

Bouwsteen 4
Eindrapport

Impactanalyse organisatie, bedrijfsvoering en dienstverlening

**Een analyse van de impact van een herindeling op de
ambtelijke organisatie, bedrijfsvoering en dienstverlening
van Best en Oirschot**

& Van de Laar
Versie: 6 mei 2025
Eindhoven, Best, Oirschot

Inhoud



1. Een introductie
2. Hoofdconclusie: krachten én kwetsbaarheden beide organisaties
3. Forse opgaven: nu én in de toekomst
4. Uitvoeringskracht organisatie
5. Huidige organisatiestructuren



1.

Een introductie

1. Best en Oirschot verkennen de toekomst

Inleiding

- De gemeente Oirschot telt per januari 2025 19.260 inwoners, verdeeld over de kernen Oirschot, Spoorдонк en Oost-, West- en Middelbeers. De gemeente Best telt 31.220 inwoners. Beide gemeenten zijn gelegen in de regio Zuidoost-Brabant. Deze regio staat bekend als de Brainportregio: een economische motor voor de regionale en Nederlandse economie, door haar innovatiekracht en technologische ontwikkelingen.
- De afgelopen jaren hebben beide gemeenten onderzoek laten uitvoeren naar hun bestuurskracht en hun positie binnen de regio. Uit deze afzonderlijke onderzoeken blijkt dat de gemeenten Best en Oirschot al intensief en goed bestuurlijk en ambtelijk samenwerken. Er wordt bovendien veel potentie gezien om deze samenwerking in de toekomst verder te versterken, mede met het oog op de toekomstbestendigheid van de huidige organisaties en de uitdagingen die voor hen liggen.
- In november 2024 is daarom door de gemeenteraden van Best en Oirschot een initiatief besluit genomen waarmee de raden de beide colleges de opdracht hebben gegeven tot uitvoering van de verkennings- en participatiefase van een mogelijke herindeling van de gemeenten Best en Oirschot.
- Deze verkennings- en participatiefase bestaat uit negen deelonderzoeken – bouwstenen – die samen de impact van een herindeling van de gemeenten Best en Oirschot helder maken. Voorliggend rapport geeft de resultaten weer van deelonderzoek vier, namelijk een eerste verkenning naar de impact op organisatie, bedrijfsvoering en dienstverlening.
- In dit rapport wordt inzicht geboden in beide ambtelijke organisaties om zicht te krijgen op de sterkten en verbeterpunten van iedere organisatie op dit moment. Hierdoor ontstaan de eerste beelden bij de toekomstbestendigheid (ook in relatie tot de schaałsprong/ regionale opgaven), aantrekkelijkheid en kracht van een gezamenlijke ambtelijke organisatie wanneer de individuele gemeenten worden samengevoegd en er een nieuwe ambtelijke organisatie wordt opgebouwd.

1. Best en Oirschot verkennen de toekomst

Aanpak

- Ten behoeve van deze bouwsteen zijn gesprekken gevoerd met de managers, teamleiders, burgemeesters, gemeentesecretarissen, colleges en de ondernemingsraden van beide gemeenten. Ook is zowel in Best als in Oirschot een sessie georganiseerd voor medewerkers. Daarnaast zijn bij beide organisaties personele cijfers opgevraagd, zijn het coalitieakkoord en respectievelijk het raadsbreed akkoord van beide gemeenten bestudeerd en is informatie gehaald uit regionale akkoorden.
- De verzamelde informatie is geanalyseerd en kwantitatieve data zijn aangevuld met kwalitatieve data uit de gesprekken. Op basis hiervan is in kaart gebracht voor welke lokale en regionale opgaven Best en Oirschot aan de lat staan, hoe beide ambtelijke organisaties er op dit moment uitzien en hoe Best en Oirschot elkaar zouden kunnen versterken bij een mogelijke herindeling.

Leeswijzer

- In hoofdstuk 2 worden de belangrijkste conclusies uit onze analyse toegelicht. In hoofdstuk 3 gaan we in op de lokale en regionale opgaven, in hoofdstuk 4 kijken we naar de uitvoeringskracht van beide ambtelijke organisaties, en in hoofdstuk 5 komen de huidige organisatiestructuren aan bod.



2.

Hoofdconclusie

2. Samen naar één robuuste organisatie

Versterking nodig voor groeiende lokale én regionale opgaven

- De gemeenten Best en Oirschot staan voor grote opgaven in een dynamische regio. Deze opgaven stellen steeds hogere eisen aan de ambtelijke organisatie en dienstverlening. De druk op het sociaal domein is hoog: zorgvraag en zorgkosten nemen toe. De woningbouwopgave is in beide gemeenten fors. Het gebied kent uitdagingen als het gaat om bereikbaarheid en mobiliteit, als belangrijke voorwaarde voor de leefbaarheid in de kernen en de economische ontwikkeling. En er liggen stevige uitdagingen op het gebied van klimaat, energie, duurzaamheid en de transitie landelijk gebied. Ook op het vlak van de dienstverlening nemen de (wettelijke) eisen en verwachtingen van inwoners en ondernemers toe.
- De druk op de uitvoering van kerntaken, opgaven en ambities neemt ook toe door de schaal- en kwaliteitssprong in de Brainportregio, waarin beide gemeenten een actieve rol spelen. Om deze taken nu en in de toekomst met voldoende capaciteit, op hoog niveau en tegen acceptabele kosten te kunnen blijven uitvoeren, is een robuuste, toekomstbestendige ambtelijke organisatie noodzakelijk. Dit vraagt om een stevige inzet op personele capaciteit, met richting 2040 een voorziene behoefte van circa 60 extra fte voor het gezamenlijke gebied. Hoewel beide gemeenten

beschikken over betrokken medewerkers met waardevolle kwaliteiten, staan zij nu al voor wezenlijke uitdagingen in het waarmaken van deze opgaven.

Warme organisatiecultuur en verantwoordelijkheid laag in de organisatie

- In Best ligt er relatief veel verantwoordelijkheid bij uitvoerende medewerkers en ligt binnen de verschillende domeinen de mandatering relatief “laag” in de organisatie. Ook in Oirschot dragen medewerkers veel verantwoordelijkheid. Deze afwisseling maakt het werk aantrekkelijk, maar tegelijkertijd staat het team onder druk door de vele vacatures. Ook binnen handhaving, waar expertise schaars is, is het lastig om geschikte kandidaten aan te trekken.
- In beide gemeenten worden medewerkers gezien als de lijm die de organisatie bij elkaar houdt. Teams zijn loyaal, onderlinge verstandhoudingen zijn goed en medewerkers hebben veel voor elkaar over. Teams worden gekoesterd en er is sprake van korte lijnen. Oirschot is hierop geen uitzondering: er wordt intensief samengewerkt, zeker binnen de goed bezette teams Sociale Leefomgeving en Publiekszaken. Daar zijn recent lang openstaande vacatures ingevuld, wat de afhankelijkheid van externen heeft verminderd.

2. Samen naar één robuuste organisatie

- Tegelijkertijd is in Oirschot de disbalans tussen kerntaken, opgaven en ambities versus beschikbare middelen (kwantitatief en kwalitatief) het sterkst aanwezig. De organisatie kampt met structurele onderbezetting en veel openstaande vacatures. Daarbij rust op tal van taakvelden – onder andere binnen beleidsterreinen zoals economie, landbouw, leefbaarheid, kunst en cultuur, grondzaken en vastgoedbeheer, energie en duurzaamheid en grondexploitatie – de verantwoordelijkheid op één medewerker.
- Binnen enkele domeinen is sprake van veel nieuwe instroom, maar deze medewerkers hebben nog niet altijd de ervaring om als stevige sparringpartner voor bestuurders en medeoverheden op te treden in complexe dossiers. In Oirschot is de afgelopen periode bijvoorbeeld veel instroom geweest binnen het ruimtelijk domein, maar het merendeel van deze medewerkers is nog jong en moet het vak nog leren. Tegelijkertijd is er een flinke achterstand die moet worden ingelopen. Dit leidt ertoe dat een groot deel van de werkzaamheden opgevangen wordt door externen, wat enerzijds helpt bij de continuïteit, maar anderzijds ook de afhankelijkheid van tijdelijke krachten vergroot.
- Ook in Best is de bezetting krap in verhouding tot de kerntaken, opgaven en ambities. Vooral binnen de ruimtelijke ordening, op thema's als mobiliteit, onderwijs, gebiedsontwikkeling en vitaal landelijk gebied, wordt met beperkte capaciteit gewerkt. In sommige gevallen rust de uitvoering zelfs op één medewerker. De werkdruk is hoog en hoewel het fundament stabiel is dan in Oirschot, dreigt ook hier het risico op uitval en structurele kwetsbaarheid. Juist deze domeinen vragen om voldoende strategische en uitvoerende capaciteit om de groei van de gemeente goed te begeleiden. Zonder structurele versterking zal Best op termijn in vergelijkbare omstandigheden als Oirschot terechtkomen.
- Deze situatie zet niet alleen de continuïteit van het werk onder druk, maar beperkt ook de ontwikkelmogelijkheden binnen de organisatie. In beide gemeenten wordt aandacht besteed aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, maar de praktijk leert dat daar vanwege personeelstekorten vaak weinig ruimte voor is. Het inwerken van nieuwe medewerkers verloopt wisselend; dossieroverdracht is niet altijd goed geregeld en er is te weinig tijd voor een zorgvuldige onboarding.

2. Samen naar één robuuste organisatie

Efficiënte en effectieve dienstverlening, waarbij inwoners centraal staan

- De krappe bezetting heeft daarnaast gevolgen voor de dienstverlening aan inwoners. In beide gemeenten staan de inwoners centraal, en werken de medewerkers hard om aan de verwachtingen van de inwoners te voldoen. Bovendien heeft Best een duidelijke visie op dienstverlening opgesteld. Volgens deze visie is de dienstverlening efficiënt en effectief georganiseerd, en sluit deze aan op de verwachtingen van inwoners. Best streeft ernaar om steeds in te spelen op veranderende behoeften van inwoners, zodat inwoners zich gehoord en geholpen voelen. Ook in Oirschot zetten medewerkers zich volledig in voor de inwoners. De gemeente krijgt ook veel voor haar inwoners gedaan, hoewel de beperkte capaciteit daar invloed heeft op de doorlooptijd waarmee verzoeken kunnen worden opgepakt, en op de communicatie van afgehandelde meldingen naar inwoners. Het bundelen van de krachten van beide gemeenten in een nieuwe gemeente biedt kansen om de dienstverlening nog efficiënter en effectiever in te richten.

Aanvullende kwaliteiten als fundament van één organisatie

- Tegelijkertijd beschikken beide gemeenten over kwaliteiten die elkaar aanvullen en versterken. Best voert veel taken zelf uit, zoals de Participatiewet (die Best vanaf 2026

samen met Oirschot gaat uitvoeren). Best heeft een stevig bezet team Financiën, waar Oirschot juist kwetsbaar is. Best beschikt tevens over een goed georganiseerde ICT-inrichting en ervaring met het zelfstandig realiseren van complexe opgaven.

- Ook binnen duurzaamheid en handhaving (BOA's) kunnen de gemeenten elkaar versterken. Best biedt jonge medewerkers in deze vakgebieden kansen om ervaring op te doen, wat doorgaans leidt tot doorstroom naar grotere gemeenten. Samenwerking met Oirschot kan helpen om werving en behoud van medewerkers te verbeteren, mede door de afwisseling tussen stedelijke en landelijke opgaven.
- Oirschot brengt op haar beurt waardevolle inhoudelijke expertise mee op thema's die in Best minder sterk belegd zijn. Zo is er binnen Oirschot specifieke kennis van het landelijk gebied aanwezig, is er ervaring met grootschalige gebiedsontwikkeling en een goede bezetting binnen het team wonen. Ook het team sociaal domein is recentelijk versterkt, waardoor de basis op momenteel verstevigd is.
- Door de capaciteit en kwaliteiten te bundelen, ontstaat een organisatie die in de volle breedte beter is toegerust op de maatschappelijke uitdagingen van nu en de toekomst.

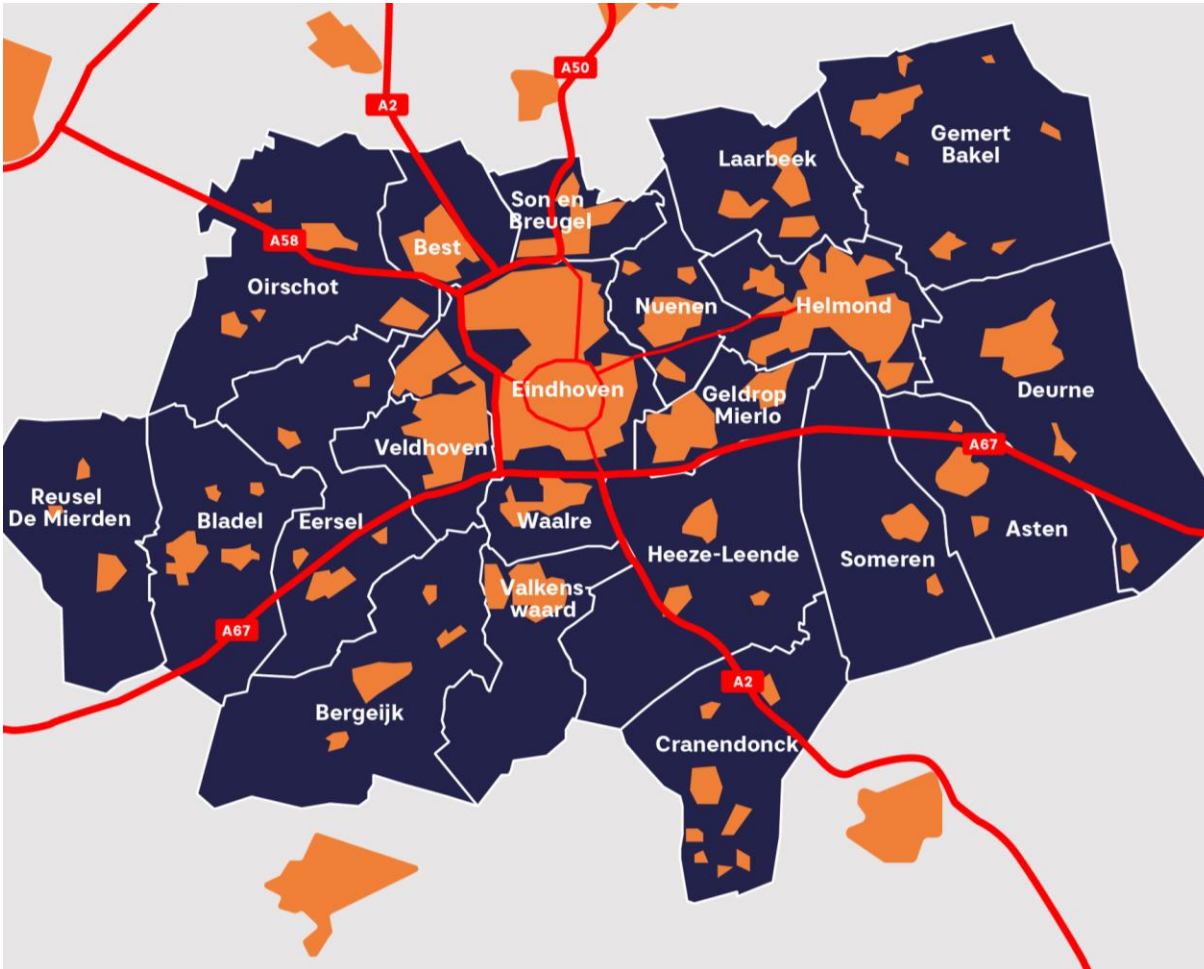
2. Samen naar één robuuste organisatie

Impulsen nodig voor een robuuste, toekomstbestendige gezamenlijke organisatie

- Een bestuurlijke fusie van beide gemeenten biedt de kans om vanuit kracht verder te bouwen aan een robuuste en toekomstbestendige organisatie. De huidige organisaties tezamen kennen een omvang van circa 360 fte, verdeeld over circa 450 medewerkers.
- De 'kunst' is om samen een nieuwe organisatie te bouwen – binnen budgettaire kaders – die vanaf de start toegerust is op de uitdagingen in het eigen gebied en in de regio. Dit vraagt om niet zozeer de huidige organisaties 'tegen elkaar aan te plakken', maar om tot een herontwerp te komen. Hierbij is het uitgangspunt dat alle medewerkers in de huidige organisaties nodig zijn en blijven om de kennis van het gebied en de dossiers te behouden en de taken en uitdagingen op te pakken in een andere context.
- De nieuwe organisatie biedt als derde grootste gemeente in Zuidoost-Brabant kansen om een aantrekkelijke speler te zijn op de arbeidsmarkt. Er ontstaan meer horizontale en verticale interne ontwikkelperspectieven voor medewerkers en er ontstaan functies en uitdagingen die aantrekkingskracht hebben op potentiële werknemers.
- Daarbij biedt de omvang van de organisatie kansen om het gehele HR-proces te professionaliseren: een heldere positionering qua arbeidsmarktcommunicatie, een aantrekkelijk proces van werving, selectie en on- en offboarding en continue aandacht voor binden, boeien en ontwikkelen van medewerkers. Dit tezamen zal bijdragen aan verhoogde instroom, verminderde uitstroom en daardoor het behouden van kennis en ervaring binnen de organisatie.
- Binnen deze nieuw te vormen organisatie zal tevens ruimte ontstaan in de formatie om extra strategische denkkraft toe te voegen, bijvoorbeeld in de vorm van strategen, programma- en projectmanagers. Rollen om de majeure uitdagingen in het eigen gebied en in de regio adequater invulling te geven. Daarmee kan Best-Oirschot de regionale verantwoordelijkheid die hoort bij de derde grootste gemeente in de regio ook daadwerkelijk innemen.
- Bovendien wordt met een gezamenlijke organisatie het fundament gelegd voor betere voorbereiding van en positionering in regionale overleggen. De nieuwe organisatie beschikt over meer kennis en capaciteit om het spel aan (boven-) regionale tafels te spelen en opgaven inhoudelijk voor te bereiden. Daardoor

2. Samen naar één robuuste organisatie

- ontstaat een organisatie die niet alleen bestuurlijk betrouwbaar is, maar ook op inhoudelijke dossiers zichtbaar is in de regio.
- Het samenvoegen van beide organisaties biedt kansen om kwetsbaarheden beter op te vangen, zoals uitval door ziekte, verlof of verloop. Hoewel ook een grotere organisatie éénpitters kan kennen, biedt de toegenomen schaal meer mogelijkheden om functies breder te beleggen en continuïteit te waarborgen. Daarnaast ontstaat ruimte voor het toevoegen van specialistische functies – zoals data-analisten – en stevige ondersteuning van bestuur en directie.
- Belangrijk voordeel voor de integratie van beide organisaties is dat de samenwerking tussen beide gemeenten al op veel fronten bestaat, waardoor de samenvoeging niet vanaf nul hoeft te beginnen. Op tal van domeinen, zoals het sociaal domein, duurzaamheid, mobiliteit, toezicht & handhaving (BOA's) en privacy, wordt al samengewerkt. In sommige gevallen is deze samenwerking nog relatief recent, maar de eerste resultaten zijn veelbelovend. Ze laten zien dat structurele samenwerking goed kan werken en in de dagelijkse praktijk meerwaarde oplevert, zowel op inhoud als organisatorisch.
- Een gezamenlijke organisatie vergroot daarmee niet alleen de uitvoeringskracht, maar verstevigt ook de positie van de nieuw te vormen gemeente als betrouwbare partner voor de samenleving, als aantrekkelijk werkgever en als slagvaardige speler in de regio.



3.

Forse opgaven: nu én in de toekomst

3. Forse opgaven: nu én in de toekomst

Best en Oirschot zoekende naar passende schaal bij opgaven

- De gemeenten Best en Oirschot worden geconfronteerd met steeds grotere en complexere opgaven. Grote thema's zoals de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), jeugdhulp, woningbouw, mobiliteit en energietransitie leggen een groeiende druk op de gemeentelijke organisatie. Tegelijkertijd worden deze uitdagingen omvangrijker en vragen ze om een bestuurlijke schaal die aansluit bij de veranderende omgeving.
- Voor Oirschot speelt daarnaast een langdurige oriëntatievraag. De gemeente bevindt zich al decennia tussen twee samenwerkingsrichtingen: aansluiting bij de Kempengemeenten enerzijds en samenwerking met het Stedelijk Gebied Eindhoven anderzijds. Dit heeft geleid tot wisselende samenwerkingsverbanden en een veelheid aan intensieve relaties met verschillende gemeenten en subregio's, waarmee Oirschot haar kerntaken, opgaven en ambities vormgeeft.
- Het opgavenprofiel waar beide gemeenten voor 'aan de lat' staan is stevig. Om hier een beeld bij te vormen zijn enkele huidige en toekomstige uitdagingen voor beide gemeenten op lokaal én regionaal gebied in kaart gebracht.

Beide gemeenten kennen dezelfde lokale uitdagingen

- De beide gemeenten kennen ieder hun lokale uitdagingen. Binnen het **sociaal domein** ligt een groeiende opgave met name in relatie tot hulp voor kwetsbare mensen en de daarmee gepaard gaande financiële lasten. Beide gemeenten hebben als doel om meer 'grip' te krijgen op de taakuitvoering en het complexe netwerk. Best en Oirschot hebben hiertoe beide de lokale infrastructuur ingericht – Best met Bestwijzer en Oirschot met WIJzer – om de rol van sociale partners in het samenspel te borgen. Desalniettemin zijn de uitdagingen binnen het sociaal domein fors en verdienen ze blijvende aandacht en zorg:
 - Toenemende vraag naar jeugdhulp en Wmo. Hoewel beide gemeenten nu al succesvol inzetten op preventie, neemt de druk op de jeugdhulp en de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) toe, zowel door vergrijzing als door een groeiende groep jongeren met ondersteuningsbehoeften. Deze trend in de twee gemeenten sluit aan bij de landelijke ontwikkelingen.
 - Betaalbaarheid van voorzieningen: de stijgende zorgvraag heeft een grote impact op de financiële draagkracht van de gemeenten en vereist een robuuste en duurzame financiële strategie.

3. Forse opgaven: nu én in de toekomst

- Beide gemeenten staan voor aanzienlijke uitdagingen op het gebied van de **energietransitie**. Zowel Oirschot als Best hebben hierin de afgelopen jaren grote stappen gezet met het opwekken van zonne- energie, en streven ernaar een voorbeeld te blijven voor inwoners en ondernemers. Dit omvat ook het verduurzamen van gemeentelijk vastgoed.
 - Daarnaast richten de gemeenten zich op het verbeteren van hun **dienstverlening** en inwonersbetrokkenheid. Ze streven ernaar blijvend en beter in te spelen op de behoeften van inwoners en hun betrokkenheid bij gemeentelijk beleid en besluitvorming te verbeteren en vergroten.
- Maar ook de regionale opgaven beide gemeenten groot**
- De opgaven rondom de energietransitie reiken verder dan de gemeentegrenzen. Zoals Best omschrijft in haar Raadsbreed Beleidsakkoord (2022- 2026): *"wij zien duurzaamheid als een bovenlokale opgave die we in de regio samen oppakken"*. Beide gemeenten staan aan de lat voor de ambitieuze doelstelling vanuit de Regionale Energie Strategie (RES) om in 2040 energieneutraal te zijn.
 - Dat opgaven verder reiken dan gemeentegrenzen, geldt niet alleen op het gebied van energietransitie; veel opgaven waar de gemeenten voor 'aan de lat' staan raken de regio en zijn daardoor direct van invloed op de individuele opgaven van de gemeenten. In Best en Oirschot groeit het aantal huishoudens en woningzoekenden al jaren sterk, een trend die zich tot 2040 naar verwachting zal voortzetten. Deze groei wordt gedreven door vergrijzing, buitenlandse migratie en de vestiging van expats, mede door de uitbreiding van ASML.
 - Deze groei is mede ingegeven door de groei van de Brainportregio. Hoewel de groei economische kansen biedt, brengt ze ook grote uitdagingen met zich mee. Vanuit Project Beethoven investeren Rijk, provincie en de regio (publiek en privaat) tot 2030 2,51 miljard euro in publieke voorzieningen in Brainport Eindhoven en omgeving en in een landelijk talentplan. Rijk en Brainportregio maken afspraken over voorzieningen, woningbouw, mobiliteit, talentontwikkeling en het aanpakken van de druk op het stroomnet. Project Beethoven betekent een intensivering van de regionale opgaven op het gebied van wonen, werken, mobiliteit en energie in het kader van de schaa sprong. Hiervoor zijn forse investeringen én capaciteit nodig, die voor kleine gemeenten lastig in te vullen zijn.

3. Forse opgaven: nu én in de toekomst

Forse én groeiende woonopgaven voor beide gemeenten

- Best en Oirschot staan voor aanzienlijke woningbouwopgaven, die de eigen gemeentelijke grenzen overstijgen. De druk op de woningmarkt neemt toe, mede als gevolg van de bevolkingsgroei, economische dynamiek en de brede schaa sprong binnen de Brainportregio. Deze opgaven kunnen alleen in samenwerking met de regio worden opgepakt.
- Om gezamenlijk richting te geven aan deze groei, hebben negen gemeenten binnen het Stedelijk Gebied Eindhoven (SGE) – waaronder Best en Oirschot – in juni 2022 het Verstedelijkingsakkoord ondertekend. Dit akkoord bevat afspraken over een integrale en duurzame verstedelijking van de regio, met aandacht voor leefbaarheid, bereikbaarheid, economie en klimaatadaptatie.
- Aanvullend daarop is in 2023 de Regionale Woondeal Zuidoost-Brabant gesloten. Deze deal, tussen de Rijksoverheid, de provincie Noord-Brabant en de 21 gemeenten binnen de Metropoolregio Eindhoven (MRE), vraagt van gemeenten om niet alleen te bouwen voor de eigen woningbehoefte, maar ook bij te dragen aan de regionale groei. Het accent ligt op het realiseren van voldoende woningen, verspreid over de regio, passend bij de ruimtelijke, sociale en economische opgaven.

- De verschillende afspraken en prognoses – zoals het Verstedelijkingsakkoord, de Woondeal en de Ontwikkelstrategie Zuidoost-Brabant – kennen echter uiteenlopende looptijden en uitgangspunten. Dit maakt het lastig om een eenduidig beeld te schetsen van het tempo waarin de woningbouw moet worden gerealiseerd. Voor een consistente analyse is daarom gekozen voor een scenario waarin de geprojecteerde groei gelijkmatig over de planperiode wordt verdeeld. De cijfers in onderstaande tabel zijn op deze veronderstelling gebaseerd en geven daarmee een indicatieve inschatting van de opgave voor beide gemeenten.

Groei inwoners vraagt om structurele versterking ambtelijke capaciteit

- De woningbouwopgaven in Best en Oirschot zijn omvangrijk én structureel van aard. De tabellen geven de verschillende afspraken en ontwikkelingen weer op het gebied van wonen. De aantallen kunnen niet eenvoudigweg bij elkaar worden opgeteld, met name omdat de tijdperiode niet altijd gelijkloopt en de afspraken ook in samenhang moeten worden gezien. Dit neemt niet weg dat er wel een duidelijk beeld ontstaat: de gemeenten staan voor een flinke woningbouwopgave aan de lat.

3. Forse opgaven: nu én in de toekomst

- De woningbouwopgave bestaat uit een autonome opgave en een bijdrage aan de regionale groei. Op basis van provinciale prognoses gaat het bij autonome groei om jaarlijks 161 woningen in Best en 68 in Oirschot. Inclusief de regionale opgave komt dit neer op circa. 200 woningen per jaar voor Best en 80 voor Oirschot. Gezamenlijk betekent dit ongeveer 280 woningen per jaar. Bij een gemiddelde huishoudensgrootte van 2,3 inwoners leidt dit tot een jaarlijks bevolkingsgroei van circa 644 inwoners. Over een periode van 15 jaar groeit het inwoneraantal daarmee met ongeveer 9.660 inwoners. In 2040 telt het gezamenlijke gebied dus naar verwachting zo'n 9.660 inwoners meer dan nu.
- Deze groei heeft directe gevolgen voor de gemeentelijke uitvoering en vraagt om een stevige inzet op personele capaciteit. Voor het gehele gebied is richting 2040 een behoefte voorzien van circa 60 extra fte, op basis van het landelijke kengetal van 7 fte per 1.000 inwoners. Belangrijk is dat deze versterkingsopgave geldt, óók als Best en Oirschot als zelfstandige gemeenten blijven opereren. In dat geval zullen beide organisaties ieder afzonderlijk deze groeiende vraag moeten opvangen. Het gaat hierbij om meer vergunningaanvragen, een grotere behoefte aan toezicht en handhaving, toegenomen dienstverlening bij burgerzaken (paspoorten, rijbewijzen, geboorte- en huwelijksregistraties) en een stijgende inzet op Wmo, jeugdzorg, inkomensvoorzieningen en veiligheid.

Opgave / prognose Oirschot	Tijdsperiode	Opgave	Opgave per jaar
Regionale woondeal 2023	2022 t/m 2030 (9 jaar)	695	77
Regionale Woondeal + Beethoven (2025)	2022 t/m 2033 (12 jaar)	960	80
Verstedelijkingsakkoord 2022 SGE	2020 tot 2040 (20 jaar)	1600	80
Ontwikkelstrategie ZOB / MRE	2022 tot -2040 (18 jaar)	1335	74
Provinciale prognose (opgave op basis van autonome groei)	2024 tot 2040 (16 jaar)	1095	68

Opgave / prognose Best	Tijdsperiode	Opgave	Opgave per jaar
Regionale woondeal 2023	2022 t/m 2030 (9 jaar)	1765	196
Regionale Woondeal + Beethoven (2025)	2022 t/m 2033 (12 jaar)	2430	202
Verstedelijkingsakkoord 2022 SGE	2020 tot 2040 (20 jaar)	4100	205
Ontwikkelstrategie ZOB / MRE	2022 tot -2040 (18 jaar)	3420	190
Provinciale prognose (opgave op basis van autonome groei)	2024 tot 2040 (16 jaar)	2585	161

3. Forse opgaven: nu én in de toekomst

- De opgave raakt dus niet alleen de gezamenlijke schaal, maar stelt ook hoge eisen aan de individuele slagkracht van beide gemeentelijke organisaties. De vraag naar extra capaciteit en expertise is daarmee onvermijdelijk, ongeacht de keuze voor zelfstandigheid of samenwerking.
- Daarnaast vraagt de bevolkingsgroei om doordachte ruimtelijke planning en een robuuste infrastructuur om de leefbaarheid en voorzieningen op peil te houden. De toenemende druk op het verkeersnetwerk maakt regionale samenwerking noodzakelijk.
- In het Verstedelijkingsakkoord zijn daarom afspraken gemaakt over mobiliteit, waaronder het versterken van de rol van station Best binnen het regionale netwerk (HOV, Brainportlijn, mobiliteitshubs) en het gezamenlijk oppakken van verkeersprojecten.
- Kortom, de bevolkingsgroei vraagt allereerst om structurele versterking van de ambtelijke capaciteit. Daarnaast is doordachte ruimtelijke planning en infrastructuur nodig om leefbaarheid en bereikbaarheid te borgen.



4.

Uitvoeringskracht organisaties

4. Ambtelijke uitvoeringskracht onder druk

De ambtelijke realisatiekracht van beide gemeenten staat onder druk

- De ambtelijke organisaties van Best en Oirschot kennen op dit moment een bezetting van respectievelijk 240 fte en 121 fte. Bij beide organisaties werken veel betrokken en gemotiveerde medewerkers die zich elke dag inzetten om inwoners zo goed mogelijk van dienst te zijn. De onderlinge sfeer is goed: collega's hebben veel voor elkaar over, springen bij waar nodig en tonen een groot gevoel van verantwoordelijkheid. Deze sterke interne verbondenheid vormt een belangrijke kracht van beide organisaties.
- Tegelijkertijd blijkt uit gesprekken dat de ambities en opgaven voor beide gemeenten steeds groter worden. Er komt steeds meer terecht op de bordjes van medewerkers, terwijl het tegelijkertijd moeilijker wordt om voldoende mensen te vinden om dit werk uit te voeren. Dit zorgt voor toenemende druk op het zittende personeel en een oplopende werkdruk. De combinatie van een krappe arbeidsmarkt en een relatief zwakke arbeidsmarktpositie – ten opzichte van grotere buurgemeenten – maakt het lastig om specialistische functies gevuld te krijgen én vast te houden. Dit blijkt nadrukkelijk ook uit de personele cijfers.

Bezetting per inwoner: verschil in druk op de ambtelijke organisatie

- In onderstaande tabel wordt de bezetting in fte per 1.000 inwoners weergegeven voor de gemeenten Best en Oirschot. Deze cijfers gaan over het aantal daadwerkelijk bezette formatieplaatsen. De bezetting van Oirschot wordt afgezet tegen gemeenten met een inwoneraantal van minder dan 20.000 inwoners, terwijl de bezetting van Best wordt vergeleken met gegevens van het A&O- fonds voor gemeenten met een inwoneraantal tussen de 20.000 en 50.000.

	2021	2022	2023	2024
Best	7,3	7,2	7,5	7,8
Referentiegroep 20.000-50.000 inwoners	6,7	6,8	7,3	Niet bekend
Oirschot	4,4	4,3	4,7	6,3
Referentiegroep <20.000 inwoners	6,6	6,8	7,4	Niet bekend

- Uit de vergelijking blijkt dat de bezetting in Best structureel iets boven het gemiddelde ligt ten opzichte van gemeenten met een vergelijkbare schaal. Dit is deels het gevolg van een bewuste keuze om veel taken intern te beleggen, die voortkomt uit kwalitatieve uitgangspunten en de wens om goede en toegankelijke dienstverlening te bieden zoals bijvoorbeeld een eigen buitendienst.

4. Ambtelijke uitvoeringskracht onder druk

- Zo voert de gemeente Best relatief veel taken in eigen beheer uit. Dit maakt het volgens betrokkenen mogelijk om snel en wendbaar te reageren op calamiteiten en problemen in de openbare ruimte omdat er geen externe partij “tussen” zit. Dit draagt bij aan de kwaliteit van de dienstverlening en verklaart de iets hogere bezettingsgraad. Dit beeld is de afgelopen jaren stabiel gebleven.
- De bezetting in Oirschot toont een afwijkend beeld. In vergelijking met gemeenten van vergelijkbare omvang is de bezetting aanzienlijk lager. Al enkele jaren staat de organisatie onder druk en is er sprake van onderbezetting in de organisatie. Deze druk wordt extra versterkt doordat veel taken op afstand zijn geplaatst (dit maakt de organisatie nóg kleiner en vraagt om veel inzet om deze verbanden ‘te belopen’).
- Tegelijkertijd is het de gemeente Oirschot in 2024 gelukt om aanzienlijk meer personeel aan te trekken, waardoor de bezetting is gestegen van 90 naar 121 fte (formatie respectievelijk gestegen van 116 fte naar 133 fte). Met name binnen de afdeling Sociale Leefomgeving en de afdeling Publiekszaken zijn lang openstaande vacatures succesvol ingevuld. Dit is het resultaat van gerichte inzet op werving.

Wisselingen personeel vergroten kwetsbaarheid en gebrek continuïteit

- Onderstaande tabel toont de instroom- en uitstroompercentages in beide gemeenten als ook de vergelijking met gemeenten van vergelijkbare omvang.

Best	2022	2023	2024
Instroom	17,10	21,30	14,90
Referentiegroep 20.000-50.000 inwoners Instroom	17	20,9	Niet bekend
Uitstroom	7,9	11,9	14,2
Referentiegroep 20.000-50.000 inwoners Uitstroom	8,4	10,8	Niet bekend
Oirschot	2022	2023	2024
Instroom	Niet bekend	36,1	35,9
Referentiegroep < 20.000 inwoners Instroom	15,7	24,0	24,0
Uitstroom	Niet bekend	10,4	8,8
Referentiegroep < 20.000 inwoners Uitstroom	8,4	10,4	Niet bekend

4. Ambtelijke uitvoeringskracht onder druk

- De instroom van medewerkers in Best is in 2023 gestegen en lag iets boven het gemiddelde van vergelijkbare gemeenten. In 2024 is de instroom gedaald. Tegelijkertijd is de uitstroom de afgelopen jaren gestegen – maar momenteel nog lager dan de instroom. De instroom in Oirschot ligt in zowel 2023 als 2024 ruim boven het gemiddelde van de referentiegroep. Met name de instroom is met 36,1% in 2023 en 35,9% in 2024 hoog te noemen.
- De uitstroomcijfers laten zien dat beide organisaties te maken hebben met personele wisselingen, al verschillen de patronen. In Best is sprake van een structureel stijgende uitstroom: 7,9% in 2022 naar 14,2% in 2024. Doordat de instroom in 2024 afnam, loopt het risico op onderbezetting verder op als de uitstroom blijft stijgen. Oirschot kende in 2023 een uitstroom van 10,4%, maar wist dit in 2024 terug te brengen naar 8,8%. Dat komt mede doordat het de gemeente is gelukt om in korte tijd veel vacatures in te vullen, met name binnen de teams sociale leefomgeving en publiekszaken. Daarmee is de afhankelijkheid van externen op deze plekken afgenomen en lijkt er voorzichtig sprake van meer stabiliteit. Toch blijft de organisatie kwetsbaar, zeker op domeinen waar nog veel sprake is van éénpitters.
- In beide organisaties gaan wisselingen in het personeelbestand waar medewerkers voortdurend op moeten inspelen ten koste van rust, stabiliteit en ruimte voor structurele opbouw. Ambtenaren die ‘van de hoed en de rand weten’ zijn schaars, worden zwaar belast en vormen tegelijkertijd een kwetsbare schakel. Ook het gebrek aan kennis van de lokale en regionale context maakt het binnen sommige afdelingen – bijvoorbeeld binnen het ruimtelijk domein – lastig om beleid consistent te ontwikkelen en uit te voeren.
- Het inwerken van nieuwe collega’s vraagt bovendien veel van de organisatie. De begeleiding en overdracht kost tijd, waarvoor de capaciteit vaak ontbreekt. Ervaren medewerkers moeten extra tijd investeren in begeleiding, wat ten koste gaat van hun eigen werkzaamheden. Dit speelt met name in Oirschot, waar de beschikbare capaciteit al krap is. Er wordt in Oirschot wel ingezet op het ontwikkelen van een gestructureerd inwerktraject, maar het kost tijd om dit te implementeren.

4. Ambtelijke uitvoeringskracht onder druk

Kwetsbaarheid door éénpitters en doorstroom van jong talent

- Enerzijds worden beide organisaties gekenmerkt door een relatief ervaren ambtelijk apparaat, met medewerkers die al lange tijd in dienst zijn en veel beleidsmatige kennis hebben opgebouwd. Dit zorgt voor stabiliteit binnen de organisaties.
- Tegelijkertijd blijkt dat binnen beide organisaties sprake is van een grote afhankelijkheid van éénpitters: medewerkers die als enige specialist binnen hun vakgebied opereren. Dit brengt risico's met zich mee. Kennis wordt niet breed gedeeld en blijft vaak hangen bij enkele personen, zo ontstaat een sterke afhankelijkheid van individuele medewerkers. Wanneer zij vertrekken, met pensioen gaan of langdurig uitvallen, gaat cruciale expertise verloren en kan de continuïteit van processen in gevaar komen.
- Aan de andere kant kennen de organisaties – met name Oirschot – een hoge instroom van jonge medewerkers, die hier vaak hun eerste stappen in het vakgebied zetten. Dit creëert een dynamische werkomgeving, maar de organisaties functioneren hierdoor in zekere zin als een opleidingsinstituut.
- Jonge medewerkers krijgen de kans om zich te ontwikkelen en doen in korte tijd waardevolle werkervaring op. Echter, zodra zij voldoende ervaring hebben opgedaan, zien medewerkers hen vertrekken naar andere organisaties met betere doorgroeimogelijkheden. Hierdoor blijft met name Oirschot kampen met een structureel tekort aan ervaren krachten en profiteert zij onvoldoende van de investeringen in nieuw personeel.
- De combinatie van éénpitters en een hoge doorstroom van jong talent zorgt voor een disbalans binnen de organisatie. Dit speelt momenteel in Oirschot, maar dreigt ook in Best te gaan spelen. Cruciale kennis blijft te veel bij enkele personen hangen, terwijl nieuwe kennis snel verdwijnt doordat jonge medewerkers na enkele jaren vertrekken. Dit houdt de werkdruk hoog, belemmert de ontwikkelkracht van de organisatie en maakt het lastig om essentiële expertise structureel te borgen.
- Toch blijkt uit de gesprekken ook dat veel medewerkers met plezier bij beide gemeenten werken. Ze vinden het werk leuk en afwisselend, en geven in beide organisaties aan de warme familiecultuur te waarderen. Dit zijn positieve kenmerken van beide organisaties, waarmee de gemeenten medewerkers aan zich kunnen binden.

4. Ambtelijke uitvoeringskracht onder druk

Gerichte inzet op aantrekkelijk werkgeverschap in beide organisaties

- Beide gemeenten erkennen het belang van aantrekkelijk werkgeverschap – niet alleen om nieuwe collega’s aan te trekken, maar juist ook om talent te behouden en duurzaam in te zetten. Daar wordt dan ook actief op ingezet. De focus ligt op het creëren van een werkomgeving waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen, kennis behouden blijft en doorgroeimogelijkheden worden gestimuleerd. Het doel is om de organisatie te ontwikkelen tot een plek waar mensen niet alleen tijdelijk ervaring opdoen, maar langdurig willen blijven werken.
- Beide gemeenten zetten dan ook gericht in op aantrekkelijk werkgeverschap. In Best is aandacht voor ontwikkeling, begeleiding en werkplezier – zaken die bijdragen aan de tevredenheid van medewerkers en het behoud van talent. Ook Oirschot zet actief in op aantrekkelijk werkgeverschap. Het werkaanbod wordt daar als uitdagend ervaren vanwege de afwisseling in taken en de brede inzetbaarheid. Medewerkers hebben het gevoel ‘van alles’ te zijn, wat zorgt voor een dynamische en veelzijdige werkomgeving. De uitdaging ligt vooral in het verder versterken van het werkgeversprofiel en het vergroten van de ruimte voor ontwikkeling, begeleiding en groei.

Inhuurcijfers in beide gemeenten hoog, in Oirschot zéér hoog

- Uit onderstaande weergave blijkt dat de inhuur in vergelijking met de referentiegroepen van gemeenten tot 20.000 inwoners en gemeenten van 20.000 tot 50.000 beide organisaties hoger ligt dan het gemiddelde. Dit maakt de gemeenten kwetsbaar, zowel in de uitvoering van taken als in de ontwikkeling en borging van kennis binnen de organisatie.

Externe inhuur als % van de loonsom	2022	2023	2024
Best	22,4	27,2	23,5
Referentiegroep 20.000-50.000 inwoners	17,6	18,8	Niet bekend
	2022	2023	2024
Oirschot	Niet bekend	22	40,9
Referentiegroep < 20.000 inwoners	18,8	19,1	Niet bekend

- In 2022 is Oirschot overgestapt van HR-systeem, waardoor cijfers van voor 2023 niet gemakkelijk aan te leveren zijn. Uit eerder onderzoek blijkt echter dat ook in de jaren 2018, 2019 en 2020 dat de inhuurpercentages (ten opzichte van de loonsom) in de gemeente extreem hoog waren: respectievelijk 21,1% - 28,5% en 33,2%. Ter vergelijking: in 2020 was het inhuurpercentage van de referentiegroep 15%.

4. Ambtelijke uitvoeringskracht onder druk

- In de meest recente cijfers blijft het beeld ongewijzigd. In 2024 bedraagt het inhuurpercentage ten opzichte van de loonsom in Oirschot 40,9% – een opvallend hoog aandeel. Dit komt deels doordat de gemeente werkt aan diverse projecten, zoals digitalisering en de implementatie van een nieuw financieel systeem. De inhuur betreft dus niet alleen vervanging op vaste formatieplaatsen, maar ook tijdelijke inzet voor specifieke opdrachten. De cijfers in de tabel houden hier geen rekening mee. In Best ligt het inhuurpercentage lager, maar nog altijd duidelijk boven het gemiddelde van vergelijkbare gemeenten.
- Beide gemeenten hebben dus een aanzienlijke afhankelijkheid van extern personeel. Met name in Oirschot leidt deze hoge afhankelijkheid van externen tot een verminderde betrokkenheid binnen de organisatie. Medewerkers investeren minder in nieuwe collega's, omdat deze vaak tijdelijk zijn. Dit versterkt het gevoel van verdeeldheid: ben je intern of extern? Die vraag speelt steeds nadrukkelijker, wat de samenhang en binding binnen de organisatie onder druk zet. Bovendien was tot voor kort een aanzienlijk deel van de managementposities vervuld door externe inhuur, waardoor processen lastig ingebed konden worden en procedures niet altijd werden gevolgd. Uit de gesprekken bleek dat het lastig is om deze posities te vervullen met interne krachten en dat nieuwe (vaste) medewerkers lastig te werven zijn vanwege de geldende arbeidsvoorwaarden.

Ziekteverzuim hoog, maar medewerkers vangen elkaar op

- Uit onderstaande weergave blijkt dat de ziekteverzuimpercentages in beide organisaties hoger liggen dan het gemiddelde van de referentiegroepen van gemeenten tot 20.000 inwoners en gemeenten van 20.000 tot 50.000.

Ziekteverzuim in %	2021	2022	2023	2024
Best	Niet bekend	8,1	6,6	6,5
Referentiegroep 20.000-50.000 inwoners	5,8	6,5	6,3	Niet bekend
	2022	2023	2024	
Oirschot	5,3	Niet bekend	7,4	7,7
Referentiegroep < 20.000 inwoners	5,3	6,7	6,3	Niet bekend

- Het ziekteverzuim in Best daalt sinds 2022. Waar het in dat jaar nog 8,1% bedroeg – fors boven het gemiddelde van vergelijkbare gemeenten – zakte het in 2023 naar 6,6% en in 2024 naar 6,5%. Deze afname is een positieve ontwikkeling, maar de verzuimcijfers blijven iets boven het gemiddelde in vergelijking met de referentiegroep.

4. Ambtelijke uitvoeringskracht onder druk

- In Oirschot is juist een tegenovergestelde ontwikkeling zichtbaar. Het ziekteverzuim is daar fors gestegen sinds 2021, toen het nog op 5,3% lag – gelijk aan het gemiddelde van vergelijkbare gemeenten. In 2023 liep dit op naar 7,4% en in 2024 verder naar 7,7%. Dit betekent dat Oirschot nu een aanzienlijk hoger ziekteverzuim heeft dan de referentiegroep – vooral doordat het aandeel langdurig zieken relatief groot is.
- De verzuimpercentages in beide organisaties hebben directe gevolgen voor de organisatie. Bij kort verzuim blijft werk liggen, waardoor de dienstverlening onder druk komt te staan. Taken worden doorgeschoven of moeten met minder capaciteit worden uitgevoerd, wat kan leiden tot vertragingen en een afname in kwaliteit. Als voorbeeld wordt in gesprekken vaak genoemd dat inwoners niet binnen de gestelde termijn geholpen kunnen worden. Wanneer duidelijk is dat het om langdurig ziekteverzuim gaat, wordt extern personeel ingehuurd om dit op te vangen of vindt er een verschuiving in taken plaats.
- Daarnaast ontstaat er een extra belasting op de medewerkers die wél beschikbaar zijn. Collega's proberen het werk van zieke medewerkers op te vangen en elkaar waar mogelijk te ondersteunen. In beide organisatie wordt dit omschreven als een *"familiecultuur"*.
- Hoewel deze collegiale inzet waardevol is, brengt het ook risico's met zich mee. Medewerkers nemen extra taken op zich, wat leidt tot een nog hogere werkdruk en mogelijk zelfs tot overbelasting. Dit kan uiteindelijk resulteren in een vicieuze cirkel waarin ziekteverzuim zichzelf versterkt.



5.

Huidige organisatiestructuren

5. Huidige organisatiestructuren

Huisvestingsvraagstuk: tijdelijke en toekomstige locaties

- Beide gemeenten staan voor een huisvestingsvraagstuk vanwege de verouderde staat van hun huidige gemeentehuizen. Dit heeft gevolgen voor de ambtelijke organisatie, zeker met het oog op een mogelijke fusie waarbij de samengevoegde organisatie circa 360 fte zal omvatten. Met een gezamenlijke ambtelijke organisatie in het vooruitzicht rijst de vraag hoe de toekomstige huisvesting wordt vormgegeven.
- Het huidige gemeentehuis van Best is centraal gelegen in het hart van de gemeente en biedt goede bereikbaarheid, mede door de nabijheid van het station en openbaar vervoer. Dit maakt het een aantrekkelijke locatie voor zowel medewerkers als bezoekers. Het huidige gebouw wordt aangepast aan de geldende arbo-eisen, waardoor de eerder geplande verhuizing naar meerdere locaties niet doorgaat.
- Het gemeentehuis van Oirschot is sterk verouderd. De gemeente kiest ervoor om tijdelijk te verhuizen naar een voormalig Rabobank-gebouw, waarbij is uitgegaan van een bezettingsgraad van 75%. Dit gebouw gaat verbouwd worden, zodat het geschikt wordt voor de ambtelijke organisatie.
- Een fusie van Best en Oirschot betekent een aanpassing van de organisatiestructuur, het sturingsconcept en het formatieplaatsenplan. Daarom is het belangrijk om in beeld te brengen hoe de huidige organisatiestructuur van beide organisaties eruit ziet.

5. Huidige organisatiestructuren

Blauwdruk van beide organisaties verschilt

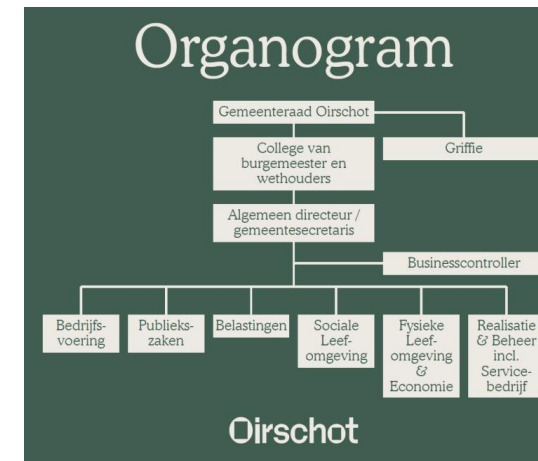
- De huidige ambtelijke organisaties van Best en Oirschot kennen een wezenlijk andere inrichting. Op de volgende pagina's zijn de gemeentelijke organisaties van Best en Oirschot nader toegelicht met behulp van de organogrammen van beide organisaties.

De organisatie van de gemeente Oirschot is opgedeeld in 6 domeinen

- De gemeentelijke organisatie van Oirschot kent zes domeinen, namelijk:
 - Bedrijfsvoering
 - Publiekszaken
 - Belastingen
 - Sociale Leefomgeving
 - Fysieke Leefomgeving & economie
 - Realisatie en Beheer (incl. Servicebedrijf)

Deze zes domeinen worden aangestuurd door vijf teammanagers, die direct de teams binnen hun domein aansturen. Gemiddeld bestaan de teams uit 20 medewerkers. Het team Bedrijfsvoering vormt hierop een uitzondering: dat team telt 65 medewerkers, die samen 43 fte vervullen. Recentelijk is binnen dit domein een extra manager aangetreden.

De teammanagers in Oirschot geven leiding op zowel strategisch als tactisch niveau. De Businesscontroller heeft een adviserende rol en is direct gekoppeld aan de algemeen directeur/gemeentesecretaris, zonder deel uit te maken van een specifieke afdeling.



Organogram van de huidige gemeentelijke organisatie van Oirschot

5. Huidige organisatiestructuren

De gemeente Best werkt volgens het Rijnlands werken model

- De gemeentelijke organisatie van Best kent sinds 1 januari 2024 drie hoofddomeinen met daaronder meerdere teams die integraal met elkaar samenwerken. Elk team bestaat uit 20 à 25 medewerkers die door hun teamleider worden aangestuurd. De domeinen en teams zijn als volgt ingedeeld:
 - Domein Omgeving: beheer buiten; beheer en realisatie; ruimtelijke ontwikkeling; omgevingsadvies; vergunningen, toezicht en handhaving (VTH)
 - Domein Samenleving: maatschappij; ondersteuning, jeugd en WMO; ondersteuning en participatie; inwoners en veiligheid
 - Domein Bedrijfsvoering: advies en ondersteuning; informatiemanagement en facilitair; financiën en kwaliteit
- De drie domeinen worden aangestuurd door strategisch managers, die samen met de gemeentesecretaris / algemeen directeur het Strategisch Team vormen. Zij zijn integraal verantwoordelijk voor de strategische koers van de organisatie en stellen de kaders vast. De strategiekaart is daarbij het startpunt. De managers faciliteren gezamenlijk de teamleiders. De managers geven leiding op strategisch niveau, de teamleiders op tactisch niveau. Naast de bovengenoemde teams kent Best ook nog een bestuursadviseur en concerncontroller.

- De visie van de gemeente Best is gebaseerd op het Rijnlands denken en werken, onder de noemer 'Werken op z'n Best'. Centraal hierin staat dat verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden belegd; eigenaarschap ligt bij de medewerkers zelf. Dit gebeurt vanuit de kernwaarden Vertrouwen, Verbinding en Vakmanschap. Teamleiders dragen de verantwoordelijkheid voor hun teams en ondersteunen medewerkers waar nodig.
- De gemeente Best werkt vanuit een Raadsbreed Beleidsakkoord, dat door alle partijen unaniem is vastgesteld.



Organogram van de huidige gemeentelijke organisatie van Best

5. Verschillen inrichting en bedrijfsvoering

- Hoewel Best en Oirschot in dezelfde regio opereren en al op verschillende terreinen samenwerken, zijn er duidelijke verschillen in hoe beide gemeenten hun organisatie hebben ingericht. Deze verschillen komen onder andere tot uiting in taakverdeling, digitalisering, systemen en werkwijzen. Inzicht in deze verschillen is van belang om te begrijpen waar de krachten liggen van beide organisaties en waar de kwetsbaarheden zich voordoen – met oog op verdere samenwerking.

Taakverdeling en mate van uitbesteding

- Best kent een brede interne organisatie waarin veel taken in eigen beheer worden uitgevoerd. Denk aan de uitvoering van de Participatiewet, beheer en onderhoud van openbare ruimte en diverse cultuur- en sportvoorzieningen. Hierdoor kan de gemeente snel schakelen, is er directe sturing en worden korte lijnen ervaren tussen beleid en uitvoering. Ook de mandatering ligt relatief laag, waardoor uitvoerende teams veel verantwoordelijkheid dragen.
- Oirschot daarentegen heeft meer taken uitbesteed, onder andere aan de Samenwerking Kempengemeenten. Dit geldt bijvoorbeeld voor ICT en in het verleden ook voor de uitvoering van de Participatiewet. Dit betekent dat er meer afhankelijkheid is van externe partijen, waardoor wendbaarheid en snelheid in de

uitvoering soms worden beperkt. Wel biedt de uitbesteding op bepaalde vlakken schaalvoordelen.

- Op dit moment wordt de uitvoering van de Participatiewet voorbereid als gezamenlijke opgave van Best en Oirschot (per 1-1-2026).

Systemen en digitalisering

- De verschillen in digitaliseringsgraad tussen beide gemeenten zijn zichtbaar. Best heeft op basis van een duidelijke visie op digitale dienstverlening haar ICT-systemen grotendeels ondergebracht in de cloud. Medewerkers werken plaats- en tijdonafhankelijk en kunnen terugvallen op een ICT-helpdesk die fysiek aanwezig is in het gemeentehuis.
- Oirschot maakt gebruik van het ICT-platform van de Kempen (GRSK), waardoor de gemeente beperkt is in haar ontwikkelsnelheid. De digitalisering is in volle gang, maar kent nog een flinke achterstand. Dit geldt ook voor informatiebeheer: er worden flinke stappen gezet om de basis op orde te krijgen, maar verdere innovatie en digitalisering die wenselijk zijn, zijn uitdagend om te realiseren. Nieuwe systemen – ook binnen Financiën en HR – vragen om implementatiekracht, maar de capaciteit ontbreekt om dit gestructureerd aan te pakken.

& Van de Laar. Organisatieadviesbureau met denkers én doeners voor de publieke sector.

Resultaatgericht, betrokken en met energie. Zo maken wij impact op maatschappelijke opgaven, bestuurlijke ambities en organisatorische uitdagingen. In de rol van adviseur, onderzoeker, procesbegeleider of door tijdelijk in uw organisatie te stappen, brengen wij beweging. Zo dragen onze ervaren adviseurs en jonge talenten bij aan een weerbare en wendbare publieke sector.

Wij kraken onze hersens op complexe vragen. Daarbij zijn we scherp in onze analyses. En bieden we concreet handelingsperspectief in onze advisering. We steken ook graag onze handen uit de mouwen om samen met u resultaat te boeken.

Dat doen we bijvoorbeeld door het ontwerpen van passende organisatiestructuren en sturingsconcepten. Door het versterken van leiderschap en het werken aan gewenst gedrag van medewerkers.

& Van de Laar is in vriendschap verbonden met GNGMKRS, ons label voor interim-bemiddeling, executive search & werving en selectie.

& Van de Laar B.V.

Emmasingel 29-11
5611 AZ Eindhoven
085 – 747 06 18

info@en-vdl.nl
en-vandelaar.nl

Lid van de Raad van Organisatieadviesbureaus (ROA).

Wij helpen bij het verkennen van toekomstscenario's voor publieke organisaties. En we begeleiden processen om organisaties te vitaliseren. Samenwerking of fusie tot stand brengen? Wij helpen bij de vorming, evaluatie en doorontwikkeling. Wij doen kwalitatief en kwantitatief onderzoek naar de effecten van beleid en naar de sterke en verbeterpunten in organisaties en samenwerkingsverbanden.

Onze passie om direct maatschappelijk impact te maken zetten wij in binnen het sociaal domein. Onder andere door het 'vertalen' van de Hervormingsagenda Jeugd. Ook helpen wij bij de realisatie van de transities op het gebied van klimaat en energie.

Staat uw vraagstuk er niet tussen? Verras ons. Wij laten ons graag uitdagen op andere thema's in het publieke domein!