



Overdrachtsdocument gemeenteraad

0. Voorwoord

Op 18 maart togen de inwoners van Oirschot, de Beerzen en Spoordonk om de leden van de gemeenteraad te kiezen. Al vrij snel na deze verkiezingsdag, op (geen grap) 1 april, worden de gekozenen geïnstalleerd en beëdigd. Het raadswerk neemt dan ook meteen zijn aanvang. De politieke dagelijkse kost zal zich snel aandienen, u zal zich weldra onderdompelen in allerlei dossiers waarover u als raad een besluit gaat nemen. Kortom, er zal de komende periode een hoop op u afkomen.

Gelukkig hoeft u niet volledig uw eigen weg te vinden in de wondere wereld van de gemeente. Er wordt u door college en gemeentelijke organisatie hulp geboden in de vorm van een overdrachtsdocument. Daarin is de stand van zaken ten aanzien van tal van actuele onderwerpen opgenomen. Het verdient warme aanbeveling dat overdrachtsdocument goed te bestuderen.

Een eigen overdrachtsdocument van de raad

‘Als het college en de ambtelijke organisatie een goed overdrachtsdocument hebben geproduceerd, waarom ben ik dan nu die document aan het lezen’, zult u wellicht denken. Dat zit zo.

De raad heeft in de afgelopen periode een onderling ontwikkeltraject doorlopen. Dat heeft wat verandering aangebracht in de structuur van vergaderen. Omdat structuur en cultuur (van vergaderen) niet zonder elkaar kunnen bestaan, is ook voor vergadercultuur aandacht in dit document. Niet alle punten die in het ontwikkeltraject aan de orde zijn geweest, zijn in dezelfde mate tot wasdom gekomen. Dit document geeft een stand van zaken.

De raad heeft daarnaast een aantal werkgroepen (Omgevingswet en Oirschot de toekomst in) en (audit-, vertrouwens- en werkgevers-) commissies die een aantal specifieke aspecten van het raadswerk bestrijken. Vanuit deze gremia is ook een stand van zaken opgenomen in dit overdrachtsdocument.

Leeswijzer

Op verschillende plekken in dit document zijn links opgenomen naar voorstellen, besluiten, lezenswaardige stukken of andere achtergrondmateriaal. Vaak dienen deze links ter verduidelijking of aanvulling. Ook vindt u in dit document omkaderd tips, adviezen en aandachtspunten. Doe er uw voordeel mee!

Februari 2026

Mark van Oosterwijk

Raadsgriffier

1. Cultuur en structuur gemeenteraad

De (juridische) contouren van het raadswerk zijn te vinden in de Gemeentewet. Op basis van het gegeven dat (a) die wet voor alle raden in Nederland hetzelfde is en (b) alle raden zich eraan dienen te houden, zou je verwachten dat de wijze waarop gemeenteraden in Nederland werken dus ook grotendeels gelijk is. Niets is echter minder waar. Hoe het werk van de raad er in de praktijk uit ziet, verschilt nogal per gemeente.

De praktijk van alledag is vaak een weerspiegeling van de lokale politieke cultuur. Soms gegroeid in de loop van de jaren en soms ook met wat abruptere veranderingen.

Structuur en cultuur

Wil je iets nuttigs zeggen over de vergaderstructuur en – cultuur van de raad in Oirschot, dan helpt het om beide begrippen eenduidig te definiëren¹.

- *Politieke cultuur*: de normen, waarden, onderlinge omgangsvormen en het daarbij passende gedrag binnen de Oirschotse politiek;
- *Vergaderstructuur*: alle geschreven afspraken over de wijze waarop de raad van Oirschot besluiten neemt en voorbereidt. Veelal zijn deze afspraken vastgelegd in het [Reglement van orde voor de raad van Oirschot 2023](#).

De Oirschotse cultuur

Toen de raad in 2023 op zoek was naar een nieuwe griffier, stond in de profielschets te lezen dat '(d)e raad van Oirschot is te typeren als collegiaal, betrokken en inhoudelijk. De sfeer is constructief en we zoeken een griffier die hier bij past'.

De kernwoorden 'collegiaal' en 'constructief' zijn drie jaar later nog onverminderd van toepassing op de bestuurlijke cultuur. Raadsleden behandelen elkaar met respect en geven elkaar de ruimte om politiek te bedrijven. Er wordt niet op de persoon gespeeld, maar de inhoud staat centraal. De onderlinge verstandhoudingen in de raad zijn prima.

Voor het beschrijven van de verhouding tussen de raad en het college zou 'we doen het samen' een goede slogan zijn. Raad en college zitten elkaar niet in de weg en bevechten elkaars ruimte niet.

De raad ontwikkelt zich de afgelopen naar een wat meer sturende in plaats van volgende rol (zie

¹ In dit document wordt telkens gesproken over de cultuur en structuur van de raad, maar deze beschrijvingen zijn ook van toepassing op de wisselwerking tussen de bestuursorganen raad, college en burgemeester. De termen politieke cultuur, bestuurlijke cultuur en bestuurscultuur worden afwisselend gebruikt en zijn in dit document volkomen overlappende synoniemen.

26.1000272\blz. 2

Ontwikkeltraject raad en griffie). Om hieraan gestalte te geven treedt het presidium meer dan voorheen op als agendacommissie en is bepalend bij het doseren van de tijd en energie van de raad.

‘Het mag best een beetje schuren’

De hierboven beschreven onderlinge sfeer is in beginsel te koesteren, maar goede verhoudingen moeten er niet toe leiden dat het lastig wordt om elkaar de maat te nemen of (op inhoud) hard te zijn tegen elkaar. In de lokale politiek mag het soms best een beetje schuren tussen opvattingen. Daarvan is in Oirschot niet zo vaak sprake. Scherpheid in het onderling debat is niet wat de Oirschotse raad kenmerkt, terwijl dat wel is wat (lokale) politiek herkenbaar maakt voor inwoners.

Aandachtspunt

Investeer in de kwaliteit en scherpheid van het onderling debat!

Pragmatisme bepaalt de vergadercultuur

Oirschot kenmerkt zich ook door pragmatisme in de vergadercultuur. Dat betekent dat gebruiken, structuren en overlegvormen zich aanpassen aan wat nodig is bij een bepaald thema of onderwerp. Het voordeel hiervan is dat het maatwerk mogelijk maakt. Een nadeel is dat het een zekere mate van flexibiliteit en lenigheid van geest eist van deelnemers aan het politieke spel.

De Oirschotse vergaderstructuur

Het organisatorische pragmatisme van de raad is ook terug te zien in het vergadermodel van de raad. Oirschot kent een vergadermodel dat bestaat uit twee type vergaderingen. Tijdens raadsvergaderingen neemt de raad besluiten, alle voorbereidende vergaderingen heten ‘raadsbijeenkomsten’. Er zijn dus niet, zoals in veel andere gemeenten, vaste (vak)commissies waarin bepaalde thema’s worden bestreken.

Reglement van orde

De raad is [verplicht](#) voor de eigen werkzaamheden een reglement van orde vast te stellen voor zijn vergaderingen en andere werkzaamheden. De raad van Oirschot heeft [dit reglement](#) vastgesteld in 2023. Passend bij de bestuurlijke cultuur van Oirschot bevat het reglement maar beperkt strakke regels en afspraken. Het reglement dient als *stok om op te leunen, niet om mee te slaan*.

Het is van belang te beseffen dat het reglement is vastgesteld voordat de raad het eigen ontwikkeltraject met de griffie inzette (zie

Ontwikkeltraject raad en griffie). Een aantal aanpassingen dat daarna gedaan is in de werkwijze van de raad is, passend bij het pragmatisme, niet meteen verankerd in het reglement, maar wordt eerst uitgetoetst, gepolijst en later misschien aan het reglement toegevoegd.

Raadsvergadering

De raad belegt ongeveer 10 keer per jaar, dus eens per 4-5 weken een (besluitvormende) raadsvergadering. Deze zijn op dinsdag, starten om 19.30 uur en staan onder voorzitterschap van de burgemeester.

De raadsvergadering begint altijd met een gelegenheid voor raadsleden mondelinge vragen te stellen aan het college of de burgemeester: [het vragenhalfuur](#). De gang van zaken tijdens raadsvergaderingen is geregeld in [Hoofdstuk 2 van het Reglement van Orde](#).

Wat er in het reglement staat, bepaalt echter maar beperkt hoe het in de praktijk gaat tijdens raadsvergaderingen. Anders gezegd: raadsvergaderingen zijn een product van zowel de structuur als de cultuur van de raad.

Een belangrijk punt om in dit verband te noemen is de mate waarin de raad tijdens raadsvergaderingen daadwerkelijk onderling in debat is. Wat hierboven (bij 'Het mag best een beetje schuren') is opgetekend, is met name tijdens raadsvergaderingen goed zichtbaar. De mate waarin de raad onderling in debat is, is beperkt. Veel bijdragen richten zich primair tot het college en minder tot de collega's in de raad. Dit is in het

Ontwikkeltraject raad en griffie onderkend, het reglement biedt er ruimte voor, en toch is het in de praktijk soms lastig om tot meer debat te komen. Het is goed om hiervoor aandacht te hebben en te houden.

Aandachtspunt

Het verbeteren van onderling debat is geen kwestie van structuur (alleen). Het zit hem (misschien wel voor het overgrote deel) ook in gedrag.

Raadsbijeenkomsten

Vorbereidende overleggen worden in Oirschot [raadsbijeenkomsten](#) genoemd. Een raadsbijeenkomst kan uit één of meerdere sessies bestaan. Tijdens iedere sessie is één thema of voorstel onderwerp van gesprek. Raadsbijeenkomsten vinden ook plaats op dinsdagavond en starten meestal om 19.30 uur. Het presidium (zie hieronder) bepaalt de exacte aanvangstijd en duur van iedere sessie.

Raadsbijeenkomsten worden voorgezeten door een (burger)raadslid. Een pool van voorzitters geeft beurtelings invulling aan deze rol. De taak van de voorzitter is onder andere het bewaken van het vergaderdoel van ieder onderwerp. De mogelijke vergaderdoelen zijn:

Beeldvorming

Raads- en burgerleden oriënteren zich op een onderwerp. Ze verzamelen informatie. Het kan om feitelijke informatie gaan (onderzoek, regelgeving, eerder genomen besluiten), maar ook om meningen (van stakeholders, experts). Informatie kan zowel schriftelijk (rapporten, factsheets) zijn als mondeling worden ontvangen (hoorzitting, presentatie, lezing). Het doel is bereikt als de raad een compleet en breed gedeeld beeld heeft van het probleem, van de lokale regelruimte, van mogelijke oplossingsrichtingen en van de betrokkenen en hun rol bij het onderwerp. Hieronder valt ook informatieuitwisseling met het college (actieve en passieve informatieplicht). Beeldvorming kan in meerdere fasen van een beleidvormingsproces plaatshebben en ook vaker dan één keer aan de orde zijn binnen hetzelfde beleidstraject.

Richting geven

De raad wordt geconsulteerd (meestal door het college) en geeft een gewenste oplossingsrichting mee. Het college is een (beleids)stuk aan het schrijven en heeft op één of meerdere beslispunten nog meerdere opties of scenario's. De raad wordt gevraagd aan te geven welk van de opties het uitwerken waard zijn. Eventuele kanttekeningen bij de opties kunnen ook op tafel komen. Het doel is bereikt als aan het einde van de bespreking duidelijk is welke richting de raad wenst en welke kanttekeningen daarbij eventueel zijn aangegeven. Het is van belang dat beiden ook worden gedragen door de raad. Een richtinggevend debat speelt zich altijd tamelijk vroeg in een besluitvormingstraject af, in ieder geval in de fase dat het college nog bezig is het met schrijven van een raadsvoorstel.

Oordeelsvorming (ook wel: opiniërend)

De raad bespreekt een raadsvoorstel tijdens een raadsbijeenkomst. De raad neemt hiertoe zelf initiatief (via het presidium). De bespreking is een onderling debat over elementen uit het raadsvoorstel. Dit zullen vaak punten zijn waarop een raadslid een amendement of motie overweegt. In het debat worden argumenten uitgewisseld om zodoende tot een standpunt te kunnen komen. Het doel is bereikt als de inbrenger van een besprekingspunt voldoende respons heeft geoorlogst en voldoende gevoel heeft of er 'markt is' voor het politieke instrument dat hij of zij mogelijk wil inzetten.

Tijdens raadsbijeenkomsten is er ook ruimte voor inbreng van inwoners. In de week voorafgaand aan de raadsvergadering kunnen inwoners tijdens de raadsbijeenkomst gebruik maken van het [spreekrecht](#). Dit spreekrecht is beperkt tot onderwerpen die zijn geagendeerd tijdens de raadsvergadering die de week erna plaatsvindt. Het presidium kan bepalen dat ook bij sessies met de doelen beeldvorming of richting geven inbreng van inwoners mogelijk is.

De opzet van sessies wordt altijd weergegeven op een sessieformulier ([klik hier](#) voor een voorbeeld). In één oogopslag is daarop alles te zien wat bij een sessie van belang is.

Presidium

De fractievoorzitters vormen onder voorzitterschap van de burgemeester het presidium van de raad. Het is in feite het dagelijks bestuur van de raad en heeft volgens [het reglement van orde](#) de volgende taken:

- Het voorbereiden van de raadsvergaderingen en vaststellen van voorlopige agenda's voor raadsvergaderingen;
- Het vaststellen van de vergadercyclus van de raad;
- het toezien op de kwaliteit van de vergaderingen van de raad;
- het bevorderen van de kwaliteit van de onderlinge verhoudingen in de raad;
- Het doen van aanbevelingen aan de raad inzake de organisatie en het functioneren van de raad.

Het uitvoeren van de eerste twee taken maakt dat het presidium, als een soort agendacommissie, de werklust van de raad evenredig verdeelt én bepaalt waaraan de raad het meeste van zijn energie besteedt. Het presidium maakt iedere vergadering een schifting tussen hamer- en besprekstukken. Doordat het presidium deze taak scherp uitvoert (lees: veel hamerstukken benoemt), wordt veel tijd vrijgespeeld voor dossiers die voor de raad veel gewicht hebben.

Het presidium vergadert eens per 5-6 weken in de openbaarheid. Als zaken aanleiding geven om besloten te vergaderen, dan kan het presidium daartoe besluiten.

Vergaderschema en iBabs

Jaarlijks wordt (in mei/juni) door het presidium een vergaderschema vastgesteld voor het volgende jaar. Het schema bevat alle geplande raadsvergaderingen en -bijeenkomsten. Ook vergaderingen van het presidium zijn in het schema gepland. Bijeenkomsten van overige commissies en werkgroepen worden niet in het vergaderschema gepland. Deze vergaderingen zijn te vinden op iBabs.

Link

Het vergaderschema 2026 vind je [hier](#).

Overige commissies en werkgroepen

Voor een aantal specifieke taken heeft de raad een commissie of werkgroep ingesteld. Het gaat om de:

- Werkgeverscommissie
- Auditcommissie
- Vertrouwenscommissie
- Werkgroep Oirschot de toekomst in
- Werkgroep Omgevingswet

In de hoofdstukken 3-7 van dit document is aandacht voor deze overlegorganen. In het hoofdstuk van de werkgeverscommissie is tevens aandacht voor de positie van de griffie(r).

2. Ontwikkeltraject raad en griffie

In het najaar van 2024 en de eerste maanden van 2025 besteedden raad en griffie aandacht aan de eigen ontwikkeling. Dit ontwikkeltraject was het gevolg van het raadsbesluit van december 2023 om de griffie uit te breiden naar (maximaal) 3 fte. Met het ontwikkeltraject kon de raad beïnvloeden waaraan de extra beschikbare capaciteit op de griffie zou worden besteed.

Twee sessies, twee werkgroepen en vijf verbetervoorstellen

In twee sessies (september/oktober 2024) bepaalde de raad de gewenste eigen ontwikkelrichting. Deze werd als volgt geformuleerd: 'een lichte, stapsgewijze beweging van volgend/bijsturend naar sturend en van intern naar extern gericht'.

Op basis van deze wens is een aantal speerpunten benoemd, waarmee een tweetal werkgroepen uit de raad aan de slag is gegaan. Deze werkgroepen hebben in totaal vijf voorstellen geformuleerd, dat door de raad is overgenomen²:

1. [Beter onderscheid vergaderdoelen raad \(beeldvorming, richting geven en oordeelsvorming\)](#)
2. [Vaste werkvormen bij vergaderdoelen](#)
3. [Actualiteitsessie](#)
4. [Werkwijze technische vragen aangepast](#)
5. [Meer aandacht voor training en opleiding van raad:](#)
 - [Raadsinstrumenten](#)
 - [Rol burgerraadsleden](#)
 - [Financiën, planning & control](#)
 - [Voorzittersvaardigheden](#)

Vooruitlopend op het ontwikkeltraject is de raad al gestart met het sterker voeren van regie op de eigen (termijn)agenda door het presidium meer in de rol van agendacommissie te manoeuvreren.

De resultaten: wat is er wel gelukt en wat (nog) niet?

Zoals eerder aangegeven zijn niet alle ontwikkelpunten tot dezelfde mate van wasdom gekomen. Waar op sommige punten wat bijschaven volstaat, kan op andere punten een frisse start na de verkiezingen nodig zijn. Misschien hoort op punten een algehele heroverweging ook tot de mogelijkheden.

Succes: beter onderscheid vergaderdoelen

Het is een succes te noemen dat beter onderscheid wordt gemaakt tussen de vergaderdoelen beeldvorming en oordeelsvorming. Het presidium stuurt sterker op de verschillende vergaderdoelen en een oordeelsvormend debat wordt alleen georganiseerd als de raad er zelf actief op aandringt. Dit laatste illustreert ook meteen een kanttekening. Het presidium kan er nog in groeien onderwerpen te herkennen waarover een oordeelsvormend debat nodig is en bovendien initiatiefrijker worden bij het inplannen ervan.

Aandachtspunt

Zorg ervoor dat het presidium telkens actief en bewust bepaalt over welke voorstellen een oordeelsvormend debat nodig is. Let vooral op voorstellen die veelomvattend, complex en meervoudig zijn!

² NB: niet alle voorstellen in de bijlage waarnaar verwezen wordt, zijn door de raad overgenomen.
26.1000272\blz. 8

Misschien de meest in het oog springende stap die is gezet, is de introductie van het vergaderdoel 'richting geven'. Met dit vergaderdoel werd beoogd de raad al vroegtijdig in een besluitvormingstraject aan zet te krijgen om de koers, de richting te bepalen. Door vroegtijdig op uitgangspunten een debat te voeren, kan de raad zich later beter herkennen in de uitwerking, zo was de idee.

In de praktijk is dit bij een aantal onderwerpen goed uit de verf gekomen. Richtinggevende debatten over (bijvoorbeeld) Leefdael II, de herontwikkeling van het gemeentehuis (DF3), woonbeleid en meerdere rekenkameronderzoeken hebben de raad meer *naar de voorkant* gebracht.

Deze debatten zijn gevoerd op basis van debatnotities. Van het betrekkelijk nieuwe fenomeen 'debatnotitie' is en passant een sjabloon ontstaan dat zich voor hergebruik goed blijkt te lenen.

Tip!

Behoud het gebruik van richtinggevende debatten. Breidt het ook uit buiten het ruimtelijk domein en zet het ook in voor andere dingen dan 'projecten'.

Wisselend succes: vaste werkvormen bij vergaderdoelen

Bij de drie vergaderdoelen werden één (oordeelsvorming), drie (richting geven) respectievelijk vijf (beeldvorming) vaste werkvormen onderscheiden. De gedachte hierachter: vaste werkvormen leiden tot (nieuwe) vaste patronen die passen bij de gewenste ontwikkeling, door meer routine worden werkvormen ook productiever en effectiever.

Met name de werkvormen 'presentatie' (beeldvorming), 'bespreekpuntendebat' (richting geven) en '90-secondendebat' (oordeelsvorming) zijn vaak met succes ingezet. Overige werkvormen zijn niet of weinig gehanteerd. Dat verdient in de komende periode aandacht.

Tip!

Benut ook andere werkvormen dan het bespreekpuntendebat, 90-secondendebat en de presentatie.

Link

Van alle werkvormen is een beschrijving beschikbaar. [Klik hier](#) om deze te bekijken.

Nog ruimte voor verbetering: actualiteitsessie

Een actualiteitsessie draagt bij aan de volksvertegenwoordigende en controlerende rol van de raad door ruim baan te geven aan openstaande moties/toezeggingen, inlichten van en vragen aan het college. Het is ook mogelijk om een ingekomen stuk voor een korte vraag naar deze sessie door te geleiden.

De actualiteitsessie is na de introductie twee keer georganiseerd en werd in beide gevallen door meerdere (burger)raadsleden en het college gebruikt. De conclusie is nog wat pril om op basis daarvan te stellen dat de sessie dus in een behoefte voorziet (en dus een blijvertje is), maar het is er op zijn minst een aanwijzing voor.

Er is nog wel wat ruimte voor groei in de opzet en uitvoering van de sessie mogelijk. Zo is van de mogelijkheid om over een ingekomen stuk een vraag te stellen nog geen gebruik gemaakt, kan de regierol van de voorzitter van de sessie nog groeien (waarover wordt wel en waarover wordt niet gediscussieerd?) en is er ook nog wel wat te winnen in de wijze waarop het besprokene tijdens de sessie vervolgens opvolging krijgt.

Aandachtspunt

De actualiteitsessie verdient voortzetting, maar kan nog groeien in zowel opzet als uitvoering.

Het begin is gemaakt: training en opleiding raad

De voorzitters van raadsbijeenkomsten zijn in het afgelopen halfjaar twee keer bijeen geweest voor een training op de eigen rol. Tijdens de avonden zijn basale onderlinge afspraken gemaakt over de invulling van het voorzitterschap en is ook aandacht geweest voor reflectie op eigen optredens. Deze trainingsavonden zijn zeer nuttig gebleken, maar maken tegelijkertijd ook zichtbaar dat training/ontwikkeling van deze rol blijvende aandacht verdient. In de nieuwe raadsperiode, als wellicht ook nieuwe voorzitters aantreden, is het raadzaam de trainingen (gedeeltelijk) te herhalen. Om van elkaar te leren is het ook raadzaam om blijvend periodiek de reflecteren op de invulling van het voorzitterschap.

De onderwerpen Raadsinstrumenten, Rol burgerraadsleden en financiën, planning & control zullen onderdeel zijn van het startprogramma van de nieuwe raad, maar hebben ook daarna blijvende aandacht nodig.

Tip!

Het is goed om te investeren in training en opleiding bij de start van een nieuwe raadsperiode, maar het verdient ook daarna blijvende aandacht!

3. Werkgeverscommissie

Formele aspecten van de werkgeverscommissie

De griffie(r)

In de gemeentewet (artikel 107a) is slechts heel summier opgenomen wat de taak van de griffier is:

Artikel 107a	
1	De griffier staat de raad en de door de raad ingestelde commissies bij de uitoefening van hun taak terzijde.

In de artikelen die hierop volgen is opgenomen dat de raad met een instructie nadere regels stelt over de taken en bevoegdheden van de griffier en over de organisatie van de griffie. Niet onbelangrijk is ook dat de raad besluit tot het aangaan, wijzigen en beëindigen van arbeidsovereenkomsten met de op de griffie werkzame ambtenaren. Er bestaat dus een rechtstreekse (hiërarchische) verhouding tussen raad en griffie. De griffie is zogezegd de eigen ambtelijke organisatie van de gemeenteraad. Griffier is overigens een jong vak. Pas na de dualisering van het gemeentebestuur (in 2002) deed de griffier zijn intrede. Voordien werd de ondersteuning aan de gemeenteraad geleverd door (of vanwege) de gemeentesecretaris, die dat combineerde met adviseren en ondersteunen van het college.

Werkgeverscommissie

Men kan zich voorstellen dat het onhandig is om als voltallige raad als werkgever van de griffie op te treden. Je gaat immers niet in een raadsvergadering met alle raadsleden in overleg over (bijvoorbeeld) de arbeidsovereenkomst of het beoordelingsgesprek van de griffier. De raad heeft er daarom (net als bijna alle raden) voor gekozen een werkgeverscommissie bestaande uit drie raadsleden in te stellen.

De werkgeverscommissie werkt namens en in het belang van de raad. Het is voor de commissie zaak om voeling te houden met de ervaringen en behoeften van de raad.

Deze commissie heeft de raad ingesteld door de [Verordening werkgeverscommissie Oirschot 2023](#) vast te stellen. In de verordening zijn o.a. samenstelling en werkwijze geregeld.

In de verordening is onder andere opgenomen dat leden voor drie jaar benoemd worden en volgens een schema jaarlijks één van hen aftreedt. De werkgeverscommissie is niet gelukkig met deze bepaling. Het werk van de commissie is specifiek en is gebaat bij een vertrouwensband tussen commissie en griffier. Het is lastig om die band te onderhouden als de samenstelling van de commissie telkens wisselt. De afgelopen tweeënhalf jaar zijn er daarom geen leden afgetreden.

Tip!

Houd de samenstelling van de commissie gelijk tot aan de herindeling. De werkgeverscommissie en de griffier kunnen zo een vertrouwensband opbouwen. Het geeft leden van de commissie ook ruimte om te investeren in hun eigen kennis en kunde als werkgever.

Leden en adviseur werkgeverscommissie

Sinds de vaststelling van de Verordening (juli 2023) vormen Marienette Wemelsfelder (voorzitter), Els Claassen en Wil Verhoeven de werkgeverscommissie. De griffier ondersteunt de commissie als secretaris.

Indien nodig wordt expertise ingewonnen bij team P&O van de gemeente. Dat is meestal het geval wanneer rechtspositionele of arbeidsrechtelijke vraagstukken spelen.

De burgemeester is vaste adviseur van de werkgeverscommissie en kan desgewenst aanschuiven bij vergaderingen van de commissie.

Tip!

Betrek de burgemeester bij het werk van de commissie. Maak gebruik van de nauwe samenwerkingsrelatie die zij met de griffier onderhoudt.

Delegatie en mandaat

De raad heeft aan de commissie een aantal taken gedelegeerd. Dat betekent dat de commissie bevoegd is om erover te besluiten en niet langer de raad als geheel. Het betreft alle werkgeverstaken, behalve:

- Het aanwijzen van de griffier;
- Het vaststellen van de ambtsinstructie voor de griffier;
- Het regelen van de vervanging van de griffier (aanwijzen plaatsvervangers);
- Het stellen van regels over de organisatie van de griffie ('organisatieverordening').

De werkgeverscommissie heeft een aantal gedelegeerde taken gemandateerd aan de griffier. Het betreft: Het uitvoeren van de werkgeverstaken jegens de overige op de griffie werkzame ambtenaren, met uitzondering van het vaststellen van Arbeidsvoorwaardenregelingen, met dien verstande dat de griffier overlegt met de werkgeverscommissie alvorens:

- o een medewerker een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden;
- o een medewerker een extra periodieke salarisverhoging toe te kennen;
- o een medewerker een structurele of incidentele salaristoelage toe te kennen.

Het verleende mandaat betekent dat de dagelijkse leiding over de griffie in handen van de griffier is. Hij treedt op als werkgever van de raadsadviseur en de griffiemedewerker en voert met hen functionerings- en beoordelingsgesprekken. Dit laat onverlet dat de griffiemedewerkers het op prijs stellen als de werkgeverscommissie ook voor hen zichtbaar en benaderbaar is als werkgever.

Tip!

Zorg ervoor dat de commissie zichtbaar is in de rol van werkgever. Niet alleen voor de griffier, maar ook voor de raadsadviseur en de griffiemedewerker.

Functionerings- en beoordelingsgesprekken

De commissie voert jaarlijks met de griffier een functionerings- en beoordelingsgesprek. In voorbereiding op het gesprek voert haalt de commissie feedback op bij de fractievoorzitters in de raad, de voorzitter van de raad en de medewerkers van de griffie. Het functieprofiel van de griffier is de basis voor het gesprek. Het verdient aanbeveling dit met aandacht te blijven doen. Zo blijft duidelijk of de invulling die de griffier aan zijn rol geeft nog past bij de verwachtingen die de raad ervan heeft.

Tip!

Maak werk van goede functioneringsgesprekken met de griffier. Bereid ze goed voor en haal feedback op bij verschillende respondenten.

Beslotenheid vergaderingen

De werkgeverscommissie vergadert in beslotenheid, zo is vastgelegd in de verordening. De reden hiervoor is eenvoudig, de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de medewerkers van de griffie. In de commissie kunnen zeer persoonlijke onderwerpen aan de orde komen, waardoor deze beslotenheid een groot goed is.

De werkgeverscommissie heeft zich in de afgelopen jaren bereid getoond desgevraagd tekst en uitleg te geven bij de besluiten die ze neemt. Meerdere keren heeft (de voorzitter van) de werkgeverscommissie het presidium ingelicht over genomen of te nemen besluiten van de commissie. Waar nodig, bijvoorbeeld bij het wervingstraject van de nieuwe griffier (najaar 2023), is nauwere afstemming gezocht met het presidium.

Tip!

Verzorg regelmatig terugkoppeling aan het presidium over de werkzaamheden van de commissie. Doe dat bij voorkeur (ook) mondeling, zodat er ruimte ontstaat voor gesprek over de werkgeversrol.

Werkgeverscommissie en griffie in 2022-2026

De voorbije raadsperiode was voor de werkgeverscommissie een drukke tijd. Desalniettemin heeft de werkgeverscommissie ook kunnen bouwen aan de strategische griffie. Hieronder een korte opsomming van onderwerpen die de afgelopen periode gespeeld hebben bij de werkgeverscommissie en op de griffie.

Pensionering en tijdelijke vervanging griffier

Van voormalig griffier Han Struijs was bekend dat hij op 1 januari 2024 met pensioen zou gaan. Daarop vooruitlopend heeft de werkgeverscommissie begin 2022 een wervingstraject doorlopen. Met het oog op de aanstaande pensionering is ingestoken op het werven van een plaatsvervangend griffier met potentie om door te groeien naar griffier per 1 januari 2024. Tim Ravestein is aangetrokken als raadsadviseur/plv. griffier. Kort nadat hij is gestart, werd de commissie geconfronteerd met langdurige afwezigheid van de griffier. In het najaar van 2022 heeft de commissie besloten voor de functie van griffier tijdelijke inhuur te plegen. Maaïke Mesdag heeft deze functie op tijdelijke basis bekleed tussen oktober 2022 en 1 januari 2024. De arbeidsovereenkomst met dhr. Struijs is per 1 januari 2023 ontbonden, hij heeft eervol ontslag gekregen. Na de zomervakantie van 2023 is ook dhr. Ravestein voor langere periode uitgevallen. De commissie heeft dit ondervangen door in de periode september 2023 t/m maart 2024 tijdelijke inhuur te plegen op de functie van raadsadviseur. Peter-Paul Moors en Petra van der Poel hebben deze rol tijdelijk op zich genomen. Met ingang van 1 januari 2024 is dhr. Ravestein niet meer werkzaam bij de gemeente Oirschot.

Uitbreiding griffie

Op 19 december 2023 besloot de raad, op voorstel van de werkgeverscommissie, de formatie van de griffie uit te breiden naar (maximaal) 3 fte. Tot op dat moment bestond de griffie uit 1,56 fte (waarvan 0,56 fte als ondersteuning/plv. griffier).

De raad besloot te investeren om het mogelijk te maken 'beter in positie komen om zijn controlerende, kaderstellende en volksvertegenwoordigende rol goed te vervullen'. Met de oude formatie was de griffie te kwetsbaar, was alle inzet nodig voor organisatie en verwerking van het besluitvormingsproces en bleef geen tijd over voor strategisch advies, positionering en begeleiding van werkgroepen.

Werving nieuwe medewerkers

De uitbreiding van de griffie kan niet los worden gezien van de werving van de nieuwe griffier in het najaar van 2023. Na twee selectierondes, waarbij de commissie optredend als selectiecommissie ondersteund werd door de burgemeester en de gemeentesecretaris, heeft de commissie Mark van Oosterwijk als griffier aangetrokken. Hij is gestart op 1 januari 2024 (36 uur of 1,0 fte).

In het eerste halfjaar heeft de commissie met Mark invulling gezocht voor de twee andere functies op de griffie. Op 1 april 2024 is Lènemiek Schapendonk gestart als raadsadviseur en plv. griffier (32 uur of 0,89 fte). Op 1 september 2024 is Geertje Mink begonnen als griffiemedewerker (24 uur of 0,67 fte). In totaal bestaat de griffie nu uit 2,56 fte. De commissie constateert dat deze bezetting volstaat.

Bij de wervingstrajecten van de raadsadviseur en griffiemedewerker hebben de voorzitter van de commissie en de griffier samen opgetrokken. Gezamenlijk hebben zij de sollicitatiegesprekken gevoerd en gezamenlijk hebben zij een besluit genomen over de kandidaten.

Ontwikkeltraject raad en griffie

Met de nieuwe samenstelling en uitgebreide formatie van de griffie ontstond ruimte om meer te doen dan slechts het ondersteunen van het besluitvormingsproces. De raad heeft eind 2024 gesproken over de gewenste richting van die extra inzet op de griffie. De raad wenste voor zichzelf 'een lichte, stapsgewijze beweging van volgend/bijsturend naar sturend en van intern naar extern gericht'. Op basis van deze wens is een aantal speerpunten benoemd, waarmee een tweetal werkgroepen uit de raad aan de slag is gegaan.

Hieruit is een aantal verbetervoorstellen gekomen, dat door de raad omarmd is:

1. Beter onderscheid vergaderdoelen raad (beeldvorming, richting geven en oordeelsvorming)
2. Vaste werkvormen bij vergaderdoelen
3. Actualiteitsessie
4. Werkwijze technische vragen aangepast
5. Meer aandacht voor training en opleiding van raad:
 - Raadsinstrumenten
 - Rol burgerraadsleden
 - Financiën, planning & control
 - Voorzittersvaardigheden

Vooruitlopend op het ontwikkeltraject is de raad al gestart met het sterker voeren van regie op de eigen (termijn)agenda door het presidium meer in de rol van agendacommissie te manoeuvreren.

De commissie ziet dat de griffie een belangrijke rol speelt bij deze ontwikkelingen. Bedenken en begeleiden hiervan ligt grotendeels bij de griffie.

Tot onze tevredenheid zien we meer en meer dat de raad de griffie weet te vinden als strategisch adviseur.

Tip!

Gebruik de griffie als strategisch adviseur van de raad. Zet de griffie in om de raad goed te positioneren in belangrijke besluitvormingsprocessen en zet de kennis van de griffie ook in om de raad beter in de eigen rol te laten komen!

HR21

De gemeenten in de Kempen zijn in 2025 overgestapt naar functiewaarderingssysteem HR21. De werkgeverscommissie heeft deze overstap ook voor de griffie gemaakt. Eind 2025 is dit project afgerond door een besluit van de werkgeverscommissie.

Met het besluit is voor alle functies van de griffie een normfunctie vastgesteld. Door het vaststellen van een zogenaamde conversietabel is aan de normfuncties een salarisschaal gekoppeld.

De medewerkers van de griffie zijn eind 2025 per brief op de hoogte gebracht van hun normfunctie en bijbehorende salarisschaal. Van de mogelijkheid om bezwaar te maken, is door de werknemers van de griffie geen gebruik gemaakt.

Zwangerschaps- en geboorteverlof

Van juli 2025 t/m november 2025 is de raadsadviseur vanwege zwangerschapsverlof afwezig geweest. In de periode tot en met juli 2026 neemt zij bovendien aanvullend geboorteverlof op (8 uur per week).

In overleg met de griffier heeft de commissie ervoor gekozen deze afwezigheid op te vangen door tijdelijk (tot en met juli 2026) de inzet van de griffiemedewerker uit te breiden naar 32 uur per week.

Vooruitblik naar 2026 en 2027

Jaarplan 2025-2026

In de vergadering van juni 2025 heeft de werkgeverscommissie een griffiejaarplan voor het restant van 2025 en het volledige jaar 2026 besproken met de griffier (zie de bijlage). De volgende activiteiten zijn als speerpunten benoemd in het jaarplan³:

1. Ontwikkeltraject: van bijsturen naar sturen
2. Ontwikkeltraject: nieuwe werkvormen
3. Ontwikkeltraject: training/opleiding/ontwikkeling
4. Doorontwikkeling iBabs
5. Gemeenteraadsverkiezingen 2026
6. Reguliere samenvoeging Best-Oirschot

Voor alle punten geldt in meer of mindere mate dat deze ook in 2027 nog aandacht van de griffie vergen. Omdat ook de samenvoeging met Best de nodige tijd en capaciteit van de griffie zal vergen, raden wij aan niet teveel toe te voegen aan deze bestaande lijst met speerpunten voor de griffie.

Tip!

Het jaarplan 2025-2026 van de griffie (zie bijlage 1) biedt voor 2026 en waarschijnlijk ook 2027 voldoende houvast. Bedenk of het echt nodig is om daar nog iets aan toe te voegen.

Formatie griffie

De formatie van de griffie is sinds september 2024 op 2,56 fte. Dit is voldoende gebleken om te werken aan de (ontwikkel)ambities van de raad. Ook is dit voldoende gebleken om onderling te vervangen als dit door afwezigheid noodzakelijk is. Vanwege het besluit van 19 december 2023 (zie Uitbreiding griffie) bestaat er

³ In het jaarplan zijn alleen *plustaken* opgenomen. Dit zijn meer projectmatige werkzaamheden die komen bovenop de reguliere, terugkerende taken (zoals het organiseren en ondersteunen van het besluitvormingsproces en het adviseren van raads- en burgerraadsleden).

formeel nog ruimte voor 3 fte in de begroting. Het is te overwegen dit formeel ook terug te brengen, omdat daarmee wat ruimte in de begroting ontstaat.

De griffie blijft echter een klein team. Afwezigheid van teamleden zorgt er direct voor dat het niveau van dienstverlening door de griffie onder druk komt te staan. Dat maakt de griffie onverminderd kwetsbaar. Het is goed als de raad zich hiervan telkens bewust is.

Tip!

Overweeg de begrote formatie van de griffie (3 fte) in lijn te brengen met de werkelijke formatie (2,56 fte) om zo begrotingsruimte te creëren.

Samenvoeging met Best

Als het wetgevingsproces geen verrassingen brengt, staan de jaren 2026 en 2027 voor een aanzienlijk deel in het teken van de samenvoeging met Best. De raden van beide gemeenten staan aan de lat om samen vorm te geven aan:

1. Het vergadermodel en reglement van orde van de gemeenteraad Best-Oirschot
2. De 'eigen' verordeningen van de raad (bijvoorbeeld de verordeningen op de auditcommissie en de werkgeverscommissie, de referendumverordening, de verordening burgerinitiatief, de verordening rechtspositie (burger)raadsleden en de gedragscode);
3. De formatie en inrichting van de griffie, met inbegrip van de instructie voor de griffier.

Het behoeft geen toelichting dat met name punt 3 aandacht van de werkgeverscommissie(s) vraagt. Het is goed als de commissie daarbij oog heeft voor de ambities van de nieuwe raad, maar ook de positie van de werknemers van de huidige griffie niet uit het oog verliest.

Tip!

Zorg dat de nieuwe werkgeverscommissie betrokken is bij de inrichting van de nieuwe griffie van gemeente Best-Oirschot. Zet daarbij in op de ambities van de nieuwe gemeente, maar heb als goed werkgever ook oog voor de positie van medewerkers van de huidige griffie(s).

Plaatsing medewerkers

Het college zal te zijner tijd een plan vaststellen dat voorziet in regels m.b.t. de plaatsing van medewerkers in de nieuw te vormen gemeente. Daar het college geen zeggenschap heeft over de griffie, is het aan de werkgeverscommissie om deze afspraken ook voor de medewerkers van de griffie te doen gelden. Het is ook aan de commissie om erop toe te zien (of: er actief aan bij te dragen) dat er plaatsingsafspraken worden gemaakt die in het belang van de raad en de griffiemedewerkers zijn.

De arbeidsovereenkomst van de griffier, zo ook die van de secretaris, eindigt van rechtswege op de dag voor de datum van herindeling. Op de griffier is [Afdeling 8 van Titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk wetboek](#), waarin de rechten van werknemers bij overgang van 'onderneming' beschreven zijn niet van toepassing. De griffier kan zelf een verzoek doen (bij Gedeputeerde Staten) wel onder de reikwijdte van voornoemde Afdeling van het Burgerlijk Wetboek te vallen. Het is goed om hierover in gesprek te gaan met de griffier.

Tip!

Zorg dat voor de griffiemedewerkers dezelfde regels en procedures gelden voor plaatsing in de nieuwe organisatie als voor de overige medewerkers. Wees erop alert dat de nieuwe commissie betrokken is bij het vaststellen van die regels en procedures. Voer tijdig met de griffier een gesprek over zijn wensen met

Tips en relevante links over werkgeverschap van de raad

Algemene tips

1. In de vergadering van juni 2025 heeft de werkgeverscommissie een griffiejaarplan voor het restant van 2025 en het volledige jaar 2026 besproken. In de bijlage bij dit document is het opgenomen. Het verdient aanbeveling dit in de eerste bijeenkomst van de nieuwe werkgeverscommissie te bespreken én om het actief bij de raad onder de aandacht te brengen tijdens het startprogramma;
2. Er is door de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden en de Vereniging van Griffiers een profielschets voor leden van de werkgeverscommissie gemaakt. [Klik hier](#) om deze te bekijken. Denk na wie in de nieuwe raad aan dit profiel voldoet en rekruteer hen;
3. Beschouw het lidmaatschap van de werkgeverscommissie niet als *corvee*. De raad verdient goede strategische ondersteuning en daarbij past een commissie die dit ziet, waardeert, aanjaagt en bewaakt;
4. Het is goed om de werkzaamheden van de commissie ook te spiegelen aan dat van een commissie van een andere gemeente. Met het oog op de aankomende fusie ligt het voor de hand om contact met Best te zoeken, maar ook van andere gemeenten kan worden geleerd;
5. Last but not least: sta voor de griffie(r) als dat nodig is!

Interessante links over het werkgeverschap van de raad

1. [Tien treden van goed werkgeverschap \(Nederlandse Vereniging voor Raadsleden\)](#)
2. [Werkgeversfunctie van de raad: Onderzoek onder werkgeverscommissies \(2025\)](#)
3. [Animatie werkgeverscommissie](#)
4. [Veelgestelde vragen werkgeversfunctie](#)
5. [De griffier & de werkgeverscommissie: gesprekspunten voor goed samenspel \(Vereniging van Griffiers\)](#)
6. [Themapagina werkgeverscommissie \(Nederlandse Vereniging voor Raadsleden\)](#)
7. [Dossier werkgeverscommissie \(Vereniging van Griffiers\)](#)

4. Auditcommissie

Formele aspecten

Naast volksvertegenwoordiging en het stellen van kaders is controle de derde hoofdtaak van de gemeenteraad. De raad heeft hiervoor eigen instrumentarium (bijvoorbeeld: vragenrecht, interpellatie, enquêterecht), maar heeft ook hulptroepen tot zijn beschikking. Een van de hulptroepen is de (externe) accountant die jaarlijks in opdracht van de raad de jaarrekening van de gemeente controleert. Namens de raad onderhoudt de auditcommissie contact met de accountant.

Taken

Artikel 3 – Taken en bevoegdheden

1. De commissie is belast met advisering aan en overleg namens de raad over alle activiteiten die van belang zijn voor een goede beheersing op het gebied van financiële rechtmatigheid en doelmatigheid, en het kunnen vervullen van haar toezichthoudende en controlerende bevoegdheid.

Zo wordt de taak van de auditcommissie omschreven in de [Verordening op de auditcommissie gemeente Oirschot 2023](#). In die verordening zijn alle regels over de commissie opgenomen.

Meer concreet horen de volgende zaken bij de auditcommissie thuis:

- Advisering over:
 - het Programma van Eisen voor de aanbesteding van de accountantscontrole en de voorbereiding van het aanbestedingstraject voor het contract met de accountant;
 - de vaststelling van het controleprotocol voor de accountantscontrole, met daarin eventuele bijzondere onderzoeksonderwerpen namens de raad;
 - vaststelling van het normenkader voor de rechtmatigheidsverantwoording.
 - kwaliteitsverbetering van de planning- en controlcyclus;
 - verordeningen gebaseerd op artikelen 212, 213 en 213a van de Gemeentewet
- De bespreking van het rapport van bevindingen over de controle van de jaarrekening met de accountant en de advisering hierover aan de raad;
- Toezicht op de opvolging van door de raad aangenomen aanbevelingen voortvloeiend uit de accountantscontrole, rekenkameronderzoeken en beleidsevaluaties;
- Het zo nodig aan de accountant kenbaar maken van onderzoeksonderwerpen voor de tussentijdse controle inclusief de evaluatie van de werkzaamheden van de accountant en de eventuele advisering hierover aan de raad.

De commissie is bevoegd om van haar adviezen concrete raadsvoorstellen te maken.

Samenstelling

De commissie bestaat uit ten minste drie leden en iedere raadsfractie vaardigt maximaal één lid af. Met het oog op politiek draagvlak is het wenselijk als iedere fractie dat doet. Zowel raadsleden als burgerraadsleden kunnen lid zijn van de commissie. Voor het voorzitterschap van de commissie is een beroep gedaan op de voorzitterspool. In de periode 2018-2022 heeft Michel van Leeuwen (burgerraadslid Sociaal Progressief Oirschot) het voorzitterschap ingevuld. De wethouder met financiën in de portefeuille en de gemeentelijke controller zijn vaste adviseur van de commissie, evenals de griffier.

Auditcommissie in 2022-2026

Op 27 september 2022 heeft de gemeenteraad besloten om de werkgroep Planning & Control (P&C) en de commissie van de rekening samen te voegen tot één auditcommissie. Met deze samenvoeging werd beoogd het toezicht op de financiële processen en de P&C-cyclus te versterken.

Tijdens de eerste vergadering van de auditcommissie is afgesproken dat de commissie de gemeenteraad regelmatig zou voorzien van schriftelijke adviezen. In de praktijk is dit echter beperkt van de grond gekomen. Wel geeft de auditcommissie jaarlijks een verklaring bij de behandeling van de jaarrekening.

2023

In 2023 heeft de auditcommissie een training gevolgd, verzorgd door Henk Boshove. Tijdens deze training is met name aandacht besteed aan de rol en positie van de auditcommissie binnen de P&C-cyclus en de wijze waarop de commissie deze rol actief kan invullen.

Bij de evaluatie over 2023 hebben de leden van de auditcommissie aangegeven dat de commissie voornamelijk reactief opereert. Er werd uitgesproken dat er meer initiatief en activiteit vanuit de commissie zelf verwacht mag worden. Tegelijkertijd gaven de leden van de auditcommissie aan de ambtelijke organisatie niet extra te willen belasten en werd erkend dat veranderingen tijd kosten.

2024

Tijdens de evaluatie in 2025, over het jaar 2024, kwam naar voren dat de agenda van de auditcommissie grotendeels door de ambtelijke organisatie wordt opgesteld. Hoewel de leden worden aangemoedigd om zelf agendapunten aan te dragen, gebeurt dit in de praktijk vrijwel nooit.

Daarnaast is aangegeven dat bij het instellen van de nieuwe auditcommissie na de verkiezingen opnieuw naar de Verordening Auditcommissie gekeken moet worden. Daarbij verdienen met name de volgende punten aandacht:

- De openbaarheid van vergaderingen;
- Het quorum;
- De rol en taken van de auditcommissie.

De belangrijkste informatie ten aanzien van overdracht

De belangrijkste inhoudelijke documenten binnen het werk van de auditcommissie zijn [de managementletter](#) en [het accountantsverslag](#). Deze documenten geven inzicht in de financiële positie, interne beheersing en belangrijke aandachtspunten binnen de organisatie. Een structureel aandachtspunt dat uit deze documenten naar voren komt, is het onderhoud van voorzieningen.

Vooruitblik 2026–2027

Voor de nieuwe periode wordt geadviseerd om zo snel mogelijk na de verkiezingen extra tijd in te ruimen voor kennismaking en inhoudelijke afstemming binnen de auditcommissie. Daarnaast wordt voorgesteld om samen met de auditcommissie van de gemeente Best in gesprek te gaan over de toekomstige samenwerking. Doel hiervan is om te verkennen hoe beide gemeenten, zowel individueel als gezamenlijk, kunnen toewerken naar verdere harmonisatie van processen richting 2028. Met name het P&C-proces dient vanaf 2028 geharmoniseerd te zijn. Het is daarom wenselijk om hier al in 2027, of mogelijk nóg eerder, een eerste stap in te zetten, mede omdat in 2028 de jaarrekening over 2027 wordt vastgesteld.

5. Werkgroep Omgevingswet

Formele aspecten

De werkgroep Omgevingswet is een gevolg van het Rekenkameronderzoek [Omgevingswet in de Kempengemeenten](#) dat door de raad is besproken in zijn vergadering van 28 februari 2023.

Op 20 juni 2023 nam de raad het besluit de raadswerkgroep Omgevingswet in te stellen ([klik hier](#) voor het raadsvoorstel van destijds). De taak van de werkgroep luidde als volgt:

- De werkgroep informeert en adviseert de raad op het gebied van de invoering en uitvoering van de omgevingswet die zal ingaan per 1 januari 2024;
- De werkgroep adviseert de raad over de opvolging van de aanbevelingen uit het rapport van de Rekenkamercommissie 'Omgevingswet in de Kempengemeenten'.

Samenstelling

De werkgroep is samengesteld uit één lid per raadsfractie. Dit kan zowel een raads- als burgerraadslid zijn. Voor het voorzitterschap is een beroep gedaan op de aanwezige voorzitterspool. Harry Sauer is bereid gevonden om het voorzitterschap van de werkgroep op zich te nemen.

Gedurende de 2,5 jaar dat de werkgroep actief is geweest, is de samenstelling van de werkgroep lange tijd ongewijzigd gebleven. Dit is een goede zaak, want Omgevingswet is taaie, complexe materie. Het duurt even voordat je je als raadslid hebt ingelezen.

Desalniettemin is het niet noodzakelijk om voorkennis van de Omgevingswet te hebben als je zitting wil nemen in de werkgroep. De werkgroep heeft ook een rol in het behapbaar en begrijpelijk maken/houden van de materie voor de (rest van de) raad. Dat vereist een instapniveau voor de werkgroep dat niet te hoog ligt.

Tip!

Wijs leden van de werkgroep aan die zich committeren voor ten minste de periode tot 01-01-2028.

Vaste adviseurs

De wethouder die in het college de portefeuille ruimtelijke ordening in de portefeuille heeft, heeft een staande uitnodiging voor overleggen van de werkgroep Omgevingswet. Het is van toegevoegde waarde gebleken om ook met een vertegenwoordiger van het college te kunnen sparren over actualiteiten die zich voordoen rond de implementatie van de wet. De ambtelijk projectleider Omgevingswet en een beleidsmedewerker ruimtelijke ordening zijn als inhouds- en procesdeskundige altijd aanwezig bij de overleggen. Zij roemen vooral het apolitieke karakter van de werkgroep. Hierdoor ontstaan inhoudsrijke gesprekken, waarbij meningsverschillen niet zozeer een rol spelen.

Geen vaste set regels

De werkgroep heeft geen nauwgezette regels over de eigen werkzaamheden. Er is bijvoorbeeld geen eigen 'reglement van orde' en de raad heeft hierover ook weinig vastgelegd. Dat heeft als groot voordeel dat de werkgroep de eigen werkzaamheden kan inrichten en kan 'doen wat nodig is'. Dat is tegelijkertijd ook het nadeel. Het vergt voortdurend onderhoud om de werkgroep rond dezelfde taakopvatting geconcentreerd te houden.

Tip!

Voer als raad het gesprek over de rol en verwachtingen (ten aanzien) van de werkgroep.

Werkgroep in 2022-2026

De voorbije raadsperiode heeft de werkgroep onder andere aandacht besteed aan de onderwerpen die hieronder worden genoemd.

BOPA-proces

Een buitenplanse omgevingsplanactiviteit ([BOPA](#)) is een instrument dat nieuw is sinds de invoering van de Omgevingswet. Het kan worden ingezet om een activiteit (bijvoorbeeld: bouwen) mogelijk te maken die niet voldoet aan de regels van het omgevingsplan en die niet vergunningsvrij is. Voor het vergunnen van een BOPA is het college het bevoegd gezag.

De raad kan echter gevallen aanwijzen waarin het college verplicht is voorafgaand aan het verlenen van de vergunning een bindend advies te vragen aan de raad. Dat heeft de raad op 19 december 2023 gedaan door [dit raadsvoorstel](#) te aanvaarden.

Het vaststellen van de gevallen was niet het eindpunt van dit vraagstuk. Voor het uitbrengen heeft de werkgroep de raad een voorstel gedaan. Dit [initiatiefvoorstel](#) werd op november 2024 aanvaard door de raad, waarmee [het proces](#) werd vastgesteld. Het proces voorziet in een onderscheid tussen initiatieven met hoge impact (op de omgeving) en initiatieven met lage impact. Bij een hoge impact is de raad eerder aan zet, zelfs eerder dan het college, terwijl het college eerst positie bepaalt bij lage impact.

Juist omdat de BOPA als figuur nieuw is én het proces dat ook is, heeft de raad op voorspraak van de werkgroep afgesproken het proces na twee jaar te evalueren, mits de raad 5 definitieve adviezen heeft uitgebracht. Dit betekent dat eind 2026 evaluatie aan de orde is.

Tip!

Evalueer het proces voor uitbrengen van bindend advies bij vergunningverlening voor BOPA's uiterlijk 1 februari 2027. Heb daarbij oog voor het verschil tussen hoge en lage impact, de praktische uitvoerbaarheid van het proces, de rol van participatie (bij de raad!) en de mate waarin de ambitie van de raad ('naar voren schuiven in het proces') is verwezenlijkt met dit proces.

Omgevingsplan

Sinds de invoering van de Omgevingswet op 1 januari 2024 hebben alle gemeenten een [Omgevingsplan](#). Daarin zijn veel regels over de fysieke leefomgeving opgenomen.

Het Omgevingsplan bestaat uit een tijdelijk deel en een nieuw deel. Het [tijdelijk deel](#) bestaat uit regels die van rechtswege 'automatisch' zijn overgenomen in het Omgevingsplan. Te denken valt aan bestaande bepalingen uit bestemmingsplannen of beheersverordeningen. Het nieuwe deel bestaat uit regels die de gemeente erin opneemt door vaststelling na de invoering.

Tot 1 januari 2032 hebben gemeenten tijd om de regels van het tijdelijk deel om te zetten naar het nieuwe deel. Tot die datum hebben gemeenten ook de tijd om regels te verwerken die uit andere documenten komen (zoals de APV of bomenvoorschriften).

De werkgroep is in 2025 meermaals in gesprek geweest over deze grote operatie. Recent is gesproken over de kwartaalplanning voor de komende jaren, de synthese met Best en de pilot Oostelbeers. Gebleken is dat de werkgroep een nuttige rol heeft als 'vooruitgeschoven post' van de raad inzake deze materie.

Tip!

Laat je als werkgroep regelmatig informeren over de voortgang van de implementatie van het Omgevingsplan en de bijzonderheden die zich daarbij voordoen.

Vooruitblik 2026-2027

In de laatste vergadering van de werkgroep in de gewezen raadsperiode is de vraag gesteld wat de leden de nieuwe raad mee willen geven voor de periode tot aan de vermoedelijke herindelingsdatum.

Omgevingsplan: lange adem

De realisatie van het gemeentelijk omgevingsplan is een project van lange adem. Er is immers tot 2032 de tijd om het voor elkaar te boksen. Haastige spoed is dus niet nodig, maar er is ook geen ruimte om achterover te leunen. De werkgroep doet er verstandig aan snel inzicht te verkrijgen in de tijdlijn tot 1 januari 2028, met een doorkijk voor de periode daarna. Realisme is daarnaast een sleutelwoord voor de periode tot 1 januari 2028.

Samenwerking met Best

De fusie met Best is ook voor de werkgroep een belangrijk thema. De werkgroep moet zich goed laten informeren over de samenwerkingsstrategie inzake het omgevingsplan. De werkgroep kan het voortouw nemen in het verkennen van de gezamenlijke opgaven met Best.

Handige links

1. [Informatiepunt Leefomgeving – Pagina Omgevingswet](#)
2. [Vereniging Nederlandse Gemeenten – Gemeenteraad en de Omgevingswet](#)
3. [Raadgever Omgevingswet: rolverdeling gemeenteraad en college van B&W](#)
4. [Raadgever Omgevingswet: ruimte voor ontwikkeling, waarborgen voor kwaliteit](#)
5. [Raadgever De Raad stuurt met de omgevingsvisie](#)
6. [Raadgever Participatie binnen de Omgevingswet](#)
7. [Themapagina Omgevingswet \(Vereniging voor raadsleden\)](#)

Webinars

1. [Doelstellingen en uitgangspunten](#)
2. [Wettelijke instrumenten](#)
3. [Belangrijke begrippen](#)
4. [Overgangsrecht en bruidsschat](#)
5. [Overgangsfase Omgevingsplan](#)

6. Vertrouwenscommissie

Formele aspecten

De vertrouwenscommissie is namens de raad het orgaan dat een stap naar voren zet bij de (her)benoeming van een burgemeester. De commissie is tevens doorlopend belast met het voeren van klankbordgesprekken met de zittende burgemeester.

Samenstelling

De vertrouwenscommissie bestaat uit één lid per raadsfractie. Alleen raadsleden kunnen lid zijn van de commissie en de raad benoemt de leden. Het voorzitterschap wordt door één van de leden van de commissie vervuld. De griffier ondersteunt de commissie als secretaris en adviseur. De exacte werkwijze van de commissie is beschreven in de [Verordening vertrouwenscommissie benoeming, klankbordgesprekken en herbenoeming burgemeester 2023](#).

De afgelopen jaren waren de fractievoorzitters lid van de commissie. Pieter van Loon (Sociaal Progressief Oirschot) trad op als voorzitter. Hoewel hij het laatste half jaar geen fractievoorzitter meer was, heeft hij de periode afgemaakt als voorzitter van de commissie. Het lidmaatschap van de fractievoorzitters in de raad is geen voorschrift uit de verordening, maar een weloverwogen keuze. De aard van het werk van de commissie maakt het van belang dat leden een zeker politiek gewicht in de schaal leggen.

Tip!

Maak van continuïteit een argument bij de samenstelling van de vertrouwenscommissie!

Taken

Een vertrouwenscommissie is [wettelijk voorgeschreven](#) bij een (her)benoemingsprocedure van een burgemeester. Voor het voeren van klankbordgesprekken met een burgemeester bestaat zo'n wettelijk voorschrift niet. Desalniettemin adviseert het ministerie van Binnenlandse Zaken in de [Handreiking Burgemeesters](#) nadrukkelijk om hiervoor eenzelfde (of mogelijk: dezelfde) commissie aan het werk te zetten. De commissie voert in Oirschot jaarlijks een klankbordgesprek met de burgemeester over haar functioneren. Eens per twee jaar is dat in de opmaat naar een klankbordgesprek dat de burgemeester voert met de commissaris van de koning.

Geheimhouding

(Her)benoemingsprocedures van burgemeesters kennen een verplichting tot geheimhouding. Dit is geen lokale Oirschotse keuze, maar wettelijk voorgeschreven. Dat geldt weliswaar niet voor het gedeelte dat ziet op de klankbordgesprekken, maar hiervoor is in de verordening eveneens een verplichting tot geheimhouding opgenomen. Deze verplichting geldt, omdat in een klankbordgesprek vaak persoonlijke zaken onderwerp van gesprek zijn.

Commissie in 2022-2026

De voorbije raadsperiode heeft de commissie jaarlijks een gesprek gevoerd met de burgemeester over het functioneren. In 2023 heeft bovendien de herbenoemingsprocedure plaatsgevonden.

Voor beide procedures is de profielschets, zoals opgesteld bij de benoemingsprocedure in 2017, het vertrekpunt. Dat betekent: het functioneren van de burgemeester wordt beschouwd aan de hand van de competenties, eigenschappen en rollen die daarin worden genoemd.

Het gesprek tussen de commissie en de burgemeester is daarnaast een wederkerig gesprek. Dat betekent dat het eveneens een moment is waarop de raad in de spiegel kijkt en de eigen samenwerking, onderling en met de burgemeester, bespreekt.

Het is gebruikelijk dat de commissie zich voorafgaand aan het klankbordgesprek een beeld vormt van het functioneren van de burgemeester door in gesprek te gaan met verschillende respondenten die op verschillende plaatsen met de burgemeester samenwerken. Dat kan bijvoorbeeld een wethouder zijn, de gemeentesecretaris, maar ook een politiechef, de officier van justitie of een collega-burgemeester uit de regio.

In 2024 is de afspraak gemaakt dat de commissie zich breed en ruim laat informeren in aanloop naar het gesprek dat voorafgaat aan burgemeesters gesprek met de commissaris. In het andere jaar kan de commissie volstaan met een wat minder ruimte en brede voorbereiding.

Vooruitblik 2026-2027

Er is geen reden om aan de werkwijze van de commissie te tornen in 2026 en 2027, voor wat betreft de opzet van de klankbordgesprekken. Daarover heerst in de commissie en bij de burgemeester tevredenheid. In 2027 zal het toekomstperspectief van de burgemeester na de fusie met Best vanzelfsprekend punt van aandacht zijn. Het is goed om hiervoor ook in 2026 al aandacht te hebben in het klankbordgesprek.

Handige links en pagina's

1. [Handreiking burgemeesters: benoeming, herbenoeming, klankbordgesprekken en afscheid](#)
2. [Circulaire benoeming, functioneringsgesprekken en herbenoeming burgemeester](#)