



gemeente **Oosterhout**

Aan de gemeenteraad

Datum	Uw kenmerk	Zaaknummer	In behandeling bij
5 juni 2025		1067615	DST Advies Bedrijfsvoering

### Onderwerp

Afdoening motie effect vacaturestop op organisatieontwikkeling

Geachte raad,

In uw raadsvergadering van 19 juni 2024 heeft u een motie aangenomen waarin u vraagt uit te werken in hoeverre de ambtelijke organisatie al voldoet aan de doelen die gesteld zijn rondom het wijk- en opgavegericht werken; uit te werken welke effecten doelstellingen uit de perspectiefnota, zoals een vacaturestop en 'minder beleid, meer uitvoering' op de organisatieontwikkeling hebben; en deze uitwerkingen toe te voegen aan de Kadernota 2026.

In deze brief informeren wij u over de wijze waarop we invulling hebben gegeven aan de motie, die we hiermee als afgehandeld beschouwen.

### Voldoen aan doelen wijk- en opgavegericht werken

#### *Wijkgericht werken*

Wijkgericht werken is een van de zaken die we inzetten om de samenwerking tussen inwoners en gemeente verder te versterken. Daarvoor hebben we drie wijkmakelaars aangesteld die samen met inwoners en de maatschappelijke partners samenwerkingsverbanden ontwikkelen en daarmee ook initiatieven voor de wijk kunnen ontplooiën. Wijkmakelaars zijn de oren en ogen in de Oosterhoutse wijken. Ze zijn daadwerkelijk op locatie aanwezig, spreken buurtbewoners, organiseren bijeenkomsten, komen achter de voordeur en signaleren in een vroeg stadium problemen en uitdagingen van inwoners. Wijkmakelaars zijn op die manier een linking pin tussen beleid en uitvoering, maar zij kunnen en moeten daarin niet de enigen zijn. Ook van onze andere medewerkers verwachten wij dat zij werken vanuit de gedachte die ten grondslag ligt aan het wijkgericht werken. De wijkmakelaars helpen andere collega's om ook van binnen naar buiten te werken door actief verbindingen te leggen binnen hun interne en externe netwerk. Want ook de wijkmakelaars kunnen het niet alleen. Zij hebben juist de collega's van het stadhuis en de werf nodig om initiatieven vanuit de samenleving te ondersteunen en verder te brengen. We hebben de afgelopen jaren tientallen collega's getraind in het wijkgericht werken door middel van de training Urban Professional.

Is wijkgericht werken klaar? Nee, nooit. We moeten altijd in ontwikkeling blijven en streven om het steeds beter te doen. Daarnaast kunnen ontwikkelingen of gebeurtenissen ertoe leiden dat we de aanpak in wijken intensiveren.

Teamleiders, opgaveleiders en directie zijn met de wijkmakelaars in gesprek over de doorontwikkeling van wijkgericht werken. In het najaar blikken we graag met uw raad terug en vooruit tijdens een informatiebijeenkomst met de raad. In overleg met de agendacommissie zoeken we naar een passende datum en invulling.

### *Opgavegericht werken*

Opgavegericht werken is bedoeld om een maatschappelijk complexe opgave verder te brengen. Kenmerk van een opgave is dat we deze niet als gemeente niet alleen kunnen oplossen en dat we dit dus doen in samenwerking met inwoners en partners in de samenleving. De maatschappelijke vragen, ambities of knelpunten zijn bekend, maar het einddoel is fluïde, evenals de werkwijze. De afgelopen jaren hebben we ervaring opgedaan op proces en op het inhoudelijk werken aan opgaven. Zo is gewerkt aan onder meer de implementatie van wijkgericht werken, woningbouwstrategie, beheersbaar maken van de kosten in het sociaal domein en duurzaamheid. Uw raad stelt voor deze opgaven kaders en ambities door de behandeling van de diverse inhoudelijke stukken die nodig zijn om aan deze opgaven te werken. Denk bijvoorbeeld aan de routekaart duurzaamheid, het volkshuisvestingsprogramma en vanzelfsprekend in de stukken rondom de P&C-cyclus. Ook de verantwoording daarover vindt via die route plaats. Zoals bekend zijn op inhoudelijk vlak nog niet alle doelen bereikt, omdat dit vaak langere doorlooptijd vraagt.

Op procesmatig vlak hebben we enkele doelen bereikt. We zien we dat opgavegericht werken extra aandacht geeft aan belangrijke maatschappelijke opgaven. Dat zien we bijvoorbeeld goed bij de opgaven duurzaamheid en woningbouw, waarin de laatste jaren flinke stappen zijn gezet en de onderwerpen nog meer op de bestuurlijke, maatschappelijke en ambtelijke kaart zijn gezet en prioriteit hebben gekregen.

Met opgavegericht werken zijn er rode draden getrokken door diverse projecten die bijdragen aan de centrale opgave. Daardoor ontstaat er meer samenhang, context, inzicht en synergie. De inzet van de opgaveleiders zorgt voor een helder inhoudelijke focus en aansturing op een opgave. In een komende bestuursperiode zullen we bezien welke opgaven relevant blijven en waar mogelijk andere accenten moeten worden gelegd, zowel op werkwijze als op inhoud.

De specifieke resultaten van de ontwikkelingen op het gebied van wijk- en opgavegericht werken zijn soms lastig kwantitatief meetbaar. We hebben tegelijkertijd wel degelijk diverse doelen die hieraan gerelateerd zijn opgenomen in de Kadernota en we zien ook diverse resultaten in de praktijk. Het gaat dan onder andere om de vorming van meer “meer voor elkaar teams”, de verdere borging van “Stevig Lokale Teams (SLT's)”, de uitrol van “Preventie met Gezag” niet alleen in Oosterheide, maar ook in andere wijken en intensievere samenwerkingen met onze “wijkpartners” (bijvoorbeeld Brede Buurt, GGD, politie, jongerenwerk, thuisvester, et cetera). En we plukken de vruchten van de verbinding met en in de wijk, zoals bij grotere en kleinere gebeurtenissen op het gebied van leefbaarheid en veiligheid. We zien hier ook een inhoudelijke beweging. Waar wijkgericht werken zich eerder vooral richtte op de fysieke leef- en woonomgeving, verschuift de rol meer en meer naar het versterken van de sociale veerkracht in dorpen, wijken en buurten.

### **Effecten doelstellingen Perspectiefnota op organisatieontwikkeling**

21,5% van de ombuigingen in de afgelopen twee jaar is opgebracht door ombuigingen op personeel. Bezuinigingen van deze omvang hebben misschien niet een zichtbaar direct, maar wel degelijk effect: de rek en flexibiliteit is eruit. Medewerkers zijn ons kapitaal voor het realiseren van de bestuurlijke ambities en wettelijke taken en geen kostenpost. Wanneer er bestuurlijke ambities of wettelijke taken worden toegevoegd, moeten er keuzes worden gemaakt in wat we niet of later doen. In dit kader is 'minder beleid, meer uitvoering' een van de afwegingscriteria.

We hebben de bezuinigingen kunnen realiseren zonder gedwongen ontslagen, maar met name door vacatureruimte te laten vervallen. De bezuinigingen hebben niet zozeer de wijkmakelaars geraakt, maar wel andere functies. Dat betekent dat de ombuigingen ook het wijkgericht kunnen raken, omdat er minder capaciteit is dan gewenst om wijkinitiatieven te faciliteren.

Voor het opgavegericht werken hebben het terugbrengen van formatieplaatsen, de toenemende gemeentelijke taken en de krapte op de arbeidsmarkt, consequenties voor het tempo waarin de verschillende uitdagingen en opgaven kunnen worden aangepakt. Voor de opgave duurzaamheid is bijvoorbeeld vanwege de strategische heroriëntatie minder formatie beschikbaar dan in eerste instantie was gewenst.

Een van de consequenties van de strategische heroriëntatie en bijbehorende gewogen vacaturestop is dat we nog zorgvuldiger en preciezer omgaan met het inzetten van onze medewerkers. Daartoe heeft Strategische Personeelsplanning (SPP) extra aandacht van onze organisatie en worden teamleiders hierin extra begeleid door hun P&O adviseur.

De in het kader van de strategische heroriëntatie afgekondigde gewogen vacaturestop heeft voornamelijk geen consequenties op de doorontwikkeling van de gemeentelijke organisatie op het gebied van een 'visiegedreven' manier van werken. Wat dit betreft is organisatieontwikkeling vooral een kwestie van cultuur, meer van *hoe* we ons werk doen (zelforganisatie, opgavegericht, wijkgericht, resultaatgericht, omgevingsbewust) dan van *wat* we doen. Onafhankelijk van het aantal medewerkers heeft en houdt dit onze constante aandacht.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Burgemeester en wethouders van Oosterhout

, burgemeester,

, secretaris.