



> Verkiezing Beste Overheidsorganisatie van het Jaar 2022

Oosterhout heeft het meer voor elkaar



OOSTERHOUT
MEER VOOR ELKAAR

1. Oosterhout heeft het meer voor elkaar



Een gemeente is meer dan een raad, een college, een ambtelijke organisatie. Een gemeente bestaat alleen, omdat zij onderdeel uitmaakt van een gemeenschap. Een gemeente kan pas presteren als ze verbinding heeft met die gemeenschap.

In Oosterhout zijn we dus altijd bezig om die verbinding te zoeken en te houden. De ene keer met de georganiseerde ondernemers, de andere keer met een buurtcomité of een bevlogen inwoner met een geweldig idee. Verbinding zoeken betekent dat je de veilige omgeving van het stadhuis verlaat om in de stad en in de kerkdorpen de ideeën en meningen op te zoeken en het gesprek erover aan te gaan. En de uitkomsten van die gesprekken omzet in daden.

Verbinden

Dat verbinden doen we best goed. Dat komt door onze ideale grootte. Precies groot genoeg om ons te kunnen ontwikkelen met de slagkracht en faciliteiten van een topgemeente. En precies klein genoeg om ervoor te zorgen dat we dat kunnen doen zonder elkaar als mens uit het oog te verliezen. Op deze balans zijn we trots. Die is uniek. Dus doen we er alles aan om die te bewaken. Hierdoor is in Oosterhout normaal gesproken al geen dag hetzelfde, maar na de afgelopen jaren kunnen we rustig zeggen dat we leven in tijden die extra bijzonder zijn.

Grote opgaven

Als gemeente staan we wel vaker voor grote opgaven. Dat zijn we gewend. Elke tijdsgeest heeft zo haar eigen uitdagingen. Maar toch is de periode van nu extra uniek. Want we kunnen de uitdagingen van nu niet in ons eentje oplossen. Daarvoor zijn ze te complex en is de gereedschapskist van gemeenten onvoldoende of ongeschikt. Dit is een tijd waarin de ervaring en deskundigheid van onze inwoners en ondernemers onmisbaar is geworden. De afgelopen twee jaar hebben dat onderstreept. De coronacrisis was een opgave die niemand zag aankomen. Dit onderstreepte de urgentie

dat we onszelf als gemeentelijke organisatie flexibeler en sneller moeten aanpassen aan onvoorspelbare tijden. Maar het onderstreepte vooral onze verbinding met de Oosterhoutse gemeenschap. Op het moment dat we op een onverwachte ontwikkeling antwoord wilden vinden, zetten we de stap vooruit naar de samenleving. Want alleen op die manier kwamen we tot antwoorden en tot een aanpak waarvoor niet alleen de gemeente, maar de hele samenleving aan de lat stond. En we blijven die stap vooruit zetten.

Door te verbinden leren inwoners, ondernemers, verenigingen en ambtenaren elkaar kennen, dagen ze elkaar uit en halen het beste in elkaar naar boven. Die verbondenheid én die resultaten kenmerken Oosterhout. Vandaar: Oosterhout, meer voor elkaar.

Vinden en vertrouwen

Verbinden doen we ook binnen onze organisatie. We leven met ontwikkelingen, thema's en opgaven die ons als gemeente vanzelfsprekend op scherp zetten en uitdagen. Nieuwe tijden zonder handleiding. Zonder protocol of ervaringsdeskundigen om bij aan te kloppen. Tijden die ons maar één keuze laten: verder versnellen op het pad dat we samen waren ingeslagen. Het pad waarop we onszelf als organisatie opnieuw uitvinden. Waarin we anders naar onze rol durven kijken. Naar onze keuzes. Naar de manier waarop we contact maken met elkaar en onze omgeving. Waarin we toewerken naar een plek die niet - net als de wereld om ons heen - steeds onvoorspelbaarder en complexer wordt, maar waarin we juist bouwen aan het gezonde tegenwicht: een organisatie waarvoor de menselijke maat meer dan ooit leidend is. Waar we elkaar makkelijker vinden en meer vertrouwen. Waarin we zichtbaar zijn. Keuzes durven maken. Waarin we elkaar ruimte gunnen en geven. Om te ontwikkelen, fouten te maken en te experimenteren. Een ruimte vol begrip. Waarin we elkaar positief aanmoedigen. Waarin inwoners, ondernemers, ambtenaren, en bestuurders

hun verantwoordelijkheden kennen en grijpen. En waarin we lef en durf stimuleren, in plaats van afraden. Om ervoor te zorgen dat we oud gedrag doorbreken en positieve verrassingen toelaten die ons nog dichter bij elkaar brengen.

De daad bij het woord

Het blijft niet bij mooie woorden alleen. De bestuurders en de vijfhonderd medewerkers van de gemeente brengen die uitgangspunten iedere dag in de praktijk. Van onze medewerkers vragen we eigen initiatief. Ze krijgen de ruimte om dat initiatief vorm en inhoud te geven. Onze bestuurders geven de ruimte om dat te doen. Daarbij zijn regels belangrijk, maar is het resultaat belangrijker. Of het nu gaat om onorthodoxe antwoorden op het vraagstuk van de Oekraïense vluchtelingen of de aanpak van winkelleegstand in de binnenstad. Of we het nu hebben over het ruim baan bieden aan initiatieven uit onze wijken en kerkdorpen of het stimuleren van nieuwe ontwikkelingen binnen het sociaal domein. We doen het. Gewoon. Voor elkaar en met elkaar. •



Raymond Mentink
Senior adviseur vastgoed

"Directie en bestuur geven de vrijheid om (niet alledaagse) mogelijkheden te verkennen, uit te werken en te implementeren. Dat alles in een open, transparante en laagdrempelige interne dialoog over alle lagen van de organisatie."



2. Een duidelijk profiel



Met de Toekomstvisie 2030 heeft Oosterhout een aansprekend en gemeenschappelijk gedragen beeld van de ontwikkeling van onze gemeente op de middellange termijn. De visie is uitdrukkelijk niet “van de gemeente”, maar juist “van de gemeenschap”. Ze is opgesteld in een interactief proces, waaraan inwoners, raadsleden, externe experts en stakeholders hebben deelgenomen. De Toekomstvisie wordt herkend en erkend: niet alleen binnen het bestuur en de ambtelijke organisatie, maar vooral ook buiten de muren van het stadhuis. Het is niet alleen een gemeentelijk beleidsdocument, maar een “contract met de samenleving”.

De Toekomstvisie is de basis voor de visie op de gemeentelijke organisatieontwikkeling. Een proces dat geleid heeft tot een plattere organisatie, meer verantwoordelijkheden voor individuele medewerkers, een veel sterkere gerichtheid op de stad en de samenleving en een excellente dienstverlening. Flexibel en adaptief. Een organisatie die kansen ziet en deze ook pakt. Al deze ambities worden samengebracht in onze missie ‘Meer voor elkaar’.



‘Meer voor elkaar in Oosterhout’

In straten, buurten, wijken, dorpen en stad werken we samen met inwoners, ondernemers en partners aan de realisatie van de Toekomstvisie Oosterhout 2030. Inwoners en ondernemers weten zelf heel goed hoe ze willen wonen en ondernemen. We ondersteunen hen om hun leven, bedrijf of samenleving in te richten op de manier die bij hen past.

Dat doen we door betrokken te zijn en met inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties de krachten te bundelen. Zo krijgen we meer voor elkaar! Daarom stellen we vier punten centraal in onze dienstverlening aan inwoners, ondernemers en collega’s:

- De situatie centraal
- Positief verrassend
- Samen en betrokken
- Makkelijk en snel

Om de inwoner, ondernemer en collega’s goed te ondersteunen, blijven we onszelf ontwikkelen. Zij waarderen onze betrokkenheid en gezamenlijke resultaten met minimaal een 8!



Dré de Jong
Voorzitter Koninklijke Horeca Nederland,
afdeling Oosterhout

“De aanpak van de gemeente is duidelijk veranderd. Niet strikt vanuit de regels bepalen wat niet kan, maar samen met ondernemers bekijken wat wel mogelijk is.”

‘Meer voor elkaar’ is inmiddels uitgegroeid tot een gevleugelde uitspraak hier in Oosterhout. En dat is niet voor niets. De woorden, en het gedachtegoed dat erachter schuil gaat, beschrijven op meerdere manieren het DNA van onze gemeente. Zowel letterlijk als figuurlijk. Zo vangt het in de eerste plaats natuurlijk de essentie van ons sociale en maatschappelijke karakter. De reden van ons bestaan. Namelijk dat we er voor elkaar zijn. Dat we klaar staan voor een ander. Meer dan strikt noodzakelijk is. Meer dan in deze tijd als ‘normaal’ beschouwd wordt.

En tegelijkertijd benoemt ‘Meer voor elkaar’ in dezelfde adem ook de ambitie die in ons allemaal leeft. De drijfveer om te presteren. Om te groeien en te ontwikkelen. Om elkaar verder te helpen, onze omgeving positief te verrassen en zo meer voor elkaar te krijgen dan van ons verwacht wordt. Daar houden we van. Verrassen en groeien. Dat is echt

ons ding. Wij hebben ambitie. En dus is ‘Meer voor elkaar’ binnen Oosterhout op een natuurlijke manier uitgegroeid tot een leus die ons op het lijf is geschreven. Een kapstok waar we veel aan kunnen ophangen. Die ons helpt om onze cultuur verder te ontwikkelen, onze mentaliteit en ambities met de buitenwereld te delen en die ons inspireert en aanzet tot waardevol nieuw gedrag. Tot keuzes die helpen bij het realiseren van de grote opgaves die voor ons liggen.

En dus voelt het niet meer dan logisch dat ‘Meer voor elkaar’ het instrument is dat ons gaat helpen in deze bijzondere tijden. Het organisatiekompas dat ons richting en vertrouwen gaat geven nu de wereld ons dwingt om onze grenzen te verleggen.

‘Meer voor elkaar’ krijgt vorm en inhoud in een groot aantal concrete acties en projecten. Een aantal daarvan lichten we in hoofdstuk 4 verder toe. •

3. Een krachtige organisatie

Zonder solide fundament is iedere ambitie op drijfzand gebaseerd. In dat solide fundament hebben we in Oosterhout de afgelopen jaren fors geïnvesteerd. Onze organisatie is zo ingericht dat ze de focus heeft op de belangrijkste maatschappelijke opgaven, maar dat ze tegelijkertijd adequaat kan inspelen op plotselinge veranderingen. Onze financiële basis is zonder meer op orde.

De gemeentelijke organisatie: focus en wendbaarheid

Voor de gemeentelijke organisatie en onze medewerkers krijgen uitgangspunten van onze organisatievisie en onze missie ‘Meer voor elkaar’ op veel verschillende manieren vorm. We groeien naar een extern gerichte en taakvolwassen organisatie, die focus combineert met veerkracht.

Een organisatie met tevreden medewerkers en met een steeds jonger wordend personeelsbestand. Een organisatie die haar voornaamste kapitaal weet te boeien en te binden.



Ad Caron
Voorzitter Vereniging
Belangen Oosteind

“Wijkgericht werken is betrokkenheid en korte lijntjes met de lokale overheid.”

Dat krijgt in Oosterhout concreet vorm:

> We investeren volop in onze medewerkers, in onze manier van werken en in onze organisatie. Bijvoorbeeld door het aanbieden van trainingen, onder andere voor ‘urban professionals’. We maken het verschil op het gebied van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Onze medewerkers weten we te binden en hebben doorgroeimogelijkheden. Ze hebben het naar hun zin en waarderen de organisatie en hun werk.

> In ons werving- en selectiebeleid maken we nadrukkelijk de verbinding met jongeren. Recht uit de school- of collegebanken naar een baan? Bij de gemeente Oosterhout kan het! We investeren in stageplaatsen en in young professionals. Tegelijkertijd benutten we mogelijkheden om inwoners met een bijstandsuitkering te begeleiden naar werk bij onze organisatie.

> Medewerkers krijgen de ruimte om eigen ideeën uit te voeren, in een omgeving die experimenteren stimuleert. Met een expliciet collegebesluit ‘dat fouten maken mag’. Ook het bestuursakkoord voor de periode 2022-2026 biedt die ruimte. Zo zijn er vier raadsbrede opdrachten benoemd – brede welvaart, burgerparticipatie, klimaatadaptatie en mobiliteitstransitie – die we de komende jaren in samenspraak met de samenleving en de gemeenteraad uitwerken.

> Die aanpak vertaalt zich ook in harde cijfers. Zo laat de personeelsmonitor 2021 van het A&O-Fonds zien dat het personeelsbestand in Oosterhout jonger is dan het landelijk gemiddelde. Ons instroom- en doorstroompercentage ligt hoger en het uitstroompercentage lager. En ten slotte is het ziekteverzuimpercentage in Oosterhout met 4,3 procent (fors) lager dan landelijk gemiddelde. ([bron](#))

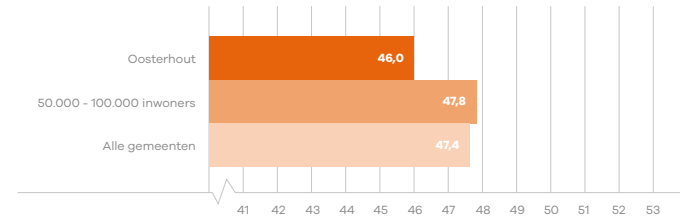


Lotte Janssen
Young Professional

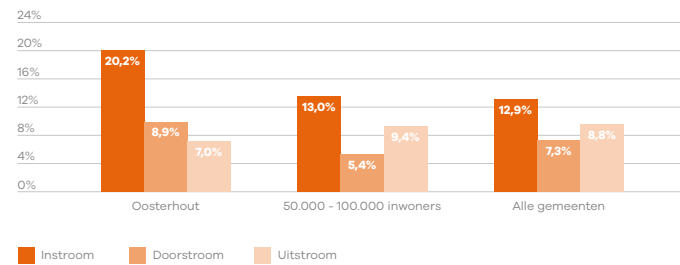
“Gemeente Oosterhout is een warme en inspirerende organisatie. De lijntjes zijn kort. Door het vertrouwen en de vrijheid die je krijgt, krijg je ruimte om ideeën te bedenken en te ontwikkelen. Je kunt blijven leren en groeien. Ik ga iedere dag met veel plezier naar mijn werk!”

> En over cijfers gesproken: Oosterhout investeert in informatiegestuurd werken. We werken aan een integraal systeem dat ons duidelijk maakt of we met ons beleid ook de beoogde effecten realiseren. Zo kunnen wij bijvoorbeeld met één druk op de knop zien hoe we, zelfs per buurt en wijk, op weg zijn om onze duurzaamheidsdoelstellingen te halen.

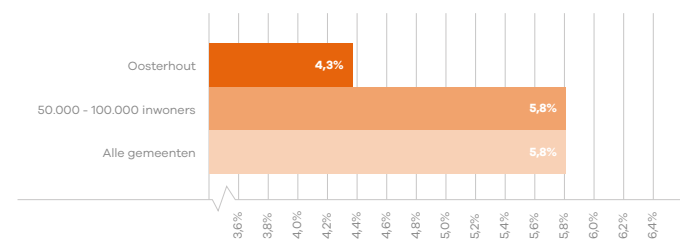
Gemiddelde leeftijd in 2021



Instroom, doorstroom- en uitstroompercentage 2021



Ziekteverzuimpercentage 2021



In ons medewerkersbetrokkenheidsonderzoek (maart 2022) beoordelen onze medewerkers het werkplezier met een 7,6 op een schaal van 10, ondanks de uitdagende periode die we door corona hebben gehad.

Financiën op orde

De gemeente Oosterhout staat er financieel prima voor. De financiële huishouding is goed op orde. Dat wisten we zelf al, maar dat is ongevraagd bevestigd door twee onafhankelijke onderzoekers: accountantskantoor BDO en de Vereniging Nederlandse Gemeente (VNG):

> Uit de jaarlijkse benchmark onder alle gemeenten door accountantskantoor BDO blijkt dat Oosterhout goed scoort op alle financiële risico's. Daarmee krijgt Oosterhout het rapportcijfer 10. We staan in de top-5 van de financieel meest gezonde gemeenten met een omvang van 50- tot 100.000 inwoners. ([bron](#))

> In de ‘monitor financiële conditie gemeenten’ onderzoekt de VNG een aantal financiële ratio's van gemeenten. Van de 355 gemeenten in Nederland scoren er 54 een onvoldoende; onze gemeente scoort in deze monitor een 9. ([bron](#))

Onze goede financiële uitgangspositie geeft het gemeentebestuur de ruimte om de juiste dingen voor de gemeente te kunnen doen; de aandacht kan gaan naar de juiste ontwikkelingen binnen stad en organisatie in plaats van dat de focus alleen ligt op de financiële beheersbaarheid. •

4. Duidelijk maatschappelijk resultaat



Uiteindelijk doen we het natuurlijk allemaal voor onze inwoners, onze ondernemers en onze organisaties en verenigingen. Voor de stad en de kerkdorpen. Ook daarin hebben we slagen gemaakt. Plannen en beleid worden in de regel voorbereid en uitgevoerd in nauwe samenspraak met onze maatschappelijke partners. Dat kan de woningbouwcorporatie zijn, of een aantal buurtbewoners. En dan niet eens omdat we denken dat we daarmee de draagvlak van ons beleid vergroten, maar vooral omdat we ervan overtuigd zijn dat onze gezamenlijke plannen daarvan ook inhoudelijk beter worden.

Daarbij deinzen we niet terug voor onalledaagse oplossingen. Sterker nog, daar halen de meesten van ons de grootste voldoening uit. En we zijn flexibel: nieuwe en onverwachte ontwikkelingen zien we niet als bedreiging, maar als een kans om juist een onverwachte doorbraak te bereiken. In Oosterhout heeft die werkwijze de afgelopen periode onder andere tot de volgende resultaten geleid:

> In de directe aanpak van de coronapandemie is de samenwerking gezocht met maatschappelijke partners. Dat leidde onder andere tot een geslaagde pilot met corona-toegangsbandjes in de horeca. De inzet van

een gemeentelijk CoAct-team – breed samengesteld uit collega's uit de hele organisatie – hebben we met zachte hand naleving van de coronaregels bewerkstelligd. (“Geen prenten, maar praten”). We hebben acties opgezet om lokale horecaondernemers te ondersteunen, bijvoorbeeld in de vorm van een “drive-through” door de lokale uitgaansstraat, de realisatie van de bezorgbakfiets en de uitgifte van horecabonnen voor medewerkers van onze gemeente.

> Daarnaast zijn we, in twee rondes, in gesprek gegaan met inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties over de effecten van de coronacrisis op de Oosterhoutse samenleving. Deze Corona Impactanalyses (CIA) hebben onder andere een aantal bestaande maatschappelijke knelpunten uitvergroot. Ze hebben ook geleid tot extra investeringen, bijvoorbeeld in een hybride opleiding mbo logistiek (samen met onderwijs en bedrijfsleven) en in vroegsignalering van schuldenproblematiek bij huurders in de sociale sector (samen met de woningbouwcorporatie).





> We bouwen aan een nieuwe binnenstad, met minder winkelmeters, meer woningen en meer groen. We hebben de kans gegrepen om een deel van het overdekte winkelcentrum aan te kopen, met het idee om daarin ook het nieuwe stadhuis onder te brengen. Daarnaast is er een ambitieus plan om ook op andere plaatsen in het stadscentrum tot een ingrijpende transformatie te komen.

> We bedenken onorthodoxe oplossingen voor problemen die om een snelle oplossing vragen. Vluchtelingen uit Oekraïne brengen we, in samenwerking met onze maatschappelijke partners, binnen één week onder in het lokale ziekenhuis. En in korte tijd weten we ook een deel van ons stadhuis voor deze opvang in te zetten. Net zoals we, in samenspraak met de woningbouwcorporatie en de exploitant, camping De Eekhoorn in het buitengebied duurzaam beschikbaar maken voor andere spoedzoekers op de woningmarkt. Een leegstaand gebouw voor (voorheen) jeugdzorg zetten we in als woonlocatie voor studenten, vluchtelingen en spoedzoekers.

> We nemen onze verantwoordelijkheid in het terugdringen van het nationale woningtekort. We schroeven ons bouwtempo op naar driehonderd woningen per jaar, zodat we tot 2035 nog drieduizend huizen binnen de bebouwde kom kunnen realiseren. Maar tegelijkertijd hebben we ambitieuze plannen voor een gebiedsontwikkeling aan de oostkant van onze gemeente, "Landschap om in te leven": een ontwikkeling waarin onze ambities rondom woningbouw, bereikbaarheid, duurzaamheid en natuurontwikkeling worden samengebracht. ([bron](#))

> We hebben een stap vooruitgezet in het werken met de wijken en de buurten. Dat doen we aan de ene kant door het ondersteunen van burgerinitiatieven op uitvoeringsniveau, waarvoor we in de begroting structureel geld hebben uitgetrokken. Maar we faciliteren ook bewonersorganisaties bij het opstellen (en daarna uitvoeren) van een toekomstvisie op hun eigen kerkdorp. Daarnaast kunnen inwoners hun eigen ideeën aandragen via de wijkmakelaars, wijkwethouders of het ideeënplatform doemee.oosterhout.nl.

> Binnen het sociaal domein blijven we op zoek naar manieren om de positie van kwetsbare groepen in de samenleving te versterken. Dat doen we door pilots als het Floraliapark. Dit is een groene ontmoetingsplek in de wijk Oosterheide, maar tegelijkertijd ook een werklocatie voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. (www.floraliapark.nl)

> Het beste resultaat is natuurlijk de tevredenheid van onze inwoners. In de periodieke burgerij-enquête geven inwoners hun leefomgeving een 7,8 en de leefbaarheid een 8,0. Gevraagd naar hun ervaringen met de gemeentelijke jeugdzorg, stelt negentig procent van de jongeren dat ze de hulp hebben gekregen waarom ze hebben gevraagd (rapportcijfer: 8,2).

Daar doen we het voor. Gewoon.
Voor elkaar en met elkaar. •



Ralph van Wolffelaar
Journalist BN/deStem

"Bij de gemeente Oosterhout staan de luiken open, zoals wij zeggen. Je moet als journalist altijd kritisch zijn, maar er wordt ogenschijnlijk transparant gecommuniceerd via korte lijnen. Voor journalisten is dat heel fijn. Ambtsdragers als wethouders en de burgemeester zijn direct benaderbaar en toegankelijk waarbij dezelfde dag antwoord op vragen krijgen eerder regel dan uitzondering is. Met respect voor elkaars rol is er een grote mate van wederzijds vertrouwen. Dat is fijn, want dan kost onderlinge communicatie twee kanten op zelden onnodige energie."

