

Stad der Bevrijding en City of Life Sciences:

Wageningen maakt het verschil!





Stad der Bevrijding en City of Life Sciences: Wageningen maakt het verschil!

Wageningen is een middelgrote stad (40.000 inwoners) met grootstedelijke ambities en opgaven, oftewel een wereldstad in zakformaat. Een gastvrije stad bovendien, met een grote diversiteit.

Nationaal staat Wageningen bekend als Stad der Bevrijding. Vrijheid is niet alleen belangrijk tijdens de nationale herdenking en viering rond 4 en 5 mei, maar zit gedurende het hele jaar in de haarvaten van onze stad. Nationaal en internationaal staat Wageningen bekend als City of Life Sciences. De kracht van Wageningen University & Research (WUR) is het samenspel van onderzoeksinstituten en de universiteit op het gebied van voeding, leefomgeving en maatschappij. Daardoor kunnen wetenschappelijke doorbraken snel naar het bedrijfsleven, het onderwijs en de samenleving worden vertaald. Wageningen is dan ook het kennishart in de regio Food Valley: de Europese topregio op het gebied van Agrifood.

Onze stad wordt bestuurd door een zelfbewust stadsbestuur met heldere ambities ten aanzien van grote maatschappelijke opgaven. Een stadsbestuur dat werkt aan het Wageningen van de toekomst: een sociale, duurzame, innovatieve, groene en inclusieve stad met (inter)-nationale impact voor huidige en toekomstige ge-

neraties. Waarbij de lijnen tussen gemeenteraad, college van B&W en organisatie vanuit vertrouwen kort zijn: we zijn samen de gemeente. Een uniek voorbeeld hiervan: de coalitieonderhandelingen vonden in Wageningen in het openbaar plaats, met input vanuit de ambtelijke organisatie en samenleving.

We realiseren ons dat we de maatschappelijke opgaven, zoals de klimaatadaptatie en circulaire economie, niet in ons eentje kunnen oplossen. Deze opgaven zijn complex, meerjarig, multidisciplinair en onderling afhankelijk. En dit leidt tot nieuwe keuzevraagstukken die een fundamenteel andere aanpak vragen dan het afgelopen decennium is toegepast. Dit inzicht maakt dat er andere eisen gesteld worden aan onze organisatie. Dit zien we als een kans om ons gezamenlijk te verwonderen, te verbinden met anderen en een verschil te maken in de wereld voor huidige en toekomstige generaties. Dit vraagt om het verder versterken van het strategisch en sturend vermogen van onze organisatie en het verder op

orde brengen en moderniseren van onze bedrijfsvoering en dienstverlening. Om een sterk samenspel tussen bestuur en organisatie. Om samenwerkingsvaardigheid van onze organisatie om buiten aanspreekbaar te zijn vanuit een duidelijke rolopvatting. Daarnaast zien we langs verschillende invalshoeken het strategisch belang van data en digitalisering, die zowel investeringen in onze interne organisatie, als ook onze beleidsontwikkeling en dienstverlening vragen. Recent organiseerde gemeente Wageningen (samen met gemeente Tilburg) de landelijke week van de dienstverlening. Koploper zijn in maatwerk: daar doen we het voor!

Binnen de organisatie zijn bovenstaande ambities vertaald naar twee perspectieven, namelijk in 2025 zijn we de beste werkgever (voor gemeenten tot 50.000 inwoners) en een fitte organisatie (vitaal, in balans met ambities, waarin leren en ontwikkelen en diversiteit en inclusie centraal staan).

We beseffen dat fundamentele verandering start bij de top van de organisatie. De jonge burgemeester en gemeentesecretaris/algemeen directeur ondersteunen initiatieven die klaar zijn voor de toekomst met de inwoner en ondernemer voorop. De organisatie bouwt aan leiderschap dat de schaalprong van Wageningen kan ondersteunen. En faciliteert de groei van nieuwe leiders, zodat zij ons succesvol door deze maatschappelijke transitie kunnen begeleiden.

Kortom, met veel creativiteit en nieuwsgierigheid willen we bijdragen aan grote maatschappelijke opgaven en dienstverlening vanuit vertrouwen. Het is echt uniek hoe we de waardegedreven krachten van onze stad, universiteit, gemeenteraad, college van B&W en de gemeentelijke organisatie bundelen om te komen tot lokale, nationale en internationale impact voor huidige en nieuwe generaties! En ondertussen tellen we de glimlachen, want

die zijn een goede graadmeter op weg naar onze fitte organisatie! We zijn dan ook trots op deze nominatie! En hebben speciaal voor deze inzending waardevolle verhalen opgehaald bij collega's. Want elk verhaal telt! [Kijk hier](#). Wist je dat we als organisatie een eigen [Wageningen-lied](#) hebben?

Duidelijk profiel (buitenwereld)

Onderscheidend vermogen, uniciteit, uniek profiel
Wageningen is een middelgrote stad (40.000 inwoners) met grootstedelijke ambities en opgaven, oftewel een wereldstad in zakformaat. De Wageningse bevolking is een diverse mix van families die hier al generaties lang wonen en mensen die door studie of werk naar de stad zijn gekomen. Deze diverse bevolkingssamenstelling brengt een bijzondere dynamiek met zich mee. Wageningen telt 138 nationaliteiten en 13.676 studenten, waarvan 23% uit het buitenland afkomstig is. Er zijn 4200 ondernemers gevestigd die zorgen voor werkgelegenheid aan kenniswerkers én vakmensen. En de stad is nog niet uitgegroeid! In 1996 was het inwonersaantal 32.780 en halverwege 2022 staat het inwonersaantal op 40.048.

Ondanks, of juist dankzij, de schaalgroei is Wageningen een gastvrije stad waar inwoners naar elkaar omkijken, vrijwilligers zich inzetten en ondernemers willen floreren. Met als gezamenlijke ambitie bouwen aan een leefbare, duurzame, groene, sociale en inclusieve stad. Deze lokale culturele diversiteit is een verrijking! Als je elkaar kent, begrijp je elkaar beter, dat beseft de stad goed. Ieder jaar verwelkomen we enkele duizenden nieuwe inwoners in onze inclusieve stad. De stad van de gelijke kansen ongeacht afkomst, gender, geloof, seksuele oriëntatie, leeftijd, uiterlijk, beperking of grootte van de portemonnee. Sommigen vinden een langdurig nieuw thuis en anderen verlaten Wageningen en nemen Wageningse ervaringen mee de wereld in. We omarmen deze dynamiek en zwaaien dankbaar onze Wageningse ambassadeurs uit.



Nationaal staat Wageningen bekend als Stad der Bevrijding. In mei 1945 werd in hotel 'De Wereld' de basis gelegd voor langdurige vrede in Nederland. We beseffen ons dat vrijheid niet vanzelfsprekend is. We moeten er samen wat voor doen. Wij maken in Wageningen het verschil. We hebben een eigen rol en verantwoordelijkheid om de historische gebeurtenissen op Wageningse bodem gezamenlijk en duurzaam vorm en inhoud te geven. Met impact voor alle Nederlanders in huidige en komende generaties. Vrijheid is sindsdien dan ook niet alleen belangrijk tijdens de nationale herdenking en viering, het zit het hele jaar door in de haarvaten van onze stad. Met als motor de stichting Wageningen45 waar wij een stevige relatie mee hebben. Wageningen45 zorgt samen met de gemeente voor een jaarlijkse doorlopende waardegedreven programmering. Daarbij blijven we uitdragen dat vrijheid nooit vanzelfsprekend is. Gezien de huidige conflicten, ook op Europees grondgebied, is onze boodschap helaas actueler dan ooit.

Nationaal en internationaal staat Wageningen bekend als City of Life Sciences. De kracht van Wageningen University en Research (WUR) is de bundeling van gespecialiseerde onderzoeksinstituten en de universiteit op het gebied van voeding, leefomgeving en maatschappij. Daardoor kunnen wetenschappelijke doorbraken snel naar het bedrijfsleven, het onderwijs en de samenleving worden vertaald. Er wordt gewerkt aan een toekomstbestendig voedselsysteem met voldoende, veilig, gezond, gevarieerd en duurzaam geproduceerd voedsel, dat beschikbaar en betaalbaar is voor iedereen. Hiermee is Wageningen dan ook het kennishart van de regio Foodvalley, de topregio op het gebied van agrifood. Het ecosysteem van de WUR en de uitstraling van de campus bieden Wageningen een unieke uitgangspunt voor vele maatschappelijke vraagstukken die urgenter zijn dan ooit tevoren.

Missiegedrevenheid

Op zowel Europees als nationaal niveau worden de komende jaren miljarden investeringen gedaan ten aanzien van grote maatschappelijke opgaven. Provincies, regio's en gemeenten krijgen een cruciale rol in de uitvoering. We realiseren ons dat dit meer dan ooit vraagt om samenwerking met de inwoners, ondernemers, regio, onderwijs en zorg. Alleen samen kunnen we een sociale, duurzame, innovatieve en groene stad worden met (inter)nationale impact voor huidige en toekomstige generaties!

Dat maatschappelijke ambities niet alleen leven bij het stadsbestuur, maar zeker ook in onze organisatie blijkt uit het trendrapport dat de organisatie voorafgaand aan de verkiezingen begin dit jaar heeft ontworpen. Dit rapport is voorafgaand aan de verkiezingen aangeboden aan de gemeenteraadsfracties en de informateur. Het biedt inzicht in de vier grote maatschappelijke opgaven die vanuit professionele kennis van de organisatie gezien worden. Het trendrapport heeft bijgedragen aan onze rol als ondersteunende partij voor een nieuw te vormen college en het formuleren van realistische bestuurlijke ambities die in balans zijn met de uitvoeringscapaciteit van de organisatie. Daarmee is een mooie traditie geboren! De vier opgaven hebben met elkaar gemeen dat het einddoel niet altijd een vast gegeven is; niet alle informatie altijd beschikbaar is en scenario-denken noodzakelijk blijft. Er sprake is van een meervoudige urgentie én de gemeente is slechts één van de partijen is in de uitvoering. De vier opgaven zijn:

Klimaatneutrale stad: *Wageningen is klimaatneutraal in 2040.*

Een klimaatneutraal Wageningen betekent dat we als doel stellen om binnen de gemeentegrenzen geen broeikasgassen meer uit te stoten. De uitstoot van broeikas-



gassen versnelt immers de opwarming van de aarde. Door deze uitstoot tot een minimum te verlagen, hopen we de gevolgen van klimaatverandering te stoppen. Ook zetten we in op maatregelen die anticiperen op onvermijdelijke gevolgen van klimaatverandering. Denk aan klimaatadaptatie en het creëren van een groene veerkrachtige omgeving.

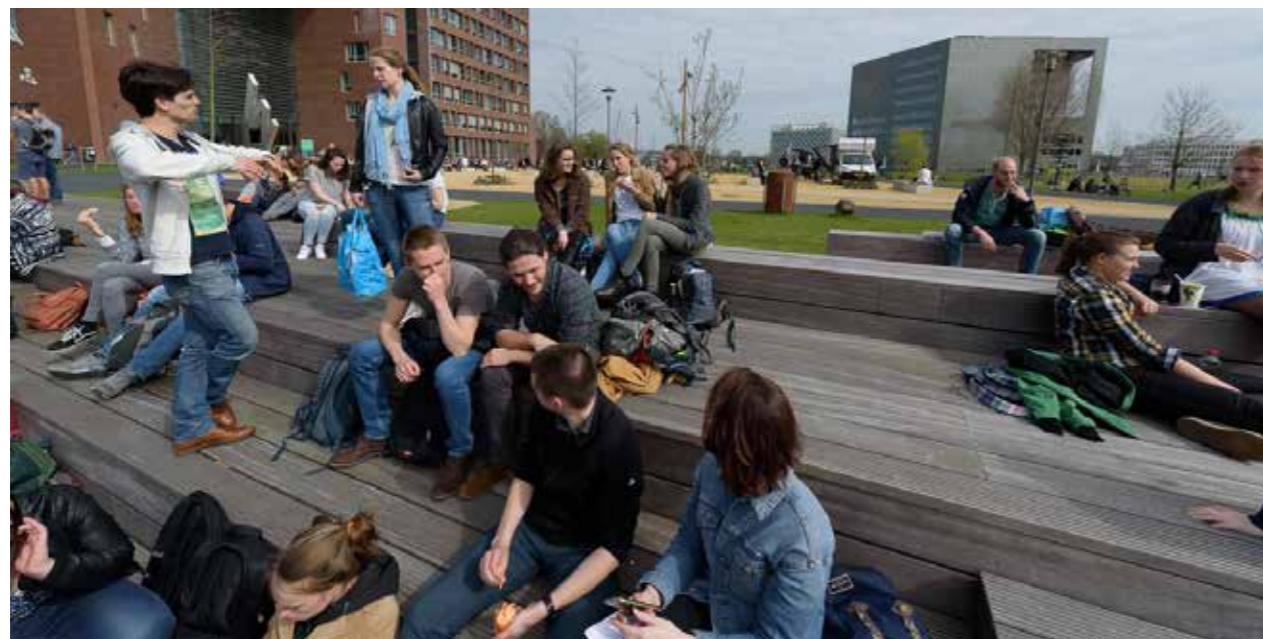
Omgaan met schaarse ruimte: *Wonen en werken in een gezonde en duurzame leefomgeving*

De ruimte waarin we wonen, werken, samenleven en recreëren staat onder druk. Meer dan ooit dringt de complexiteit van het omgaan met schaarse ruimte zich op. Diverse maatschappelijke vraagstukken roepen om een oplossing waarin de Wageningse 'ruimte' in en rond de stad een rol speelt. Wageningen is nog niet af. In de benutting en verdeling van de ruimte wordt het spanningsveld van ambities en doelstellingen voelbaar. Of het nu gaat om ruimte voor nieuwe woningen, duurzame bedrijvigheid, energie-opwek, klimaatadaptatie, nieuwe woon- en zorgvormen, recreatie, uitloopgebieden of mobiliteits-hubs, elke ambitie vraagt een afweging in de benutting van de schaarse ruimte. Dat is de uitdagende opgave waar we de komende decennia met elkaar voor staan. Nederland verandert de komende 30 jaar onder andere door de bouw van ongeveer 1 miljoen nieuwe woningen, waarvan 40.000 in de regio Foodvalley, transitie van het landelijk gebied (stikstofreductie), kringlooplandbouw en robuustere natuurgebieden en een toenemend energieverbruik (1847 TJ duurzame opwek alleen al in Wageningen). Deze trends hangen met elkaar samen en moeten in samenhang worden opgepakt. Dat vraagt om een andere aanpak dan het afgelopen decennia is toegepast.

Want wanneer we blijven doen wat we nu doen, krijgen we hetzelfde resultaat. En dat voldoet niet waarvoor we aan de lat staan. De samenhang zoeken we in de gezamenlijke verstedelijkingsstrategie van de Groene Metro-poolregio. Samen geven we richting aan integraliteit van de te maken afwegingen in de ruimteverdeling.

Toekomstgericht samenleven: *Wageningen biedt voor iedereen kwaliteit van leven*

Er ligt een goede sociale basis. Wageningen is een gastvrije en inclusieve samenleving. Veel inwoners voelen zich verantwoordelijk voor hun directe omgeving en hebben zorg en aandacht voor elkaar. In Wageningen hebben we de afgelopen jaren geïnvesteerd in het bevorderen van zelfredzaamheid, het versterken van samenredzaamheid en gezond opvoeden en opgroeien: het verbeteren van de kwaliteit van leven van inwoners. Tijdens de coronacrisis is gebleken dat er veel kracht en creativiteit is in de samenleving. Organisaties in Wageningen waren flexibel in het bieden van alternatieve vormen van ondersteuning. Er was een toename van burenhulp en lokale vrijwilligersinitiatieven. Echter, verschillende ontwikkelingen, zoals coronacrisis en de oorlog in Oekraïne, zetten de kwaliteit van leven van een deel van onze inwoners onder druk. Gezondheidsverschillen nemen toe, inwoners komen niet meer mee in de samenleving, ondersteuningsnetwerken staan onder toenemende druk en ontmoetingen tussen groepen inwoners met verschillende achtergronden nemen af. Hoe zorgen we ervoor dat Wageningen een inclusieve stad blijft voor iedereen waar we – ook naar de toekomst toe – goed blijven samenleven met elkaar? In Wageningen staan we samen met de partners voor de opgave om de basis te behouden en verder te versterken





met een extra focus op de kwetsbare doelgroepen voor wie de kwaliteit van leven onder toenemende druk staat door bovengenoemde ontwikkelingen.

Kenniseconomie versterken: *Wageningen levert kennis en innovatie voor stad, regio en wereld*

Fundamentele economische en maatschappelijke ontwikkelingen in Wageningen vragen om een actuele beleidsmatige koers om de werkgelegenheid te behouden, aan te trekken, te stimuleren en te werken aan een goed ondernemings-, vestigings-, en investeringsklimaat. We willen een waardegedreven economie, die antwoorden biedt op maatschappelijke uitdagingen. Zodat we kunnen blijven investeringen in een vitale samenleving, maar ook in duurzaamheid en energietransitie. Zo dragen we bij aan brede welvaart en maken we een stad waar het zowel economisch als sociaal maatschappelijk en ecologisch goed toeven is.

Een krachtige organisatie (binnenwereld)

De meervoudige urgentie van de maatschappelijke opgaven en noodzaak tot samenwerking met andere partijen stellen meer, en andere, eisen aan onze organisatie. Tegelijkertijd zien we het dilemma van toenemende schaarste op de arbeidsmarkt. Dit samen vraagt om investeringen in het verder versterken van het strategisch en sturend vermogen van de organisatie en het verder op orde brengen en moderniseren van onze bedrijfsvoering en dienstverlening. Om een sterk samenspel tussen bestuur en organisatie. Om samenwerkingsvaardigheid van onze organisatie om buiten aanspreekbaar te zijn vanuit een duidelijke rolopvatting. We zien langs verschillende invalshoeken het strategisch belang toenemen van data en digitalisering, die zowel investeringen in onze eigen organisatie als ook onze beleidsontwikkeling en dienstverlening vragen.

Binnen de organisatie zijn bovenstaande ambities vertaald in twee perspectieven, namelijk in 2025 zijn we de

beste gemeentelijke werkgever (onder de 50.000 inwoners) en een fitte organisatie (vitaal, in balans met ambities, waarin leren en ontwikkelen en diversiteit en inclusie centraal staan). Medewerkers in onze fitte organisatie zijn mentaal en fysiek fit. Kunnen gebalanceerd op kantoor, thuis of elders (hybride) werken. En werken in een organisatie en functie die aansluit bij hun intrinsieke drijfveren, ambities en levensfase. Gemeente Wageningen is in 2025 in beeld bij diverse groepen op de arbeidsmarkt die onze intrinsieke drijfveren herkennen en waarderen!

Duurzaam- en hybride werkgeverschap vinden we belangrijk! Een mooi voorbeeld hiervan is het in 2015 gerenoveerde Stadhuis. Het Stadhuis is circulair en hybride ingericht. Corona heeft een positief versnellend effect gehad op hybride werken, zoals we dat al voor ogen hadden. En we zijn nog niet klaar. Er staan nog mooie aanpassingen aan huisvesting en ICT op de rol. En ook prutsen en klooiën we aan gedragsrituelen om het hybride werken tot een succes te maken. Een innovatie hub, de goede gespreksruimte, de Stad(t)huis kamer, allemaal plekken waar collega's elkaar, en inwoners van Wageningen, kunnen ontmoeten. We hebben camera's in de vergaderruimten om hybride te vergaderen en we gaan het werken met Teams uitbreiden. Daarnaast zorgen we er natuurlijk voor dat iedereen ook thuis fijn én arboproof kan werken. En natuurlijk werken we sinds kort ook weer deels op kantoor. En om elkaar na twee jaar thuiswerken weer te ontmoeten heeft op 14 april een organisatiedag 'hybride werken in de fitte organisatie' plaatsvonden. Een dag waarin we allemaal onze laptop hebben thuisgelaten. En dat bleek een groot succes. Een start van een mooie traditie waarbij we (zonder laptop) met elkaar bouwen aan saamhorigheid in onze fitte organisatie. We zijn met elkaar gaan wandelen, fietsen en lunchen. We hebben gezonde hapjes gemaakt en zijn door een vitaliteitswastraat gegaan. En er waren diverse workshops over hybride werken en werkgeluk. Kortom, een inspirerende dag!

Om het strategisch en sturend vermogen van de organisatie te versterken én het samenspel tussen bestuur en organisatie, richten we de organisatie zo in dat we opgavegericht kunnen werken. Dit betekent dat de opgave leidend wordt voor de manier waarop we (een deel van) ons werk vormgeven. We waren sterk vanuit diverse teamwerkzaamheden ingericht, terwijl veel opgaven over sectoren heengaan en een integrale afweging en aanpak vragen. In ons kersverse organisatie-model gaan we werken met vier opgaveleiders die samen met het managementteam en het college van B&W de totale sturingsopdracht van de organisatie in samenhang verder brengen.

Basis aantoonbaar op orde

We beseffen dat de 'basis aantoonbaar op orde' niet vanzelfsprekend is. We moeten er samen wat voor doen. Gemeenteraad, college van B&W en de organisatie hebben ieder vanuit het eigen perspectief een rol en verantwoordelijkheid om financieel fit te zijn en blijven én kosten integer en publiekelijk te verantwoorden. We realiseren ons dat financiële zaken niet alleen belangrijk zijn voor het team financiën, maar voor alle onderdelen van onze organisatie. Met als motor de Planning en Control (P&C) cyclus die zorgt voor een continue PDCA-aanpak (plan, do, check, act). In het kader van publieke verantwoording worden P&C documenten gepubliceerd via een gebruiksvriendelijke app. Naast een begroting en jaarrekening maken we tweemaal per jaar een afwijkingenrapportage. Daarin delen we de grootste afwijkingen met de gemeenteraad. De afgelopen periode is gewerkt aan het datagedreven maken van onze begrotingsdoelstellingen met de hele organisatie. Dat heeft veel opgeleverd als het gaat om inzicht, sturing en (maatschappelijke) effectiviteit.

Oftewel, er ligt een vruchtbare financiële voedingsbodem, maar de 'basis aantoonbaar op orde' is nog niet af. In 2025 zijn we financieel en bedrijfsmatig in control en

de komende jaren groeien we toe naar een zogenaamd in control statement (ICS). Een ICS is (buiten het onderdeel collegeverklaring rechtmatigheid) weliswaar niet verplicht, maar sluit naadloos aan op ons hoge ambitieniveau. Het is een effectieve graadmeter op weg naar een in control zijnde organisatie. Door middel van onze routekaart Wageningen in Control kiezen we voor een organisatie brede gestructureerde aanpak voor de komende jaren. Waarbij 2022 in het teken staat van de verplichte collegeverklaring rechtmatigheid en het werken aan de basis van interne beheersing, via de thema's rechtmatigheid, kaderstelling, informatie, risicomanagement en opvolging. In 2023 werken we toe naar deel-ICSen voor een aantal cruciale bedrijfsvoering processen en bouwen we verder aan de basis van interne beheersing via de thema's doelmatigheid, doeltreffendheid en balans. In 2024 werken we toe naar een bedrijfsvoering brede ICS en zetten we de puntjes op de 'i' qua interne beheersing via de thema's compliance (voldoen aan wet- en regelgeving) en assurance (leveren en borgen van genormeerde kwaliteit). Met als doel dat we in 2025 collectief hebben geleerd om kostenbewust, transparant te werken en de kosten eenvoudig, integer en publiekelijk kunnen verantwoorden. Dat doen we vanzelfsprekend zoveel mogelijk in Klare Taal (geldt ook voor ons coalitieakkoord).

Leervermogen

Leren en ontwikkelen op organisatie, team en individueel niveau is één van de speerpunten van onze fitte organisatie. Eén van de grootste uitdagingen hierbij is het vinden van een goede balans tussen aandacht voor leren en aandacht voor het realiseren. Voorgaande organisatieontwikkelingen laten zien dat we van alles organiseren rondom leren en ontwikkelen, maar we merken daarbij dat houding en gedrag niet voldoende meebewegen. Dat maakt dat we geneigd zijn om harder te werken en er een separate categorie (houding en gedrag) van te maken. De geleerde les die we hieruit halen is dat leren en realiseren



verweven zijn, en dat mens, proces en systemen samen gedrag bepalen. Door dit in samenhang te bezien kunnen we veel specifiekere strategische richting geven aan grote ontwikkelingen (transities). Ook krijgen diverse initiatieven, programma's, opgaven en projecten meer samenhang. Een mooi voorbeeld hiervan is onze aanpak op het gebied van datagericht werken waarbij data-analisten en inhoudelijk professionals samenwerken in het Datalab.

Zowel de behoeften aan, als de mogelijkheden van, informatievoorziening en ICT groeien in rap tempo. We zien langs verschillende invalshoeken het strategisch belang toenemen van data en digitalisering, die investeringen vragen in zowel onze interne organisatie als onze beleidsontwikkeling en dienstverlening. Waar eerst gewerkt werd volgens het principe van een digitale stadsmuur voor de beveiliging van onze organisatie en inwoners, zien we nu dat bij samenwerken digitalisering ook steeds belangrijker wordt. Het goed faciliteren van mogelijkheden, met inbegrip van de eisen voor privacy en informatiebeveiliging, is cruciaal om een prettige en veilige samenwerking met (keten)partners te kunnen garanderen. Gezien deze grote strategische opgave is een wethouder digitalisering benoemd en gaan we op zoek naar een programmaleider digitale organisatie.

Deze digitaliseringsopgave doet een groot beroep op ons collectieve leervermogen. Want in de hybride organisatie wordt het gebruik van data een steeds belangrijker instrument voor beleidsvorming en sturing. Dit vraagt om databewustzijn in zowel de uitvoering als sturing van beleid. Om deze verandering aan te jagen is een datalab opgezet met als doel datagedragen beslissingen te stimuleren. Dit heeft al geleid tot mooie resultaten, zoals een armoedemonitor, programmering van het coalitieakkoord naar de P&C cyclus, telefoniedashboards, HR- en financiële dashboards. Binnen het datalab is er

een centrale vraag: hoe delen we als samenwerkende organisaties onze data zodat we samen beter in staat zijn de doelgroepen te bereiken? Zo leren we samen digitaal vaardiger te worden direct gerelateerd aan onze praktijk. In 2025 hebben we collectief geleerd om data slim te gebruiken voor beleids- en uitvoeringsdoeleinden. Ons concrete ambitieniveau? We kijken jaarlijks wat haalbaar is, aangedreven door een kopgroep die vooruit wil en pruts- en klooiruimte heeft om te ontdekken wat werkelijk nodig is. (zie interview met [A&O fonds](#))

Veerkracht

De grote maatschappelijke opgaven en de onderlinge verwevenheid van ambities, strategie, beleid, wetgeving en de uitvoeringspraktijk vereisen zorgvuldig balanceren van onze organisatie. Ontwikkelingen in onze omgeving, nieuwe wetgeving, ideeën uit de samenleving: het evenwicht van vandaag is de dynamiek van morgen. Gelukkig maar: het geeft ons de kans om ons gezamenlijk te verwonderen, te verbinden en waardegedreven te handelen. Onze veerkracht komt voort uit het plezier dat we met elkaar hebben! We zijn trots op het verschil dat we maken en dat dit ook gezien en (h)erkend wordt. Dat biedt veel energie en potentie voor de komende jaren. Met veel creativiteit en nieuwsgierigheid dragen we bij aan grote maatschappelijke opgaven en dienstverlening vanuit vertrouwen. Het is uniek hoe waardegedreven gewerkt wordt in onze organisatie. Kortom dynamiek is de nieuwe stabiliteit! De opvang van Oekrainers is een treffend voorbeeld van onze maatschappelijke betrokkenheid. Dit doen we samen met groepen inwoners in de stad en actieve partners zoals de woningstichting. Gaaf om deze intense vorm van onbaatzuchtigheid te ervaren. De hulpvraag is nog niet gesteld of collega's hebben zich al gemeld om de handen uit de mouwen te steken. Maar onze veerkracht is nog niet af. Er zit nog veel potentie in. Een analyse van de verzuimcijfers in combinatie



met strategische personeelsplanning laat zien dat uitputting en onderbenutting tegelijkertijd aan de orde zijn: professionals hebben aanzienlijk meer in huis dan ze in hun werk kwijt kunnen (behoefte aan loopbaanontwikkeling) en zoeken naar een balans ten aanzien van al het werk dat gedaan moet worden.

Een interessante observatie die wij met veel verwondering hebben geanalyseerd. Maatschappelijke ontwikkelingen laten zien dat de diversiteit en complexiteit van vraagstukken toeneemt, waardoor het een illusie is geworden dat kwaliteit geregeld kan worden in protocollen, afspraken en regelgeving. Niet elk vraagstuk is te vangen in een nog beter voorschrift. Het werk van de professional leunt voor een groot deel op professional judgement, op het in het moment (af)wegen van allerlei mogelijkheden en kennis, om voor die situatie op de best mogelijke manier te werken en een passende oplossing te vinden. Het werk wordt steeds complexer en dynamischer. Professionaliteit gaat niet meer alleen over de vraag of we ons vak beheersen, maar steeds meer over de vraag of we ook snappen waar anderen – uit een hele andere discipline, organisatie of groepering – een belangrijke bijdrage kunnen leveren. Wat goed is, komt in de handen van het collectief. Van ons als professionals vraagt dat niet alleen staan voor ons vak en weten wat onze toegevoegde waarde is, maar ook zicht hebben op aanpalende professies, weten hoe we samen meerwaarde kunnen creëren en in staat zijn een deel van ons gelijk in te leveren.

Hoe we dit precies gaan doen? Dat gaan we samen ontdekken. Het toegroeien naar collectieve professionaliteit

kost tijd. Een valkuil is als het proces van ontdekken niet soepel genoeg loopt en er teveel collega's niet blij zijn. Dan ontstaat er een negatieve energie die doorwerkt naar buiten. Hoe beter het lukt om iedereen een bijdrage te laten leveren waarvan hij/zij gelukkig wordt, hoe makkelijker het wordt. We zijn dan ook bewust werkgever voor iedereen: voor een grote SW-populatie tot mensen met afkomst uit alle windstreken van de wereld. In Wageningen maakt iedereen verschil. Het antwoord op de vraag of we het goed doen, bepalen we dan ook steeds meer samen met anderen. De komende jaren gaan we met veel plezier ontdekken hoe we via een soepel samenspel met anderen komen tot collectieve impact. Oftewel, in 2025 werken we vanuit toegevoegde waarde zonder werkdrukbeleving en vanuit collectieve professionaliteit.

Duidelijk maatschappelijk effect

De enorme (waarde)gedrevenheid van Wageningse maatschappij wordt ondersteund, gestimuleerd en aangejaagd door ons stadsbestuur en onze organisatie. Alleen samen kunnen we een sociale, duurzame, innovatieve en groene stad worden met (inter)nationale impact voor huidige en toekomstige generaties. We werken hierbij vanuit een duidelijke rolopvatting naar buiten én nemen onze voorbeeldrol naar de maatschappij in thema's als duurzaamheid, inclusie en diversiteit en digitalisering.

We beseffen dat inwoners en organisaties willen dat de overheid transparant is en informatie actief deelt (Wet open overheid). Wij zijn als lokale overheid direct betrokken bij levens van vele Wageningers. Onze dienstverlening is dan ook gebaseerd op begrijpelijkheid en toegan-





kelijkheid voor iedereen. Op nabijheid, betrokkenheid, persoonlijk en op maat. Steeds meer dienstverlening wordt ook digitaal. Een vooruitstrevend voorbeeld van transparantie is de Wageningse traditie van openbaar onderhandelen tijdens coalitiebesprekingen. Wageningen heeft de livestream dan ook leren waarderen!

Ook zien we dat steeds meer inwoners willen meepraten en meedoen. Inwoners weten elkaar steeds beter te vinden. En nieuwe thema's zoals de Omgevingswet en de energietransitie leiden tot meer participatie. Van de Nederlanders geeft 84 % aan het liefst digitaal mee te denken. Via de Stem van Wageningen, ons digitale platform, organiseren we onze online participatie. 1174 inwoners hebben zich reeds aangemeld bij dit online platform. Er zijn 13 online vragenlijsten via de Stem van Wageningen uitgezet in 2021 en 2022.

De trend is nu om online en offline participatie aan elkaar te koppelen en beide vormen in te zetten voor diverse doelgroepen. In heldere en klare taal. Voor onze Omgevingsvisie zijn we met een kar door de wijken getrokken om ideeën van bewoners op te halen.

In 2020 heeft een online dienstverleningsonderzoek plaatsgevonden. Van de 157 deelnemers heeft 71% aangegeven tevreden te zijn over onze communicatie. De meeste deelnemers geven aan vriendelijk, snel en accuraat geholpen te zijn. Qua communicatiekanalen scoort de balie het beste met een 7,8 en social media het minst met een 5,7. Daar zijn de afgelopen periode hele mooie stappen ondernomen met een jong en dynamisch team!

In Wageningen is veel kennis en kunde aanwezig in de samenleving. Er zijn groepen die ook daadwerkelijk taken van de gemeente willen en kunnen overnemen, zoals bij het 'Uitdaagrecht' (right to challenge). Bij het uitdaagrecht kunnen inwoners, ondernemers of organisaties taken van de gemeente overnemen als zij denken het slimmer, beter, goedkoper of anders te kunnen doen. Dat is soms ingewikkeld en doet beroep op onze weerbaarheid. Onze rol als gemeente blijft die van 'afweger van het algemeen belang'. Participatieprocessen waarbij iedereen tevreden is over de uitkomst zijn er zelden. Duidelijkheid over het proces, de mate waarin meegepraat of meebeslist kan worden en transparantie over hoe belangen meebewogen zijn, helpen wel bij het bouwen aan dat vertrouwen: het draait om communicatie, aanspreekbaarheid en duidelijke verwachtingen. Om procedure rechtvaardigheid en erkenning van deelbelangen. Een mooi collectief groeiproces voor de komende jaren.

Effectiviteit

Uit de enorme (waarde)gedrevenheid en hoog ambitieniveau van Wageningse maatschappij, het stadsbestuur en onze organisatie worden innovatieve initiatieven gerealiseerd. Onze saamhorigheid ligt hieraan ten grondslag. We beseffen dat we alleen **samen** een sociale, duurzame, innovatieve en groene stad kunnen worden met (inter)nationale impact voor huidige en toekomstige generaties!

Wageningen loopt dan ook vaak voorop, zoals bij de ontwikkelingen op sociaal maatschappelijk vlak. Wageningen behoort bij de vier initiatief gemeenten, samen

met gemeente Utrecht, Tilburg en Groningen die een vooruitstrevende aanpak ontwikkelden na twijfels over de effectiviteit van de Participatiewet. Met het sociaal experiment 'Vertrouwen Werkt', onderzochten we wat het effect is van een fundamenteel andere benadering van mensen in de bijstand, gebaseerd op vertrouwen en positieve bejegening. Dit bleek een groot succes en daarmee voorbeeld voor andere gemeenten. Recent zijn we gestart met de pilot Duurzaam Partnerschap, met als doel jeugdhulp in Wageningen sneller en effectiever te maken. Binnen deze pilot staat het verlenen van jeugdhulp binnen één budget centraal en laten we samen met externe partners de P*Q-financiering gedeeltelijk los. De vijf Wageningse principes (problemen zoveel mogelijk voorkomen, inwoner centraal, we doen het samen, werken vanuit vertrouwen en opzoek naar vernieuwing) geven ons koers en richting bij het experimenteren met vooruitstrevende initiatieven.

Wageningen loopt ook voorop op het gebied van duurzaamheid en ruimte. In 2030-2040 wil Wageningen klimaatneutraal zijn en de eerste toonaangevende initiatieven zijn dan ook al gerealiseerd. Een prachtig voorbeeld hiervan is de proeftuin aardgasvrije Benedenbuurt Wageningen. Daarbij namen inwoners het initiatief om de wijk met bestaande woningen af te koppelen van het aardgas via een warmtenet. Bekijk dit vooruitstrevende initiatief [hier](#). Een ander vooruitstrevend voorbeeld is de Nieuwe Nu(de), waar inwoners een gebiedsproces zijn gestart. Het Nieuwe Nu heeft als doel initiatieven in het landschap vanuit bewoners en grondeigenaren te coördineren, te verbinden en te realiseren. De vernieuwende visie Buitengebied van de gemeente Wageningen was de aanleiding om met dit project te starten. De Nude is aangemerkt als transitiegebied waar initiatieven rondom duurzame energie, verhoging biodiversiteit, natuur inclusieve landbouw en kleinschalige recreatie ontwikkeld mogen worden. De Nieuwe Nu streeft naar multifunctioneel grondgebruik en versterking van de landschappelijke identiteit. Ook hebben zij een samenwerking met de horeca opgezet om tot een minder dierlijk eiwitrijk menu te komen. Allemaal prachtige voorbeelden van onze saamhorigheid. We doen het samen: ambtelijke organisatie, gemeenteraad, college van B&W en vooral ondernemers, organisaties en inwoners. Wij maken samen het verschil en daar zijn we trots op!

Maatschappelijke betrokkenheid

We nemen onze voorbeeldrol naar de maatschappij serieus. In 2015 besloten we als één van de eerste gemeenten in Nederland om zoveel mogelijk circulair in te kopen en circulariteit in te bedden in (inkoop)beleid. Niet gebaseerd op 'extern moeten', maar op een diepgewortelde drijfveer uit het hart van onze organisatie om in 2050 een volledig circulaire economie te hebben. Met de revolutionaire projecten, zoals de inrichting van het verbouwde stadhuis en het sportcomplex 'het Binnenveld' tot gevolg.

Om Social Return On Investment (SROI) eenvoudig en toegankelijk te maken voor bedrijven hebben we ons aangesloten bij gezamenlijke afspraken in de regio. Hierdoor wordt het een stuk eenvoudiger voor (lokale) bedrijven om aan de voorwaarden te kunnen voldoen en dit leidt tot meer kansen op de arbeidsmarkt voor werkzoekenden en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

We nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus. Dat blijkt ook uit de keuze om iedere Wageningse die via de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) in dienst was van Permar vanaf 2017 in eigen dienst te nemen. We investeren in mensen met een arbeidsbeperking door het bieden van een betaalde baan in een aangepaste omgeving (beschut werk). Deze bijzondere doelgroepen zien we als waardevolle verrijking van onze organisatie. Als je elkaar kent, begrijp je elkaar beter, dat beseft de organisatie goed. We voldoen dan ook meer dan ruimschoots aan het opgelegd quotum uit de Banenafpraak, omdat wij juist voor deze groep mensen het verschil kunnen maken: het bieden van waardevol werk aan degenen waarvoor een zelfstandige positie op de arbeidsmarkt niet vanzelfsprekend is.

Diversiteit en inclusie is dan ook één van de speerpunten van onze fitte organisatie. Iedereen is anders en dat is maar goed ook! Dat maakt het leven en dus werk interessant, nieuwsgierig en leuk. Samen willen we een afspiegeling van de samenleving vormen. We vinden het belangrijk dat iedereen die bij, met of voor ons werkt zich thuis voelt. Of je nu man, vrouw of genderneutraal bent. Waar je ook vandaan komt en of je wel of geen arbeidsbeperking hebt. Die verschillen maken onze organisatie juist krachtig. Het helpt ons om dingen van verschillende kanten te bekijken. En daardoor kunnen we beter inspelen op de verschillende wensen en behoeften vanuit de samenleving.

Tot slot

Voor ons is deze nominatie een blijk van onze saamhorigheid! We doen het samen: organisatie, gemeenteraad, college van B&W en vooral alle inwoners, ondernemers en organisaties. Samen maken we het verschil! En onderweg maken we plezier! Want plezier met elkaar staat aan de basis van impactvolle resultaten. We zijn trots dat we gezien en (h)erkend worden. En vanzelfsprekend ervaren we nog vele dilemma's in ons dagelijks werk die niet allemaal meteen oplosbaar zijn. Daarom kijken we jaarlijks wat haalbaar is. Aangedreven door een kopgroep fitte organisatie die vooruit wil. In dialoog blijven met elkaar is daarbij belangrijk. Kortom, we zijn nog lang niet klaar, maar wat is er een energieke en fitte basis in het unieke Wageningen. Dat biedt veel energie en potentie voor de komende jaren!

Namens de gemeente Wageningen,
Jasper de Wit (algemeen directeur/ gemeentesecretaris)

