

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

A. Vragen over de onderzoeksopzet en -opdracht

	Vraag	Antwoord	Partij
1	Blz. 1 1 ^e bullet: 'op alle terreinen is vooruitgang geboekt'. Graag meer duiding. Kunt u dat meer SMART maken? Meer kwantificeren? Op blz 10 bij alinea 8 lees ik hierover: 'veel bereikt en nog veel te doen'. Een optimist leest dit als goed nieuws! Een pessimist leest dit als een signaal dat er na 2 jaar nog (te) weinig bereikt is!	De conclusies op pagina 1 en 10 worden in het rapport verder toegelicht en voor zover mogelijk nader gekwantificeerd.	Sociaal Wijchen
2	Blz 1 4 ^e bullet: 'ernstig bemoeilijken'. Kunt u daarover 1 of 2 voorbeelden geven hoe dat gaat, wat dat zou kunnen zijn?	In het rapport treft u diverse voorbeelden aan.	Sociaal Wijchen
3	Er zijn vijf K's geformuleerd als criteria om de voortgang te meten. Bent u het met ons eens dat K1 'versterking bestuurlijke kracht' en K3 'verhogen van de kwaliteit van dienstverlening' in principe externe criteria zijn, dé criteria waarop de inwoners van Druten en Wijchen ons afrekenen? De andere K's zoals verbeteren kansen voor de medewerkers zijn eigenlijk minder boeiend voor onze inwoners. Als de drie 'interne' K's dé drie best scorende K's zijn, zal iedereen zich afvragen waar het gemeentebestuur in hemelsnaam mee bezig is en waarom dat zoveel geld moet kosten! Kunt u het goed scoren op de twee externe K's meenemen in uw presentatie?	K1 en K3 zijn inderdaad het meest merkbaar en relevant voor inwoners. Er is voor alle 5 K's sprake van vooruitgang, dat is in het filmpje ook nader toegelicht.	Sociaal Wijchen
4	De gemeenteraad van Wijchen heeft na de laatste evaluatie WDW het college verzocht een extern bureau in te schakelen bij een nieuwe evaluatie. Wij willen graag de tekst zien van de onderzoeksopdracht, omdat we van mening zijn dat hierbij aspecten zijn toegevoegd, die niets met de evaluatie te maken hebben. Is onze conclusie juist of is het initiatief om naast de evaluatie ook een mening te geven en aanbevelingen te doen voor evt. bestuurlijke fusie met Druten door de onderzoeker zelf toegevoegd? Wanneer dit het geval is zijn wij van mening dat er een nieuw rapport dient te verschijnen zonder in te gaan op een evt. bestuurlijke samenwerking. Graag uw mening.	Voor de tekst van de onderzoeksopdracht verwijzen we u graag naar de bijlage. Het bestuur van de WDW heeft de onderzoeker gevraagd om naar aanleiding van de onderzoeksresultaten vanuit de expertise en ervaringen van het onderzoeksbureau een uitspraak te doen over de meest logische 'stip aan de horizon'.	WL

Evaluatie WDW - Beantwoording raadvragen

5	Het rapport richt zich in grote mate op de toegevoegde waarde voor de ambtenaren en het college. De mogelijke voor- of nadelen voor inwoners ontbreken. Waarom?	Het onderzoek wijst uit dat voor alle 5 K's vooruitgang is geboekt. De stappen die daarmee zijn gezet, zijn bedoeld voor en komen ten goede aan de lokale samenleving.	WL
6	In eerdere evaluaties is duidelijk gebleken dat er nog veel schort aan de harmonisatie van beleid en werkprocessen en de uniformering van systemen zoals ICT. Is er nagegaan welke vorderingen er zijn t.o.v. eerdere evaluaties?	Alle tot op heden uitgevoerde tussenrapportages zijn in het onderzoek betrokken. Zie paragraaf 2, 3e bullet. Wat betreft de gemaakte vorderingen is geconstateerd dat ook op het gebied van harmonisatie en uniformering sprake is van continue verbetering. Tegelijk is er ook nog veel te doen, zeker op het gebied van harmonisatie van beleid en werkprocessen en de uniformering van systemen.	WL
7	Heeft u nagegaan wat het voordeel is geweest van het volledig vernieuwen van het MT? De financiële consequenties zijn nog jaren voelbaar.	Nee, dit is niet nagegaan. Overigens is er geen sprake van een volledige vernieuwing van het MT.	WL
8	De kwaliteit en volledigheid van de documenten ervaart u als goed tot uitstekend. Hebben ook stukken van de raad de revue gepasseerd?	Nee, het betreft hier met name documenten die iets zeggen over de ontwikkeling van de WDW. Zie bijlage 1 van de rapportage.	WL
9	Waarom zijn gemeenteraadsleden, de griffier en burgers niet geïnterviewd?	In dezelfde periode is de mening van inwoners via een andere enquête gepeild.	WL
10	Waarom heeft u zich in de rapportage niet enkel gericht op de verstrekte opdracht en een mogelijk bestuurlijke fusie buiten beschouwing te laten?	De opdrachtgever heeft aan de onderzoeker gevraagd om op basis van de onderzoeksresultaten een stip op de horizon te schetsen.	WL
11	Waarom zijn de ambtenaren en het college centraal gezet en niet de burgers	Het evaluatieonderzoek betrof het functioneren van de organisatie, deze stond centraal. Dat neemt niet weg dat alles wat ambtenaren en het college doen, gebeurt ten behoeve van de inwoners. Overigens vond vrijwel gelijktijdig een onderzoek plaats onder inwoners en ondernemers (peiling naar kwaliteit dienstverlening). De onderzoeksresultaten worden uiteraard naast elkaar gelegd.	WL
12	Waarom moeten we uit de pers vernemen dat er een fusie onderzoeksrapport bestaat en is deze niet bij dit onderwerp toegevoegd, terwijl, gelet op het advies in de evaluatie dit document relevant is geworden?	Waar doelt u op met fusie onderzoeksrapport? Het evaluatierapport is openbaar en voor iedereen beschikbaar.	WL
13	Kunt u een oorzaak aangeven van het feit dat lang niet vanuit elk team zich een deelnemer heeft aangemeld? Of heeft er zich bij u een bepaald gevoel ontwikkeld wat de	Nee, die analyse is niet gemaakt. Wel is het zo dat diverse teams het gesprek met de onderzoeker als team hebben voorbereid om vervolgens één teamlid naar dat gesprek af	K8W

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

	oorzaak zou kunnen zijn?	te vaardigen. Zie de 2 laatste alinea's in paragraaf 3.	
14	In hoeverre is het beeld representatief? Onderzoeker geeft al aan dat respondenten zichzelf konden aanmelden of vanuit team werden aangemeld. Dan is het toch per definitie geen evenwichtig beeld?	Voor een uit statistisch oogpunt verantwoord representatief beeld had een grotere steekproef moeten worden getrokken. Daar is niet voor gekozen. Dat heeft in elk onderzoek te maken met het vinden van een balans tussen tijd, doorlooptijd, kosten en de inzet in uren van bestuur, leidinggevenden en medewerkers in de organisatie.	D66
15	We nemen aan dat er tevredenheidsonderzoeken zijn gehouden zowel vóór als na de inrichting van de WDW, waarom zijn de resultaten daarvan niet verwerkt in de evaluatie?	Het evaluatieonderzoek richtte zich met name op de 5 K's. Medewerkerstevredenheid is zeker een belangrijke factor, maar was geen expliciet onderdeel van dit onderzoek.	D66
16	Er was en is sprake van cultuurverschillen tussen Druten en Wijchen, zowel ambtelijk als bestuurlijk. Daar is in de evaluatie geen aandacht voor, waarom niet? En in hoeverre spelen die cultuurverschillen nog altijd een rol?	Cultuurverschillen kwamen wel ter sprake tijdens de gesprekken met medewerkers. In de werkorganisatie werken we toe naar een gezamenlijke cultuur, waarbij er uiteraard ruimte blijft voor diversiteit. Het thema cultuur was echter geen expliciet onderwerp binnen het onderzoek.	D66
17	De onderzoeker heeft geen gebruik gemaakt van externe referenties, kaders of criteria bij zijn analyse. Waarom niet? Er zijn veel rapporten geschreven over ambtelijke fusies, hun successen en falen, wat daaruit geleerd kan worden en hoe dat gebruikt kan worden bij evaluaties van nieuwe fusieplannen of lopende fusies (zie pagina 3).	Een externe oriëntatie maakt geen deel uit van dit intern gerichte onderzoek. De ervaringen met verschillende constructies elders in Nederland passen prima in de komende discussies over de bestuurlijke en ambtelijke toekomst.	VVD
18	Waarom is er niet gekozen voor een enquête onder de medewerkers?	Dat had zeker gekund, maar is niet voor gekozen. Zie eerder genoemde balans tussen tijd, kosten enz.	VVD
19	Welke opdracht – in exacte bewoording – heeft de onderzoeker ontvangen om tot dit rapport te komen?	Voor de tekst van de onderzoeksopdracht verwijzen we u graag naar de bijlage.	VVD
20	Waarom zijn geen raadsleden betrokken bij het onderzoek. Dit lijken belangrijke stakeholders.	Dat had gekund, maar is niet voor gekozen. Zie eerder genoemde balans tussen tijd, kosten enz. Tegelijk geldt dat raadsleden in het proces nog alle gelegenheid krijgen om hun rollen als kadersteller, volksvertegenwoordiger en controleur met verve te vervullen.	VVD
21	Scope van opdracht: 1. Welke persoon/personen zijn uw opdrachtgever? 2. Was de scope van uw opdracht beperkt tot evalueren (terugkijken) of behelsde de scope van uw opdracht ook	1. WDW Bestuur is opdrachtgever. 2. Evalueren en op basis van de conclusies en aanbevelingen ook vooruitkijken naar de stip op de horizon 2a. WDW Bestuur heeft opdracht gegeven.	CDA

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

	<p>het vooruitkijken via een ""Stip op de horizon""?</p> <p>a. Zo ja, wie heeft u hier opdracht toe gegeven?</p> <p>3. Heeft u een plan van aanpak en/of een opdrachtschrijving opgesteld voorafgaand aan het opstellen van het evaluatierapport?</p> <p>4. Op welke wijze en met wie heeft u het plan van aanpak en/of opdrachtschrijving afgestemd?</p> <p>5. Wij zouden graag het plan van aanpak en/of opdrachtschrijving die ten grondslag ligt aan het opstellen van het evaluatierapport ontvangen. Is dat mogelijk?</p>	<p>3. Er is een PvA gemaakt.</p> <p>4. PvA is besproken met WDW Bestuur</p> <p>5. Voor de opdrachtschrijving verwijzen we u graag naar de bijlage.</p>	
22	<p>Heeft de onderzoeker in zijn afweging ook meegenomen dat het ambtelijk apparaat van Wijchen voorafgaand aan de organisatieverandering door de WDW ook de organisatieveranderingstrajecten Hero en Wijchen21 heeft gehad en het Rekenkamerrapport dat hierover is verschenen?</p>	<p>Jazeker, die ervaringen zijn door diverse geïnterviewden naar voren gebracht.</p>	CDA
23	<p>Heeft het onderzoeksbureau Tien Advies BV tijdens het onderzoek ook benchmark cijfers gebruikt van andere ambtelijke organisaties? Zo ja, wat zijn de conclusies en aanbevelingen hiervan?</p>	<p>Er heeft geen benchmark plaatsgevonden. Dit heeft te maken met het feit dat elke vorm van ambtelijke en/of bestuurlijke samenwerking zijn eigen krachtenveld en dynamiek kent. Daardoor zal te allen tijde sprake zijn van de bekende vergelijking van appels en peren.</p>	Dorpslijst Puiflijk- Druten Z
24	<p>Wat is de reden dat het college van B&W en gemeentesecretaris van Druten in tegenstelling tot die van Wijchen schriftelijk zijn geïnterviewd?</p>	<p>De geplande afspraak met het College van B&W van de gemeente Druten moest een halfuur voor het gesprek door de onderzoeker worden gecancelled in verband met een overlijden in de privésfeer.</p>	Dorpslijst Puiflijk- Druten Z
25	<p>In de onderzoeksopzet wordt aangegeven dat zowel binnen het proces om te komen tot de ambtelijke fusie als de inmiddels opgedane ervaringen binnen de WDW de beelden van de 20 medewerkers en een afvaardiging van de ondernemersraad die geïnterviewd zijn soms sterk uiteenlopen. Is geïnventariseerd waar en op welke terreinen met name de beelden uiteenlopen?</p>	<p>Dat betreft onder meer de haalbaarheid van het tempo waarin de organisatie zich kan doorontwikkelen (de lerende organisatie) en de balans tussen Zelforganisatie en directe aansturing door leidinggevenden.</p>	Dorpslijst Puiflijk- Druten Z
26	<p>Er is een interview gehouden met 20 medewerkers. Heeft dit plaatsgevonden op basis van een evenredige verdeling? Met andere woorden 50% voormalig ambtenaren uit Druten en 50% voormalig ambtenaren uit Wijchen?</p>	<p>Nee, daar is niet op geselecteerd. Medewerkers die hun ervaringen en adviezen aan de onderzoeker wilden overbrengen, waren per definitie van harte welkom, los van hun functie of achtergrond in de zin van Druten of Wijchen.</p>	Dorpslijst Puiflijk- Druten Z



Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

		De onderzoeker heeft zowel medewerkers uit voorheen Druten als Wijchen aan tafel gehad.	
27	Van welke drie omliggende gemeenten zijn de wethouders geïnterviewd? En wat waren hun beelden en ervaringen?	De gesprekken met wethouders van elders zijn vertrouwelijk.	Dorpslijst Puiflijk- Druten Z

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

B. Vragen n.a.v. de conclusies van het onderzoek

	Vraag	Antwoord	Partij
1	Hoe kan er geadviseerd worden om naast het traject van de doorontwikkeling van de ambtelijke organisatie ook het traject van een bestuurlijke fusie in gang te zetten, terwijl u concludeert dat in de constructie van een ambtelijke organisatie per definitie onvolkomenheden blijven bestaan die het samenspel tussen de politiek-bestuurlijke en de ambtelijke organisatie ernstig bemoeilijken?	Dat betreft alleen de combinatie van wél een ambtelijke fusie, maar geen bestuurlijke. De onvolkomenheden die in deze variant per definitie zullen optreden zijn weergegeven in de eerste 2 bullets op pagina 11 van de rapportage (suboptimaal).	WL
2	Waarom kunnen er geen harde conclusies getrokken worden? Na 2 jaar moet dat toch wel mogelijk zijn.	Zie 1 ^e bullet paragraaf 2: het is de combinatie van (a) een relatief korte periode en (b) de complexiteit van het veranderproces, dat tijd nodig heeft om tot volle wasdom te komen.	WL
3	Waarom komt u (ongevraagd) met een voorstel tot bestuurlijke fusie per 01.01.2023 als u zelf veronderstelt dat de vorming en doorontwikkeling van de WDW ruwweg pas in 2022 of 2023 op vrijwel alle aspecten professioneel vorm en inhoud krijgt of heeft gekregen?	Er is door het Bestuur van de WDW wel degelijk gevraagd om vanuit de expertise en ervaringen van het onderzoeksbureau een uitspraak te doen over de meest logische 'stip aan de horizon'.	WL
4	Ik constateer dat er lang niet in de hele organisatie rust heerst en dat luisteren, voorbeeldgedrag en het nog meer zichtbaar zijn in de organisatie van zowel bestuurders als leidinggevendenden niet hun sterkste zijde is. Heeft u hiervoor aanbevelingen?	Het zich realiseren van genoemde constatering én het vervolgens in de praktijk brengen, is in dit geval de best mogelijke aanbeveling. Bestuur, directie en MT hebben het geschetste beeld herkend en de daaraan gekoppelde aanbeveling van harte onderschreven.	WL
5	De huidige constructie bevat enkele elementen die per definitie tot een bepaalde mate van inefficiëntie leiden. Uw overtuiging is dat het verminderen van deze kosten pas echt gerealiseerd kunnen worden na een bestuurlijke fusie. Dit is nogal kort door de bocht. Waarom niet terug naar de situatie van voor 2018: Een zelfstandige gemeente Wijchen?	De situatie van voor 2018 is bij iedereen bekend: jaarrekeningen, accountantsrapporten en bestuursrapportages geven het gevraagde beeld voor een zelfstandig Wijchen. Voor het evaluatieonderzoek WDW geldt dat een inefficiënte constructie (het dienen van twee broodheren, zie pagina 11) per definitie meer middelen vraagt dan een potentieel meer uniforme en gestroomlijnde constructie.	WL
6	De periode waarop de evaluatie betrekking heeft is relatief kort. Er worden conclusies getrokken die grote impact hebben, kan dat dan wel na zo'n korte periode?	Een naar de mening van de onderzoeker terechte constatering. Zoals door hem verwoord in paragraaf 2, 1 ^e bullet: '...is wat betreft het trekken van harde conclusies enige voorzichtigheid geboden.'	K8W

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

7	Er wordt geschreven dat Bestuur en Directies WDW té veel in té korte tijd nastreeft, er is tijd nodig voor her-prioriteren, het aanbrengen van focus en opnieuw richten van de energie. Past daar het proces voor een bestuurlijke fusie wel in zoals wordt geconcludeerd?	Dat is een belangrijke politiek-bestuurlijke inschatting die moet worden gemaakt en die thuishoort in het eventueel te starten wettelijk spoor 'interbestuurlijke voorbereiding en besluitvorming'.	K8W
8	p.12. De conclusie dat WDW als eindmodel per definitie minder efficiënt en dus onwenselijk is. Dat is vooral een technocratische conclusie. Waarom zijn in het onderzoek de subjectieve belevingsaspecten en de ervaringen vanuit andere (gelukke en mislukte) fusieprojecten niet meegenomen? Die zijn wel degelijk relevant voor de politieke discussie die zal volgen. Wat zijn de lessen uit bijvoorbeeld Grave/Land van Cuijk of uit Eemsmond/Het Hogeland?	Zie eerder: een externe oriëntatie maakt geen deel uit van dit intern gerichte onderzoek. De ervaringen met verschillende constructies elders in Nederland passen prima in de komende discussie over de bestuurlijke en ambtelijke toekomst.	D66
9	Aanvankelijk stelt de onderzoeker dat het in de regel 4-5 jaar duurt voordat een nieuwe organisatie tot volledige wasdom komt. Gezien de jonge leeftijd van de WDW is het aannemelijk dat het merendeel van de verbetering en optimalisatie de komende jaren nog moet plaatsvinden. De 'data' – die overigens ondoorzichtig en methodologisch onverantwoord blijft – geeft dus geen aanleiding om überhaupt een weloverwogen advies te geven over vervolgstappen. Op basis waarvan concludeert de onderzoeker dan zo stellig dat het wenselijk is om ook een traject voor gemeentelijke fusie op te tuigen? (verwijzing naar pagina 2 & 12)	Zie eerder: het construct ambtelijke fusie/geen bestuurlijke fusie is per definitie suboptimaal. Gevraagd naar de meest logische input voor de bekende 'stip aan de horizon' kun je als onderzoeker geen construct adviseren waarin de onvolkomenheden onoplosbaar zijn. Dat gemeenteraden op grond van andere overwegingen tot de conclusie komen dat dit construct dan wel het ontvlechten van de WDW-organisatie de voorkeur heeft, is uiteraard aan hen en niet aan de onderzoeker.	VVD
10	Zie de achterliggende vraag bij opmerkingen: Dit lijkt haaks op elkaar te staan. Waarom is het advies niet gewoon simpel: werk aan de winkel, neem die 4 à 5 jaar (om te werken aan werkdruk, ziekteverzuim, vacatures etc.) zorg dat de processen en systemen op orde zijn en denk dan na over een volgende stap of een "stip op de horizon"?	De keuze om de twee processen, te weten (1) doorontwikkeling WDW en (2) verkenning bestuurlijke toekomst parallel dan wel volgtijdelijk te doorlopen, dient in samenspraak tussen bestuur en directie van de WDW, de beide colleges van B&W en de beide gemeenteraden te worden gemaakt.	CDA
11	Er zit een vrijwel compleet nieuw managementteam dat twee jaar geleden met de opdracht is begonnen om van de ambtelijke fusie een succes te maken. Waarom kunnen zij volgens u deze opdracht niet beter eerst afmaken en is	Zie het antwoord op de vorige vraag.	CDA

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

	voor het behalen van de vooraf geformuleerde doelstellingen ook een bestuurlijke fusie per 1 januari 2023 noodzakelijk?		
12	Pagina 1. Conclusies en aanbevelingen. Lid 2. Welke randvoorwaarden worden hier specifiek bedoeld?	Zie paragraaf 0, 3 ^e bullet. Een andere randvoorwaarde betreft bijvoorbeeld het aantal nog openstaande vacatures.	Kernachtig Druten
13	Pagina 1. Lid 3. Meer zichtbaarheid voor bestuurders en leidinggevendenden. Waarop wordt gedoeld? Is er verschil in ervaring met zichtbaarheid van bestuurders en leidinggevendenden?	Zichtbaarheid van bestuurders en leidinggevendenden schieten er in periodes van grote dynamiek dikwijls onbedoeld bij in. Om verbinding met de werkvloer te behouden en verder te versterken, is er door diverse geïnterviewden aandacht voor gevraagd. Aangezien bestuurs- en managementstijlen gelukkig per persoon verschillen, past deze schoen de ene bestuurder of manager beter dan de andere ...	Kernachtig Druten
14	Pagina 1. Lid 4. Per definitie onvolkomenheden. Aan wat voor soort onvolkomenheden moeten we denken?	Zie de 1 ^e 2 bullets op de laatste pagina van de rapportage.	Kernachtig Druten
15	Wat wordt bedoeld met 'ingegeven door het extreme gesternte' waaronder dit onderzoek is uitgevoerd?	Met het 'extreme gesternte' wordt gedoeld op de in acht te nemen Corona-regels, waardoor bijvoorbeeld de aanvankelijk op 16 april voorziene gezamenlijke bijeenkomst van de beide gemeenteraden geen doorgang kon vinden.	Dorpslijst Puiflijk- Druten Z
16	Op welke onderdelen is noodgedwongen afgeweken van de eerder vastgestelde onderzoeksopdracht? En wat voor impact had dit op het onderzoek?	Idem.	Dorpslijst Puiflijk- Druten Z

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

C. Vragen over de beleving van de medewerkers

	Vraag	Antwoord	Partij
1	Kunt u aangeven welke negatieve ervaringen er speelden bij de medewerkers en hoe hoog was het percentage met deze ervaringen?	Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het nog moeten wennen aan het concept van het werken in teams, de ten opzichte van voorheen vergrote afstand naar de leidinggevende, het ervaren van een hoge werkdruk doordat vacatures nog niet zijn ingevuld, het nog niet kunnen beschikken over bepaalde ICT-systemen, het voorlopig nog moeten dienen van twee gemeentebesturen, het 'missen van aandacht voor de mens' in de huidige organisatie enz. Deze ervaringen zijn door de onderzoeker niet uitgedrukt in percentages.	WL
2	Heeft u de indruk dat het hoog percentage ziekteverzuim oorzaak is van de negatieve ervaringen?	Het is te kort door de bocht om hier een causaal verband te veronderstellen. Tegelijkertijd weten we dat in elke organisatie een deel van het verzuim werkgerelateerd is. Het spectrum 'werkgerelateerd' bevat echter een breed en divers palet aan oorzaken. Ik zou niet één op één willen relateren aan de werkwijze en doorontwikkeling van de WDW.	WL
3	Hoe ervaren medewerkers de opdracht wisselend in Wijchen en in Druten te moeten werken?	Een deel van de medewerkers ervaart dat als prettig en dynamisch, een ander deel als complex en niet even makkelijk in te passen in privé-afspraken. Er zijn medewerkers die juist vanwege de huidige dynamiek graag bij de WDW willen werken, terwijl anderen reikhalzend uitkijken naar het werken in een ook bestuurlijk gefuseerde organisatie.	CDA
4	In het rapport valt te lezen dat geïnterviewde medewerkers "uiteenlopende beelden" hebben en er "medewerkers met negatieve ervaringen" zijn. Waar wringt nou echt de schoen bij deze medewerkers?	Zie het antwoord op vraag 1 in deze tabel.	CDA
5	Kan het in uw beleving zo zijn dat sommige professionals die graag bij de Werkorganisatie Druten Wijchen (willen komen) werken juist in het feit dat er twee raden en twee colleges zijn, met elk hun eigen dynamiek, hierdoor de voor hen benodigde extra uitdaging in hun dagelijkse werk	Zie het antwoord op vraag 3 in deze tabel.	CDA



Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

	vinden? Kortom, maakt dit de WDW een aantrekkelijkere werkgever?		
6	Is tijdens het onderzoek aan de 20 medewerkers en aan de afvaardiging van de ondernemingsraad gevraagd naar de redenen van het hoge ziekteverzuim en verloop onder de medewerkers?	Naar beide aspecten is zeer zeker gevraagd, maar er is in het kader van het onderhavige evaluatieonderzoek geen diepere analyse uitgevoerd. Dit betreft bovendien informatie die vertrouwelijk is en toebehoort aan directie, MT en P&O.	Dorpslijst Puiflijk- Druten Z

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

D. Vragen over de 5 K's

	Vraag	Antwoord	Partij
1	Op welke terreinen heeft u verhoging van de kwaliteit van dienstverlening geconstateerd? Zeker waar het de dienstverlening aan de burgers betreft.	In de rapportage betreft het met name de door de beide Colleges van B&W ervaren interne dienstverlening (pagina 7). Voor de externe dienstverlening aan burgers wordt verwezen naar de inmiddels beschikbare Burgerpeilingen.	WL
2	Hoe denken de andere gesprekspartners over de versterking van de bestuurlijke kracht?	Bij de gesprekspartners die direct betrokken zijn bij en zicht hebben op het in- en externe bestuurlijke krachtenveld is het beeld dat de bestuurlijke kracht is toegenomen breed gedragen.	WL
3	Waarom is er niet gevaluteerd tegen de SMART-doelstellingen van de 5K's?	Operationalisatie van de 5 K's in harde en meetbare termen is slechts voor een beperkt aantal van de K's mogelijk. Meet je dan ook daadwerkelijk wat je wilt meten of worden er causale verbanden gelegd die feitelijk niet bestaan? In dat laatste geval ligt het gevaar van schijnobjectiviteit op de loer. Om die reden is bij de onderzoeksopzet gekozen voor een meer beschrijvende weergave van de al dan niet ervaren progressie.	WL
4	Wat zijn de concrete resultaten in cijfers tegen de gestelde SMART-doelstellingen?	Zie het antwoord op de vorige vraag.	WL
5	De ambtelijke fusie had als doel beheersen van kosten. Nu stelt u dat het onmogelijk blijkt kostenbesparing te realiseren door het dienen van twee broodheren. Waarom is kostenbesparing dan wel als doel opgenomen, het dienen van twee broodheren was toch al bekend bij de opstart van de werkorganisatie?	Kostenbesparing is nooit een doel geweest van de ambtelijke fusie. Wel het beheersbaar houden van de kosten.	K8W
6	Beide Colleges van B&W en het MT van de WDW ervaren dat in de bovenlokale/regionale besluitvormingsprocessen sprake is van een, ten opzichte van het verleden, sterkere positie. Helemaal in situaties waarin één bestuurder de beide gemeenten vertegenwoordigt. Wordt dit ervaren door het hogere inwoneraantal dat vertegenwoordigd wordt? Of wordt dit ervaren doordat er twee in plaats van één gemeentebestuur vertegenwoordigd wordt?	Alle genoemde aspecten spelen een rol. Het ervaren van een sterkere positie in bovenlokale/regionale besluitvormingsprocessen is zeer zeker ook gebaseerd op de ervaring van de bestuurders dat 'body' in dat krachtenveld een rol speelt.	K8W

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

	In het geval van de enkele bestuurder: Komt dit vooral doordat deze bestuurder op dat moment 60.000 inwoners vertegenwoordigt in plaats van respectievelijk 20.000 of 40.000, of komt dit vooral doordat deze bestuurder op dat moment twee gemeentebesturen vertegenwoordigt? Hoe hebben de bestuurders dit ervaren?		
7	p.5. Wordt niet de (gewenste?) conclusie als probleem geformuleerd? Dat "de randvoorwaarden die bijdragen aan het versterken van de positie van Druten en Wijchen in de regio/samenwerking, nog niet volledig zijn ingevuld; denk hierbij met name aan de harmonisatie van beleid en het (verder) versterken van de strategische denkkraft"? In die (cirkel-)redenering is vanzelfsprekend fusie gewenst.	Van het eventueel toewerken naar een gewenste conclusie dan wel het opzetten van een (cirkel-)redenering om bij een 'gewenste' uitkomst te komen, is geen enkele sprake.	D66
8	p.6: 'waar binnen de WDW nieuwe functies zijn gecreëerd, dat wil zeggen functies die in de oude situatie in beide gemeenten ontbraken, voorkomen moet worden dat nieuwe kwetsbaarheden ontstaan'. Cryptisch geformuleerd, wat betekent dat?	Dat betekent dat met name veelal specialistische functies die in de oude situatie niet in het functiehuis konden worden opgenomen, dat in de ambtelijke fusie-organisatie wél kunnen. Dat betreft, gezien het specialistische karakter van deze functies, vanzelfsprekend veelal 0,5 of 1,0 fte. Dat betekent dat je alert moet blijven waar je in de organisatie nieuwe 'eenpitters' creëert, terwijl je binnen de WDW er net in geslaagd bent om een aantal van de voormalige kwetsbaarheden op te lossen.	D66
9	p.7: Op basis waarvan concludeert u dat "de kwaliteit van de ambtelijke adviezen is toegenomen"?	Dat is gebaseerd op de ervaringen van de beide Colleges van B&W.	D66
10	Zet de (vanuit Wijchen geredeneerd) schaalvergroting met 50% wel voldoende zoden aan de dijk als blijkt dat ook door gesprekspartners wordt getwijfeld aan vergroten strategische denkkraft?	De schaalvergroting zet wel degelijk zoden aan de dijk. Dat zien we alleen al aan de toegenomen bestuurskracht in de regio. Als het gaat om strategische denkkraft: bij de inrichting van de nieuwe organisatie is hier stevig in geïnvesteerd. De strategiefunctie heeft inmiddels in verschillende domeinen een plek gekregen. Deze functie heeft echter ook tijd nodig om tot volledig wasdom te komen.	D66
11	p.8. In de analyse betwijfelt de onderzoeker de kostenbeheersing tot op heden, maar in de conclusie geldt deze wel als argument voor succes WDW. Uit de cijfers van bijlage 2 (p.1), blijkt dat de kosten oplopen en zowel in 2018 (0,5 miljoen) als 2019 (0,8 miljoen) de begroting	Dat de kosten in de afgelopen jaren zijn opgelopen, wordt met name veroorzaakt door nieuw beleid/aanvullende wensen vanuit de raad. Daarnaast spelen exogene factoren een rol, zoals CAO-verhogingen. Het geraamde efficiencyvoordeel voor 2020-2023 is wel	D66

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

	overschrijden. Hoe rijmen we dat? Ook blijkt (bijlage 2, p.2) dat het geraamde efficiencyvoordeel door samen te werken in de WDW tot nu toe niet is behaald, hoe reëel is het te veronderstellen dat dit in 2020-23 wel gaat gebeuren?	degelijk realistisch. Verdere beleidsharmonisatie en procesoptimalisatie kosten tijd, maar zullen uiteindelijk leiden tot efficiencyvoordelen.	
12	p.8. De analyse legt de nadruk op de kosten binnen WDW (in-efficiency) van twee besturen en raden; is die te kwantificeren (en dan hebben we het niet over de kosten van de bestuursorganen zelf)? Zijn er voorbeelden van andere gemeenten?	Dit is geen onderdeel geweest van het evaluatieonderzoek.	D66
13	Is er een grondige financiële analyse geweest van beide gemeenten? Zaten er geen financiële lijken in de kast? Zijn er door de gemeenten geen toezeggingen gedaan, mondelinge overeenkomsten, die extra kosten gaan geven?	In de aanloop naar de ambtelijke fusie heeft er een grondige financiële analyse plaatsgevonden. Daarbij is een verdeelsleutel afgesproken van 1/3 - 2/3. Een aantal gemeente-specifieke thema's zijn buiten deze verdeelsleutel gehouden. Denk aan het beheer van de openbare ruimte en het zwembad in Druten.	D66
14	De kwetsbaarheid lijkt minder geworden maar anderzijds is de inhuur en het ziekteverzuim hoog. Valt dat niet tegen elkaar weg? (verwijzing naar pagina 6)	Inhuur is bedoeld om vacatures tijdelijk in te vullen, totdat er een structurele oplossing is. Dat draagt juist bij aan het verminderen van de kwetsbaarheid. Het ziekteverzuim vormt een risico, maar je kunt niet zeggen dat dit de verminderde kwetsbaarheid van de organisatie 'opheft'.	VVD
15	In het rapport wordt geconcludeerd dat door de samenwerking Druten-Wijchen de bestuurskracht toe is genomen. Dit roept de volgende vragen op: 29. Welk van de geïnterviewde personen hebben u tot deze inzichten gebracht? 30. U heeft hier o.a. collegeleden over geïnterviewd. Dat is zeer begrijpelijk, omdat zij als bestuurders optreden en wat over de bestuurskracht kunnen zeggen, maar hoe hebt u in het evaluatierapport voorkomen dat het hier 'de slager keurt zijn eigen vlees' wordt? 31. De constatering is ook dat in de bovenlokale/regionale besluitvormingsprocessen een sterkere positie is verworven. Waaruit leidt u dit af? a. Zijn hier concrete voorbeelden van? b. Zo ja, welke?	Zie allereerst de antwoorden op enkele voorafgaande vragen van onder meer WL en K8W. Er is, zoals in de rapportage vermeld, gesproken met een drietal wethouders uit omliggende gemeenten. Het meest relevant zijn echter de ervaringen van de portefeuillehouders die aan de bovenlokale/regionale bestuurlijke overleggen deelnemen. Dit is in uw vraagstelling ook correct weergegeven. Dat daarbij sprake kan zijn van de bekende slager die zijn eigen vlees keurt, wordt in dit geval door de onderzoeker niet onderschreven. Wat betreft de gevraagde voorbeelden: dat verzoek zou aan beide Colleges en de strategische adviseurs kunnen worden gedaan. En ten slotte: het oordeel dat, nu de bestuurskracht in de huidige situatie is toegenomen er mogelijk geen aanleiding	CDA

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

	<p>32. Zijn Wijchen/Druten in staat geweest op regionale issues hun stempel te drukken? a. Zo ja, welke?</p> <p>33. Is om tot de conclusie te komen dat de bestuurskracht in de regio is toegenomen ook navraag bij andere regiogemeenten gedaan, zoals wethouders en colleges, om na te gaan hoe zij het optreden van Wijchen en Druten op dit punt hebben ervaren? a. Zo nee, waarom niet en ziet u dit als iets wat van toegevoegde waarde had kunnen zijn om dit punt goed te kunnen evalueren?</p> <p>34. U beschrijft dat de bestuurskracht is toegenomen. Welke reden is er dan om bestuurlijk te gaan fuseren?</p>	<p>is om ook bestuurlijk te fuseren, is een politiek-bestuurlijke afweging. Daarbij spelen diverse overwegingen en criteria een rol, waarbij ook de ruimte om die bestuurskracht nog verder te versterken er één van is.</p>	
16	<p>Onder het kopje 'Verhogen kwaliteit dienstverlening' beschrijft u dat deze is toegenomen. Waarom zijn bijvoorbeeld de ervaringen van raad, college en griffie over de kwaliteit van dienstverlening van de Werkorganisatie Druten Wijchen niet gevraagd en meegenomen in de evaluatie?</p>	<p>Hier speelt opnieuw de balans tussen tijd, doorlooptijd en kosten van een evaluatieonderzoek een belangrijke rol. Overigens is de inbreng van de beide Colleges in het onderzoek mijns inziens transparant en evident. Het bestuur van de WDW had er bij de onderzoeksopzet voor kunnen kiezen om ook de beide Gemeenteraden en Griffies actief in het onderzoek te betrekken. Daar is uit oogpunt van genoemde balans niet voor gekozen.</p>	CDA
17	<p>49. In hoeverre is bekeken om deze 5 K's verder te voeden binnen de Werkorganisatie Druten Wijchen zonder dat het tot een fusie per 1 januari 2023 komt? 50. Welke K's zouden achterblijven in ontwikkeling en hoever als het niet tot een fusie op 1 januari 2023 komt, a. Is dit met zekerheid te stellen? b. Wat merken bewoners daar dan van?</p>	<p>Het verschil in nog te boeken winst/progressie tussen de varianten 'alleen ambtelijk fuseren' (= WDW) en 'ook bestuurlijk fuseren' is niet te onderbouwen, laat staan met zekerheid te stellen. Wat echter altijd zal blijven, is het per definitie niet kunnen wegnemen van de onvolkomenheden in de eerste variant, hetgeen in de tweede variant wél kan en gebeurt. In welke mate die winst/progressie meeweegt in de politiek-bestuurlijke afweging, is aan elk Raadslid afzonderlijk.</p>	
18	<p>Pagina 6. Lid 2. U koppelt kernendemocratie aan schaalverkleining. Is het niet zo dat kernendemocratie aan de basis moet liggen van schaalvergroting?</p>	<p>Het evaluatieonderzoek richt zich op het functioneren van de werkorganisatie Druten Wijchen. Deze vraag valt buiten de scope van dit onderzoek.</p>	Kernachtig Druten
19	<p>Op welke terreinen moet er volgens de geïnterviewde bestuurders en medewerkers nog een verbeteringslag gemaakt worden in de externe dienstverlening?</p>	<p>Deze vraag vormt voor de directie en het MT van de DWD één van de essentiële opgaven van alledag, waar men dan ook los van de resultaten van het evaluatieonderzoek actief mee bezig is. Dat vereist maatwerk. Er is immers</p>	Dorpslijst Puiflijk-Druten Z

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

		geen sprake van één, op bepaalde terreinen organisatiebrede verbetering.	
--	--	---	--

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

E. Vragen over het besturingsmodel

	Vraag	Antwoord	Partij
1	U ziet geen aanleiding het huidige besturingsmodel op onderdelen te heroverwegen. Collegeleden die deel uit maken van het bestuur WDW en hiermee direct verantwoordelijk zijn voor de begroting van de WDW inclusief de zienswijze, geeft mij weleens het gevoel van de spreekwoordelijk slager die zijn eigen vlees keurt. Hoe kijkt u hier tegenaan?	Dit is inherent aan het gekozen besturingsmodel en een gebruikelijke gang van zaken binnen een GR. Het controlerend orgaan is de gemeenteraad. De vergelijking met een slager die zijn eigen vlees keurt, is hier dan ook niet op zijn plaats.	K8W
2	p.9. Er is gekozen voor ingewikkelde structuur, de analyse heeft daar geen kritiek op, maar pleit voor extra gewenningstijd. De vraag wordt niet beantwoord in hoeverre het besturingsmodel beter zou worden bij een fusie? Betekent een fusie het opheffen van de WDW?	Het besturingsmodel zelf is door de resultaten niet ter discussie komen te staan. Wat een eventuele fusie zou betekenen voor het organisatie-model valt buiten de scope van het evaluatieonderzoek.	D66
3	Pagina 9. De verwijzing naar monitor zelforganisatie en PVA zelforganisatie. Bij Kernachtig Druten zijn deze documenten niet bekend.	Deze documenten betreffen de bedrijfsvoering van de werkorganisatie. Deze zijn op aanvraag beschikbaar.	Kernachtig Druten
4	In het Besturingsmodel is ingezet op een flink aantal coaches ten behoeve van de zelfsturende teams. Wat zijn de bevindingen en aanbevelingen hierover?	Bij de start met zelforganisatie als nieuw besturingsmodel is het heel verstandig om voor de teams zogenoemde hulp-/ondersteuningslijnen in te richten. Interne coaches, die dichtbij en benaderbaar zijn en de organisatie kennen, kunnen de teams hierin op maat ondersteunen. De startfase vroeg echter zoveel van de teams (2 gemeenten bedienen, harmoniseren, elkaar leren kennen) dat de aandacht voor de groei in zelforganisatie niet altijd optimaal kon zijn. Inmiddels heeft de organisatie zich meer gevoegd en is ook de inzet van de coaches geëvalueerd. Kern blijft dedicated coaches voor de teams en een goede afstemming tussen team, coach en domeinmanager. Daarnaast komt er meer aandacht voor de ontwikkeling van de medewerkers via een aanvullend trainings- en ontwikkelaanbod gericht op het werken in de context van zelforganisatie. Ook zullen we het aantal vaste coaches verminderen en ruimte maken voor de inzet van een flexibele schil van ervaren en gespecialiseerde coaches.	Dorpslijst Puiflijk-Druten Z

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

5	Hoe is de rol van de MT-leden ervaren door de organisatie en bestuur?	Dit is niet specifiek onderzocht.	Dorpslijst Puiflijk- Druten Z
6	Bij hoeveel teams is er nu sprake van meer aandacht i.p.v. volle focus op zelfsturende teams en wat zijn dan de ervaringen?	Bij 3 teams. Er wordt in deze teams gewerkt aan verbetering van de samenwerking en taak- en teamvolwassenheid.	Dorpslijst Puiflijk- Druten Z
7	Welke hulpstructuur is er ingericht voor een aantal teams?	Via maatwerk wordt gekeken of er extra ondersteuning nodig is. Dit gebeurt in overleg met het team, vaak met de inzet van een teamcoach met als uiteindelijk doel dat het team op termijn goed zelfstandig kan functioneren.	Wijchen Lokaal
8	In de evaluatie komen harmonisatie van beleid en werkprocessen, en uniformering van systemen/ICT terug als middelen om de druk bij de medewerkers te verminderen. Leerpunten daarbij: men voelt zich overvraagd, heeft behoefte aan kleine overzichtelijke stappen en implementatie. Zijn/gaan hier coaches mee aan de slag?	Dit is vooral een verantwoordelijkheid van het MT en van de teams uit de afdeling Bedrijfsvoering, zoals P&O en ICT.	Sociaal Maas en Waal
9	Zijn er leidinggevend in de zelfsturende teams en hebben die voldoende zicht op de medewerkers om gericht aan het werk te gaan met ondersteuningsvragen?	Er zijn in principe geen leidinggevend in de zelforganiserende teams. Coaches bieden ondersteuning op onderlinge samenwerking, besluitvorming en communicatie. Domeinmanagers ondersteunen bij het invullen van randvoorwaarden en zijn sparringpartner van de teams op inhoud.	Sociaal Maas en Waal
10	16. Hoe kijkt u aan tegen zelfsturende teams? 17. In hoeverre is de zelforganisatie nu succesvol gerealiseerd en in hoeveel teams is dat zo? 23. Hoe bent u voor het onderzoek aan de 20 ambtenaren gekomen waarvan de beelden soms sterk uiteenlopen? 24. Sommige personen zijn niet persoonlijk ondervraagd, maar in een groepsinterview. Is deze groep gelijk aan een team? 25. Heeft men dan wel alles kunnen zeggen?	(16) Het concept van zelfsturende teams spreekt aan omdat het verantwoordelijkheden en bevoegdheden daadwerkelijk bij de medewerkers legt. Het sluit aan bij diverse onderzoeken naar medewerkerstevredenheid: eigenaarschap, verantwoordelijkheid, uitdagend werk, prettige collega's en afwisselend werk zijn factoren die het werkplezier van de meeste mensen positief beïnvloeden. Mensen willen 'er toe doen'. En natuurlijk zijn er ook medewerkers die een dergelijk concept wat minder	CDA

Evaluatie WDW - Beantwoording raadvragen

	<p>26. Zijn er ook ex-medewerkers bij het onderzoek betrokken? a. Zo nee, waarom niet?</p>	<p>aanspreekt: het is ook spannend, je wordt meer zichtbaar als het gaat om jouw bijdrage aan het team. (17) Dat is niet zo scherp in beeld gebracht, maar het (dynamische) overzicht is bij Directie/het MT zeer wel bekend. (23) Open inschrijving. (24) Nee, een groep is niet gelijk aan een team. (25) Dat weet je natuurlijk niet 100% zeker, maar deelnemers hebben intern teruggekoppeld dat men het interview als open, constructief en plezierig heeft ervaren. (26) Nee, daar is niet voor gekozen, zonder dat daarvoor overigens een expliciete reden is gegeven.</p>	
11	<p>18. Welke resultaten hebben de vijf teamcoaches bereikt? 19. Wat zijn hun ervaringen? 20. Hoeveel teamcoaches zijn er nu nog in dienst? 21. Hebben zij hun meerwaarde bewezen? 22. Wat vindt de OR van het gevoerde personeelsbeleid?</p>	<p>Zie voor de beantwoording van de vragen 18 – 21 het antwoord op vraag 4 in deze tabel.</p> <p>22. De OR is geïnterviewd door de onderzoeker en heeft aangegeven zich goed te herkennen in het rapport, de conclusies en aanbevelingen.</p>	CDA

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

F. Vragen over harmonisatie van beleid en processen

	Vraag	Antwoord	Partij
1	De kleur van het politieke landschap tussen Wijchen en Druten verschilt op dit moment niet zo veel van elkaar. Onderschrijft u een afbreukrisico van harmonisatie wanneer een of beider colleges een politieke kleur krijgen die verder van elkaar af staat en waarom?	Dat is per definitie het geval. Na elke gemeenteraadsverkiezing is het mogelijk dat variabelen als politieke kleur en persoonlijke verhoudingen verschuiven. Dat brengt per definitie afbreukrisico's met zich mee, zowel als het gaat om inhoudelijke dossiers (het Coalitieakkoord) als de visie op de bestuurlijke en ambtelijke organisatie.	K8W
2	p.10. Er wordt gesteld dat "harmonisatie van beleid en werkprocessen één van de achilleshielen vormt van de doorontwikkeling van de WDW". Dit is een bewering, maar wordt onvoldoende geanalyseerd en gekwantificeerd, waarom ontbreekt die analyse?	Een diepgravende analyse op dit punt heeft inderdaad niet plaatsgevonden. Het is echter wel zo dat zonder ook maar één enkele uitzondering het thema 'harmonisatie' in elk gesprek nadrukkelijk naar voren is gebracht en besproken. De Directie/het MT monitoren het proces van harmonisatie mede om die reden scherp.	D66
3	In de bijlage van de evaluatie blijkt dat er van het implementatiebudget nog circa 40% over is. Anderzijds wordt er gesproken van een taakstelling om binnen de meerjarenbegroting te blijven o.a. via intensivering van automatisering en procesoptimalisatie. De middelen zijn er (in het implementatiebudget), de noodzaak is er (bij de eerste evaluatie al en nu om binnen de meerjarenbegroting te blijven) en toch is de harmonisatie van systemen en processen onvoldoende uitgevoerd de afgelopen 2 jaar. Hoe komt dit? Graag uitvoeriger toelichten dan in het rapport is gedaan.	Het implementatiebudget om met name ICT-applicaties te harmoniseren, is inderdaad beschikbaar. Er is echter ook menskracht nodig om dit proces goed te begeleiden. Deze was er niet voldoende waardoor vertraging is opgelopen. In de begroting is geld gevraagd om alsnog de gewenste inhaalslag te kunnen maken.	CDA
4	Eerder is aangegeven dat medewerkers zowel op kantoor Druten als kantoor Wijchen werken. Gebeurt dat, buiten de corona om natuurlijk, nog steeds evenredig. Voelen medewerkers zich op beide vestigingen "thuis"?	Dit is geen onderwerp geweest van het evaluatieonderzoek.	Dorpslijst Puiflijk- Druten Z

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

G. Vragen over bestuurlijke fusie

	Vraag	Antwoord	Partij
1	Het merendeel van de gesprekspartners geeft aan de ambtelijke fusie te hebben beschouwd als een tussenstop op weg naar een bestuurlijke fusie. Hoe is dit idee ontstaan? Dit is nooit het uitgangspunt van de gemeenteraad geweest.	De onderzoeker heeft geen zicht op de wijze waarop dit idee is ontstaan.	WL
2	Wat zijn de exacte voor en nadelen van het fuseren met Druten voor de burgers?	Het evaluatieonderzoek richt zich op het functioneren van de werkorganisatie Druten Wijchen. Ook is aan de onderzoeker gevraagd om op basis van de onderzoeksresultaten een stip op de horizon te schetsen. De vraag die hier wordt gesteld, heeft betrekking op een mogelijke vervolgstap, een bestuurlijke fusie, en valt daarmee buiten de scope van het evaluatieonderzoek.	WL
3	Wat wordt de inspraak van burgers over de voorgenomen fusie?	Zie hierboven.	WL
4	In het advies om een gemeentelijke fusie op te tuigen, hamert de onderzoeker voornamelijk op een efficiency standpunt – alsof dat de enige factor is om een fusie te overwegen. Kan de onderzoeker aangeven welke kwantitatieve verbetering er nog te behalen is met een gemeentelijke herindeling ten opzichte van een volwaardig opererende ambtelijk gefuseerde werkorganisatie? (verwijzing naar pagina 11 en 12)	De onderzoeker heeft op geen enkele wijze betoogd dat het criterium 'efficiency' de enige factor is om een fusie te overwegen. Die discussie zal in beide gemeenten vanzelfsprekend nog volop gevoerd gaan worden. Daarbij zal er zoals eerder gezegd een breed en divers palet aan overwegingen en criteria ter tafel komen (los van de emoties die in een dergelijke discussie een belangrijke rol zullen spelen).	VVD
5	42. Waarom fuseren op 1 januari 2023 en waarom legt u de fusiedatum niet bijvoorbeeld één raadsperiode verder op 1 januari 2027? In hoeverre zou dat volgens u ook een geschikte datum kunnen 43. Welke afwegingen hebben een rol gespeeld om tot deze fusiedatum te komen, maar ook zo stellig te delen in het evaluatierapport? Zat het specifiek noemen van een fusiedatum in de scope van uw opdracht? 44. Welke andere aspecten dan het beter laten functioneren van de Werkorganisatie Druten Wijchen spelen, gebaseerd op uw uitgebreide werkervaring binnen politiek-bestuurlijke organisaties, nog meer een rol om al dan niet te besluiten	42 – 46: Het evaluatieonderzoek richt zich op het functioneren van de werkorganisatie Druten Wijchen. Ook is aan de onderzoeker gevraagd om op basis van de onderzoeksresultaten een stip op de horizon te schetsen. De vragen die hier worden gesteld, hebben betrekking op een mogelijke vervolgstap, een bestuurlijke fusie, en vallen daarmee buiten de scope van het evaluatieonderzoek. Bij zijn advies om – naast de doorontwikkeling van de ambtelijke organisatie - het traject van een bestuurlijke fusie in gang te zetten, gaat de onderzoeker uit van de snelst mogelijke realisatiedatum. Voor de werkorganisatie	CDA

Evaluatie WDW - Beantwoording raadvragen

	<p>om over te gaan tot een bestuurlijke fusie?</p> <p>45. Nu u toch zo stevig doorkijkt de toekomst in met een bestuurlijke fusie en een specifieke fusiedatum voor Wijchen en Druten; Heeft u voor dit advies ook breder gekeken dan alleen Druten als fusiepartner voor Wijchen? Bijvoorbeeld naar Beuningen, Heumen en West Maas en Waal als andere potentiële fusiepartner(s)?</p> <p>a. Zo nee, waarom niet?</p> <p>b. Acht u dit logisch om ook nog te bekijken alvorens tot een fusie over te gaan tussen Druten en Wijchen?</p> <p>46. De fusie wordt in dit rapport gezien als de logische stap om de Werkorganisatie Druten Wijchen een belangrijke en de beslissende sprong voorwaarts te laten maken. Stel dat de fusie niet doorgaat, althans niet in de komende jaren. Wat zijn dan de belangrijkste (andere) stappen om de werkorganisatie alsnog tot bloei te brengen?</p> <p>47. Is het naar uw mening mogelijk dat de Werkorganisatie Druten Wijchen naar de verwachtingen waarmee het is opgericht in januari 2018 kan gaan functioneren en tot volle wasdom kan komen zonder dat sprake is van een bestuurlijke fusie tussen de gemeente Wijchen en Druten?</p> <p>48. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling? ""Misschien is het goed de WDW eerst verder te ontwikkelen alvorens zich de sores en spanningen die met een bestuurlijke fusie gepaard gaan op de hals te halen.""</p>	<p>betekent dit dat de termijn om iets te doen aan de genoemde onvolkomenheden (het werken voor 2 besturen) te overzien is; het biedt een helder perspectief aan medewerkers en leidinggevenden. Anders gezegd: het geschetste voorstel is voor de werkorganisatie de kortste route om nog effectiever en efficiënter te kunnen opereren. Een optimale tijd voor een grote organisatieverandering is pakweg 4 à 5 jaar. Dit valt mooi samen met de genoemde datum van 2023.</p> <p>47 – 48: De werkorganisatie zal altijd te maken houden met de onvolkomenheden die optreden wanneer er sprake blijft van meerdere besturen. Zie de 1^e 2 bullets op pagina 11 van de rapportage (suboptimaal).</p>	
6	<p>WMO en Jeugdzorg zijn belangrijke gemeentelijke taken waar veel middelen naar toegaan, die bovendien arbeidsintensief zijn. We veronderstellen dat juist bij die taakvelden de inwoners het meest hebben aan een gemeente dichtbij. En dus weinig aan automatisering en standaardisering. Waar ligt bij een gemeentelijke fusie het voordeel voor de inwoner bij deze twee taakvelden?</p>	<p>Het evaluatieonderzoek richt zich op het functioneren van de werkorganisatie Druten Wijchen. De vraag die hier wordt gesteld, heeft betrekking op een mogelijke vervolgstap, een bestuurlijke fusie, en valt daarmee buiten de scope van het evaluatieonderzoek.</p>	CDA

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

H. Vragen over P&O-gerelateerde onderwerpen

	Vraag	Antwoord	Partij
Werving & selectie en mobiliteit			
1	Het rapport zegt dat er veel vacatures zijn maar er staan er maar drie op werkeningelderland.nl , de site waar Druten en Wijchen hun vacatures op posten? (verwijzing naar pag. 8)	Werving van nieuwe medewerkers vindt gespreid over het hele jaar plaats. Niet alle vacatures staan op hetzelfde moment uit. Er zijn vacatures die al vervuld zijn, of die op een later tijdstip worden uitgezet.	VVD
2	Hoeveel (oud) medewerkers zijn hun heil elders gaan zoeken sinds 2018?	Sinds 2018 zijn er 64 medewerkers uit dienst gegaan.	CDA
3	Hoeveel nieuwe medewerkers zijn erbij gekomen sinds 2018?	Sinds 2018 zijn er 121 in dienst gekomen.	CDA
4	Is onderzocht waarom het verloop van medewerkers zo hoog is geweest in de periode 2018-2020?	Nee, dit is niet onderzocht.	CDA
5	Hoeveel medewerkers zijn sinds 2018 aangetrokken met een tijdelijke contract?	Op dit moment hebben 40 medewerkers een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Dit als aanloop naar een vast contract, via een pay roll-constructie of als tijdelijke inhuur, bijvoorbeeld ter vervanging van zieke medewerkers.	CDA
6	Is de nieuwe organisatie bij sollicitanten in trek om te komen werken en waar blijkt dat uit?	Dit is niet onderzocht bij de evaluatie van de WDW. We zien overigens dat de WDW erin slaagt jong talent aan zich te binden. Tegelijkertijd blijken sommige functies lastig in te vullen in de huidige arbeidsmarkt.	CDA
Opleiden en ontwikkelen			
7	Pagina 8. In hoeverre is het opleidingsbudget van 280.000 euro onbenut?	In 2019 werd van het opleidingsbudget van € 294.000 een bedrag van € 43.000 niet uitgegeven.	Kernachtig Druten
8	Is onderzocht in hoeverre mate de leiderschapsstijlen van de leidinggevenden een rol hebben gespeeld bij de onderscheiding van het beschikbare opleidingsbudget?	Dit is niet onderzocht in het evaluatieonderzoek.	Dorpslijst Puiflijk- Druten Z
9	Zijn onderbezetting en werkdruk de enige redenen van de onderschrijding van het scholingsbudget?	Dit is niet onderzocht in het evaluatieonderzoek.	D66
10	Hoeveel procent van het opleidingsbudget is uitgenut?	In 2019 is het opleidingsbudget voor 85% uitgenut.	Dorpslijst Puiflijk- Druten Z
11	In voorgaande jaren is het opleidingsbudget structureel onderschreden. Goed te vernemen dat in 2019 bijna alle	In 2019 zijn er 170 individuele opleidingsverzoeken gehonoreerd (inclusief symposia en congressen). Daarnaast	Wijchen Lokaal

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

	verzoeken zijn gehonoreerd. Om hoeveel verzoeken ging het hier?	zijn er 29 opleidingsverzoeken gehonoreerd voor groepen van medewerkers.	
12	Het scholingsbudget wordt niet volledig gebruikt. Hoe wordt actief beleid op persoonlijke en professionele ontwikkeling vorm gegeven?	Het uitgangspunt is dat de WDW een lerende organisatie wil zijn, die investeert in persoonlijke en teamontwikkeling, onder meer door scholing en ontwikkelweken. Dit is een verplicht onderdeel van alle teamplannen. Daarnaast wordt een cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken ingevoerd passend bij het leidende sturingsprincipe van zelforganisatie.	Sociaal Maas en Waal
13	Op welke manier gaat het bestuur van de WDW borgen dat de persoonlijke en professionele ontwikkeling van medewerkers geborgd wordt (verbeteren van kansen voor medewerkers is immers 1 van de 5 K's)? Verbeteren van de in- en externe dienstverlening en verminderen kwetsbaarheid is immers afhankelijk van de persoonlijke en professionele ontwikkeling van medewerkers	Zie het antwoord hierboven.	Dorpslijst Puiflijk-Druten Z
14	Het bestuur is te 'weinig' zichtbaar voor de medewerkers. Het zou goed zijn om hier meer aandacht aan te geven en te bezien hoe de afstand tussen 'hullie en zullie' of 'zij daar boven' kan worden weggewerkt. Het is ook onze ervaring dat zeker niet alle medewerkers het gevoel hebben dat ze samen met de bestuurders samen voor een klus staan. Zou het niet wenselijk zijn om hiervoor naar mogelijkheden te zoeken om deze gevoelde afstand te dichten?	Dit is in lijn met de conclusies en aanbevelingen van de onderzoeker. We nemen deze ter harte en zullen komen met voorstellen om deze ervaren afstand te verkleinen.	Sociaal Maas en Waal
Overig			
15	Is het relatief hoge ziekteverzuim geanalyseerd? Wij lezen daar niets over. Bent u het met ons eens dat een analyse hiervan wel zeer belangrijke indicaties zou kunnen geven?	Ziekteverzuim is een factor die meespeelt bij de evaluatie van de organisatie, maar is geen specifiek onderzoeksonderwerp geweest. Het is uiteraard wel meegenomen bij de resultaten. Bij de start van de WDW was het ziekteverzuim relatief hoog. Vanuit het arbobeleid zijn extra inspanningen gedaan om dit percentage te verlagen. De eerste effecten werden zichtbaar, totdat de coronacrisis uitbrak. Na een tijdelijke stijging van het ziekteverzuim, zien we sinds mei dat dit	



Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

		percentage fors afneemt. Daarmee loopt de WDW in de pas met andere organisaties.	
--	--	--	--

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

I. Vragen over de financiën

	Vraag	Antwoord	Partij
1	<p>De inbrengsleutel van beide gemeenten was 2/3 – 1/3.</p> <p>65. Is deze verdeelsleutel achteraf gezien de juiste geweest?</p> <p>66. Hebben beide gemeenten voldoende ingebracht?</p> <p>67. Hebben beide gemeenten in gelijke mate van de voordelen gebruik gemaakt?</p>	<p>65. De inbrengsleutel is gebaseerd op de door de beide deelnemende gemeenten ingebrachte (veelal reeds voorheen bestaande) budgetten. Daaruit volgt de verdeelsleutel. Daarmee is de verdeelsleutel altijd juist.</p> <p>66. De gemeenten hebben bestaande budgetten ingebracht en daarnaast een fusiebudget. Dit fusiebudget is nog niet volledig uitgenut.</p> <p>67. Welke voordelen worden hiermee bedoeld?</p>	CDA
2	<p>Een van de doelen van het oprichten van de WDW was toch een reductie van o.a. de bedrijfsvoeringskosten?</p> <p>Vermindering van externe inhuur, het invullen van vacatures en de overheadkosten zouden worden opgelost. Waarom is dit dan nog niet gelukt?</p>	<p>De WDW moet een taakstelling van € 550.000 in 2023 gaan realiseren. Dit doet de WDW aan de hand van reductie van bedrijfsvoeringskosten. Onder meer door een taakstelling te nemen op personele capaciteit. In de begroting 2021 van de WDW wordt aangegeven hoe de WDW deze taakstelling gaat realiseren.</p>	Wijchen Lokaal
3	<p>Wat zijn de totale stichtingskosten van de Werkorganisatie Druten Wijchen, inclusief beschikbaar gestelde bijbehorende organisatie ontwikkelbudgetten en voorbereidingskredieten? Zijn deze totale stichtingskosten van de Werkorganisatie Druten Wijchen aantoonbaar terugverdiend? Met andere woorden: Is elke euro die het oprichten, optuigen en doorontwikkelen van de Werkorganisatie Druten Wijchen met alles dat daar bij hoort tot op heden heeft gekost terugverdiend?</p>	<p>De totale stichtingskosten - ongeveer € 3,2 miljoen - zijn terug te vinden in het implementatiebudget. Er is niet afgesproken dat de WDW dit zou terugverdienen en (al zeker niet) in zo'n korte looptijd. Wel is afgesproken dat de WDW een taakstelling van € 550.000 in 2023 moet gaan realiseren. In de begroting 2021 van de WDW wordt aangegeven op welke manier dit gaat gebeuren.</p>	CDA

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

J. Overige vragen

	Vraag	Antwoord	Partij
1	Van de vorige evaluaties zijn m.i. geen verslagen gemaakt en de presentaties werden verricht door betrokken ambtenaren en werden m.i. te rooskleurig voorgesteld.	Welke vraag wilt u stellen?	Wijchen Lokaal
2	Is het waar dat de provincie een bedrag van 7 miljoen Euro aan de gemeente ter beschikking stelt bij fusering?	Het evaluatieonderzoek richt zich op het functioneren van de werkorganisatie Druten Wijchen. De vraag die hier wordt gesteld, heeft betrekking op een mogelijke vervolgstap, een bestuurlijke fusie, en valt daarmee buiten de scope van het evaluatieonderzoek.	Wijchen Lokaal
3	Worden bij evt. fusie verkiezingen uitgesteld?	Het evaluatieonderzoek richt zich op het functioneren van de werkorganisatie Druten Wijchen. De vraag die hier wordt gesteld, heeft betrekking op een mogelijke vervolgstap, een bestuurlijke fusie, en valt daarmee buiten de scope van het evaluatieonderzoek.	Wijchen Lokaal
4	Is de mogelijkheid bekeken of commissie- en raadsvergaderingen in het Mozaïek kunnen plaatsvinden?	Deze vraag valt buiten de scope van het evaluatieonderzoek.	Wijchen Lokaal
5	Wat is het voorgenomen tijdpad en met welke inhoudelijke stappen in de beraadslagingen?	Wat wordt met deze vraag bedoeld?	D66
6	Wanneer komen de nieuwe burgers- en ondernemerspeilingen beschikbaar? (zie pagina 7)?	Deze zijn inmiddels beschikbaar gesteld.	VVD
7	Waarom is niet gewacht om met dit onderzoek naar buiten te treden tot de nieuwe inwoners- en ondernemerspeiling gereed is? Het lijkt nu een tussentijdse evaluatie van medewerkers.	De onderzoeken hebben elk een eigen focus en houden tevens verband met elkaar.	VVD
8	Hoe is de cultuur in de nieuwe organisatie?	Het is moeilijk om dit te typeren. De cultuur professionaliseert zich langzaam. Maar we moeten ons realiseren dat de WDW voortkomt uit kleinere gemeenten met ieder hun eigen gebruiken. Het kost gewoon tijd om de nieuwe cultuur te laten groeien. Veelal gaat dit ook gepaard met nieuwe mensen.	CDA

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

9	Wat vinden de beide ondernemingsraden van het evaluatierapport en in hoeverre speelt de medezeggenschap een rol in het vervolgtraject?	De ondernemingsraad was gesprekspartner in het evaluatietraject. Dit is ervaren als prettig. De OR kan zich vinden in de rapportage en wordt betrokken bij het vervolgtraject (doorontwikkeling WDW).	CDA
10	Wat is de reden dat zoals aangegeven in de memo van de griffie van Druten (18-04-20) naast de evaluatie rapportage de beantwoording van de motie vreemd aan de orde van de dag en de resultaten van de inwoners- en ondernemerspeiling in de vorm van een informatie nota en notitie niet zoals beloofd in de memo in de week van 27 april zijn verstuurd naar de raadsleden?	De oplevering van de inwoners- en ondernemerspeiling vond later plaats en de informatie daaruit was nodig voor de beantwoording van de motie vreemd.	Dorpslijst Puiflijk Druten Z
11	In de rapportage wordt enkele keren gewag gemaakt van de wenselijkheid van harmonisatie van beleid mede een belangrijk is voor de ontwikkeling van de WDW. Zouden daar de raden niet stevig aan bij kunnen dragen door mild te oordelen over voorstellen die geharmoniseerd worden en kritisch over voorstellen die niet geharmoniseerd zijn. De raden kunnen desgewenst ook uitspreken alleen nog maar geharmoniseerde voorstellen in behandeling te nemen. Zou een dergelijke opstelling niet een positieve impuls kunnen geven aan de versnelling van de ontwikkeling naar een organisatie die gezien wordt als einddoel?	Ja, dat zou kunnen. Maar juist omdat er sprake is van twee eigenstandige besturen met ieder een eigen autonomie kun je dit niet afdwingen. Overigens geldt voor de colleges het uitgangspunt: geharmoniseerde besluitvorming, tenzij ...	Sociaal Maas en Waal
12	Politieke beleidsharmonisatie kan volgens ons ook een belangrijke stimulans krijgen om het beleid ook op het politieke domein te harmoniseren. Want ook op dat gebied liggen er verschillen waar de ambtelijke organisatie mee geconfronteerd wordt en ook met twee boodschappen weg wordt gestuurd en daarmee wordt dan bovendien tevens ook ingeboet op de bestuurlijke versterking. Denk bijvoorbeeld aan de Regionale Energie Strategie waar beslist geen sprake is van het spreken met een mond. Zou het geen vruchtbaar idee kunnen zijn dat de college-schragende partijen van beide gemeenten op hoofdlijnen proberen de pregnante verschillen die er misschien hier en daar zijn te overbruggen opdat de ambtelijke organisatie geen of in ieder geval veel minder 'twee broodheren' meer	Zie hierboven.	Sociaal Maas en Waal

Evaluatie WDW - Beantwoording raadsvragen

	hoeft te dienen?		
13	Betere bereikbaarheid van ambtenaren voor raadsleden zou gewenst zijn. Het is mij nog nooit gelukt om direct tel. contact te krijgen met een ambtenaar als je hem een vraag wilt stellen over een raadsstuk. Altijd een antwoordapparaat. Wanneer komt hier verbetering in?	In het kader van de efficiency en bereikbaarheid kunnen medewerkers direct gebeld worden. Het kan gebeuren dat er uitgekomen wordt op een voicemail omdat de medewerker bijvoorbeeld in overleg zit. Het tijdig terugbellen en andere dienstverleningsnormen blijven een voortdurend punt van aandacht in de organisatie.	Wijchen Lokaal
14	In hoofdstuk 9 praat u over onvolkomenheden die blijven bestaan die het samenspel tussen de politiek-bestuurlijke en de ambtelijke organisatie ernstig bemoeilijken. Over de begrippen 'onvolkomenheden' en 'ernstig bemoeilijken' hebben wij de volgende vragen: 52. Wat bedoelt u precies met onvolkomenheden? 53. Vanuit welk perspectief en van wie? 54. En waren deze onvolkomenheden niet te voorzien/bekend toen door de raden in 2017 tot een ambtelijke fusie werd besloten? 55. In hoeverre kunnen de harmonisatiedoelstellingen van de Werkorganisatie Druten Wijchen het samenspel tussen de politiek-bestuurlijke en ambtelijke organisatie op een dusdanige manier vereenvoudigen dat dit niet meer 'ernstig bemoeilijkt' wordt en heb je daarvoor dan een fusie nodig? 56. Hoe verhoudt dit zich tot hetgeen de accountant heeft aangegeven dat over twee jaar de basis op orde moet zijn en dat ook lijkt te lukken? We zijn in afwachting van de toegezegde nieuwe financiële verordening waarin de harmonisatie van het financiële beleid tussen de twee gemeenten, zonder fusie, geregeld is. 57. Waar zitten de oorzaken van dat 'ernstig bemoeilijken'? Zit dit bijvoorbeeld in de juridische structuur of het besturingsmodel, in personen (medewerkers, leidinggevendenden), het dubbele werk, het slagen van harmonisatiedoelstellingen of anderszins? 58. Hoe 'ernstig' is het eigenlijk? Dit is een serieuze kwalificatie. Kan de onderzoeker ons meenemen in zijn zorg en wat heeft hij ten aanzien van Wijchen hier ervaren?	52. De onvolkomenheden waarop de onderzoeker doelt zijn weergegeven in de eerste 2 bullets op pagina 11 van de rapportage (suboptimaal). 53. Vanuit het perspectief van de organisatie. 54. Ja, dit was toen al te voorzien. 55. Verdergaande harmonisatie zal hier zeker aan bijdragen. Dat laat onverlet dat de werkorganisatie te maken blijft houden met de onvolkomenheden die optreden wanneer er sprake blijft van meerdere besturen. 56. Aan kant van bedrijfsvoering lukt de gewenste harmonisatie behoorlijk goed. Aan de beleidsmatige kant blijven echter verschillen bestaan en blijft de situatie dus suboptimaal. 57. De oorzaak ligt met name in het besturingsmodel en als gevolg daarvan het dubbele werk vanwege tegenstrijdige opdrachten. 58. Door de autonomie van de gemeentebesturen is de gewenste harmonisatie niet geheel te realiseren. Dit wordt nu al als lastig ervaren. Op de lange termijn kan dit een serieus risico vormen.	CDA