



Gemeente Aalsmeer

COLLEGEVOORSTEL

Zaaknummer:

Openbaarheid: Ja

Raad: Nee

**Afgestemd met
portefeuillehouder**

via staf / mail datum: 3 maart 2026

Behandelend ambtenaar:

Welmoed Jongkind/ Inge Harmsen

06-34148704/ 06-34559876

[welmoed.jongkind@aalsmeer.nl/](mailto:welmoed.jongkind@aalsmeer.nl)

inge.harmsen@aalsmeer.nl

Directie/ Kernorganisatie

Portefeuillehouder: Burgemeester mr. G.E. Oude
Kotte

Onderwerp

Doorontwikkeling kernorganisatie Aalsmeer

Besluit

Het college van burgemeester en wethouders besluit:

1. kennis te nemen van de presentatie doorontwikkeling kernorganisatie Aalsmeer
2. de financiële gevolgen voor de doorontwikkeling van de kernorganisatie Aalsmeer te verwerken in de 1e bestuursrapportage 2026/ Kaderbrief 2027 conform het voorstel zoals opgenomen in de paragraaf Financiën van dit collegevoorstel.

Samenvatting

Op 1 oktober 2025 is de nieuwe directeur bedrijfsvoering gestart. Eén van de opdrachten die zij heeft gekregen is de herijking en bestending van de kernorganisatie Aalsmeer. Hoe dat te doen is vastgelegd in een achttal opdrachten. In de eerste vier maanden van haar dienstverband heeft zij een inventarisatie gedaan. De aanbevelingen en vervolprojecten die daaruit zijn voortgekomen zijn vastgelegd in de presentatie die op 3 maart tijdens de retraite is toegelicht.

De voorliggende opgave is geen luxe maar een randvoorwaarde om bestuurlijk solide te blijven functioneren. Er wordt gewerkt aan

- een passend en schaalbaar inrichtingsmodel;
- versterking van integrale advisering;
- meer regie op strategie en uitvoering;
- betere prioritering van de werkvoorraad; en
- gerichte investering in medewerkers en professionaliteit.

Hiermee wordt zowel de basis als de strategische kracht van de kernorganisatie versterkt.

Doel

Een toekomstbestendige kernorganisatie Aalsmeer

Prestatie

De prestatie bestaat uit twee delen:

1. Uit de inventarisatie volgen twee projecten, één gericht op de organisatiestructuur en één gericht op samenwerking en integrale advisering. Deze projecten bestaan vervolgens weer uit 15 subprojecten die (grotendeels) door de medewerkers van de kernorganisatie zelf uitgevoerd gaan worden.
2. Er ligt een voorstel voor een aangepast inrichtingsmodel waarmee de kernorganisatie kan blijven doen wat er nu gevraagd wordt. Structureel geworden taken worden structureel belegd, de kwetsbaarheid verminderd en wordt er ruimte gecreëerd voor ontwikkeling van medewerkers met juniorprofielen. Hierdoor blijft de kernorganisatie in staat om als strategische cockpit te functioneren en wordt de integrale advisering geoptimaliseerd.

Voorgeschiedenis en context

Op 1 januari 2022 is de kernorganisatie Aalsmeer gestart. Na een start-up fase is de organisatie in de volgende fase gekomen wat vraagt om investeren in structuur, processen en mensen. De op 1 oktober 2025 gestarte nieuwe directeur bedrijfsvoering heeft als opdracht gekregen om de kernorganisatie te herijken en bestendigen. Uit een uitgebreid onderzoek in de vorm van interviews met medewerkers en teams binnen de kernorganisatie is een aantal verbeterpunten naar voren gekomen:

- A. Samenwerking en overleg: overlegstructuren, afspraken verantwoordelijkheden, afstemming tussen teams.
- B. Informatievoorziening: beschikbare info, borging kennisdeling en integrale advisering.
- C. Rol- en taakduidelijkheid: functieprofielen, inzicht rollen
- D. Professionele ontwikkeling: scholing, kennisdeling, coaching, intervisie.
- E. Werkprocessen en regie: procesbeschrijvingen, jaarplan KOA en zowel bestuurlijke als ambtelijke prioritering.
- F. Faciliteiten en werkplek: aanwezigheid op kantoor, verlofregistratie, buddy systeem, kantoorhygiëne etc.

Deze behoeften zijn vertaald in een tweetal projecten en meerdere subprojecten die in de presentatie nader zijn toegelicht.

Project OOO richt zich op het fundament: structuur, afspraken, HR op orde, jaarplan, prioritering, overlegstructuur en budgetprocessen. Dit project creëert voorspelbaarheid, inzicht en rust – voorwaarden voor hoogwaardige en consistente advisering.

Project SAMEN richt zich op strategie, advisering, samenwerking en professionele ontwikkeling. Daarmee versterken we onze strategische rol richting bestuur en organisatie en creëren we ruimte voor groei en toekomstbestendige dienstverlening.

Overwegingen die hebben geleid tot het voorgestelde besluit

Door een intensieve bestuurlijke agenda is er een latente werkvoorraad ontstaan. Dit is een logisch gevolg van schaal en complexiteit. De werkvoorraad verschilt per domein. In sommige domeinen lukt het goed om bij te blijven; in andere domeinen – met name waar complexe fysieke opgaven spelen – is het lastiger om zowel het noodzakelijke als de bredere ambities waar te maken. Dit vraagt om prioritering en keuzes maken.

Met de gevraagde inzet kan de kernorganisatie blijven doen wat er nu gevraagd wordt. De latente werkvoorraad verdwijnt niet er geen keuze wordt gemaakt. Ook nieuwe werkzaamheden zonder prioritering kunnen niet worden opgevangen vanuit huidige bezetting.

Om als strategische cockpit te kunnen functioneren is er een stevigere balans nodig om te komen tot de gewenste integrale advisering. Dat betekent bestendiging van datgene wat de kernorganisatie al doet en ruimte om te kunnen ontwikkelen.

Keuzemogelijkheden/alternatieven

Het voorliggende voorstel voor het inrichtingsmodel is een minimale variant en geeft feitelijk invulling aan de werkelijke bezetting van de kernorganisatie waarbij tijdelijke inhuur structureel wordt gemaakt wat enerzijds goedkoper is en anderzijds continuïteit van het team.

Participatie

De gedane voorstellen hebben draagvlak bij de portefeuillehouder bedrijfsvoering, directie en medewerkers van de kernorganisatie.

Kanttekeningen en risico's

De volgende randvoorwaarden en risico's zijn onderkend:

Randvoorwaarden

- Beschikbaar budget
- Bestuurlijk commitment en betrokkenheid medewerkers
- Heldere communicatie en transparantie
- Ontwikkelruimte voor doorontwikkeling (tijd)
- Prioritering werkvoorraad

Risico's:

- Onvoldoende draagvlak bij medewerkers en bestuur
- Werkdruk
- Politieke realiteit en onvoldoende (her) prioritering
- Kwetsbaarheid door beperkte formatie
- Verzuim en verloop
- Arbeidsmarktkrapte
- Externe factoren zoals nieuwe regelgeving
- Bezuinigingen (ravijnjaar)

Financiën

De totale (netto) financiële claim is in onderstaande tabel opgenomen en is nader toegelicht in bijlage 2, Interne notitie 'Voorstel formatie en bijbehorend (bijstelling) budget' d.d. 3 februari 2026.

2026	2027	2028	2029 e.v.
€ 477.800	€ 547.600	€ 348.500	€ 244.800
	€ 135.100	€ 135.100	€ 135.100

Deze claim is onderdeel van de integrale afweging van de inzet van middelen in de 1^e bestuursrapportage 2026 en Kaderbrief 2027. Totdat duidelijk is of er andere dekkingsmogelijkheden beschikbaar zijn is het voorstel om deze claim als volgt te dekken:

- Uit een daartoe te vormen bestemmingsreserve uit het rekeningresultaat 2025 voor de incidentele kosten in 2026, 2027 en 2028, groot € 660.800
- Ten laste van het positieve begrotingssaldo 2026 € 205.500
- Ten laste van de stelpost nieuw beleid 2027 en verder € 379.900

In de bovenstaande tabel is ook rekening gehouden met de structurele dekking van de wijkregisseur (€ 135.100). Dit is feitelijk het structureel maken van een bestuurlijke prioriteit.

Vervolgstappen*Uitvoering en procesplanning*

Onderdeel van de presentatie is de procesplanning. De analysefase is afgerond. We zitten nu in de fase van ontwerp en besluitvorming. Dat betekent: richting bepalen, randvoorwaarden organiseren en voorbereiden op de implementatiefase.

Evaluatie

Er is voorzien in een evaluatie, zie de procesplanning

Duurzaamheidsaspecten

In het formatievoorstel is de adviseur duurzaamheid nu vast onderdeel van de formatie.

Bijlagen

1. Presentatie college 3 maart 2026: Wij snappen Aalsmeer en bouwen samen aan morgen! Doorontwikkeling KOA: Herijking en bestendinging
2. Interne notitie 'Voorstel formatie en bijbehorend (bijstelling) budget' d.d. 3 februari 2026

Behandeld in B&W-vergadering [d.d. 10 maart 2026, nr. 9](#)

Besluit B&W [Conform advies](#)