

GEMEENTE Oss

[Kies een afdeling]
Raadhuislaan 2, Oss
Telefoon 14 0412
Fax [0412] 64 26 05
E-mail gemeente@oss.nl
www.oss.nl

5.1.2e
5.1.2e
5.1.2e Eisendorp

5.1.2e
5.1.2e Oss

Wilt u bij uw reactie de datum van deze brief en ons kenmerk vermelden?

Datum	Ons kenmerk	Behandeld door	Uw kenmerk	Aantal bijlagen
7 oktober 2026	CS/PB	5.1.2e		

5.1.2e
Beantwoording vragen over wervings- en promotie-uitingen en reactie op ingebrekestelling

Geachte 5.1.2e

In uw schrijven van 30 januari 2026 stelde u vragen over betaalde promotie-uitingen op sociale media voor vacatures van de gemeente Oss. Uw vragen gaan onder meer over vacatures voor hoger ingeschaalde functies en managementfuncties binnen het gemeentelijk vastgoed. U heeft daarop geen reactie ontvangen waarna u ons in gebreke heeft gesteld.

Omdat uw vragen met elkaar samenhangen stuurden wij u op 1 juli 2026 een algemene reactie. Wij erkennen dat deze reactie geen specifieke inhoudelijke beantwoording bevatte van de door u gestelde vragen. Op 2 juli 2026 heeft u de gemeente wederom gewezen op het uitblijven van een inhoudelijke reactie en heeft u een dwangsom geëist.

Met deze brief beantwoorden wij uw vragen alsnog inhoudelijk. Ook reageren wij op uw ingebrekestelling.

1. Kosten van werving en arbeidsmarktcommunicatie

Wij onderzochten welke kosten de gemeente Oss in de afgelopen jaren maakte voor externe werving, arbeidsmarktcommunicatie en promotie-uitingen.

Het betreft de volgende bedragen:

Jaar	Kosten
2022	€ 5.1.2f
2023	€ 5.1.2f .664,18
2024	€ 5.1.2f 113,96
2025	€ 5.1.2f 630,06
2026, tot en met juli	€ 5.1.2f .262,38

Deze uitgaven zijn voor de werving van verschillende functies binnen de gemeentelijke organisatie. De genoemde bedragen zijn daarmee niet uitsluitend besteed aan de in uw brief genoemde managementfuncties of functies binnen het gemeentelijk vastgoed.

Vacatures worden standaard geplaatst op:

- WerkenbijOss.nl;
- Werken in Noordoost-Brabant, WINOB;
- Het Echte Werk;
- InternOss, de interne website van de gemeente;
- de LinkedIn-pagina van de gemeente Oss.

Afhankelijk van de aard van de functie, de beschikbare tijd, het budget en de te bereiken doelgroep kan aanvullend gebruik worden gemaakt van:

- gratis LinkedIn-groepen gericht op gemeenten, overheid en openbaar bestuur;
- relevante netwerken van medewerkers en vakinhoudelijke communities;
- gerichte online campagnes wanneer extra zichtbaarheid nodig is.

2. Proportionaliteit en doelmatigheid

Wij vinden het belangrijk dat publieke middelen zorgvuldig en doelmatig worden besteed. Bij de inzet van aanvullende wervingsmiddelen wordt daarom gekeken naar de noodzaak van de campagne, de doelgroep, de kosten, het verwachte bereik en het beoogde resultaat.

Gerichte wervingscampagnes worden vooral ingezet wanneer vacatures via de reguliere kanalen onvoldoende of niet tijdig kunnen worden ingevuld. De gemeente opereert daarbij in een krappe arbeidsmarkt en concurreert met andere overheden en private werkgevers om gekwalificeerde medewerkers.

Externe campagnes kunnen het bereik onder potentiële kandidaten vergroten. Dit geldt ook voor mensen die niet actief naar ander werk zoeken, maar mogelijk wel geïnteresseerd zijn in een passende functie bij de gemeente.

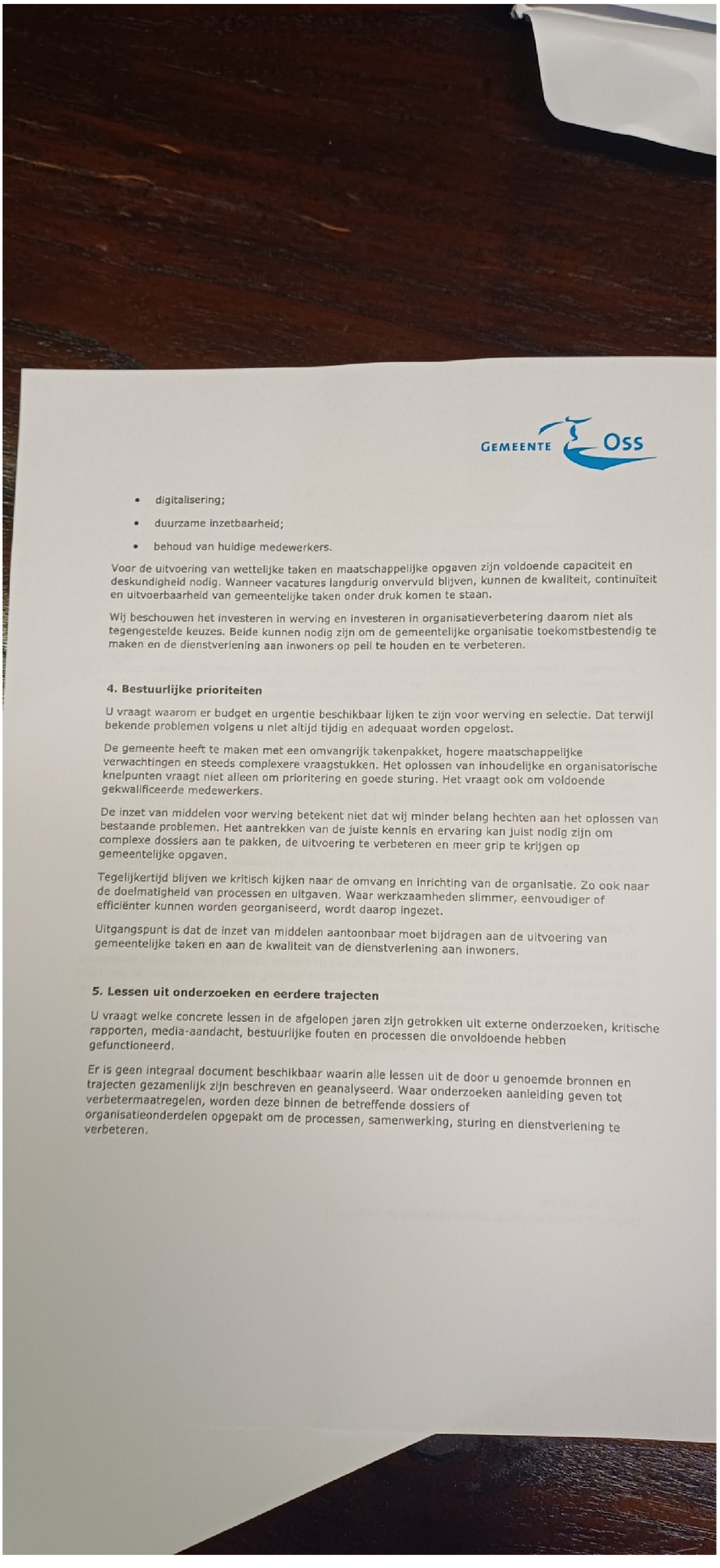
De gemeente hergebruikt bestaande communicatiemiddelen waar dat mogelijk is. Per campagne wordt afgewogen welke kanalen en platforms het meest passend zijn voor het bereiken van de beoogde kandidaten.

3. Relatie tussen werving en organisatieverbetering

Wij delen de opvatting dat structurele uitdagingen binnen een organisatie niet met wervingscampagnes alleen kunnen worden opgelost. Werving is geen doel op zich en is evenmin een vervanging voor het verbeteren van de organisatie.

Daarom zet de gemeente niet alleen in op het aantrekken van nieuwe medewerkers, maar ook op:

- leiderschapsontwikkeling;
- opleiding en ontwikkeling van medewerkers;
- strategische personeelsplanning;
- verbetering en vereenvoudiging van werkprocessen;



- digitalisering;
- duurzame inzetbaarheid;
- behoud van huidige medewerkers.

Voor de uitvoering van wettelijke taken en maatschappelijke opgaven zijn voldoende capaciteit en deskundigheid nodig. Wanneer vacatures langdurig onvervuld blijven, kunnen de kwaliteit, continuïteit en uitvoerbaarheid van gemeentelijke taken onder druk komen te staan.

Wij beschouwen het investeren in werving en investeren in organisatieverbetering daarom niet als tegengestelde keuzes. Beide kunnen nodig zijn om de gemeentelijke organisatie toekomstbestendig te maken en de dienstverlening aan inwoners op peil te houden en te verbeteren.

4. Bestuurlijke prioriteiten

U vraagt waarom er budget en urgentie beschikbaar lijken te zijn voor werving en selectie. Dat terwijl bekende problemen volgens u niet altijd tijdig en adequaat worden opgelost.

De gemeente heeft te maken met een omvangrijk takenpakket, hogere maatschappelijke verwachtingen en steeds complexere vraagstukken. Het oplossen van inhoudelijke en organisatorische knelpunten vraagt niet alleen om prioritering en goede sturing. Het vraagt ook om voldoende gekwalificeerde medewerkers.

De inzet van middelen voor werving betekent niet dat wij minder belang hechten aan het oplossen van bestaande problemen. Het aantrekken van de juiste kennis en ervaring kan juist nodig zijn om complexe dossiers aan te pakken, de uitvoering te verbeteren en meer grip te krijgen op gemeentelijke opgaven.

Tegelijkertijd blijven we kritisch kijken naar de omvang en inrichting van de organisatie. Zo ook naar de doelmatigheid van processen en uitgaven. Waar werkzaamheden slimmer, eenvoudiger of efficiënter kunnen worden georganiseerd, wordt daarop ingezet.

Uitgangspunt is dat de inzet van middelen aantoonbaar moet bijdragen aan de uitvoering van gemeentelijke taken en aan de kwaliteit van de dienstverlening aan inwoners.

5. Lessen uit onderzoeken en eerdere trajecten

U vraagt welke concrete lessen in de afgelopen jaren zijn getrokken uit externe onderzoeken, kritische rapporten, media-aandacht, bestuurlijke fouten en processen die onvoldoende hebben gefunctioneerd.

Er is geen integraal document beschikbaar waarin alle lessen uit de door u genoemde bronnen en trajecten gezamenlijk zijn beschreven en geanalyseerd. Waar onderzoeken aanleiding geven tot verbetermaatregelen, worden deze binnen de betreffende dossiers of organisatieonderdelen opgepakt om de processen, samenwerking, sturing en dienstverlening te verbeteren.

6. Vertrouwen van inwoners

Wij zijn van mening dat het vertrouwen van inwoners in de eerste plaats wordt verdiend en versterkt door:

- een betrouwbare uitvoering van gemeentelijke taken;
- transparante en zorgvuldige besluitvorming;
- het nakomen van gemaakte afspraken;
- zichtbare resultaten;
- een goede en toegankelijke dienstverlening.

Vertrouwen ontstaat uiteindelijk door wat de overheid in de praktijk doet en laat zien.

Wervings- en promotiecampagnes hebben een ander doel. Namelijk om voldoende gekwalificeerde medewerkers aan te trekken, zodat de gemeente haar wettelijke taken en maatschappelijke opgaven kan blijven uitvoeren. We zien wervingscampagnes niet als een instrument om het vertrouwen van inwoners te herstellen.

Voldoende deskundige medewerkers zijn wel een randvoorwaarde voor een betrouwbare uitvoering, goede dienstverlening en het behalen van zichtbare resultaten. In die zin kunnen gerichte wervingsinspanningen indirect bijdragen aan het functioneren van de gemeentelijke organisatie.

We begrijpen dat inwoners kritisch kijken naar de omvang van de overheid, de inzet van publieke middelen en de ontwikkeling van lokale lasten. Daarbij past ook de vraag of maatschappelijke en organisatorische opgaven steeds moeten worden beantwoord met extra capaciteit, management of communicatie.

Een kleinere organisatie leidt niet automatisch tot betere dienstverlening of lagere kosten. Wij vinden het daarom belangrijk om voortdurend kritisch te kijken naar de noodzaak van werkzaamheden, de doelmatigheid van de organisatie, de inrichting van processen en de inzet van mensen en middelen.

7. Reactie op de ingebrekestelling

In uw schrijven van 27 april 2026 heeft u de gemeente in gebreke gesteld wegens het uitblijven van een reactie op uw verzoek. U stelt op 2 juli 2026 dat de gemeente daardoor een wettelijke dwangsom verschuldigd is. Wij delen deze conclusie niet. De wettelijke regeling voor een dwangsom bij niet tijdig beslissen is niet van toepassing op het door u ingediende informatieverzoek. Om die reden wijzen wij uw ingebrekestelling af en wordt geen wettelijke dwangsom toegekend.

Met deze brief hebben wij de door u gestelde vragen alsnog inhoudelijk beantwoord. Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2e

5.1.2e
Directeur Bedrijfsvoering, Dienstverlening en Veiligheid

Legenda toegepaste uitzonderingsgrondslagen

In dit document zijn gegevens definitief geanonimiseerd op grond van:

Wet	Artikel	Omschrijving	Pagina's
Wet open overheid	Art. 5.1 lid 2 sub e	De eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer	1, 4
Wet open overheid	Art. 5.1 lid 2 sub f	De bescherming van andere dan in het eerste lid, onderdeel c, genoemde concurrentiegevoelige bedrijfs- en fabricagegegevens	1