

ADVIESNOTA voor burgemeester en wethouders

Openbare besluitenlijst

Zaaknummer: -

Medewerker	:	Stephanie Scholten
Team	:	Bedrijfsvoering en communicatie
Datum	:	26 augustus 2025
Portefeuillehouder	:	burgemeester Sietske Poepjes

BIJLAGEN:

1. Advies OR + reactie vanuit directie -
2. Hiemstra & De Vries rapport
-

AFSTEMMING MET

- ☒ MT
- ☒ Directie
- ☒ OR
- ☒ Portefeuillehouders
- ☒ Voltallig college
- ☒ Openbaar
- ☐ Vertrouwelijk

ONDERWERP

Toekomstbestendige directie

BESLUIT burgemeester en wethouders

Het advies van Hiemstra & De Vries te volgen en per 1 oktober 2025 over te gaan naar een eenhoofdige directie, bestaande uit de gemeentesecretaris/algemeen directeur (GS/AD), met tijdelijke ondersteuning in de vorm van een programmamanager tot 1 januari 2027.

SAMENVATTING

De pensionering van de functioneel directeur per 1 oktober 2025 biedt een natuurlijk moment voor herbezinning op de inrichting van de directie. Op basis van het adviesrapport van Hiemstra & De Vries en de consultatie van het MT en de OR is gekozen voor scenario 3 (via scenario 2): een eenhoofdige directie met tijdelijke ondersteuning. Hiemstra & De Vries heeft gesproken met bestuurders en een dwarsdoorsnede van de organisatie.

AANLEIDING

De huidige functioneel directeur vertrekt per 1 oktober 2025. De gemeente Olst-Wijhe wil deze gelegenheid aangrijpen om de directie toekomstbestendig in te richten, passend bij het nieuwe sturingsmodel en de organisatieontwikkeling.

BEOOGD RESULTAAT

Een toekomstbestendige directie die past bij de omvang en ambities van de gemeente, ruimte biedt voor organisatieontwikkeling, zorgt voor duidelijke rolverdeling en sturing, en bijdraagt aan het realiseren van de taakstelling van €500.000 in 2029.

KADER

Sturingsmodel per 1 oktober 2024

ARGUMENTEN VOOR

1. Toekomstbestendige inrichting

De overgang naar een eenhoofdige directie sluit aan bij de schaal en ambities van Olst-Wijhe. Het model is eenvoudiger, overzichtelijker en past bij de wens om slagvaardiger te opereren. Volgens Hiemstra & De Vries biedt dit model meer focus en ruimte voor strategisch leiderschap.

2. Versterking van strategisch leiderschap

Door de GS/AD als enige directielid te positioneren, ontstaat er meer duidelijkheid in hiërarchie en besluitvorming. De GS/AD krijgt ruimte om zich sterker te positioneren als strategisch leider, ondersteund door een programmamanager en adviseurs.

3. Tijdelijke ondersteuning borgt transformatie van de organisatie

De inzet van een programmamanager tot 1 januari 2027 zorgt voor een zorgvuldige overgang. Deze functionaris ondersteunt bij de implementatie van het nieuwe sturingsmodel, het versterken van opdrachtgeverschap en het realiseren van ontwikkelopgaven.

4. Breed draagvlak

Zowel het MT als de OR steunen het voorkeursscenario. De OR waardeert de zorgvuldigheid van het proces en ziet scenario 3 als logisch en passend. Hiemstra & De Vries hebben gesproken met bestuurders en een dwarsdoorsnede van de organisatie, wat het draagvlak versterkt.

6. Financiële neutraliteit

De tijdelijke inzet van een programmamanager wordt gefinancierd uit het bestaande loonsombudget van de vertrekkende functioneel directeur. Er zijn geen extra structurele kosten voorzien. Mocht dit nieuwe directiemodel inderdaad passend zijn, kan het op termijn een structurele besparing opleveren, gezien de tijdelijkheid van de programmamanager.

ARGUMENT TEGEN

1. Kwetsbaarheid van een eenhoofdige directie

De GS/AD heeft geen directe sparringpartner op directieniveau, wat kan leiden tot eenzijdige besluitvorming.

Beheersmaatregel: Het directieoverleg blijft bestaan, ingericht met deelname van de concerncontroller, organisatieadviseur, bestuursadviseur en programmamanager aan het directieoverleg. Daarnaast worden loco-gemeentesecretarissen aangewezen.

2. Verhoogde werkdruk bij teamleiders

Herverdeling van taken kan leiden tot overbelasting van teamleiders.

Beheersmaatregel: De programmamanager neemt tijdelijk ambtelijk opdrachtgeverschappen op zich. Daarnaast wordt een extra bestuursadviseur aangesteld om teamleiders te ontlasten richting bestuur.

3. Tijdelijkheid van ondersteuning

Na vertrek van de programmamanager kunnen kennis en structuur verloren gaan.

Beheersmaatregel: Taken van de programmamanager worden gespecificeerd in het programmaplan, inclusief overdrachtsstrategie en borging van resultaten.

4. Risico op onvoldoende implementatie:

Het nieuwe sturingsmodel is nog niet volledig ingebed, wat kan leiden tot onduidelijkheid.

Beheersmaatregel: Er wordt een actieprogrammaplan opgesteld met duidelijke doelstellingen, planning en evaluatiemomenten. De OR wordt actief betrokken bij de implementatie.

5. Onzekerheid over DOWR-representatie:

De rol van de FD in de DOWR-samenwerking is nog niet structureel belegd.

Beheersmaatregel: Deelname van een teamleider aan het DOWR-directiebestuur is het uiteindelijke doel, conform praktijk bij gemeente Raalte. Het is een optie dat we dit tijdelijk invullen met een programmamanager.

RISICO'S

- Verhoogde werkdruk bij teamleiders.
- Kwetsbaarheid van een eenhoofdige directie.
- Continuïteit in DOWR-samenwerking moet goed worden geborgd.

FINANCIËN

Inzet van loonsombudget van de vertrekkende FD voor programmamanager.

DUURZAAMHEID

n.v.t.

PARTICIPATIE

- Intensieve betrokkenheid van OR en MT.
- Benchmarkgesprekken met andere gemeenten.

COMMUNICATIE

- OR wordt begin september opnieuw betrokken bij het actieprogrammaplan.
- Evaluatiemomenten eind 2026

PLANNING EN UITVOERING

- Start werving programmamanager: augustus 2025
- Start programmamanager: 24 augustus 2025
- Overdracht taken FD: per direct