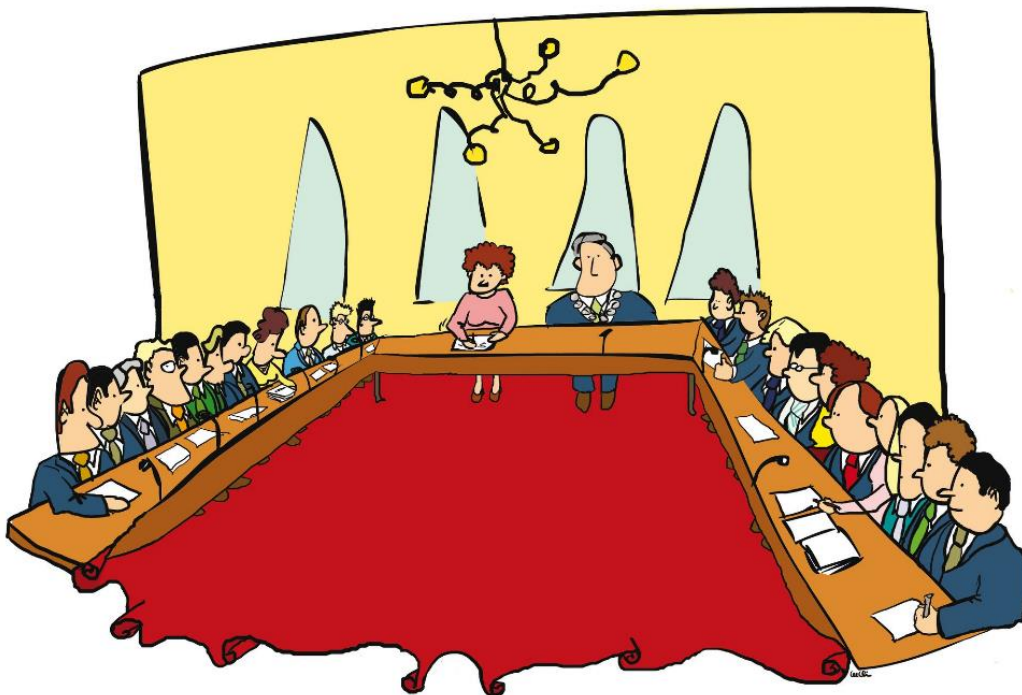


Kan het ook anders?

*Aanzet voor cultuurverbetering
in de gemeenteraad van
Waterland*



Monnickendam februari 2021

Sicko Heldoorn

INHOUDSOPGAVE

	pagina
VOORAF	3
AANPAK	4
BELEVING	5
VERANDERING	9
VOORUIT	10
- Aanbevelingen	10
- Concrete suggesties	12
DEBATTRAINING	15

VOORAF

Toen ik in november 2019 afscheid nam als waarnemend burgemeester van Huizen heb ik een advies over de (bestuurlijke) bestrijding van fonteinkruid* aangeboden aan de gemeenteraad van Huizen.

Nu ik afscheid neem als waarnemend burgemeester van Waterland, bied ik de gemeenteraad van Waterland het rapport KAN HET OOK ANDERS? *Aanzet voor cultuurverbetering in de gemeenteraad van Waterland*, aan.

Een cultuur (omgangsvormen en wijze van vergaderen) in een gemeenteraad wordt in de loop van meerdere jaren gevormd. Cultuurverandering kost daarom ook de nodige tijd. Het is nu wel bij uitstek het goede moment om met het verbeteren van de verhoudingen in de gemeenteraad van Waterland te beginnen.

De gemeente gaat bestuurlijk zelfstandig verder met een nieuwe burgemeester, gemeentesecretaris en raadsgriffier.

Ik hoop dat de gemeenteraad in een openbare raadsvergadering gaat discussiëren over deze Aanzet. Wat wil men er wel of niet van overnemen. Wil men een veranderingsproces starten?

Het zou jammer zijn als de aanbevelingen en suggesties “verdampen” in interne werkgroepen en besloten raadsvergaderingen.

Laat de inwoners van jullie prachtige gemeente zien dat de lokale politiek er voor hun is. Slagvaardig, transparant, eendrachtig en efficiënt.

Ik wens jullie daarmee veel succes.

Sicko Heldoorn

Monnickendam, 19 februari 2021

* Sicko Heldoorn, *GEMEENTE(N) AAN HET ROER, Advies voor een aanvallende bestuurlijke benadering van de waterplantenproblematiek*. Huizen, 31 oktober 2019.

AANPAK

Eind juni 2020 hebben de fractievoorzitters ingestemd met een Plan van Aanpak “Cultuurverbetering in de gemeenteraad van Waterland”. In september van dat jaar heb ik een opzet voor de uitwerking van dat plan met de fractievoorzitters gedeeld. Vervolgens ben ik aan de slag gegaan.

Ik heb interviews gehouden met:

- alle raadsfracties
- het college
- het managementteam en
- de griffie

Daarnaast heb ik gesprekken gevoerd met collega's, Han ter Heegde (Gooise Meren), Toon Mans (Castricum) en Don Bijl (Purmerend), die ervaring hebben met cultuurveranderingstrajecten van gemeenteraden. Ik heb gemeenteraadsvoorstellen en verslagen en rapporten gelezen en beelden van raadsvergaderingen bekeken. Ook heb ik documentatie over cultuurverandering in (andere) gemeenteraden gelezen.

Van de interviews heeft Eline 't Hoen van het bestuurssecretariaat van Waterland verslagen gemaakt. Eén fractie wilde niet dat er een verslag van het gesprek werd gemaakt. Van dat gesprek heb ik zelf aantekeningen gemaakt.

Mijn aanzet is meer een beschouwing dan een analyse. Het systematisch onderzoeken en ontleden van een probleem en het blijven zoeken naar oorzaken gaat ons niet helpen. Het aanwijzen van schuldigen al helemaal niet. Belangrijker is het zoeken naar perspectief voor verbinding en verbetering van de verhoudingen in de raad.

Op basis van gesprekken met betrokkenen heb ik een beeld van de situatie gekregen. Ik probeer de verschillende opvattingen te schetsen. Maar dat betekent niet dat iedereen zich in dat beeld zal herkennen.

Natuurlijk heb ik geprobeerd deze notitie zo te schrijven dat het niet tot nieuwe irritaties leidt. Maar om een aanzet te doen om het leuker te maken, moet je wel kritisch kunnen zijn over de wijze waarop het nu gaat.

Alle geïnterviewden, fracties, college, management en griffie, waren openhartig en van goede wil. Sommigen zo goed dat er weinig ruimte overbleef voor begrip voor de goede wil van anderen. Ik was onder de indruk van het inzicht dat meerdere geïnterviewden toonden in de huidige situatie met ook kritische reflectie op hun eigen rol.

Vrijwel iedereen heeft behoefte aan en ziet perspectief voor verbetering van de verhoudingen. Over de wijze waarop dat zou kunnen plaatsvinden, lopen de meningen sterk uiteen.

BELEVING

Geen van de betrokkenen vindt de wijze waarop men in de raad van Waterland met elkaar omgaat plezierig. De mate waarin en waarom men het niet plezierig vindt verschilt. Sommigen beleven de sfeer en het beleefde gebrek aan collegialiteit en respect voor elkaar als heel erg naar. De meeste raadsleden accepteren de situatie zoals deze nu is ("This is Waterland"), maar willen graag de mogelijkheden voor verbetering benutten.

Geschiedenis

Er zijn verschillende belevingen over hoe lang de verhoudingen in de raad van Waterland al minder goed zijn. Een aantal fracties is van mening dat de laatste collegeonderhandelingen tot een verslechtering in de verhoudingen hebben geleid. In hun beleving zijn de twee oppositiepartijen, als meest voor de hand liggende coalitiedeelnemers, vroegtijdig af geserveerd.

Enkele raadsleden geven aan dat discussies over de bestuurlijke toekomst in veel gemeenten polariserend werkt. Nu begin 2020 een definitief besluit is genomen dat de gemeente zelfstandig blijft, zou de weg vrij moeten zijn voor verbetering van de verhoudingen.

Meerdere raadsleden die al langere tijd deel uitmaken van de raad vinden dat er al veel langer sprake is van een vervelende sfeer in de raad. Iemand die in 2002 in de raad kwam vond de sfeer toen al niet goed. Sommigen geven aan dat het wel erger is geweest. En sommigen vinden het beter gaan dan voorheen.

Werkwijze en Omgang

Wat de werkwijze betreft, is het lange vergaderen en de lange verhalen die er soms worden gehouden over te veel onderwerpen voor velen irritant. Ook dat door niet-efficiënt vergaderen en veel herhaling voorstellen steeds weer doorschuiven naar een volgende vergadering. De meeste raadsleden zijn van mening dat er te veel over details wordt gesproken.

Wat het te lang en onnodig over details spreken betreft, vindt vrijwel iedere fractie dat zichzelf zich daar ook wel (eens) schuldig aan maken.

Veel raadsleden betreuren het dat er vaak vervelende discussies plaatsvinden over de interne werkwijze van de raad.

Het door de raad opgestelde reglement van orde hangt diezelfde raad soms als een molensteen om de nek. Dit terwijl het alleen maar bedoeld is om de wijze waarop je met elkaar wilt vergaderen in afspraken vast te leggen.

In de omgang met elkaar vinden meerdere raadsleden dat er te veel op de man/vrouw wordt gespeeld. De discussies worden door enkele raadsleden gedomineerd en in de raadszaal wordt meer bestreden dan bestuurd. Veel raadsleden vinden dat er onvoldoende respect voor elkaar wordt getoond. Te veel onderwerpen worden politiek gemaakt en in de tegenstelling coalitie - oppositie getrokken. Men mist vertrouwen in elkaar.

Andere fracties vinden dat het college niet goed functioneert en vinden het frustrerend dat het college onvoldoende antwoordt op vragen. Ook vindt men dat de coalitiepartijen zich onvoldoende dual opstellen en niet genoeg openstaan voor argumenten die niet overeenkomen met het collegestandpunt. Standpunten die worden ondersteund door feiten of wetenschappelijke onderbouwing zouden onvoldoende serieus worden genomen.

Men mist de dialoog en vindt dat er meer ruimte aan elkaar moet worden geboden. Partijen moeten het debat niet ingaan met al in beton gegoten standpunten.

Irritatie over de eindtijd wordt een terugkerend ritueel genoemd. Dat begint ermee dat raadsleden al voor de vergadering melden dat de vergadering beslist om elf uur moet eindigen. Tegen de tijd dat het elf uur wordt, vinden andere raadsleden dat de raad langer door moet gaan om de agenda af te maken.

Informeel

Iedereen mist de informele contacten na afloop van de raadsvergadering. Digitaal noch fysiek is er in de coronatijd gelegenheid om nog even na te praten. Dit geeft ook vaak gelegenheid om de scherpe kantjes van het voorafgaande raadsdebat in de persoonlijke contacten te nuanceren en minder persoonlijk te ervaren.

Deze mogelijkheid voor informeel contact komt wel terug.

Meerdere fracties missen de mogelijkheid om zakelijk (georganiseerd) informeel van gedachten te kunnen wisselen over de gang van zaken in de raadsvergadering. Als een discussie in de raad in de beleving van deelnemers is ontspoord, zou men graag zien dat er een mogelijkheid is om dat meer persoonlijk met elkaar te bespreken. Niet over de inhoud, maar over de manier waarop. Begrip te vragen en tonen. Niet alleen in termen van gelijk of ongelijk. Evaluatief kunnen spreken over effectiviteit, efficiency en omgangsvormen.

Deze mogelijkheid ontbreekt nu.

Achter de schermen

Vanuit meerdere fracties klinkt dat er meer over dan met elkaar wordt gesproken. Via app's, mails en telefoon wordt er in de beleving van meerdere raadsleden al geruzied voorafgaand aan de raadsvergadering en fractievoorzittersoverleg. Na de raadsvergadering is dat nog niet afgelopen. Achter de schermen wordt er nog veel op elkaar gemopperd. Vaak blijken er dan beelden en gevoelens te spelen die in het raadsdebat niet aan de orde komen.

Sommige raadsleden ervaren druk door collega-raadsleden die hen telefonisch van hun gelijk proberen te overtuigen. Een enkele fractie ergert zich aan (duo-)raadsleden die niet aan tafel zitten, maar vanuit de buitenring schampere opmerkingen maken over de inbreng van fracties in de raad. De sociaal media spelen naar de mening van de meeste raadsleden geen rol van betekenis in de contacten (achter de schermen) tussen de raadsleden.

Mores

Meerdere raadsleden signaleren dat er met enige regelmaat een groot verschil in opvatting is over de mores wat collegiaal en correct is. Het aftreden van een wethouder in november 2020 is daarvan een voorbeeld. Veel raadsleden vonden dat het niet kon hoe de woordvoerder van een fractie over deze aftredende wethouder sprak. Respectloos en onnodig kwetsend, vonden de meeste raadsleden. De fractie in kwestie vond dat zelf oprecht niet. Zij vond juist dat de fracties die de coalitie vormden veel eerder hadden moeten inzien dat deze wethouder weg moest.

Raadsleden vinden het een gemis dat er dan geen gremium is waar een dergelijk incident eens rustig kan worden besproken. Niet over de inhoud, maar over vorm en toon.

Fractievoorzittersoverleg

Niemand die ik gesproken heb, wordt blij van het fractievoorzittersoverleg. Raadsleden die er niet aan deelnemen weten niet wat er zich afspeelt, vinden dat het te veel buiten hen omgaat en voelen zich niet betrokken. Het verslag van het fractievoorzittersoverleg is niet openbaar en wordt niet gedeeld met de raadsleden.

Ook de deelnemers aan het fractievoorzittersoverleg lijken er weinig vreugde aan te beleven. De sfeer is op zijn vriendelijkst gezegd kribbig. Het lijkt niet mogelijk om hier positief kritisch met elkaar van gedachten te wisselen. Dit fractievoorzittersoverleg vormt ook de agendacommissie.

Dat lijkt ook het enige te zijn waar men zich mee bezighoudt. Terwijl het agendapunt "Evaluatie vorige raadsvergadering" zich uitstekend leent om de gang van zaken in de raadsvergadering en de manier waarop je met elkaar omgaat, te bespreken. Dat gebeurt hier niet of nauwelijks. De discussies over de agenda zijn vaak meer politiek dan agendatechnisch.

Uitzending raadsvergaderingen

Vrijwel iedereen is van mening dat het uitzenden van de raadsvergaderingen door de lokale omroep PIM van invloed is op het gedrag van raadsleden. Enerzijds vindt men dat sommige raadsleden menen te moeten scoren en voor de bühne spreken. Anderzijds acht men het nu minder gemakkelijk om met elkaar in de raad te spreken over de wijze waarop men met elkaar om gaat. Dat betekent overigens niet dat men de raadsvergaderingen niet meer zou willen uitzenden.

Men vindt het een verantwoordelijkheid van de raadsleden zelf om zich in de raadsvergaderingen en interviews met PIM waardig te gedragen.

Vertrouwen

Iedereen is het erover eens dat de raad optimaal gefaciliteerd moet worden om haar werk goed te kunnen doen.

College, organisatie en veel raadsleden vragen zich echter van sommige gedetailleerde raadvragen en vragen voorafgaand aan raadsbehandeling, het politieke belang af. Het college geeft vaak gehoor aan de vraag om deze vragen snel (binnen de formele termijn van beantwoording) te beantwoorden.

Dit is soms een grote aanslag op de kleine ambtelijke organisatie, die daarvoor ander werk moeten laten liggen. De aard en gedetailleerdheid van de vragen roepen bij college en organisatie soms het gevoel op dat er weinig vertrouwen is. Hetzelfde gevoelde gebrek aan vertrouwen en het gevoel dat men snel wordt afgerekend, weerhoudt het college er ook van om de raad meer als klankbord te gebruiken en meer informatie te delen.

Geen tranendal

De meeste raadsleden vinden het raadswerk nog steeds leuk om te doen en zeggen ook buiten de raadszaal geen hekel aan elkaar te hebben. Ook zijn er agendapunten en zelfs raadsvergaderingen waarbij het wel goed loopt.

Opvallend is dat (duo-)raadsleden die bij de laatste verkiezingen of daarna zijn begonnen veelal positiever zijn over de sfeer in de raad.

Allemaal vinden zij het jammer dat er geen uitgebreid introductieprogramma voor nieuwe (duo-) raadsleden is. Dit lijkt hun de manier om beter contact tussen raadsleden van verschillende partijen te bevorderen. Gezamenlijk raak je dan niet alleen beter ingevoerd in procedures, maar kun je ook leren om constructief met elkaar om te gaan.



VERANDERING

Begin 2021 lijkt bij uitstek geschikt om te beginnen met het verbeteren van de verhoudingen in de gemeenteraad van Waterland.

2020 was een onrustig jaar voor Waterland. Na een periode van heftige discussie werd in februari besloten dat de gemeente zelfstandig blijft. Er waren bovendien personele wisselingen en vervangingen in de -voor de raad- belangrijke functies van burgemeester, raadsgriffier en secretaris. In maart 2020 veranderde door de uitbraak van de corona-epidemie alles in Nederland.

Nu, in februari 2021, zijn de nieuwe gemeentesecretaris en de raadsgriffier al aan het werk en de nieuwe burgemeester wordt 11 maart geïnstalleerd. Ook is de raadsgriffie uitgebreid met een medewerker. Burgemeester en raadsgriffier zijn essentieel voor een veranderingsproces van de raad. Het is nu een goed moment om oude vormen, gedachten en vetes achter te laten en met een schone lei te beginnen.

Het is een uitdaging om te laten zien dat een gemeente van de omvang van Waterland heel goed zelfstandig kan functioneren. Het is ook een verplichting om de keuze voor zelfstandige gemeente waar te maken. Een gemeentebestuur waar de inwoners trots op kunnen zijn. Een raad die niet met zichzelf bezig is, maar met datgene wat hen bindt: zich inzetten voor een prachtige gemeente waar het goed wonen en werken is. Een raad die gezamenlijk actief de verbinding zoekt met inwoners, instellingen en bedrijven.

Waterland kent een kleine organisatie met verhoudingsgewijs veel jonge medewerkers. Richt je met deze organisatie op een optimale uitoefening van de taken die van belang zijn voor de inwoners. Geef vertrouwen aan college en organisatie om het beleid uit te voeren en het schaalvoordeel van een kleine gemeente optimaal te benutten. Inwoners moeten kunnen merken dat een kleine gemeente voordelen heeft.

Samen

In de interviews klonk soms door dat het probleem in sommige mensen in de raad zou zitten. Daar kun je niets mee. Het aanwijzen van schuldigen lost niets op. Samen ben je in deze situatie terechtgekomen. Dat kun je ook alleen samen veranderen. Een cultuurveranderingsproces van een gemeenteraad is een zaak van lange adem. Maar je moet wel een keer beginnen.

Dit is daarvoor het goede moment.



VOORUIT

Ik beëindig deze aanbevelingen met de suggestie om als raad een debattraining te volgen. Om niet de indruk te wekken dat ik mij er daarmee van afmaak, doe ik vijf algemene aanbevelingen en vier concrete suggesties die uw raad op korte termijn zou kunnen invoeren.

Aanbevelingen

* Waardeer de verschillen

U zit niet in de gemeenteraad omdat u allemaal hetzelfde vindt en denkt. U hebt verschillende politieke opvattingen. Wat u (ver)bindt is de liefde voor de gemeente Waterland en de belangen van haar inwoners. Probeer die verschillen interessant te vinden en gezamenlijk tot een besluit te komen. Gun ieder zijn eigen argumenten. Het is niet erg om het met elkaar oneens te zijn en om het ook niet eens te worden.

* Relativeer

Het werk van de gemeenteraad is van groot belang in een democratie. Maar het is niet het belangrijkste wat er is in het leven van mensen. Het is doorgaans geen zaak van leven of dood. Maak u zelf als gemeenteraad niet belangrijker dan nodig.

* Beëindig discussie na besluitvorming

Zet een streep na een discussie of conflict. Beëindig discussie na de besluitvorming. Ga aan de slag en blijf er niet op terugkomen. Dat is verspilling van tijd en energie en kan onnodige irritatie geven. Dat geldt bijvoorbeeld voor een discussie over wel of niet digitaal vergaderen, maar ook voor de discussie over herindeling.

* Zakelijk

Beperk discussies tot de raad of ander overleg dat daarvoor bedoeld is, zoals fractievoorzitters-overleg en werkgroepen. Probeer (negatieve) discussies achter de schermen via app, mail en telefoon te voorkomen. Natuurlijk zijn er veel contacten via deze media en wordt er informatie gewisseld, maar stop daar mee als er spanning ontstaat, als het persoonlijk of verwijtend wordt (ervaren).

*Politiek

Maak niet alles politiek. Discussies over de wijze waarop de raad vergadert en met elkaar omgaat, zoals spreektijden en digitaal vergaderen zijn geen politieke discussies. Die discussies leiden niet tot politieke keuzes die voor gemeente en inwoners van belang zijn. Probeer bij deze discussies weg te blijven bij de (vermeende) tegenstelling oppositie – coalitie. Zoek een weg om daar zakelijker over te overleggen.

Concrete suggesties

* Organiseer een aansprekend introductieprogramma voor nieuwe (duo-) raadsleden

Hier is vraag naar en het is van groot belang. Mensen worden meegenomen in de procedures die voor het raadswerk nodig zijn. Ook trainen ze in debatteren en spreken met elkaar over de manier waarop je met elkaar omgaat in de raad.

Een groep nieuwe (duo-)raadsleden die zo met elkaar start, houdt vaak gedurende de hele raadsperiode contact. Ze kunnen vaak gemakkelijk schakelen tussen partijen en kunnen een voorhoede voor cultuurverandering vormen.

* Bevrijd u van de tijds-klem

Te weinig tijd in de voorbereidende vergadering leidt vaak tot doorschuiven naar de volgende vergadering. Maar die is 14 dagen (nu 4 weken) later. Dat is heel vervelend, want dat vertraagt de besluitvorming. Soms lijkt het of in de agendacommissie agendapunten naar achter of voren worden geschoven met politieke doeleinden.

Langer vergaderen dan elf uur 's avonds is niet verstandig, want dat is slecht voor de kwaliteit van de discussie, de besluitvorming en de gezondheid van raadsleden. Je kunt dit (deels) oplossen zoals de meeste raden dat doen: als de raadsvergadering donderdagavond is, reserveer dan de daaropvolgende maandag of dinsdagavond als reserve voor eventuele uitloop van de raadsvergadering. Ik heb dat bij vier gemeenteraden meegemaakt, en weet u... er wordt weinig tot niet van die reserve avond gebruik gemaakt.

* Duaal is meer....

Het lijkt wel eens of dualistisch alleen betekent dat coalitiefracties afwijken van een collegestandpunt. Dualisme betekent ook dat de raad zich veel meer op elkaar dan op het college richt. De raad bepaalt meer dan voorheen zelf wat men (met een collegevoorstel) wil. Als de raad een collegevoorstel heeft ontvangen, heeft het college haar ei gelegd. Het is dan (politiek) niet zo interessant of het collegevoorstel goed geschreven is en of het college alle mogelijke vragen kan beantwoorden. Van belang is wat je er politiek mee wil.

Als je iets anders wil dan het college voorstelt, bijvoorbeeld een speelplaats op een andere plaats realiseren (dan het college voorstelt), moet je elkaar daar in de raad van overtuigen met inhoudelijke argumenten. Daar kom je verder mee dan aantonen dat het collegevoorstel niet goed is en het college allerlei vragen niet goed beantwoordt.

De sleutel om je politieke standpunt te verwezenlijken ligt in de raad zelf door middel van amendement of motie. De wijze waarop men in raadsdiscussies nu nog vaak op het college is gericht, lijkt retro-monistisch.

Mogelijkheid

Er doet zich nu een mogelijkheid voor om een stapje naar meer duaal vergaderen te zetten. De raad heeft besloten om dit jaar de voorbereidende en besluitvormende raadsvergadering niet meer (zoals vorig jaar) op één avond te houden. Dan kun je de raadsvergadering anders inrichten dan nu. Je zou in de voorbereidende vergadering nog toelichting en beantwoording van het college kunnen vragen. In de daaropvolgende raadsvergadering zou er nog een debat (als dat nodig is) tussen (alleen) de raadsfracties kunnen plaatsvinden.

*Splits agendacommissie en fractievoorzittersoverleg

Agendacommissie

De agendacommissie kan worden gevormd door de voorzitter van de raad, de voorzitter van de voorbereidende raadsvergadering en de twee plaatsvervangende voorzitters. Deze commissie heeft behalve het vaststellen van een voorstel voor de agenda van de raadsvergadering ook de taak om de raad aanbevelingen te doen over de organisatie van de werkzaamheden van de raad en om het vergaderschema en de recesperioden vast te stellen.

Als de raad het met het agendavoorstel niet eens is, kan dat bij de vaststelling van de agenda in de raadsvergadering worden besproken en kan door de raad anders worden besloten.

Fractievoorzittersoverleg

In het fractievoorzittersoverleg (presidium, seniorenconvent) spreken de fractievoorzitters met de burgemeester over de gang van zaken in gemeente en gemeentebestuur. De voorgaande raadsvergaderingen worden daar geëvalueerd. Dan gaat het met name over de wijze van met elkaar omgaan in de raadsvergadering. Daar zou je opbouwend kritisch over moeten kunnen spreken en niet verwijtend.

Ook de voortgang van verbeteringsafspraken in de raad kan hier worden bewaakt. De burgemeester kan van een fractievoorzittersoverleg veel steun ondervinden. Zij kan dilemma's en keuzes bespreken en feedback en signalen krijgen.

De verslagen van agendacommissie en fractievoorzittersoverleg worden gedeeld met de raad en zijn openbaar.

Als daar aanleiding voor is, kan een deel van de vergadering besloten plaatsvinden. De burgemeester kan dan vertrouwelijke informatie delen. Dit zal vooral informatie over openbare orde en veiligheid zijn. Het is uiteraard aan het fractievoorzittersoverleg om onderwerpen al dan niet vertrouwelijk te willen bespreken.

Betrokkenheid raad

Een goed functionerend fractievoorzittersoverleg mag er niet toe leiden dat de raad zich onvoldoende betrokken voelt. Daarom moet de raad bij veranderingen centraal staan. Een debattraining moet uiteraard met de gehele raad worden gedaan. De raad zou ook éénmaal per jaar informeel kunnen spreken over de wijze waarop je met elkaar omgaat. Veranderingsvoorstellen kunnen (zoals nu ook wel gebeurt) door werkgroepjes uit de raad worden voorbereid.

Het zou ook goed zijn om de-escalatiemogelijkheden te zoeken. Als een discussie in de raad vervelend is gelopen, dan kan het fractieoverleg dat bespreken. Als het een confrontatie tussen enkele raadsleden betreft, dan zouden die ook (met een derde) even om de tafel kunnen gaan om het uit te praten. Hou het praktisch en maak het niet therapeutisch.

DEBATTRAINING

Externe begeleiding

Debattraining is een smal begrip voor het veranderingstraject dat de raad met externe begeleiding zou kunnen volgen. De ervaring in andere gemeenten leert dat draagvlak en externe begeleiding belangrijke voorwaarden voor verandering zijn. Je hoeft de zaken niet groter te maken dan ze zijn, maar als je wil veranderen heb je daarvoor deskundige begeleiding nodig.

Mensen laten een blindedarmoperatie doorgaans ook niet door een apotheker uitvoeren.

Om te kunnen veranderen zal een (onafhankelijke) deskundige je een spiegel moeten voorhouden en mogelijkheden voor verandering laten zien.

Burgemeester en raadsgriffier vormen ook een belangrijke motor in zo'n veranderingsproces. Hun draagvlak en mandaat van de raad mag nooit ter discussie staan.

Voordat de raad aan de gang gaat met nieuwe vergaderafspraken en/of veranderingen in het reglement van orde, zullen raadsleden eerst dezelfde taal moeten spreken.

Als de ene fractie nu zegt dat er meer ruimte voor debat en dialoog moet zijn dan hebben andere fracties wezenlijk andere opvattingen over wat een goed debat is en waarover de dialoog moet gaan.

Ook over de mores van collegialiteit en respect binnen de raad zul je enige mate van overeenstemming moet hebben, voordat je stappen vooruit kan zetten.

Mogelijkheden

Er zijn voldoende mogelijkheden om externe begeleiding te vinden in een vorm die de raad past. Er is geen standaardrecept. Je moet voor maatwerk kiezen.

In Castricum heeft de Raad een intensief traject doorlopen met bureau BMC. Op basis van een onderzoek naar de bestuurscultuur in de gemeente is een breed samengestelde werkgroep uit de raad aan de slag gegaan. Dit heeft in maart 2017 geresulteerd in een raadsvoorstel (en besluit) om negen kernwaarden rondom omgangsvormen en tien aanbevelingen ten aanzien van de vergaderwijze over te nemen.

Het Nederlands Debat Instituut heeft een gevarieerd aanbod aan trainingen, ook voor gemeenteraden. De raad kan een vergaderscan laten maken. Ervaren gemeentetrainers kijken naar een of meerdere vergaderingen en geven aan en maken inzichtelijk hoe de raad effectiever kan vergaderen.

Er zal ook aandacht moeten worden besteed aan de wijze waarop de raadsleden met elkaar omgaan. Op grond van de scan en de plenaire bespreking kan de raadsgriffier in overleg met de trainers en de raad (een) vervolstraject(en) plannen. De raad(sgriffier) houdt dan de regie. Bij iedere volgende stap kun je besluiten om al dan niet externe hulp in te schakelen en welke deskundigen daarbij passend zijn.

In Nederland zijn natuurlijk meer bureaus die ondersteuning van gemeenteraden aanbieden dan de twee die ik heb genoemd.