

Aan de leden van de gemeenteraad Waalre

Uw brief van

Uw kenmerk

Behandelaar

R.L. Franken

Onderwerp

Overdracht college – staat van
de organisatie

Ons kenmerk

1061444

Datum

VERZONDEN 19 MAART 2026

Geachte leden van de gemeenteraad,

In het kader van de gemeenteraadsverkiezingen en daaropvolgende bestuurswissel ontvangt u van het college een overdrachtsdocument. Daarin wordt teruggeblikt op de bestuursperiode 2022–2026 en wordt vooruitgekeken naar de belangrijkste inhoudelijke opgaven voor de komende jaren.

In aanvulling daarop informeren wij u met deze brief over welke organisatie nodig is om de maatschappelijke en bestuurlijke opgaven van Waalre goed te kunnen realiseren. Wij schetsen kort waar de organisatie nu staat, welke ontwikkeling zij de afgelopen jaren heeft doorgemaakt en welke aandachtspunten en uitdagingen wij zien voor de komende bestuursperiode.

Ontwikkeling van de organisatie in de afgelopen jaren

De afgelopen bestuursperiode is er bewust geïnvesteerd in het versterken van de organisatie, zodat zij de bestuurlijke ambities van Waalre goed kan ondersteunen en maatschappelijke opgaven effectief kan uitvoeren. Daarbij lag de nadruk op het verbeteren van sturing, het versterken van samenwerking en het verder professionaliseren van onze manier van werken.

Er is gewerkt aan duidelijke rollen en verantwoordelijkheden in de organisatie, een betere verbinding tussen strategie en uitvoering en een verdere versterking van de planning- en controlcyclus. Daarmee is de organisatie beter in staat om bestuur en raad tijdig en zorgvuldig te adviseren, en tegelijkertijd uitvoering te geven aan beleid en wettelijke taken.

Ook op het gebied van goed werkgeverschap zijn grote stappen gezet. We investeren in een veilige en collegiale werkomgeving, in ontwikkeling en in het bieden van kansen aan medewerkers. Dat zien we terug in een betrokken organisatie waarin medewerkers verantwoordelijkheid nemen en eigenaarschap tonen. Werken bij Waalre wordt door medewerkers hoog gewaardeerd en versterkt onze positie als werkgever in de regionale arbeidsmarkt. Er is ruimte voor interne doorgroei en we trekken ook jonge professionals aan die zich bij ons kunnen ontwikkelen. Deze

combinatie van ervaring en nieuwe instroom helpt om de organisatie vitaal en toekomstgericht te houden.

Daarnaast is de afgelopen jaren gewerkt aan het verbeteren van de dienstverlening aan inwoners en partners. Digitalisering, duidelijke communicatie en toegankelijkheid van onze dienstverlening hebben daarbij nadrukkelijk aandacht gekregen. Tegelijkertijd blijven persoonlijk contact en nabijheid belangrijke uitgangspunten voor een gemeente van onze schaal.

Tot slot is ook geïnvesteerd in samenwerking, zowel intern als extern. Als kleine gemeente kunnen we veel zelf, maar we werken ook actief samen met andere gemeenten, regionale partners en maatschappelijke organisaties. In een regio die zich snel ontwikkelt, zoals de Brainportregio, is die samenwerking essentieel om maatschappelijke opgaven goed te kunnen aanpakken.

Huidige positie van de organisatie

Wij zien dat de organisatie op dit moment een solide basis kent. Waalre beschikt over een compacte, professionele organisatie met betrokken medewerkers en korte lijnen. Dat maakt ons wendbaar en zorgt ervoor dat we snel kunnen schakelen wanneer dat nodig is.

Kenmerkend voor Waalre is dat we, ondanks onze schaalgrootte, een groot deel van de gemeentelijke taken zelf uitvoeren. Dat vraagt veel van onze medewerkers, maar zorgt er tegelijkertijd voor dat kennis en betrokkenheid dicht bij de organisatie blijven. Onze medewerkers kennen de gemeente, de samenleving en het bestuur goed, en dat draagt bij aan de kwaliteit van het werk dat we doen.

De schaal van de organisatie maakt dat keuzes over prioriteiten en inzet van capaciteit direct doorwerken in wat de gemeente kan realiseren. In verschillende functies werken medewerkers als enige of met beperkte uitwijkmogelijkheden. Dat vraagt om een zorgvuldige organisatie van het werk en om aandacht voor continuïteit.

Uitdagingen voor de komende bestuursperiode

Hoewel de basis van de organisatie goed is, zien wij ook duidelijke uitdagingen voor de komende jaren en zijn investeringen nodig. Deze hangen samen met maatschappelijke ontwikkelingen, de groei van opgaven voor gemeenten en de veranderende arbeidsmarkt.

1. Arbeidsmarkt en continuïteit van uitvoering

Een eerste belangrijke uitdaging is de krapte op de arbeidsmarkt. Deze is in vrijwel alle sectoren merkbaar, maar raakt gemeenten op een aantal specifieke terreinen extra hard. Dat geldt met name voor functies in het domein van vergunningverlening, toezicht, handhaving en veiligheid. Juist op deze terreinen gaat het vaak om wettelijke taken met vaste termijnen en grote maatschappelijke impact. Het vinden en behouden van voldoende gekwalificeerd personeel is essentieel om wettelijke taken tijdig uit te voeren. Daarnaast blijft de organisatie door haar omvang relatief kwetsbaar. Veel functies zijn enkelvoudig of slechts beperkt dubbel bezet. Uitval door ziekte, vertrek of verlof kan daardoor direct gevolgen hebben voor de werkdruk en

de uitvoering van werkzaamheden. Dit vraagt om een zorgvuldige inzet van personeel, het opleiden van nieuwe medewerkers en waar nodig een strategische inzet van tijdelijke externe ondersteuning.

2. Investeren in bedrijfsvoering en ondersteuning

Een tweede aandachtspunt betreft de bedrijfsvoering. Om onze taken goed te kunnen blijven uitvoeren, is het noodzakelijk dat de ondersteunende processen op orde blijven. Denk daarbij aan digitalisering, informatievoorziening, datagedreven werken, informatiebeveiliging en privacybescherming. Deze ontwikkelingen gaan snel en vragen blijvende investeringen in systemen, kennis en vaardigheden.

3. Toenemende complexiteit van maatschappelijke opgaven

Een derde ontwikkeling is de toenemende complexiteit van de maatschappelijke opgaven waar gemeenten voor staan. Opgaven op het gebied van woningbouw, zorg, veiligheid, duurzaamheid en de energietransitie worden omvangrijker en vragen steeds vaker om samenwerking met andere gemeenten, maatschappelijke partners en regionale netwerken. Voor een organisatie van onze schaal betekent dit dat medewerkers steeds vaker opereren in netwerken en verschillende belangen moeten verbinden.

Daarnaast vraagt het vakmanschap binnen de organisatie blijvende aandacht. Gemeentelijk werk wordt inhoudelijk steeds complexer en vraagt om medewerkers die hun vakkennis op peil houden, ontwikkelingen volgen en actief deelnemen aan regionale netwerken en samenwerkingen. In een regio die zich zo snel ontwikkelt als de Brainportregio is dit van groot belang om als gemeente goed aangehaakt te blijven en onze belangen effectief te kunnen vertegenwoordigen. Ruimte voor professionele ontwikkeling en samenwerking draagt daarmee direct bij aan de kwaliteit van besluitvorming en uitvoering.

4. Balans tussen ambities en uitvoeringskracht

Ten slotte vraagt ook de verhouding tussen ambities en uitvoeringskracht aandacht. De bestuurlijke ambities voor Waalre zijn begrijpelijk en vaak noodzakelijk. Voor een compacte organisatie betekent dit dat bestuurlijke ambities, beschikbare middelen en uitvoeringskracht steeds in samenhang moeten worden afgewogen. Dat biedt ruimte voor keuzes om bepaalde dingen wel te doen, maar daarmee ook keuzes om andere dingen niet te doen.

Investeren in een toekomstbestendige organisatie

De geschetste ontwikkelingen maken duidelijk dat een sterke en toekomstbestendige organisatie een belangrijke voorwaarde blijft voor het realiseren van de bestuurlijke ambities van de gemeente. Een organisatie die beschikt over voldoende vakmanschap, duidelijke sturing, kwalitatief goede ondersteunende processen en ruimte voor samenwerking is essentieel om de maatschappelijke opgaven van Waalre zorgvuldig en effectief aan te pakken.

Om ook in de toekomst een betrouwbare partner te blijven voor bestuur, raad en samenleving, is blijvende investering in de organisatie noodzakelijk. Dat betekent investeren in mensen, in kennis en in de manier waarop we ons werk organiseren. Zo blijft de gemeente in staat om inwoners, ondernemers en maatschappelijke partners betrouwbaar te bedienen en de opgaven van Waalre voortvarend aan te pakken. Daarbij blijft goed werkgeverschap een belangrijk uitgangspunt. In een krappe arbeidsmarkt is het van groot belang dat medewerkers zich kunnen ontwikkelen, dat er ruimte is voor initiatief en dat mensen zich verbonden voelen met hun werk en met de organisatie.

Ook blijven we investeren in digitalisering, data en nieuwe technologieën, zodat we onze dienstverlening verder kunnen verbeteren en processen efficiënter kunnen organiseren. Tegelijkertijd kijken we daarbij naar wat past bij de schaal en mogelijkheden van Waalre.

Tot slot

De afgelopen jaren is er samen met uw raad en het college gebouwd aan een organisatie die stevig staat en die zich kan aanpassen aan veranderende omstandigheden. Daar zijn wij onze medewerkers zeer dankbaar voor.

Met het overdrachtsdocument en deze brief hopen wij u een goed beeld te hebben gegeven van zowel de bestuurlijke opgaven als de organisatorische context waarin deze moeten worden gerealiseerd. Een sterke ambtelijke organisatie is geen doel op zich, maar een voorwaarde voor zorgvuldig bestuur en voor het realiseren van maatschappelijke resultaten voor inwoners.

Wij kijken ernaar uit om ook in de komende bestuursperiode samen met u te blijven werken aan een sterke, professionele en toekomstbestendige gemeente Waalre.

Wij wensen u veel succes met de verkiezingen, de formatie en het vormgeven van de nieuwe bestuursperiode.

Burgemeester en wethouders van Waalre,

gemeentesecretaris,

mr. drs. R.L. Franken

burgemeester,

M.F. Oosterveer