

ADVIESNOTA voor burgemeester en wethouders
Openbare besluitenlijst

Zaaknummer: 48862-2025

Medewerker	:	Lisette Slagman-Wanders
Team	:	Bedrijfsvoering en Communicatie
Datum	:	2 december 2025
Portefeuillehouder	:	burgemeester Sietske Poepjes

BIJLAGEN:
☒ Opleidingsregeling DOWR – zaaknr: 45620-2025

AFSTEMMING MET

Daniëlle Visser, adviseur leren en ontwikkelen gemeente Raalte
 Harmke Tack, adviseur leren en ontwikkelen gemeente Deventer
 Aysegul Celik, arbeidsjurist gemeente Deventer
 Saskia Schonewille, communicatie adviseur gemeente Olst-Wijhe

☒ Openbaar

☐ Vertrouwelijk

ONDERWERP

Opleidingsregeling DOWR

BESLUIT burgemeester en wethouders

1. De opleidingsregeling DOWR en toelichting vaststellen per 1 januari 2026.
2. De huidige DOWR regeling opleiden en ontwikkelen intrekken per 1 januari 2026.

SAMENVATTING

We kennen een gezamenlijke opleidingsregeling in het samenwerkingsverband Deventer, Olst-Wijhe en Raalte. In deze regeling is opgenomen welke faciliteiten toegekend worden voor individuele opleidingsverzoeken van medewerkers. Deze regeling is herzien in het samenwerkingsverband en biedt helderheid en transparantie bij het toekennen van studiefaciliteiten voor medewerkers.

AANLEIDING

De gemeenten Deventer, Olst-Wijhe en Raalte kennen op dit moment een DOWR regeling opleiding en ontwikkeling. De gemeenten Deventer en Raalte hebben behoefte aan herziening van de huidige opleidingsregeling. Zij ervaren op dit moment weinig houvast vanuit de regeling voor het toekennen van studiefaciliteiten voor opleidingsverzoeken van medewerkers. Voor leidinggevend en medewerkers is vooraf niet altijd duidelijk wat de kaders zijn en dat kan leiden dat soortgelijke verzoeken anders beoordeeld worden en andere studiefaciliteiten toegekend worden. De gemeente Olst-Wijhe herkent de ongelijkheid in het toekennen van studiefaciliteiten niet. Dat heeft met de omvang van de organisatie te maken en de wijze waarop wij de vergoeding toekennen voor studiefaciliteiten.

BEOOGD RESULTAAT

DOWR opleidingsregeling die voldoende handvaten geeft om transparant en eenduidig studiefaciliteiten toe te kennen.

KADER

Samenwerking DOWR en gezamenlijke rechtspositie

Cao gemeenten

Strategisch HR – beleid: bouwsteen opleiden en ontwikkelen

ARGUMENTEN VOOR

1. *De hernieuwde opleidingsregeling DOWR past bij ons strategisch HR-beleid*

Vanuit het strategisch HR-beleid (bouwsteen opleiden en ontwikkelen) profileren wij ons als ontwikkelgemeente. Wij zijn een organisatie die wil investeren in medewerkers om prestaties te verbeteren en om medewerkers in hun kracht te zetten. Hierbij hoort ook het toekennen van middelen en tijd om opleiding en ontwikkeling te stimuleren. De regeling die voorligt past bij onze huidige wijze van toekenning in studiefaciliteiten en binnen ons strategisch HR-beleid.

2. *Binnen DOWR behouden we eenzelfde opleidingsregeling en uniforme aanpak*

Binnen DOWR zijn veel arbeidsvoorwaarden geharmoniseerd. Door in te stemmen met de hernieuwde DOWR opleidingsregeling blijven we binnen DOWR eenzelfde regeling hanteren. De regeling voorziet in een uniforme aanpak binnen de DOWR-gemeenten.

3. *De regeling biedt voldoende handvaten voor eenduidigheid in het toekennen van studiefaciliteiten*

De hernieuwde opleidingsregeling zorgt voor een uniforme aanpak binnen de DOWR-gemeenten, waardoor individuele opleidingsverzoeken op een consistente manier worden beoordeeld. Deze regeling beschrijft vier categorieën waarin een opleidingsverzoek kan vallen en geeft duidelijk weer onder welke categorie met bijbehorende faciliteiten een opleidingsverzoek valt. Naast de regeling is er een toelichting geschreven, waarbij meer duiding aan de categorieën wordt gegeven als handvat voor teamleider en medewerker.

4. *MT, directie, directieberaad DOWR en de Ondernemingsraad zijn akkoord met voorliggende regeling*

Voorliggende regeling is besproken in MT, directie, directieberaad DOWR en de Ondernemingsraad. Alle gremia hebben ingestemd met voorliggende regeling.

ARGUMENT TEGEN

1. *Kost inrichtingstijd*

Bij de nieuwe regeling opleiden en ontwikkelen is een nieuwe werkwijze opgenomen. Deze werkwijze wordt vastgelegd in het personeelsinformatiesysteem Youforce. Deze werkwijze vastleggen in het systeem vraagt inrichtingstijd van de functioneel beheerders (DOWR).

RISICO'S

Geen.

FINANCIËN

De gemeente Olst-Wijhe kent een opleidingsbudget. De toegekende studiefaciliteiten worden van dit budget betaald. De nieuwe regeling en werkwijze brengt geen extra kosten met zich mee.

DUURZAAMHEID

N.v.t.

PARTICIPATIE

N.v.t.

COMMUNICATIE

Als medewerkers een verzoek hebben voor een opleiding, dan worden ze geïnformeerd over de faciliteiten en bijbehorende werkwijze.

PLANNING EN UITVOERING

Regeling wordt opgenomen in het personeelshandboek en uitvoering wordt gegeven aan de voorliggende werkwijze.