

Authentieke Wageningse scènes:

Het verhaal achter de schermen





Proloog van een bijzondere wereldstad in zakformaat

Geen stad zoals Wageningen! Ja, op het oog een middelgrote stad (43.000 inwoners) met grootstedelijke ambities en opgaven en de ambitie om de wereld elke dag een stukje beter en mooier te maken (lees: duurzamer, socialer en groener). Wie zich nieuwsgierig (ook typisch Wagenings) *behind the scenes* verdiept, komt echter zoveel meer tegen!

Wageningen is 'bijna het paradijs op aarde' [concludeerden](#) de gebroeders van Rossem al. Een gastvrije stad, met een grote diversiteit aan inwoners. Vrijheid is voor Wageningen niet alleen belangrijk tijdens de nationale herdenking en viering rond 4 en 5 mei; het zit gedurende het hele jaar in de haarvaten van onze stad (en is dus ook een kernwaarde van onze organisatie!)

Wie Wageningen zegt, zegt automatisch ook 'WUR'. Met Wageningen University & Research (WUR) en diverse kennisinstellingen en -bedrijven dragen we als City of Life Sciences bij aan tal van oplossingen voor (wereldwijde) maatschappelijke opgaven van (over) morgen. De toekomst van voeding en natuur wordt deels met kennis en kunde vanuit Wageningen vormgegeven: hoe bijzonder is dat!? De gemeente pakt daarin ook haar rol. De [gezamenlijke Stadsagenda](#) van de universiteit (de beste van Nederland en de duurzaamste van de [wereld](#)) en gemeente zorgt aan beide kanten voor bruisende energie. Met als resultaat concrete, praktijkgerichte oplossingen die er toe doen, bijvoorbeeld de [Biodiversity Challenge](#).

Wageningen onderscheidt zich dus door een unieke mix van eigenzinnigheid en wijsheid. Deze eigenwijsheid wordt zowel herkend als gewaardeerd, net als de politieke en culturele diversiteit van de gemeente. Wageningen staat bekend als de progressieve 'luis in de pels' die een kritische maar constructieve rol speelt. Wageningen heeft een positief imago: bijvoor-

beeld als het gaat om zichtbaarheid in de regio en als werkgever. Dit, samen met uniek samenspel tussen politiek, bestuur en organisatie, maakt dat Wageningen in staat is om te investeren in de kwaliteit en kwantiteit van de organisatie. In de formatie, maar ook in de manieren van werken én de zichtbaarheid in de regio.¹ Wageningen heeft een groot hart: de crises van de afgelopen jaren zijn in Wageningen niet als crisis beschouwd: de klimaatcrisis vraagt nú om actie. Het opvangen van vluchtelingen doen we uit medemenselijkheid, samen met tal van maatschappelijke organisaties. We zijn met trots (en naastenliefde) [koploper](#) in Nederland.

Vorige scènes uit onze organisatiefilm zijn best impactvol geweest. Elke organisatie heeft recht op haar eigen historie en verhalen. We zijn stap voor stap gaan bouwen aan een [fijne organisatie](#). Waarderend vernieuwen vanuit een Rijnlands gedachtengoed, met – zoals in elke goede film – veel aandacht, liefde en warmte voor mensen. Deze kleine stapjes hebben geleid tot een ontzettende *vibe* (niet echt goed Nederlands, maar we willen hierna misschien toch internationaal de 'bühne' op). Het authentieke verhaal van Wageningen is te bijzonder om niet gedeeld te worden. Lees daarom snel meer over onze verhaallijnen, hoofd- en bijrollen, mensen voor de schermen, mensen achter de schermen en de liefde voor onze kijkers! Wat we zeker weten, is dat op deze proloog nog lang geen epiloog hoeft te volgen. Op naar het volgende hoofdstuk!

Een duidelijk extern profiel

Onderscheidend vermogen, uniciteit en uniek profiel

Er wordt gezegd dat Wageningen na Amsterdam de meest bekende Nederlandse stad ter wereld is. En dat geloven wij meteen! De Wageningse bevolking is een diverse mix van families die hier al generaties lang wonen en mensen die hier voor studie, werk of de liefde zijn gekomen. Deze diverse bevolkingssamenstelling brengt een bijzondere dynamiek mee.

Wageningen is een thuis voor wereldverbeteraars en klimaatredders. Dat geldt voor de stad én voor de organisatie. We willen koploper zijn op gebied van verduurzaming, bestaanszekerheid en inclusiviteit. En we zijn sexy. Wageningen behoort niet voor niets tot de [snelst groeiende gemeenten](#) van Nederland. Die groei zorgt ervoor dat in elke scène genoeg dynamiek is, omdat er telkens zoveel mooie hoofdrolspelers bijkomen!

Wageningen is een gastvrije stad waar inwoners naar elkaar omkijken, vrijwilligers zich [bovengemiddeld inzetten](#) en ondernemers werken aan een circulaire, impacteconomie. Met als gezamenlijke ambitie: bouwen aan een leefbare, duurzame, groene, sociale en inclusieve stad (en ok, wereld). 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. Zij gaan met een Wageningse blik bijdragen aan andere films! In mei 1945 werd in hotel 'De Wereld' de basis gelegd voor langdurige vrede in Nederland. We

Wageningen telt 138 nationaliteiten en 13.676 studenten (dat is een kwart van de bevolking!), waarvan 23% uit het buitenland afkomstig is. En Wageningen groeit en bloeit. In 1996 was het inwonersaantal 32.780 en halverwege 2024 staat het inwonersaantal op bijna 43.000. De aantrekkingskracht is enorm.

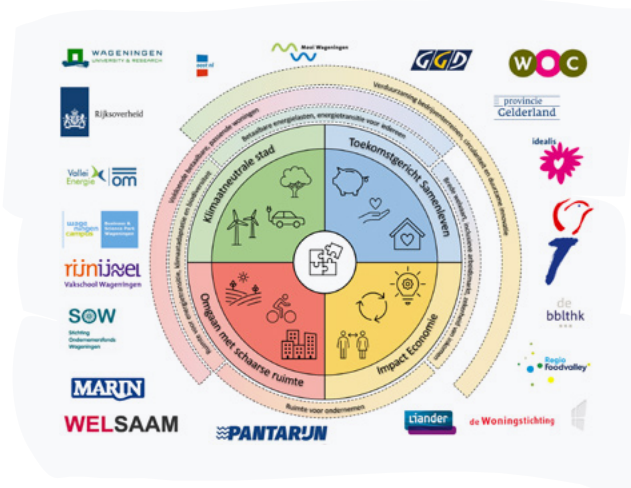
hebben als Stad der Bevrijding een eigen rol en verantwoordelijkheid om de historische gebeurtenissen op Wageningse bodem samen met de samenleving duurzaam vorm en inhoud te geven. Met impact voor alle Nederlanders in huidige en komende generaties. Vrijheid is niet alleen belangrijk tijdens de nationale herdenking en viering, het zit het hele jaar door in de haarvaten van onze stad. Met als motor de stichting Wageningen45 waar wij vanzelfsprekend veel samen mee optrekken. Wageningen45 zorgt samen met de gemeente voor een jaarlijkse doorlopend waarde gedreven programma voor jong en oud. Kijk bijvoorbeeld eens naar de indrukwekkende [brieven van scholieren aan veteranen](#). Daarmee blijven we uitdragen dat vrijheid nooit vanzelfsprekend is. In 2025 herdenken en vieren we 80 jaar Vrijheid groots. Gelderland is in 2025 gastprovincie van de Nationale Viering van de Bevrijding. Dit bijzondere programma vindt natuurlijk in Wageningen plaats.

We zijn een partner in de regio: zichtbaar en actief, vooroplopend en vooruitstrevend. Een bolwerk met een eigen politieke kleur en missie om de wereld en het klimaat te redden vanuit een positief mensbeeld. De opgaven waar Wageningen voor staat en de ambities die wij willen realiseren, zijn daarmee niet typisch voor een gemeente van onze omvang. Zo is Wageningen de kleinste universiteitsstad, maar heeft vanuit onze vooruitstrevende ambities recent bijvoorbeeld wel het [voorzitterschap van het Netwerk Kennissteden](#) Nederland overgenomen van Delft.



Missiegedrevenheid en langetermijnstrategie

Verskil maken voor de wereld. Of het nu gaat over samen gezond ouder worden, biodiversiteit, voldoende woningen of een circulaire economie. De missiegedrevenheid van Wageningen is ontzettend groot. Dat vinden we terug in de stad vanuit allerlei maatschappelijke initiatieven, maar ook sterk in het bestuur en de organisatie. Veel publiek betrokken professionals kiezen voor Wageningen vanuit dit Wageningse profiel: juist op deze plek gebeurt er iets bijzonders!



Voorafgaand aan de gemeenteraadsverkiezingen in 2022 hebben we als organisatie een trendverkenning geschreven. Juist om verder vooruit te kijken dan 1 bestuursperiode. We hebben deze trends verwerkt in 4 grote maatschappelijke opgaven. Op basis van de verkenning hebben we realistische (samenhangende) bestuurlijke ambities opgesteld, in balans 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, dat ze geformuleerd worden met partners in stad en regio en dat 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 in de uitvoering.

Dat levert mooie scènes op. Zo waren er het afgelopen jaar bijzondere mijlpalen door een andere manier van werken: een bijzondere [regeling voor inkomenszekerheid](#), die tot stand kwam met landelijke interesse en hulp. Een [woonzorgvisie 2024-2034](#) die met vele partners werd opgesteld en leidde tot de aanstelling van een gezamenlijke regisseur. De Omgevingvisie (in wording) met duizenden bijdragen vanuit de stad. Een document gericht op de toekomst dat prikkelt om na te denken over het gebruik van onze leefomgeving en de nieuwe hoofdstukken van onze stad vanuit [vijf waarden](#).

In het ruimtelijk-economische domein, werken we met 8 gemeenten van Regio Foodvalley hierin (grensoontkennend met de provincies Gelderland en Utrecht en waterschappen) volop samen. Op diverse niveaus dragen we bij aan betere bestuurlijke en maatschappelijke samenwerkingen en maken daarin verschil: bestuurlijk, directie, management. Ook draaien er natuurlijk veel collega's mee in regionale programmateams om tot realisatie en uitvoering te komen. Uitgangspunt is: *werk je voor Wageningen, dan werk je ook (minimaal 1 dag van de week) voor de regio!*





Een krachtige organisatie

De basis aantoonbaar op orde

Schakelen we even naar de gewaarde vakcollega's die zeker geen bijrol vertolken in onze verhalen. De PDCA-aanpak (plan, do, check, act) zit steeds meer aantoonbaar in ons DNA. Dat biedt een stabiele en vertrouwenwekkende basis. We publiceren alles via een [gebruiksvriendelijke app](#). Naast een begroting en jaarrekening maken we 2 keer per jaar een afwijkingenrapportage. Daarin delen we de grootste financiële en beleidsmatige afwijkingen met de gemeenteraad (sturen en bijsturen).

Het leidend motief van de Wageningse P&C-cyclus: 'de inhoud is leidend, het geld is randvoorwaardelijk'. Voor het beoogde maatschappelijk effect zijn betrouwbare data onontbeerlijk. Wij zetten daarom stevig in op datagedreven werken. We ontwikkelden instrumenten om te kunnen sturen op beleid, uitvoering en bedrijfsvoering en verzamelen en analyseren data om het effect van ons handelen te monitoren. De komende jaren groeien wij door van de verplichte rechtmatigheidsverantwoording naar een vrijwillig, bedrijfsvoeringsbreed in control statement (ICS). En met succes, we ontvingen een rechtmatigheidsverantwoording over 2023 met hierover een getrouwheidsoordeel van de accountant. Afgelopen jaarstukken was de account dus helemaal blij (en legde geen beperkingen op, voor het eerst sinds 1712). De volgende mijlpalen zijn deel-ICS'n over specifieke, cruciale bedrijfsprocessen over 2024 en 2025, en een bedrijfsvoeringsbreed ICS over 2026. Om deze mijlpalen te halen, werken we met onze routekaart *Wageningen in Control*. Deze bevat een planmatige, gestructureerde aanpak voor de komende

jaren. Het toepassen van risicomanagement, LEAN en het uitvoeren van doelmatigheids- en doeltreffendheidsonderzoeken maakt vanzelfsprekend deel uit van deze aanpak. Ook oefenen we regelmatig digitale hacks en ransomware-aanvallen en hebben we voor alle afdelingen Business Continuity Managementplannen gemaakt (BCM's). Je weet immers nooit welke schurken in onze scènes willen meespelen!

We bouwden daarnaast met elkaar prachtige (datagedreven met Power BI) dashboards om actueel inzicht te hebben in bijvoorbeeld formatie, bezetting, inhuur, verzuim en uitputting van financiën. Oftewel: sturing! Het programma Digitale Organisatie vormt de kapstok om ons de komende jaren voor te bereiden: als organisatie, maar ook als individu. De Digitale Organisatie gaat over de digitale instrumenten die collega's gebruiken om hun werk te doen. Maar ook nadrukkelijk over bewustzijn, gedrag, vaardigheden en durf om digitale middelen te gebruiken. Dit deden we al op verschillende manieren, zoals terugkerende trainingen van veelgebruikte applicaties, dataquizen en serious games. We geven tweewekelijkse #verbeterbites met handige tips die voor iedereen toepasbaar zijn (en het werkzame leven een stukje eenvoudiger maken!)

Leervermogen en cultuur van aanspreken

Met ingang van 2023 kregen we, met brede steun van het gemeentebestuur, volop kansen om te investeren in onze organisatie. We zochten in 2023 zo'n 40 collega's (structurele uitbreiding van meer dan 10%, naast het reguliere verloop) en aan het eind van het jaar was onze bezettingsgraad boven de 95%. Conclusie: Wageningen is een sterk merk, waar mensen graag willen werken ([Wereldstad](#). [Wereldbaan](#).) Er is daarmee een stevig fundament.

Het programma *Fitte Organisatie* werd opgezet als hét centrale ontwikkelprogramma voor onze club. Waarbij fit staat voor mentaal vitaal, fysiek gezond en 'fit' ook in de Engelse vertaling: passend. Past de organisatie bij de ambities, zit je als professional op de juiste plek? Met een prachtige ontmoetingskalender gevoed vanuit de organisatie (voor iedere doelgroep, gericht op leren, ontmoeten, plezier, inspiratie en samen). Van yoga, tot wandelen met de wethouder. Van sessies over armoede en financiële zorgen tot een lezing van Annemieke van Vleuten (ereburger van Wageningen) over topsport: vallen en opstaan, oftewel: veerkracht en mentale weerbaarheid. Van fruit op alle locaties tot *All you need is Wageningen*, waarbij het college van B en W in december begeleid door prachtige kerstmuziek op verrassingsbezoek gaat bij collega's die een steuntje in de rug kunnen gebruiken. Altijd met een lach en een traan.

Er kwam nieuw leiderschap in de organisatie van (nieuwe) collega's, met meer tijd voor oprechte aandacht (de *span of attention* werd afgebouwd van 1 op 46 naar 1 op 25) en met een sterke en persoonlijke positionering, denk aan 'ministers van Feesten & Partijen'. Ofwel: het faciliteren van ontmoeting, brengen van energie en perspectief, hulp bij het maken van keuzes. De ambitie werd vastgelegd om in 2025 de beste werkgever/overheidsorganisatie te worden (soms gaat het misschien iets sneller...) en tegelijkertijd intussen veel meetbare en merkbare stapjes te zetten. Want: het werkgeversmerkonderzoek² laat zien dat medewerkers het werken bij onze gemeente met een 8,1 beoordelen en 100 procent (!) ons aanbeveelt als werkgever (#trots). Uit het onderzoek blijkt grote tevredenheid over de mate van vrijheid en verantwoordelijkheid en dit draagt bij aan het behouden van een gezonde werk-privé balans en werkdruk.

Uit de benchmark³ blijkt dat we in Wageningen, door onze unieke plek in de wereld en onze bovengemiddelde groene en sociale ambities, meer mensen in dienst hebben dan gemiddeld. Maar dat dat niet in management of overhead zit, maar juist op plekken waar we bewust mensen willen helpen en ondersteunen. En omdat we juist veel taken, ook in de lagere schalen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, graag dichtbij houden vanuit goed en inclusief werkgeverschap.

We hebben een jaarlijks organisatieplan dat opgebouwd is uit de teamplannen (geen lange verhalen, maar 5 leuke vragen in hippe sheets!) waarmee we van onderop ons jaarlijkse organisatieverhaal voor dat jaar opbouwen. Wat valt op, waar zit overlap en wat zien we als MT voor speerpunten? Die formuleren we als beloftes aan onszelf en de organisatie, in plaats van vage ambities. Wel zo handig om elkaar gedurende het jaar aan te spreken!

In het organisatieplan van 2024 deden we aan elkaar de belofte om zakelijker te gaan samenwerken (geen werk zonder opdracht!). Uitspreken wat je van elkaar verwacht en iemand aanspreken als een resultaat niet of te laat komt. Eigenlijk vinden we dat allemaal prettig, maar het is soms ook spannend.

Om dit meer te leren en ontwikkelen organiseren we 'schuurfeestjes'. Hierbij bespreken we aan de hand van een thema het schuren van de samenwerking. Om dat ongemak er te laten zijn en zodat we het samen kunnen verbeteren. De impact van een schuurfeestje is direct merkbaar. Collega's doen er graag aan mee, vragen om meer en onderkennen de noodzaak van dit leerproces. Ook organiseren we intervisiebijeenkomsten om spannende gesprekken tussen afdelingen of teams (onder begeleiding in een veilige context) te voeren. Organisaties worden gevormd door de mensen die er aan verbonden zijn. Waar mensen samen in een scène spelen, ontstaat dus af en toe ook frustratie. Bijvoorbeeld tussen mensen van financiën en beleidsmedewerkers of tussen mensen vanuit beleid en uitvoering. Dat laten wij dus niet sudderen, want dat is niet goed voor de energie.

Wereldberoemd in Wageningen zijn De Zwamcijssessies (de [vegavariant](#) van saucijsjes). Deze open organisatiedialogen in de Grote Kerk zijn daar een kenmerken voorbeeld van. Uit de hele organisatie waren 150 collega's geloot om met elkaar in gesprek te gaan. Wat gaat er goed? Wat moeten we verbeteren? Die verbeteringen konden collega's direct doorvoeren in hun eigen teamplan. Als professional krijg je vertrouwen en vrijheid, maar ook de bijbehorende verantwoordelijkheid om je werk te organiseren #Rijnlands.





Leren en ontwikkelen op organisatie, team en individueel niveau is één van de speerpunten van onze fitte organisatie. In 2023 lanceerden wij daarom Waaglab: ons eigen leerplatform. Hier vinden de medewerkers korte en lange filmpjes. Het merendeel hiervan is door eigen mensen gemaakt. We maken hiervoor een jaarkalender met leerthema's en zorgen dat deze aansluit bij de ontwikkeling die nodig is voor de organisatie en de medewerkers.

Omdat iedereen thuis en op kantoor werkt, hebben we een ontmoetingskalender gemaakt. Dit is een vast onderdeel van onze fitte organisatie. We organiseren leuke en leerzame activiteiten zodat collega's elkaar blijven ontmoeten en inspireren. Laptoploze dagen, workshops gegeven door collega's, kennislunches, sportdag, wandelingen, yoga, voor ieder wat wils! We verhoogden ons opleidingsbudget naar 2% van de loonsom. Daarmee zorgen wij ervoor dat er voldoende ruimte is om alle doelgroepen in onze organisatie zowel verplicht als ontwikkelgericht op te leiden.

We hielden ook een nulmeting op het gebied van Diversiteit, Inclusie en Gelijkaardigheid (DIG)⁴. Hieruit blijkt dat onze organisatie veel randvoorwaarden biedt om de beste versie van jezelf te kunnen zijn. Het is echter nooit af of perfect. Geweldig mooi dus dat veel collega's in diverse themagroepen graag verder zelf aan de slag willen! Met de extra (externe) vertrouwenspersonen die we recent aanstelden, vertrouwen we erop dat we een veilige steunstructuur hebben voor iedereen. We koesteren onze cultuur en kernwaarden!

Aantoonbaar maatschappelijk resultaat

Resultaatgerichtheid en effectiviteit

Wij zijn als lokale overheid direct betrokken bij de levens van vele Wageningers. Onze dienstverlening is dan ook gebaseerd op begrijpelijkheid en toegankelijkheid voor iedereen. Hierdoor kunnen we tijdig inspelen op veranderingen om tot een effectieve en efficiënte (digitale) dienstverlening te komen. Een vooruitstrevend voorbeeld van transparantie is de Wageningse traditie van openbaar onderhandelen tijdens coalitiebesprekingen. Onze samenleving bestaat immers uit de hoofdrolspelers voor wie we het doen!

Bij het KCC wordt gewerkt met kwaliteitsmonitoring, uitgevoerd door een onafhankelijk bureau. Hiermee hebben we continue en onafhankelijk inzicht in de kwaliteit van de dienstverlening. Collega's van het KCC worden hierdoor geïnspireerd en uitgedaagd. Zo werken we aan bewustwording en hebben we grip op een betere dienstverlening. *Now let's talk numbers...* Onze dienstverlening wordt gewaardeerd. Op het gebied van meldingen openbare ruimte bijvoorbeeld zelfs met een 7,9.

Momenteel geven we in Wageningen vorm aan regelgeving en werkwijze om inwoners, die rond de armoedegrens leven, extra te ondersteunen. Daarvoor ontwikkelen we het 'maatschappelijk meedoen budget'.

Een bundeling van zes minimaregelingen in 1 budget via 1 loket waarin een ondersteunend gesprek centraal staat. Hierin staat het aansluiten op de behoeften van de inwoner voorop.

Al in 2017 ontwikkelden we een vooruitstrevende aanpak na twijfels over de effectiviteit van de Participatiewet. Met het sociaal experiment 'Vertrouwen Werkt', onderzochten we als koplopergemeente wat het effect is van een fundamenteel andere benadering van mensen in de bijstand, gebaseerd op vertrouwen en positieve bejegening. De aangekondigde wijzigingen in het wetsvoorstel Participatiewet in Balans onderstrepen dat Wageningen een voorloper is in het gedachtengoed 'werken vanuit vertrouwen'. Eind 2024 ronden we de pilot Duurzaam Partnerschap af. Deze pilot heeft 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.

In Wageningen is veel kennis en kunde aanwezig in de samenleving, zeker op het gebied van klimaat en energie. Via (in)formele adviesraden, werkgroepen, belangengroepen en klankbordgroepen wordt deze kennis benut. Bewoners zetten zich via initiatieven in voor groen, biodiversiteit, energiebesparing en de warmtetransitie en bouwen zo samen met ons aan een toekomstbestendige stad. We vinden het belangrijk dat iedereen kan meepraten over de maatschappelijke vraagstukken en ontwikkelingen waar we aan werken. We faciliteren en stimuleren actief de betrokkenheid van inwoners. Verschillende organisaties werken met ons samen om precies die bewoners te bereiken die geraakt worden door een vraagstuk. Ontwikkelaars helpen wij met een leidraad en een toolbox op weg in hun nieuwe rol als organisatoren van participatie sinds de invoering van de Omgevingswet.

Via de Stem van Wageningen organiseren we onze online participatie. We zetten het platform in om wensen, ideeën en bedenkingen op te halen. Al 1524 inwoners hebben zich aangemeld om via deze weg hun stem te laten horen. Veel inwoners geven aan dat het invullen van vragenlijsten gewaardeerd wordt als toegankelijke methode om mee te kunnen praten.

We zijn ons ervan bewust dat niet iedereen de weg naar de Stem van Wageningen of interactieve bewonersbijeenkomsten weet te vinden. Bij grote onderwerpen gaan we daarom ook actief naar inwoners toe en gebruiken verschillende participatiemiddelen. Dat geeft een representatiever resultaat en verbreedt onze blik. Het opstellen van deze visie bebouwde kom is een goed voorbeeld van de uitgebreide participatiemogelijkheden in Wageningen. In verschillende fasen en op verschillende wijzen konden inwoners meedenken. Laagdrempelig in wijk en straat met een fietskar, digitaal en via verdiepende bijeenkomsten.

Wageningen is de [sportiefste gemeente](#) van Nederland en de [beste studentenstad](#) en loopt bovendien voorop op het gebied van duurzaamheid. In 2022 werden we door de Nationale Monitor duurzame Gemeenten uitgeroepen tot duurzaamste gemeente. Een bijzonder succes is de nieuwe [Wageningse Isolatieactie](#). Dit initiatief maakt isolatie betaalbaar voor inwoners met een kleine beurs, waardoor ook zij kunnen profiteren van een energiezuiniger huis. Isoleren bespaart niet alleen energie, maar verhoogt ook het wooncomfort en verlaagt de energierekening. Zo zorgen we ervoor dat duurzaamheid de standaard wordt voor iedereen. 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.



Maatschappelijke betrokkenheid, maatvoering en flexibiliteit

We kiezen er voor om de toegang tot hulp en ondersteuning in het sociaal domein op een locatie laagdrempelig in de wijk te huisvesten. Ook zijn we aanwezig tijdens de introductiedagen op de WUR-campus, om al die nieuwe studenten laagdrempelig (en vaak anderstalig) in te schrijven in onze administratie. Handig toch!

We nemen onze voorbeeldrol naar de maatschappij dus serieus vanuit de waarde 'nabijheid'. 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. Met de revolutionaire projecten, zoals de inrichting van het verbouwde stadshuis en het sportcomplex 'het Binnenveld' tot gevolg. Een ambitie met resultaat, want in de top 25 duurzame aanbesteders 2017-2022 stond de gemeente Wageningen op de derde plek!

Om Social Return On Investment (SROI) eenvoudig en toegankelijk te maken voor bedrijven hebben we afspraken in de regio gemaakt. 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. Een mooi voorbeeld is de aanbesteding warme dranken waarbij duurzaamheid en SROI samenkwamen.

Stichting Afval Collectief Wageningen - die in de binnenstad met de fiets het karton van de winkeliers ophaalt - verzamelt per fiets (in duurzame emmers) de koffiedroes bij de vier gemeentelijke locaties en levert dat af bij de lokale leverancier. Dit wordt omgezet naar gas, waarmee zij de eerste koffiebranderij ter wereld zijn die koffie brandt op haar eigen koffiedroes.

We nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus. Ook als het gaat over inclusief werkgeverschap. Dat blijkt ook uit de keuze om iedere Wageningse die, destijds, 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 ze een betaalde baan te bieden in een aangepaste omgeving (beschut werk).



Maatschappelijke betrokkenheid en verbinding: samenwerking met het Sociaal Beraad vanuit ervaringskennis op het gebied van Inkomenszekerheid

Binnen het sociaal domein zijn er diverse adviesorganen waarmee we inwoners kunnen betrekken. In het Sociaal Beraad zijn inwoners (vrijwillig) actief. Zij zetten hun (professionele) kennis en kunde voor beleidsvorming in. Vragen kunnen worden voorgelegd, waarna gesprek en advies volgt. De Cliëntenraad Samenleving Wageningen maakt ervaringskennis binnen het sociaal domein toegankelijk. Binnen het project Inkomenszekerheid hebben we intensief gebruik gemaakt van de ervaringskennis en -deskundigheid van de Cliëntenraad. Door een afgevaardigde deel te laten nemen aan de projectteam overleggen kon input direct worden meegenomen en afgestemd. Tevens is een opdracht uitgezet bij 1 van onze maatschappelijke partners om persona's te ontwikkelen. Doel was om inzicht te krijgen in welke communicatiemiddelen de doelgroep zelf prettig en effectief vindt. Met behulp van deze persona's kunnen we de communicatie nog beter afstemmen. Ook bij het ontwikkelen en opleveren van de materialen zetten we de doelgroep als klankbordgroep in.

1 Bestuurskrachtonderzoek TwynstraGudde, Wageningen op koers (2024)

2 Employer Branding onderzoek, 2023 door Communicatiekrachten

3 Benchmark Formatie en Kosten door Berenschot, 2021

4 Movisie, DIG-it! Wageningen, 2023

Epiloog

**Een beetje eigenwijs hoort er natuurlijk bij,
de pagina's waren op maar via deze weg een korte epiloog.**

Gestimuleerd door deze nominatie kijken we natuurlijk ook vooruit. Bereiden we ons voor op de volgende scènes (vast ook weer boordevol met liefdesverhalen, intriges en nieuwe hoofdpersonen). De afgelopen scènes van de organisatiefilm hebben ons gebracht waar we nu staan.

Ja Wageningen is inderdaad bijna het paradijs op aarde. Er vallen natuurlijk nog veel meer verhalen te vertellen over onze organisatie. Dat doen we graag later dit jaar als u langskomt! Voor ons is deze nominatie een blijk van bevestiging dat we de juiste verhaallijn te pakken hebben. Meetbaar en merkbaar voor onze medewerkers en onze stad en regio, vanuit Rijnlants gedachten-goed. Het verhaal uit deze scènes begon in 2021. Na jaren van verwarring en frustratie, maar ook het digitale samenwerken in de Coronaperiode, zorgt het meest actuele hoofdstuk voor een hunkering naar verbinding en een sexy perspectief. Voor energie, frisheid en hernieuwde ambitie. Het DNA was er, het moest alleen in een liefdevolle scène wakker gekust worden. Sinds onze

nominatie in 2022 hebben we veel beloften ingelost en zitten we in een goede flow. We zitten vol energie in de huidige scène van onze organisatiefilm. Het klopt en het bruist. Nu komt de tijd van consolideren: bestendigen wat we hebben, dat koesteren, en verder realiseren van onze ambities!

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. Kortom, we zijn nog lang niet klaar, maar wat is er een energieke en fitte basis in het authentieke Wageningen! Onze basis staat voor de komende jaren. Het verhaal van Wageningen verdient het om beloond te worden, maar nog veel belangrijker: als inspiratiebron voor alle overheidsorganisaties op het prachtige overheidsorganisatiefilmfestival dit najaar. We zijn er graag bij!

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