

Informatienota voor de Gemeenteraad

Onderwerp: Werkorganisatie Druten Wijchen: stand van zaken, doorontwikkeling en bestuurlijk arrangement

Kernboodschap

De Werkorganisatie Druten Wijchen (WDW) verzorgt voor beide gemeenten de bestuursondersteuning en de dienstverlening aan inwoners en bedrijven. Tweemaal per jaar ontvangt uw raad informatie over de WDW. In deze nota vindt u een samenvatting van de stand van zaken en de belangrijkste ontwikkelingen.

- ❖ De COVID-19 crisis maakt dat veel aandacht uitgaat naar realisatie van reguliere dienstverlening en bestuurlijke ambities. Er worden daarnaast stappen gezet op het pad van verdere professionalisering en teamontwikkeling. Een stappenplan voor terugkeer naar kantoor en meer hybride werken is in de maak.
- ❖ Voor de WDW is een actieplan voor de doorontwikkeling van de WDW opgesteld. Dienstverlening, professionaliteit en zelforganisatie zijn hierin de kernthema's.
- ❖ De beide colleges en het bestuur van de WDW hebben de afspraken over de WDW hernieuwd en aangescherpt in een samenwerkingsperspectief, vervat in een bestuurlijk arrangement. Dit geeft richting, rust en houvast aan colleges en WDW bestuur en de medewerkers van de WDW.

Eerdere besluiten

Datum	Korte omschrijving eerder genomen besluit (vermeld zo mogelijk het zaaknummer/documentnummer)
01-12-2020	Feitenboek en rapportage draagvlakonderzoek naar een mogelijke fusie tussen Wijchen en Druten, amendement: actieplan voor onze medewerkers (20 50461)

Inleiding

De afspraak is dat de raad tweemaal per jaar informatie ontvangt over de stand van zaken rondom de WDW. Eerder deden we dit in gezamenlijke raadsbijeenkomsten. Ook in het voorjaar van 2021 was er de wens om een gezamenlijke bijeenkomst voor de raden over de WDW te realiseren en die fysiek te laten plaatsvinden. Gezien de geldende coronamaatregelen, het grote aantal mensen dat aanwezig is en de reisbewegingen die ermee gepaard gaan, is een gezamenlijke fysieke raadsbijeenkomst vóór het zomerreces echter niet verstandig, wenselijk en haalbaar.

Om een volledige, zorgvuldige en coronaproof informatievoorziening over de WDW richting de raden worden de volgende stappen gezet:

1. informatienota over de WDW voor het zomerreces
2. fysieke gezamenlijke raadsbijeenkomst na de vakantie

De datum voor de gezamenlijke bijeenkomst over de WDW is dinsdag 7 september 2021.

De onderwerpen van zowel deze nota als de bijeenkomst zijn:

1. Stand van zaken WDW in het algemeen
2. Doorontwikkelplan WDW (zie ook de bijlage)
3. Samenwerkingsconvenant WDW (zie ook de bijlage)

Naast deze informatienota bespreekt u voor de zomer ook stukken vanuit uw eigenaarschap van de Gemeenschappelijke Regeling WDW. Dit betreft de zienswijze op de begroting 2022 en de jaarrekening 2020.

Toelichting

1. Stand van zaken WDW in het algemeen

Corona

Gezien het grootschalige thuiswerken en de verwachting dat ook na corona het meer online werken gemeengoed blijft, is een onderzoek uitgevoerd naar "het nieuwe normaal". Daarbij is bekeken welke impact de huidige manier van werken heeft en wat dit betekent voor de toekomst. De resultaten van het onderzoek hebben geleid tot verschillende initiatieven voor verbinding en vitaliteit. Op dit moment werken we aan een stappenplan voor de terugkeer naar kantoor en meer hybride werken. Dit komt ook terug in het actieplan doorontwikkeling, zie onderdeel 2.

Thuis werken, op afstand werken en online werken hebben ertoe geleid dat veel aandacht is gegaan naar realisatie van reguliere dienstverlening en bestuurlijke ambities. Daarnaast is de WDW erin geslaagd om ook energie te steken in de opgaven in het kader van de verdere professionalisering van de WDW-organisatie en de teamontwikkeling in het kader van zelforganisatie.

Dienstverlening

Onlinedienstverlening

De coronapandemie heeft impact; door diverse noodmaatregelen, het thuisonderwijs en de impact van het virus op medewerkers lag de focus vooral op het op peil houden van het dienstverleningsniveau aan inwoners, ondernemers en instellingen. Gezien alle restricties is dat een hele prestatie. Corona zorgt ook voor een impuls in de digitale dienstverlening. Niet alleen komen er meer aanvragen online binnen maar ook bij nieuwe tijdelijke regelingen (zoals de TOZO) kijken we in hoeverre dit via het onlinekanaal geregeld kan worden.

Vergunningverlening

Hoewel corona op een enkel werkveld het effect heeft dat de aanvragen sterk verminderen (evenementen), zet op andere terreinen de stijgende lijn in aanvragen zich onverminderd door. Alle aanvragen moeten voldoen aan de landelijke indieningscriteria. We zien dat veel aanvragen hier niet aan voldoen. Ook de standaard aanvullingstermijn van nog eens 4 weken, is niet altijd toereikend voor de aanvrager om aan alle indieningsvereisten te voldoen. Om de aanvrager tegemoet te komen kan deze daarna schriftelijk zelf de termijn aangeven waarbinnen hij / zij verwacht aan de criteria te voldoen.

Mediation en duidelijke taal

Het versterken van de communicatieve kracht van de WDW is en blijft een speerpunt voor de dienstverlening. Naast de vakinhoudelijke resultaten en online prestaties ten behoeve van de dienstverlening investeren we ook in het communicatief vaardiger

maken van de organisatie. De training 'In Samenspraak' traint collega's in mediation- en gespreksvaardigheden. Daarnaast werken we via taalcoaches, de tool Klinkende taal, trainingen zoals duidelijke taal en goede voorstellen, en het steekproefsgewijs beoordelen van collegevoorstellen, aan heldere en duidelijke voorstellen en correspondentie.

Personeel en Organisatie

Ziekteverzuim

Uitgangspunt is om stringent te sturen op het ziekteverzuim. Daartoe zijn er afspraken met de Bedrijfspoli over onder andere case management. Ook is er een casemanager aangesteld. Vanaf het begin van 2020 laat de WDW een dalend ziekteverzuimpercentage zien. Dit was ook de bedoeling. Gemiddeld over heel 2020 is het ziekteverzuimpercentage 6,47%, waar dat in 2019 nog op 7,38% lag. Gemiddeld lag het ziekteverzuim in de gemeenten in 2019 op 5,8%. Het streven binnen de WDW is naar 5,5% te gaan.

In- en uitstroom en invulling vacatures

Door te starten met het aanvalsplan vacatures, willen we onder meer werken met een eigentijdse 'branding' als werving van nieuwe mensen.

In 2021 zijn een kleine 50 nieuwe medewerkers begonnen. De uitstroom bedroeg 7 medewerkers.

Waar we in 2020 moeite ondervonden met de invulling van de vacatures Ruimtelijke Ordening als gevolg van een grote krapte op de arbeidsmarkt, is het nu gelukt om deze vacatures nagenoeg allemaal te vervullen. Voor vergunningverlening ondervinden we wel nog moeite met het vinden van nieuwe collega's.

We merken dat het concept van zelforganisatie jonge collega's aanspreekt en aantrekt.

Stagiaires en traineeships

De teams in de WDW werken ook in de coronacrisis volop met stagiaires. In het afgelopen jaar waren dat er 15. Tijdens hun stage werken de stagiaires aan persoonlijke ontwikkeling onder begeleiding van een professional op het vakgebied en brengen ze de teams een frisse blik en actuele inzichten.

Daarnaast doet de WDW mee aan GeldersTalent, waarbij recent afgestudeerden op HBO en WO niveau acht maanden aan een opdracht werken.

Professionalisering van zelforganisatie, cultuur en medewerkers

Corona zorgt bij de zelforganiserende teams voor een extra dimensie. Daar waar het contact en de verbinding binnen en tussen teams voorheen gemakkelijk en spontaan tot stand kwam, is dat bij het thuiswerken een uitdaging. Na enige gewenning pakken veel teams samen met hun coach online de verdere professionalisering van zelforganisatie binnen hun team op. Via teamplannen en het gebruik van de vernieuwde teamontwikkeltool maken teams nu concrete resultaat- en ontwikkelafspraken. Die worden per kwartaal gemonitord. Daarnaast starten we dit jaar met een pilot rondom leren en presteren.

Aangezien samenwerken binnen en tussen teams maar ook met ketenpartners, inwoners en ondernemers een cruciale vaardigheid is, kunnen teams gebruikmaken van de methode 'Insights Discovery' om meer zicht te krijgen op de effectiviteit van de samenwerking.

Ook op andere manieren wordt geïnvesteerd in de ontwikkeling. Veel individuele medewerkers hebben deelgenomen aan diverse vakinhoudelijke opleidingen. Daarnaast

hebben sommige teams ook als geheel en ook samen met andere teams een opleidingstraject georganiseerd zodat er een gemeenschappelijk (inhoudelijk) kader, lat en taal gebezigd kon worden. In het doorontwikkelplan WDW, waarover u verderop in deze nota meer leest, zijn diverse tools voor ontwikkeling en opleiding opgenomen, van datagedreven werken tot opgabegericht werken.

Verdere professionalisering van de WDW betekent ook dat we zicht houden of er sprake is van de juiste man/vrouw op de juiste plek. Dit heeft ertoe geleid dat met circa 10 medewerkers wordt gesproken over elders (in- of extern) voortzetten van de loopbaan.

Integrale advisering in regionale samenwerking

De advisering rondom de P&C-cyclus van de Verbonden Partijen wordt vanuit de WDW gecoördineerd en is maximaal geharmoniseerd. Dit betreft de planning, de sjablonen en de afstemming met bestuurders. De werkwijze vanuit de raad van Druten is uitgewerkt en ligt voor de zomer bij de raad. Daarnaast wordt in 2021 gewerkt aan een meer opgabegerichte aanpak van de regionale samenwerkingsvraagstukken waardoor meer samenhang en samenwerking vanuit verschillende vakspecialismen gestimuleerd wordt.

Informatietechnologie en informatievoorziening

Digitale transformatie en ICT

De ambitie is om te werken aan de digitale transformatie binnen de WDW. De formatie was eerder niet op orde. Vanaf medio 2020 is de formatie op ICT kwalitatief en kwantitatief op orde gebracht. Een goede basis die zijn vruchten afwerpt. De eerste grote aanbestedingen op het gebied van systeem en procesharmonisatie (sociaal domein, burgerzaken, website) zijn opgestart.

Informatievoorziening

Bij de begroting 2020 hebben wij aangegeven de informatievoorziening aan WDW-bestuur, Colleges en Raden over de KPI's in het kader van de 5K's (Beter en Sterker) te verbeteren. De metingen op de kwaliteit van bestuursondersteuning (kwaliteit van de stukken en voortgang op moties, amendementen, toezeggingen en schriftelijke raadvragen) zijn in de reguliere bedrijfsvoering neergelegd. Het kwaliteitspanel komt regelmatig bij elkaar om de metingen te bespreken. In 2022 staat de volgende inwoners- en ondernemerspeiling gepland.

Wettelijk verplichte opgaven

De WDW monitort en implementeert stelselmatig de wettelijke eisen die gesteld worden aan ICT en het bestuurlijke verkeer. Hierdoor wordt overheidsinformatie beter vindbaar en uitwisselbaar door betere archivering en ontsluiting. Dit betreft de Wet open overheid, de Wet elektronische publicaties en de Wet modernisering bestuurlijk elektronisch verkeer.

Financiën en control

Planning en Control cyclus

Het streven is om tot verdere harmonisatie te komen in de Planning en Control cyclus. De financiële verordening van Druten en Wijchen is hiertoe geharmoniseerd. Daarbij hebben we de rapportagecyclus aan elkaar gelijkgetrokken. Beide gemeenten maken nu 4 rapportages over het lopende jaar en Perspectiefnota als voorbereiding op de Begroting. Ook hebben we de nota 'Investeren en afschrijven' geharmoniseerd, waardoor we met dezelfde systematiek activeren en in grote lijnen ook dezelfde afschrijvingstermijnen hanteren. De nota's Treasury en Reserves & voorzieningen worden dit jaar geharmoniseerd.

Control

Op het gebied van Control zetten we stappen in de organisatie. Dit mede met het oog op de financiële rechtmatigheidsverantwoording en -naar de verdere toekomst- het 'In control statement' dat door de Colleges zelf moet worden afgegeven. Daarmee verschuiven taken van de externe accountant naar de eigen organisatie. De externe accountant controleert of de organisatie dit naar behoren heeft gedaan. Ondernomen acties:

- Op basis van spendanalyse zijn contractregisters en een aanbestedingskalender opgebouwd
- Het opbouwen van een inkooporganisatie binnen de WDW.
- De eerste basis voor de rechtmatigheidsverantwoording is in 2020 gelegd. Deze wordt nu doorontwikkeld naar een organisatiebreed auditplan en -rapportage.

Een en ander heeft geleid tot positieve bevindingen van de accountant en die waardering laat een stijgende lijn zien vanaf 2018.

Subsidieverwerving

De subsidieadviseur vergroot het subsidiebewustzijn in de WDW, ondersteunt bij subsidieaanvragen en werkt aan een relevant netwerk met (potentiële) samenwerkingspartners. Dit werpt zijn vruchten af. Na de zomer ontvangt u een informatienota van de subsidieadviseur over de stand van zaken.

Inkoop

De inkoopfunctie is ingevuld en nu wordt gewerkt aan het opbouwen en inrichten van de inkooporganisatie die bijdraagt aan de organisatiedoelen. Een inkoopbeleid en inkoopstrategie liggen hieraan ten grondslag.

2. Actieplan doorontwikkeling

Op 1 december 2020 is een amendement aangenomen dat als volgt luidt:

Actieplan voor onze medewerkers

Een actieplan op te stellen voor doorontwikkeling van de WDW. De uitvoering van dit plan wordt, door, voor en met de ambtelijke organisatie opgesteld. De gemeenteraden blijven net als de laatste jaren in gemeenschappelijke politieke avonden samenwerken en overleggen over de doorontwikkeling.

Het actieplan dient concreet te maken wat doorontwikkelen van de WDW betekent. Zodat er verder kan worden gewerkt aan professionalisering, de ambtelijke organisatie duidelijkheid krijgt en we kunnen werken aan het behoud van de medewerkers. Door als beide gemeenteraden en colleges net als voorheen samen te werken aan de WDW kan er verder worden gebouwd aan de toekomst.

(PvdA, Kernachtig Wijchen, VVD, CDA, D66)

Aan een actieplan voor de doorontwikkeling van de WDW werd al gewerkt en het amendement gaf een extra impuls aan dit proces. U vindt dit doorontwikkelplan als bijlage bij deze informatienota. Het actieplan is tot stand gekomen op basis van de inbreng van vele medewerkers, MT, OR en de bestuurders. Op basis van diverse

gesprekken en bijeenkomsten hebben zij input en ideeën aangeleverd. Ook de concept hoofdlijnen zijn vooraf met hen besproken.

Onder het motto 'Samen maken wij het verschil' is er een doorontwikkelplan tot stand gekomen waarin de toekomst van de WDW langs drie sporen gestalte krijgt: dienstverlening, professionaliteit en zelforganisatie. Met het actieplan bepalen we de focus voor de komende 3 jaar en zorgen we ervoor dat we klaar zijn voor de toekomst.

Waarom:

De samenleving verandert in een informatie- en netwerksamenleving. Dit betekent dat ook onze rol als gemeente verandert. Als gemeenten Druten en Wijchen krijgen we te maken met nieuwe opgaven. De basis van onze organisatie staat, nu is het tijd voor de volgende stap. Samen maken wij het verschil.

Hoe:

We gaan werken aan 3 sporen: Dienstverlening, Professionaliteit en Zelforganisatie. We willen dienstverlening nog dichterbij brengen, onze professionaliteit verder vergroten en meer maatwerk en meer sturing toepassen bij zelforganisatie zodat het eigenaarschap bij medewerkers en teams verder toeneemt in te doen wat nodig is. Ook werken we aan een goede hybride werkcultuur en betere verbinding in het nieuwe normaal dat is ontstaan door corona.

Het doorontwikkelplan voor de WDW geeft een stevige kwaliteitsimpuls aan de organisatie die leidt tot een verbetering van de in – en externe dienstverlening en de bestuurskracht. Ook neemt de efficiency toe door slimmer samen te werken en is de WDW voor de medewerkers een plezieriger werkplek.

3. Bestuurlijk arrangement

De fusie tussen Wijchen en Druten is een halt toegeroepen. Het is belangrijk, met het oog op de gezamenlijke WDW-organisatie, om de samenwerking tegen het licht te houden. Hoe verhouden wij ons als gemeenten tot elkaar? En hoe willen we ons verhouden? Hiertoe hebben het WDW bestuur en de colleges in het voorjaar van 2021 meermalen met elkaar gesproken. De afspraken die tijdens deze bijeenkomsten zijn gemaakt, zijn vervat in een bestuurlijk arrangement dat u als bijlage bij deze informatienota vindt.

1. **Bestuurlijke zelfstandigheid:** tot in ieder geval 31 december 2023 vormt de bestuurlijke zelfstandigheid van onze gemeenten het uitgangspunt voor de WDW-samenwerking. We verkennen zelfstandig onze mogelijkheden.
2. **Bestuurlijk perspectief:** als colleges streven wij ernaar het bestuurlijk perspectief vóór de verkiezingen van 2022 op grote lijnen helder te hebben. Dit vanuit het oogpunt van het bieden van houvast en perspectief. Besluitvorming hierover ligt uiteraard bij beide gemeenteraden.
3. **Colleges informeren elkaar tijdig:** het nadenken over onze bestuurlijke toekomst begint nu. Als partners houden we elkaar actief, transparant en tijdig op de hoogte van eventuele bestuurlijke verkenningen.
4. **Oog voor de WDW:** een goed functionerende ambtelijke organisatie is cruciaal voor de toekomst van onze gemeenten. Vanuit onze zorg en verantwoordelijk voor de WDW wegen we eventuele gevolgen voor de WDW altijd mee in onze bestuurlijke keuzes.
5. **Optimaliseren van de WDW:** tot in ieder geval 31 december 2023 investeren wij in het optimaliseren van de WDW-organisatie; vanuit het belang van goede dienstverlening aan onze inwoners én vanuit goed werkgeverschap.

6. **Ambitie voor de WDW:** de WDW moet voor beide gemeenten voelen als de eigen ambtelijke organisatie, nabij gemeentebestuur én gemeenschap, en gericht op bestuurlijke vraagstukken die in elke gemeente spelen. Voor medewerkers moet het een plek zijn waar ze "thuis" zijn en waar ontwikkeling en professionaliteit worden gestimuleerd.
7. **Harmoniseren, tenzij...:** vanuit het oogpunt van efficiencywinst en betere dienstverlening willen wij zoveel als mogelijk harmoniseren, synchroniseren en standaardiseren. De grenzen van beleidsharmonisatie worden bepaald door de bestuurlijke zelfstandigheid, die iedere gemeente het recht geeft eigen beleid te ontwikkelen.
8. **Heldere en passende financiële kaders:** als partners is het altijd bespreekbaar om gezamenlijk het financiële perspectief van de WDW-organisatie tegen het licht te houden. Herzieningen van financiële kaders hebben echter gevolgen voor het functioneren van de WDW. Daarom is terughoudendheid hierin geboden.
9. **Faire kostenverdeelsleutel:** periodiek houden we de afspraken ten aanzien van de verdeelsleutel tegen het licht. Uitgangspunt is dat het een faire weerspiegeling moet zijn van onze afname van diensten en producten bij de WDW.
10. **Versterking dienstverlening, besluitvorming en bedrijfsvoering:** de inspanningen van onze colleges, het WDW-bestuur en de organisatie richten zich op goede dienstverlening aan inwoners en gemeentebestuur, kwalitatief en passend beleid voor de toekomst van onze gemeenten en verdere versterking van de bedrijfsvoering van de WDW.

De colleges hebben het samenwerkingsperspectief ondertekend. Het biedt hiermee richting, rust en houvast aan de gemeenten én de medewerkers van de WDW. Door in te zetten op onderlinge transparantie en helderheid en op gericht investeren in de WDW-organisatie en op het benutten van efficiëntiemogelijkheden, blijven de kwaliteiten van de organisatie behouden en worden die, waar mogelijk, verder gebouwd. Zo houden we een WDW waarop het gemeentebestuur kan blijven bouwen en vertrouwen, die er is om de gemeentelijke ambities te realiseren én die kwaliteit levert voor gemeenschap en gebied.

Geheimhouding:

Niet van toepassing.

Bijlagen:

- Bestuurlijk arrangement Samenwerkingsperspectief WDW
- Actieplan voor de doorontwikkeling van de WDW