

Rekkenkeamer
Dantumadiel



Gemeente Dantumadiel as wurkjouwer, in nul mjitting

Earste presintaasje rekkenkeamer Dantumadiel
28 oktober 2025



Aanloop

- Consultatie
- Eerste onderzoek: 0 meting
- Grote ambities
- Onderzoeksinstituut Thorbecke Academie: Instituut vitaal bestuur



Lyts mar Krigel

Gemeente Dantumadiel als
werkgever, een nulmeting na
de ontvlechting

THORBECKE
INSTITUUT VITAAL BESTUUR
Bart-Jan Heine & Ingeborg Veldkamp



Voorstellen

Onderzoeksteam

- Dr. Bart-Jan Heine (Docent-onderzoeker Bestuurskunde, Thorbecke Academie)
- Ingeborg Veldkamp, MSc (Docent-onderzoeker Bestuurskunde, Thorbecke Academie)
- Robbert Kruisdijk (student Bestuurskunde, Thorbecke Academie)
- Monique van Dijk (infographic/visuals, medewerker Thorbecke Academie)

Thorbecke Instituut Vitaal Bestuur

Hoe kunnen burgers beter betrokken worden bij de lokale politiek? Hoe kunnen bestuurders effectief en efficiënt samenwerken? Hoe kan het beleid van de overheid bijdragen aan de brede welvaart in de regio? En hoe kan het vertrouwen van burgers in de politiek hersteld worden?

Bij het Thorbecke Instituut Vitaal Bestuur werken we aan deze urgente vraagstukken die onze samenleving vormgeven. Onze praktijkgerichte onderzoeken bieden niet alleen inzichten, maar ook concrete oplossingen. Samen met het werkveld en het onderwijs streven we naar een versterking van kennis binnen de publieke sector. Kom bij ons voor onderzoekopdrachten en advies en draag bij aan een veerkrachtig bestuur en een bloeiende gemeenschap.

Onze missie

Onze missie bij het Thorbecke Instituut Vitaal Bestuur is duidelijk: wij streven ernaar dé toonaangevende publieke kennisinstelling te zijn in Noord-Nederland. Met hoogwaardig onderzoek en advies ondersteunen we publieke organisaties bij het oplossen van maatschappelijke vraagstukken, het bevorderen van goed bestuur en het creëren van publieke waarde.

Het Thorbecke Instituut Vitaal Bestuur richt zich op drie verschillende kennislijnen:

I: het bevorderen van de vitale democratische samenleving



II: het ondersteunen van vitale beleids- en uitvoeringsprocessen



III: het versterken van publieke organisaties en professionals



Opzet presentatie

- 1) Aanleiding en opdracht
- 2) Thematiek en onderzoeksopzet
- 3) Belangrijkste bevindingen
 - a. Professionele autonomie en ontwikkeling
 - b. Motivatie en betrokkenheid
 - c. Functioneren organisatie én impact ontvlechting
- 4) Reactie Rekenkamer



Aanleiding onderzoek

- Dantumadiel na **ontvlechting** met Noardeast-Fryslân in een unieke positie.
- Gemeente kiest voor **kleinschaligheid en nabijheid**, tegen de landelijke trend van schaalvergroting.
- **Rekenkamer** wilde weten:
 - Hoe functioneert Dantumadiel als werkgever?
 - Wat zijn ervaringen van medewerkers?
 - Wat is de impact van de ontvlechting op bestuurskracht en dienstverlening?

Onderzoeksvraag:

*Hoe wordt het werkgeverschap van de gemeente Dantumadiel vormgegeven en **ervaren** door de **medewerkers** - mede in het licht van de ontvlechting van Noardeast-Fryslân - en welke thema's, trends, uitdagingen zijn er te benoemen die bepalend zijn voor de verdere ontwikkeling van de organisatie als werkgever?*



Onderzoeksopzet



- **Enquête** onder 97 medewerkers (respons ~50%), nulmeting
- **2 focusgroepen:** leidinggevenden + medewerkers uitvoering.
- **Drie thema's:**
 - Autonomie & professionele ontwikkeling
 - Motivatie & betrokkenheid
 - Functioneren organisatie & impact ontvlechting

Rapport

1) Veel cijfers

2) Veel quotes



INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	3
2	Autonomie en professionele ontwikkeling	6
	2.1 Professionele autonomie	6
	2.2 Ruimte om te presteren	7
	2.2 Professionele ontwikkeling	8
3	Motivatie en betrokkenheid	10
	3.1 Tevredenheid	10
	3.2. Betrokkenheid & trots	11
	3.3. Motivatie & impact	12
	3.4. Professionele invloed	13
4.	Functioneren organisatie en impact ontvlechting	14
	4.1 Bestuurskracht en dienstverlening	14
	4.2 Impact ontvlechting bestuurskracht	15
	4.2 Impact ontvlechting publieke dienstverlening	16
	4.3 Impact ontvlechting afstand inwoner-gemeente	17
	4.4 Impact ontvlechting werkzaamheden ambtenaren	17
	4.5 Impact ontvlechting identiteit	18
	4.5 Impact ontvlechting interne relaties organisatie	18
5.	Slotbeschouwing	20
	Literatuur	22

Rapport

1) Veel cijfers

2) Veel quotes

Gemeente Dantumadiel Nulmeting na de ontvlechting.

Onderzoek naar de gemeente als werkgever en de ervaringen van werknemers voor en na de ontvlechting.

Klik op een icoontje om de bijbehorende informatie te lezen

De impact van de ontvlechting op de kwaliteit van de dienstverlening wordt overwegend positief gewaardeerd.



Beoordeling kennis en capaciteit



Mogelijkheid om te presteren



Motivatatie & Tevredenheid



Professionele ontwikkeling



Vrijheid & verantwoordelijkheid



Bestuurskracht



Impact ontvlechting interne contacten



Impact ontvlechting werkzaamheden



Relatie gemeente-inwoners



Motivatatie & impact



Rapport

1) Veel cijfers

2) Veel quotes

Gemeente Dantumadiel

Kerncijfers & Quotes



Vrijheid & verantwoordelijkheid



Mogelijkheid om te presteren



Professionele ontwikkeling



Motivatatie & Tevredenheid



Motivatatie & impact



Bestuurskracht



Beoordeling kennis en capaciteit



Relatie gemeente-inwoners



Impact ontvlechting interne contacten



Impact ontvlechting werkzaamheden



Algemeen beeld kwaliteit contacten



Publieke dienstverlening

“ Sociaal met ambitie ”



Bestuurskracht

	De gemeentelijke organisatie heeft een sterke bestuurskracht.	De gemeentelijke organisatie voert goed haar verantwoordelijkheden en taken uit.	Het beleid dat de gemeentelijke organisatie uitvoert is doorgaans effectief.
Geheel eens	3	3	2
Eens	33	34	32
Neutraal	55	47	47
Oneens	5	12	15
Geheel oneens	1	1	1
Totaal	97	97	97



Overkoeplende bevindingen

- 1) De gemeente Dantumadiel beschikt over een betrokken, gemotiveerde en bekwame organisatie.
- 2) **Kleinschaligheid** blijkt een krachtige basis voor professionele verantwoordelijkheid, korte lijntjes en een sterke betrokkenheid en identiteit.
- 3) De ontvlechting heeft de **bestuurskracht** niet per se versterkt, maar zeker ook niet verminderd!
- 4) De gemeente biedt een alternatief model binnen het Nederlandse gemeentelandschap: **"Small is beautiful – lyts mar krigel."**



1) Autonomie & professionele ontwikkeling

Autonomie & prof. ontwikkeling



- **Professionele autonomie**

- Medewerkers ervaren veel **vrijheid** in hun werk (96%)
- 88% zou Dantumadiel **aanbevelen** als werkgever.
- Belangrijke verklaringen:
 - De organisatiecultuur is gebaseerd op vertrouwen, korte lijnen en verantwoordelijkheid.
 - Leidinggevenden hebben een open houding: *"de deur van de teammanager staat altijd open."*
- Vrijheid en vertrouwen dragen direct bij aan tevredenheid en motivatie werknemers.

Autonomie & prof. ontwikkeling



- **Professionele ontwikkeling**

- 79% positief over opleidingen en trainingen; 56% over doorgroeikansen.
- Doorgroeimogelijkheden beperkt door kleinschaligheid ("weinig stoelendans").
- Ontwikkeling vooral via verbreding van taken en generalistisch werken.
- 80% ervaart voldoende uitdaging; 20% wil méér variatie en verantwoordelijkheid.

2) Motivatie & betrokkenheid

Motivatie en betrokkenheid



- **Tevredenheid en betrokkenheid**
 - Meer dan **90% tevreden** over werk en inhoud. En 86% voelt zich verbonden met de organisatie
 - Belangrijke bronnen:
 - Collegialiteit, afwisseling, waardering.
 - Cultuur van saamhorigheid en teamspirit.
 - Korte lijnen & open houding leidinggevenden: *"de deur van de teammanager staat altijd open."*
- Vrijheid en vertrouwen én kleinschaligheid dragen bij aan tevredenheid en motivatie werknemers.

Motivatie en betrokkenheid



- **Motivatie & impact**
 - 85% ervaart de **maatschappelijke betekenis** van hun werk.
 - 89% bereid zich **extra** in te zetten voor het algemeen belang.
 - 80% ziet directe maatschappelijke **impact** van hun werk, maar 20% minder duidelijk.
- **Intrinsieke motivatie** is hoog – medewerkers worden sterk gedreven door publieke betrokkenheid.



3) Functioneren organisatie & impact ontvlechting

Functioneren organisatie & impact ontvlechting

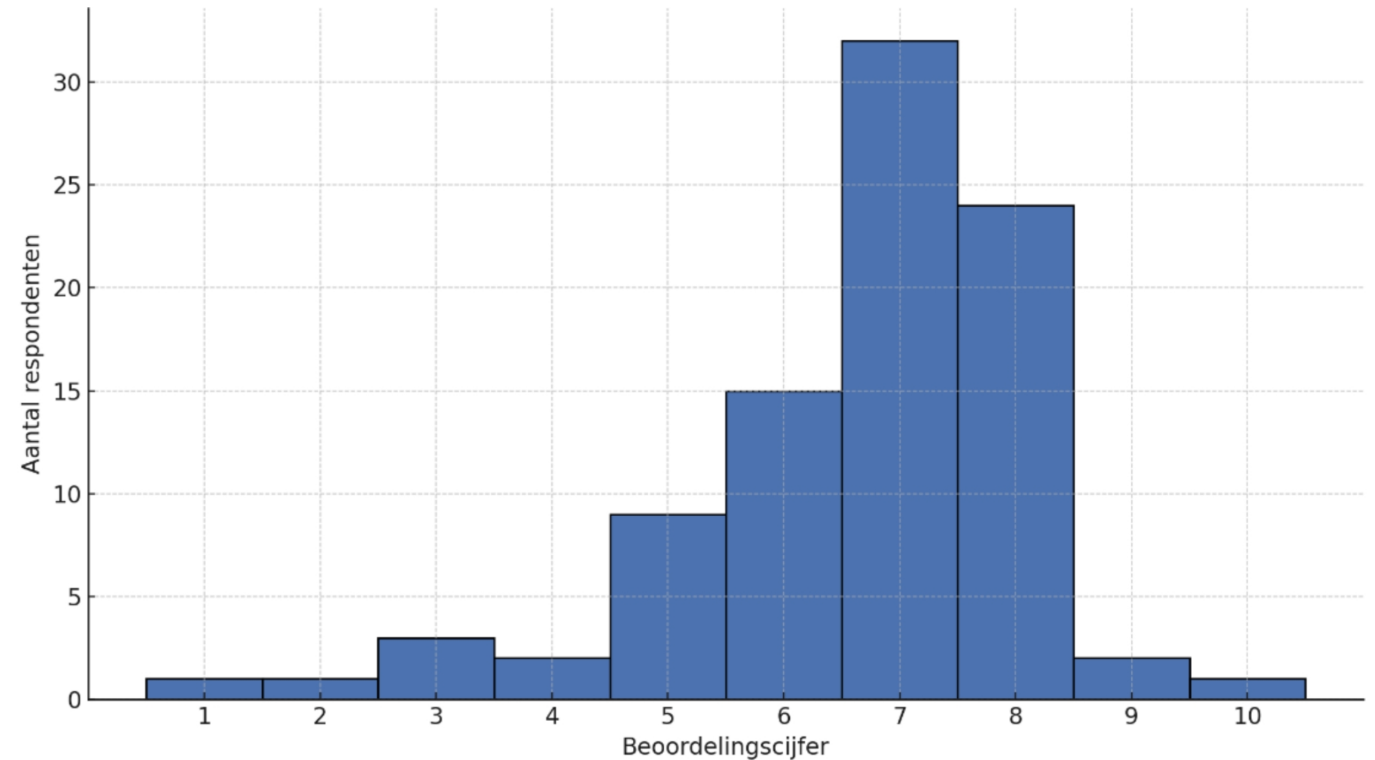


- **Bestuurskracht**

- **Gematigd positief:** gemiddelde score 6.7
- Ontvlechting heeft bestuurskracht niet verzwakt, maar eerder iets versterkt.
 - Slagvaardig, teamgevoel, korte lijntjes (ambtenaren – bestuurders), sterke identiteit
 - Generalistisch werken vergroot flexibiliteit
- Wel enkele nuanceringen!

Functioneren organisatie & impact ontvlechting

- **Bestuurskracht impact ontvlechting**
 - Gem. score 6.7
 - NB! Lage scores grote impact!
 - Veel hoge scores (7-8)
 - Kritische groep (+- 20%)



Figuur 1: Impact van ontvlechting op de bestuurskracht (n=90)

Functioneren organisatie & impact ontvlechting



- Impact **dienstverlening**, gemiddelde score 6.6
 - 54% ziet verbetering, 42% weinig verandering
- 69% beoordeelt **afstand inwoner-gemeente** als kleiner
- 75% ervaart positieve impact op de **eigen werkzaamheden**: werksfeer, samenwerking, vrijheid, organisatiecultuur
 - NB! Niet per se efficiënter/productiever
- **Interne relaties** duidelijk verbeterd!
 - 58% ervaart beter contact tussen bestuur en ambtenaren.
 - 77% verbetering tussen ambtenaren onderling.
 - Contact met gemeenteraad: grotendeels onveranderd.



Bedankt voor uw aandacht



En nu?

- Meting over een aantal jaar herhalen
- Volgend onderzoek – oplevering voor het zomerreces
- Na de verkiezingen nieuwe consultatieronde