

Vragen CDA Wijchen over evaluatierapport Werkorganisatie Druten-Wijchen

Vragen over:

- **Scope van opdracht tot opstellen evaluatierapport**

Inleiding vraag

De paragraaf "Stip op de horizon" met bijbehorende conclusie (bestuurlijk fuseren per 1 januari 2023) komt voor ons uit de lucht vallen.

Dit roept de volgende vragen op:

Vraag

- A. Welke persoon/personen zijn uw opdrachtgever?
- B. Was de scope van uw opdracht beperkt tot evalueren (terugkijken) of behelsde de scope van uw opdracht ook het vooruitkijken via een "Stip op de horizon"?
 - a. Zo ja, wie heeft u hier opdracht toe gegeven?
- C. Heeft u een plan van aanpak en/of een opdrachtomschrijving opgesteld voorafgaand aan het opstellen van het evaluatierapport?
- D. Op welke wijze en met wie heeft u het plan van aanpak en/of opdrachtomschrijving afgestemd?
- E. Wij zouden graag het plan van aanpak en/of opdrachtomschrijving die ten grondslag ligt aan het opstellen van het evaluatierapport ontvangen. Is dat mogelijk?

Vragen over:

- **Personeel & Organisatie**

Inleiding vraag

Iedere organisatie heeft zijn eigen cultuur. De motoren/de kern waar het om draait voor spontane samenwerking, delen van kennis, samen de kar willen trekken.

Vraag

Hoe is die cultuur in de nieuwe organisatie?

Vraag

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?

Inleiding vraag

De motor/kern aan ambtenaren van voorheen Wijchen zat goed in elkaar, omdat Wijchen een aantrekkelijke werkplek is met goede trein- of autoweg verbindingen, dichtbij de universiteitsstad Nijmegen. Goed bereikbaar en aantrekkelijke plek voor afgestudeerden voor verdere ontplooiing. Door die aantrekkelijkheid zijn veel medewerkers in Wijchen blijven hangen en is daardoor lokale kennis opgebouwd. Dit leidt tot de volgende vragen:

Vraag

- A. Hoeveel (oud) medewerkers zijn hun heil elders gaan zoeken sinds 2018?
- B. Hoeveel nieuwe medewerkers zijn erbij gekomen sinds 2018?
- C. Is onderzocht waarom het verloop van medewerkers zo hoog is geweest in de periode 2018-2020?
- D. Hoeveel medewerkers zijn sinds 2018 aangetrokken met een tijdelijke contract?
- E. Hoe ervaren medewerkers de opdracht wisselend in Wijchen en in Druten te moeten werken?
- F. 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?
- G. Hoe is de cultuur om lokale kennis en achtergrond uit te wisselen?
- H. Is de nieuwe organisatie bij sollicitanten in trek om te komen werken en waar blijkt dat uit?

Inleiding vraag

In de evaluatie wordt kritisch gesproken over het besturingsmodel (o.a. op pagina 9, 3e en 4e alinea van onder). Er is bij de tussenevaluatie gezegd tijdelijk te werken met teamcoaches om de zelforganisatie van de teams te begeleiden. Eveneens is bij de tussenevaluatie gezegd dat het functioneren van de teamcoaches voor verbetering vatbaar was. Dit roept de volgende vragen op:

Vraag

- I. Hoe kijkt u aan tegen zelfsturende teams?
- J. In hoeverre is de zelforganisatie nu succesvol gerealiseerd en in hoeveel teams is dat zo?
- K. Welke resultaten hebben de vijf teamcoaches bereikt?
- L. Wat zijn hun ervaringen?
- M. Hoeveel teamcoaches zijn er nu nog in dienst?
- N. Hebben zij hun meerwaarde bewezen?
- O. Wat vindt de OR van het gevoerde personeelsbeleid?
- P. Hoe bent u voor het onderzoek aan de 20 ambtenaren gekomen waarvan de beelden soms sterk uiteenlopen?
- Q. Sommige personen zijn niet persoonlijk ondervraagd, maar in een groepsinterview: Is deze groep gelijk aan een team?
- R. Heeft men dan wel alles kunnen zeggen?
- S. Zijn er ook ex-medewerkers bij het onderzoek betrokken?
 - o Zo nee, waarom niet?

Vraag

Heeft de onderzoeker in zijn afweging ook meegenomen dat het ambtelijk apparaat van Wijchen voorafgaand aan de organisatieverandering door de Werkorganisatie Druten-Wijchen ook de organisatieveranderingstrajecten Hero en Wijchen21 hebben gehad en het Rekenkamerrapport dat hierover is verschenen?

Vraag

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 vinden? Kortom, maakt dit de WDW een aantrekkelijkere werkgever?

Vragen over:

- **Bestuurskracht, kwetsbaarheid en dienstverlening**

Inleiding vraag

In het rapport wordt geconcludeerd dat door de samenwerking Druten-Wijchen de bestuurskracht toe is genomen. Dit roept de volgende vragen op:

Vraag

- A. Welk van de geïnterviewde personen hebben u tot deze inzichten gebracht?
- B. 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?
- C. 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?
- D. Zijn Wijchen/Druten in staat geweest op regionale issues hun stempel te drukken?
 - a. Zo ja, welke?
- E. 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?

Vraag

U beschrijft dat de bestuurskracht is toegenomen. Welke reden is er dan om bestuurlijk te gaan fuseren?

Inleiding vraag

Onder het kopje 'Verminderen kwetsbaarheid' beschrijft u dat enkele functies qua Fte verdubbeld zijn. Dit roept de volgende vragen op:

Vraag

- A. Hoe is dit voor het hele functieboek?
- B. De voorbeelden die worden aangehaald gaan uit van een verdubbeling van enkele kwetsbare functies. Zijn er ook andere functies verdwenen?

- C. Geldt dit voor beide gemeenten?
- D. Leidt dit niet tot kostenverhogingen?

Inleiding vraag

Onder het kopje 'Verhogen kwaliteit dienstverlening' beschrijft u dat deze is toegenomen.

Vraag

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?

Vragen over:

- **Fusie tussen Wijchen en Druten op 1 januari 2023**

Stip op de horizon

Het evaluatierapport spreekt enerzijds van “wees terughoudend in het toevoegen van nieuwe elementen aan de doorontwikkeling van de ambtelijke organisatie” en “om te komen tot een goed functionerende en presterende ambtelijke organisatie is het reëel om uit te gaan van een doorlooptijd van 4 tot 5 jaar” & “de grenzen van de interne verandercapaciteit zijn bereikt en soms overschreden”. Echter anderzijds wordt er gesproken over een “stip op de horizon” en een advies voor een gemeentelijke herindeling per 1 januari 2023.

Vraag

Dit lijkt haaks op elkaar te staan. Waarom is het advies niet gewoon simpel: werk aan de winkel, neem die 4 a 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”?

Vraag

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 voor het behalen van de vooraf geformuleerde doelstellingen ook een bestuurlijke fusie per 1 januari 2023 noodzakelijk?

Inleiding vraag

In de paragraaf "Stip op de horizon" komt u tot het advies om het traject van een bestuurlijke fusie tussen Druten en Wijchen in gang te zetten, zodat er één nieuwe gemeente komt op 1 januari 2023. Dit roept de volgende vragen op:

Vraag

- A. 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 zijn?

- B. Welke afwegingen hebben een rol gespeeld om tot deze fusiedatum te komen, maar ook zo stellig te delen in het evaluatierapport? Zet het specifiek noemen van een fusiedatum in de scope van uw opdracht?
- C. 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 om over te gaan tot een bestuurlijke fusie?
- D. 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)?
 - a. Zo nee, waarom niet?
 - b. Acht u dit logisch om ook nog te bekijken alvorens tot een fusie over te gaan tussen Druten en Wijchen?
- E. 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?
- F. 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?
- G. 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."

Inleiding vraag

Op zichzelf zijn de geformuleerde doelen, de vijf k's, prachtig. Ze passen nagenoeg op iedere organisatie. Zo algemeen en ruim zijn ze geformuleerd. Om ze verder tot wasdom te laten komen wordt een bestuurlijk fusie op 1 januari 2023 geadviseerd.

Vraag

- A. 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?
- B. 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?

Inleiding vraag

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.

Vraag

Waar ligt bij een gemeentelijke fusie het voordeel voor de inwoner bij deze twee taakvelden?

Vragen over:

- **De termen: 'Onvolkomenheden' en 'ernstig bemoeilijken'**

Inleiding vraag

In hoofdstuk 9 praat u over onvolkomenheden die blijven bestaan die het samenspel tussen de politiek-bestuurlijke en de ambtelijke organisatie ernstig bemoeilijken.

Vraag

Over de begrippen 'onvolkomenheden' en 'ernstig bemoeilijken' hebben wij de volgende vragen:

- A. Wat bedoelt u precies met onvolkomenheden?
- B. Vanuit welk perspectief en van wie?
- C. En waren deze onvolkomenheden niet te voorzien/bekend toen door de raden in 2017 tot een ambtelijke fusie werd besloten?
- D. 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?
- E. 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.
- F. Waar zitten de oorzaken van dat 'ernstig bemoeilijken'? Zit dit bijvoorbeeld in de juridische structuur of het besturingsmodel, in personen (medewerkers, leidinggevenden), het dubbele werk, het slagen van harmonisatiedoelstellingen of anderszins?
- G. 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?

Vragen over:

- **Kosten**

Vraag

- A. Wat zijn de totale stichtingskosten van de Werkorganisatie Druten-Wijchen, inclusief beschikbaar gestelde bijbehorende organisatie ontwikkelbudgetten en voorbereidingskredieten?
- B. 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?

Inleiding vraag

U stelt dat pas als de Werkorganisatie Druten-Wijchen tot volle wasdom is gekomen er scherp aan de wind gevaren kan worden voor wat betreft externe inhuur, nut en noodzaak van alle vacatures en de overhead.

Vraag

Waarom kan dat dan pas en wat belet de Werkorganisatie nu daarin?

Inleiding vraag

De efficiency doelstellingen die staan opgenomen in het evaluatierapport zijn destijds helemaal niet beoogd door de gemeenteraad.

Vraag

Waarom neemt u deze nu dan toch mee in het evaluatierapport?

Inleiding vraag

De totale personeelskosten stijgen meer dan begroot.

Vraag

Deelt u de conclusie dat daarmee niet aan deze doelstelling is voldaan, ondanks de taakstellingen die al ingerekend zijn?

Inleiding vraag

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.

Vraag

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.

Inleiding vraag

De inbrengsleutel van beide gemeenten was $2/3 - 1/3$.

Vraag

- A. Is deze verdeelsleutel achteraf gezien de juiste geweest?
- B. Hebben beide gemeenten voldoende ingebracht?
- C. Hebben beide gemeenten in gelijke mate van de voordelen gebruik gemaakt?

Vragen over:

- **Algemeen**

Vraag

Wat vinden de beide ondernemingsraden van het evaluatierapport en in hoeverre speelt de medezeggenschap een rol in het vervolgtraject?