

Bijlage 1. Achtergrondinformatie

Inleiding

Den Helder is een van de 10 gemeenten die deel neemt aan de pilot van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties dat tot doel heeft om de positie van de gemeenteraad te versterken. Hiertoe worden gezamenlijk afspraken gemaakt over de manier waarop vertegenwoordigende, regelgevende en bestuurlijke taken zijn georganiseerd en verdeeld, hoe burgers daarbij worden betrokken en hoe verantwoording over het gevoerde bestuur wordt afgelegd. Deze afspraken worden vastgelegd in een statuut.

In Den Helder is er voor gekozen om toe te werken naar een manifest. Hierin wordt afgesproken hoe de raad, college van B&W en ambtelijke organisatie met elkaar samenwerken ten dienste van de inwoners van Den Helder. Om tot dit manifest te komen is er een werkgroep samengesteld, bestaande uit een vertegenwoordiging uit de gemeenteraad, het college en de ambtelijke organisatie.

Onderzoek

Ter voorbereiding is gebruik gemaakt van een onderzoek naar de manieren waarop inwoners van Den Helder betrokken willen worden bij het gemeentelijk beleid. Hieruit bleek dat de gemeente Den Helder voor een groot deel bestaat uit zogeheten 'honkvaste buurtbewoners'. Deze inwoners willen of meedenken over veranderingen in hun buurt, of meehelpen om deze veranderingen teweeg te brengen. Toch hebben zij een laag vertrouwen in de overheid en een beperkte wens tot beleidsparticipatie.

Daarnaast is er een onderzoek gedaan naar de bestuurscultuur van Den Helder. Hieruit bleek dat er sprake is van een 'arenacultuur'. Een arenacultuur wordt gekenmerkt door een hoge mate van politisering en een lage mate van formalisering. In deze cultuur zijn de rollen niet goed en duidelijk gescheiden: iedereen bemoeit zich met elkaar. Omdat formele procedures minder centraal staan, is het lastig om conflicten in goede banen te leiden. Politieke en bestuurlijke conflicten worden al snel persoonlijk, waardoor ze makkelijk kunnen escaleren. Dit leidt tot een hoge mate van onvoorspelbaarheid en een sterk gevoel van chaos. Deze cultuur kenmerkt zich verder door een hoge mate van wantrouwen en probleemgerichtheid en is sterk intern gericht. In de gesprekken bleek dat deze bestuurscultuur ook breed werd herkend en dat er een wens was om de bestuurscultuur te verbeteren.

Om te peilen wat de wensen waren met betrekking tot het manifest is er een vragenlijst ingevuld door raads- en commissieleden, het college van B&W en enkele ambtenaren. Uit deze vragenlijst en uit gesprekken met de werkgroep zijn de uitgangspunten en randvoorwaarden voor het manifest in Den Helder af te leiden, die later door de werkgroep zijn vastgesteld. Deze luiden:

1. Het statuut krijgt de vorm van een manifest, dat betekent: richtinggevende uitgangspunten voor het samenspel en de samenwerking, kort en bondig verwoord.
2. Vier thema's staan centraal in het manifest:
 - A. Centrale waarden voor het samenspel
 - B. Rolopvatting van gemeenteraad, college en ambtelijke organisatie
 - C. Informatievoorziening en verantwoording
 - D. Inwoners actief betrekken bij beleid en duidelijk informeren over wat de gemeente doet
- Dit manifest is bedoeld voor de bestuursperiode 2022-2026. De gemeenteraad is verantwoordelijk voor inbedding van de principes, periodieke evaluatie en bespreking. De werkgroep zal dit verder uitwerken.

Met deze kaders is er gewerkt aan een raadsconferentie om met de gehele raad input op te halen voor het manifest.

Raadsconferentie

De vier centrale onderwerpen in het manifest hebben in de werkconferentie op 29 juni centraal gestaan in de bespreking aan 'de tafels', om tot de gewenste invulling en uitgangspunten per thema te komen. Tijdens deze bespreking was er aan iedere tafel een mix van mensen vanuit de raad, de ambtelijke organisatie en het college.

Aan de hand van de aantekeningen die tijdens deze avond zijn gemaakt reiken wij jullie nu onderstaande concepttekst aan. Na bespreking in de werkgroep is de concepttekst verder geconcretiseerd en beter toegesneden op de situatie in Den Helder.

De werkgroep is in het vervolgtraject verantwoordelijk voor de implementatie en het bewaken hiervan. Om dit proces vorm te geven bevat bijlage 2 een concept-implementatieagenda om met elkaar concreet het gesprek te voeren over enkele verbeteringen.

Bijlage 2. Agenda voor implementatie

Handvatten voor implementatie

Een van de uitkomsten van het traject is het implementeren van de uitkomsten van het manifest. Het is belangrijk om met elkaar afspraken te maken over het vervolg. De werkgroep vervult hier een belangrijke rol in.

Concept-agenda voor implementatie

Wij hebben voor u een concept-implementatieagenda opgesteld. Wij hopen de te nemen stappen op deze manier verder te concretiseren.

	Doel	Actie	Datum
Afspraken maken over het contact tussen raadsleden en wethouders	Raadsleden moeten makkelijker in contact kunnen treden met het college	Een vertegenwoordiging van de gemeenteraad en het college gaan om tafel om afspraken op te stellen over de contacten tussen raad en college. Daarbij worden drie uitgangspunten gehanteerd: eerlijk, open en integer.	
Verbeterslag op kwaliteit raadsvoorstellen	Doormiddel van opties en alternatieven de raad beter van dienst zijn en completer informeren	<ol style="list-style-type: none">1. Behoeften inventariseren in de gemeenteraad2. In gesprek met de gemeentesecretaris en griffier over de mogelijkheden en wensen	
Beleidsproces afstemmen op wensen van de raad	De raad beter in positie brengen door aan de start van grote beleidstrajecten een startnotitie op te stellen	<ol style="list-style-type: none">1. Behoeften inventariseren in de gemeenteraad2. In gesprek met de gemeentesecretaris en griffier over de mogelijkheden en wensen	
Meer bekendheid van het raadsinstrumentarium; beter debat; inzet raadsinstrumentarium	Debat op hoger niveau brengen door gebruik van verschillende raadsinstrumenten	Start een pilot waarin verschillende aanpassingen aan de vergaderstructuur en het debat worden uitgetoetst.	
Ontmoeting met inwoners meer faciliteren	Door informatiebijeenkomsten ook buiten het stadhuis te organiseren (bijvoorbeeld in buurthuizen) zorgen we voor meer contact met inwoners	Voer als werkgeverscommissie het gesprek met de griffier over verantwoordelijkheden en taken, en de benodigde capaciteit. Vraag dit mee te nemen in het jaarplan van de griffie.	

Betere zichtbaarheid op sociale media van de raad

Inwoners beter informeren over de activiteiten van de raad

Voer als werkgeverscommissie het gesprek met de griffier over verantwoordelijkheden en taken, en de benodigde capaciteit. Vraag dit mee te nemen in het jaarplan van de griffie.