

Bijlage 3 Samenvatting constatering/conclusies/aanbevelingen 'Evaluatie' met betrekking tot de vier pijlers

Aanbevelingen	Passages uit het rapport waaruit deze aanbevelingen zijn te herleiden			
	Strategie	Structuur	Cultuur	Gedrag
1. Aandacht voor de veranderintensiteit en de werkdruk die dit oplevert.	Het huidige proces van samenwerking geeft onvoldoende vertrouwen dat de veranderintensiteit op korte termijn minder gaat worden.	Voor veel medewerkers is de werkdruk toegenomen.		
2. Het is belangrijk om alle huidige inspanningen op het vlak van de detailinrichting te continueren, in samenhang te brengen en medewerkers en leidinggevendenden meer duidelijkheid en houvast te geven. Een nieuwe reorganisatie of structuurverandering is niet nodig.	Het is belangrijk om huidige inspanningen op het vlak van detailinrichting te continueren.	Dringend behoefte aan duidelijkheid en eenduidigheid in laag directeurs en MT.		
		Verstoorde verhouding werkmij en concern Tdiel.		
		Structuur met 2 directeurs leidt niet tot binding en goede aansluiting.		
		Huidige structuur van MT's van DO zijn eerder belemmerend dan bevorderend voor samenwerking.		
		De complexiteit van hoofdstructuur scoort matig op kostenefficiëntie (gelaagd, veel overleg en afstemming) en kwaliteit (meervoudig opdrachtgever- / -nemerschap, verdeeldheid over koers en wijze van besturing, grensconflicten).		

3. Het is nodig dat er een nieuw perspectief komt op de ontwikkeling ervan. Een nieuw elan, een wenkend perspectief is nodig. Elementen zijn: Gemeenschappelijke opgaven, positie in de regio. Visie op relatie met de gemeenschappen, visie op de dienstverlening, verder met de ambtelijke samenwerking en hoe dan?	Stibabo 3C als 1 ^e stap in een groeimodel. Om alle hindernissen weg te nemen volgende stap zetten.	Er bestaat tussen gemeenten verschil van inzicht over 'onderdelen waarvan zowel bestuurlijk als beleidsmatig een eigenstandige gemeentelijk koers wordt gevraagd'.	Acceptabel cultuurverschil; gebruiken om van elkaar te leren en creatieve oplossingen te vinden.	Er is weinig initiatief en onderling contact tussen de raden over de samenwerking.
	De rol van de raden in het samenwerkingsproces is onduidelijk onder meer waar het gaat om een visie.			
4. Indien gekozen wordt voor doorzetting 3C of 3C+ is het verder van belang om: * samenwerkingsgericht gedrag te bevorderen en te belonen (voorbeeldje voor raden, colleges en MT) * aandacht te hebben voor de cultuurverschillen, deze niet te cultiveren maar bespreekbaar te maken in het belang van de samenwerking, * een ontwikkeling in te zetten van opdrachtgever opdrachtnemerschap naar partnerschap. Dus juist in deze fase niet de werkmij al meer 'op afstand' zetten van de DO.	Pas als er externe of interne ontwikkelingen zijn die aanleiding geven tot (individueel) heroverwegen van de visie op samenwerking is eventuele aanpassing van hoofdstructuur aan de orde. Tot die tijd detailstructuur van belang.	Model 3C geeft wel ruimte om de ontstane verschillen op te heffen.	Cultuurverschillen staan eenduidige visie en besturing werkmij in de weg.	Te veel inzetten op autonomie -samenwerken is deel autonomie opgeven- te weinig aandacht voor gezamenlijke ambitie.