken – dichterbij de mensen
- ❖ Artificial intelligence – slimmer werken met kunstmatige intelligentie
- ❖ Interne dienstverlening - duidelijke rollen, betere samenwerking
- ❖ Transparante vergunningsverlening - duidelijkheid voor iedereen
- ❖ Prioritering van projecten - focus aanbrengen
- ❖ Besluitvorming - eerder kiezen en beter samenwerken



Doorbraakprojecten (2)

- ❖ Versnelling
- ❖ Zichtbare resultaten in 2025
- ❖ Impact



De andere kant van versnellen (1)

- ❖ Stapeling van ambities
- ❖ Wat doet te veel druk?
- ❖ Druk vanuit de raad
- ❖ Druk vanuit college en raad
- ❖ Druk vanuit betrokkenheid
- ❖ Gevoel van onveiligheid en ongewenst gedrag
- ❖ Signalen vanuit belevingsonderzoek, OR en vertrouwenspersonen
- ❖ Arbeidsinspectie



De andere kant van versnellen (2)

- ❖ Verharding als landelijke trend
- ❖ Verharding in de raad
- ❖ Pers
- ❖ Publiek oordelen over ambtenaren

Veroorzaakt mede de houding die je juist niet wil



Actualia

- ❖ Opknappen Mosae Forum en afstoten Randwycksingel
- ❖ Nieuw financieel systeem
- ❖ Maatschappelijke weerbaarheid
- ❖ Prepareren op verkiezingen



Gemiddelde leeftijd: 47,5 jaar.
Gemiddeld aantal dienstjaren: 12,5 jaar.

Man 48,6 %
Vrouw 51,4%

In 2025 tot heden:
167 medewerkers in dienst gekomen
136 mensen doorgestroomd
125 medewerkers uitgestroomd.

Ten slotte: inhuur (1)

Beleid rond inzet verduidelijkt

- ❖ Duidelijke definities van inzet
- ❖ Afspraken rond mandaat, afweging (ziek niet specifiek)
- ❖ Streefcijfer 12%
- ❖ Eenduidige werkwijze via IGOM

Inzet van personeel



Ten slotte: inhuur (2)

- ❖ 12% inhuur (t.o.v. van totale loonsom)
- ❖ Laatste jaren stabiel
- ❖ Landelijk: 18,1%
- ❖ Streven blijft: investeren in kwaliteit eigen medewerkers en vast werk met vaste inzet





Vragen?