



## VOORSTEL AAN HET COLLEGE VAN DE GEMEENTE ROERMOND

---

**Onderwerp:** Herpositionering Stadstoezicht en aanpassing organisatiebesluit

**Zaaknummer:** 3064-2026

**Datum:** 28 januari 2026

---

### Inleiding

Volgens het geldende Organisationsbesluit gemeente Roermond 2025 is de ambtelijke organisatie ingedeeld in clusters, zijnde "resultaatverantwoordelijke organisatorische werkeenheden" geleid door een manager. Daarbij is team Stadstoezicht de laatste jaren opeenvolgend organisatorisch opgehangen onder het cluster Leefbaarheid & Veiligheid (L&V) en het cluster Vergunningen, Toezicht & Handhaving. Dit is inmiddels niet praktisch gebleken. Er zijn redenen om Stadstoezicht als een zelfstandig integraal cluster in de organisatie te positioneren met een eigen algemeen verantwoordelijke manager. Dit vergt aanpassing van het 'Organisationsbesluit 2025' en dat is waar dit voorstel op ziet.

### Voorstel

Het college heeft besloten:

1. Om het Organisationsbesluit d.d. 13 november 2024 te wijzigen door het team Stadstoezicht vanaf 3 februari 2026 als een volwaardig cluster onder de Directeur Dienstverlening te positioneren zoals in het voorstel en de bijlagen geschetst onder voorbehoud van een positief advies van de ondernemingsraad.

### Argumenten

#### 1. Wettelijk & bestuurlijk kader

- Het Organisationsbesluit definieert clusters als autonome, resultaatverantwoordelijke eenheden met een manager aan het hoofd. Door een Manager Stadstoezicht te benoemen, voldoet team Stadstoezicht aan dat format. Ook qua grootte is Stadstoezicht een cluster (31,5 medewerkers).
- Hierdoor ontstaat heldere verantwoording richting de gemeentesecretaris, concerndirecteur en directieteam, passende mandaatlijnen en bestuurlijke transparantie.
- Waar stadstoezicht als onderdeel nu nog onder de Concerndirecteur Ruimte & Inwoners valt, is primaire dienstverlening en het uitvoerend karakter richting de burger hét kenmerk van dit

team. In die zin kan dit nieuwe volwaardige cluster het beste onder de Concerndirecteur Dienstverlening worden gepositioneerd.

## **2. Complexiteit en veelzijdigheid van het takenpakket**

- De organisatie opgave gaat steeds verder dan klassieke parkeer- en toezichttaken. Het betreft toezicht en handhaving op leefbaarheid, openbare orde en -ruimte, evenementen, horeca, ondermijning, samenwerking met ketenpartners, beleidsadvisering, juridische afwikkeling, informatie-gestuurd werken, kwaliteitsborging, integrale veiligheid en communicatie en maatschappelijke verantwoording. Dit vraagt niet alleen om operationele sturing, maar onder andere ook om strategisch leiderschap, deelname vanuit de uitvoering aan beleidsontwikkeling, samenwerking met bestuur, partners en externe instanties, budgetverantwoordelijkheid, personeelontwikkeling en een integrale werkwijze. De taken en verantwoordelijkheden zijn daardoor binnen Stadstoezicht -afgezien van de inhoud- niet anders dan in andere clusters.

## **3. Noodzaak van samenhang en integraliteit**

- Verschillende disciplines (juridisch, informatie, BOA-uitvoering, externe partners, beleidsontwikkeling) moeten goed op elkaar zijn afgestemd. Eenzelfde positionering en een verantwoordelijke manager borgt deze samenhang en zo worden versnippering, 'dubbelingen' en lacunes in verantwoordelijkheid voorkomen.

## **4. Continuïteit, stabiliteit en zichtbaarheid**

- Het werken als een team onder 2 verschillende clusters heeft geleid tot een wisselende aansturing en organisatorische versnippering en een negatieve organisatie- en teamdynamiek, terwijl de aard van het werk, de complexiteit en de politieke en maatschappelijke druk op handhaving een duidelijke strategische én operationele sturing vereisen. Een eigen positionering en manager zorgt voor stabiliteit, zichtbare verantwoordelijkheid, aanspreekbaarheid en cluster vertegenwoordiging.
- Zowel voor de organisatie zelf (college, directie, andere clusters) als voor de ketenpartners en andere externe partijen is het belangrijk dat er sprake is van één verantwoordelijk aanspreekpunt.
- Op dit moment huren we een manager in. Er wordt momenteel een concept plan van aanpak 'Stadstoezicht in beweging' opgesteld dat we via een formeel traject willen bekrachtigen. We willen een nieuwe manager hiermee aan de slag laten gaan, waarbij de ontwikkeling van het team om een langdurige inzet vraagt die ruim over de inhurtermijn van de huidige interim leidinggevende loopt.

## **5. Organisatieontwikkeling en veranderkracht**

- Het team moet verder professionaliseren, de cultuur herstellen, werkwijzen uniformeren, integrale strategie implementeren, kwaliteit borgen en ontwikkeling mogelijk maken. Dat vraagt om een manager met aandacht voor structuur, personeel, beleid én doorontwikkeling.
- De biosfeer van toezicht, handhaving en openbare orde vraagt om een heldere positionering en een manager die urgentie erkent en continu aandacht heeft voor (interne en externe) ontwikkelingen.

- Het BOA-landschap zal de komende 2 jaren intensief veranderen. Naast de eigen teamontwikkeling betekent dit een tweede lijn van herijking van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. De BOA's zullen een ontwikkeling meemaken naar een zelfstandige handhavingspartner in het veiligheidsdomein. Een eigen cluster waarborgt dat de Stadstoezicht beter mee kan gaan in dat proces.
- De formele organisatiesterkte van het team Stadstoezicht is 31,5 medewerkers. Daarnaast zijn er ongeveer 12 medewerkers als flexibele schil werkzaam bij het team Rijwielstallingen.

### **Implementatie / randvoorwaarden**

- Formele vaststelling dat Stadstoezicht als cluster binnen de organisatiestructuur wordt gepositioneerd conform de bestaande uitgangspunten voor een cluster in het organisatiebesluit.
- Spoedige werving en benoeming van een manager, profiel en selectieprocedure opstellen.
- Bij benoeming een correcte inbedding in de organisatie, zoals de overdracht van bevoegdheden, budgetten en toegang tot diverse systemen en applicaties.
- Duidelijke positionering binnen directie/ conerndirectie, met mandaatlijnen.

### **Kanttekeningen en risico's**

- Uit de onderschrijving 2025 kan de overlap voor 2026 worden gefinancierd. Voor 2027 en verder geldt dat de financiering binnen de bestaande totale loonsom gezocht zal worden. Dit betreft een te overzien risico.
- Mandaat en bevoegdheden moeten duidelijk zijn. Is dit niet het geval, dan ontstaat onduidelijkheid over verantwoording.
- Samenwerking met andere clusters, stafbureaus en ketenpartners moet zorgvuldig worden ingericht, om isolatie of overlap te voorkomen. Dit moet ook nog nader worden vastgesteld als onderdeel van het definitieve plan van aanpak.
- Borging van continuïteit/overdacht bij personele wisseling van de interimmanager naar de vaste manager.

### **Financiële gevolgen**

In de organisatiestructuur is geen formatie voor een Manager Stadstoezicht opgenomen (schaal 13 ad € 147.000,-). De huidige formatie voorziet in een Teammanager Stadstoezicht op schaalniveau 11 (besluit 2024) en in de bezetting hebben we momenteel een coördinator Stadstoezicht op formeel schaalniveau 9. Afhankelijk van de gekozen inrichting en bezetting van Stadstoezicht in de nabije toekomst (het op te stellen 'Plan van aanpak Stadstoezicht in beweging') kunnen de kosten variëren.

In 2025 is er sprake van onderuitputting (ca. € 80.000,-) op de Doorontwikkelingsmiddelen Stadstoezicht (62784). Ervan uitgaande dat een manager per 1-4-26 geworven is, is er afgerond € 100.000 benodigd. Tevens zijn er middelen benodigd om de tijdelijke manager voor een half jaar te verlengen om zo een warme overdracht te kunnen bewerkstelligen. Dit kost ca. € 75.000. Totaal is er incidenteel € 175.000,- nodig. Voor 2027 en verder geldt dat de financiering binnen de bestaande totale loonsom gezocht zal worden.

### **Communicatie en participatie**

Wijziging van de organisatiestructuur kan niet zomaar, het vergt een formeel en zorgvuldig traject van instemming en advies. Na de voorgaande instemming door het DT (19 januari 2026) wordt het voorstel nu ter instemming voorgelegd bij het college. Ook de adviesaanvraag voor de OR wordt nu spoedig opgesteld.

De medewerkers in het cluster worden uiteraard voorafgaand aan de publicatie van de vacature op de arbeidsmarkt geïnformeerd. Dit zal uit het oogpunt van zorgvuldigheid en draagvlak fysiek plaatsvinden in de briefingruimte bij Stadstoezicht. Bij de publicatie van de vacature kan ook het overige personeel van de gemeente van deze ontwikkeling via intro op de hoogte worden gebracht.

### **Advies Communicatie, Financiën, HR, Inkoop, Juridisch**

HR heeft positief geadviseerd en financiën is betrokken geweest bij het opstellen van de financiële paragraaf. Met communicatie zal een kort intro bericht worden opgesteld waarmee medewerkers op de hoogte worden gesteld van de gewijzigde positionering van Stadstoezicht.

### **Bijlagen:**

- Organisatiebesluit 2026
- Organogram
- Adviesaanvraag ondernemingsraad