



Haarlem

# Collegebesluit

**Onderwerp: Conclusies, aanbevelingen en acties nieuwe bestuursstijl**  
**BBV nr: 2015/231065**

## 1. Inleiding

In het coalitieprogramma Samen Doen! wordt gesproken over een andere bestuursstijl. De kenmerken die daarbij genoemd worden zijn:

- Onderling afhankelijk
- Wederzijds vertrouwen
- Besturen en meesturen

“De bestuurders moeten het voorbeeld geven in het overstijgen van individuele deelbelangen, het doorbreken van rigide structuren en zich richten op het belang voor de gemeenschap.”  
In essentie komt dit neer op een ambitie om de stad zo goed mogelijk te besturen en te komen tot een communicatief, dienstbaar bestuur met draagvlak onder de Haarlemmers.

Op 9 oktober 2014 is met de commissie Bestuur een plan van aanpak besproken en vastgesteld om tot de nieuwe bestuursstijl te komen. Daarbij is gekozen in gesprek te gaan met de stad over de ervaren bestuursstijl en op basis van de conclusies uit deze gesprekken al dan niet aanpassingen te doen. Het afgelopen jaar zijn gesprekken in de stad gevoerd over de ervaren bestuursstijl op dit moment, van onder anderen partners, bewoners, ondernemers, wijkraden. De rode draden uit deze gesprekken zijn samengevat en gepresenteerd aan ambtelijke organisatie, raadsleden en collegeleden in de projectgroep nieuwe bestuursstijl. Aan de hand daarvan zijn conclusies, aanbevelingen en acties geformuleerd om tot een nieuwe bestuursstijl te komen.

## 2. Besluitpunten college

1. Het college besluit de conclusies, aanbevelingen en acties om tot een nieuwe bestuursstijl te komen over te nemen.
2. Het besluit heeft geen financiële consequenties
3. De gesprekspartners die mee hebben gewerkt aan de rondetafelgesprekken worden geïnformeerd.
4. Het besluit van het college wordt ter bespreking gestuurd aan de commissie bestuur.

## 3. Beoogd resultaat

Meer waardering in de dienstverlening van de gemeente Haarlem. Onder anderen door wanneer het complexe vraagstukken betreft naast een zorgvuldige afweging ook snelheid als waarde toe te voegen. Door directer te communiceren en één accounthouder in de gemeente aan te stellen die de vraag beantwoordt. Door de bereikbaarheid van de ambtelijke organisatie te verhogen. En door bestuurlijk ruimte te creëren voor ambtenaren.

## 4. Argumenten

### **Het voorstel past binnen het coalitieprogramma Samen Doen!**

De huidige samenleving vraagt om een andere manier van besturen. Meer vanuit onderlinge afhankelijkheid, wederzijds vertrouwen en meesturen naast besturen. De voorstellen voor verandering van de bestuursstijl dragen hieraan bij.

### **Het programma draagt bij aan een betere samenwerking tussen overheid en stad**

Uit de gesprekken die gevoerd zijn met de stad komt naar voren dat er veel goed gaat, maar dat er zeker ook punten ter verbetering zijn:

- Snelheid van dienstverlening bij complexe vragen is een ondergewaardeerde waarde en blijft achter bij de verwachtingen. Bestuur op straat, het aanstellen van een accounthouder en snelheid als waarde invoeren, naast zorgvuldigheid, dragen bij aan een adequate dienstverlening.
- De communicatie kan beter. Door de bereikbaarheid en dienstverlening van ambtenaren te verbeteren maar ook door meer persoonlijk te communiceren.
- Eén contactpersoon voor de afhandeling van de vraag, registratie van de vragen en analyse op de vragen kunnen bijdragen aan meer tevredenheid bij Haarlemmers.
- Bestuur op maat vergt bestuurlijke ruimte en goede afspraken met de raad.
- Door bestuurlijke ruimte kunnen ambtenaren meer ruimte krijgen om te beslissen.
- Het verdient aanbeveling om op hoofdlijnen te schetsen waar we met de stad naartoe willen.

### **5. Risico's en kanttekeningen**

#### **Zorgvuldigheid blijft gewaarborgd**

Snelheid als waarde in beantwoording op vragen en initiatieven van bewoners kan soms ten koste gaan van zorgvuldigheid. Zorgvuldigheid blijft een absolute voorwaarde.

#### **Complexiteit van samenwerking**

Samenwerken tussen verschillende partijen blijft een complex geheel. Het veranderen van de ambtelijke organisatie, het opereren binnen de politieke context, de complexiteit van het behartigen van het algemeen belang. Met het aanpassen van de bestuursstijl wordt op praktische wijze geprobeerd vorm te geven aan een betere samenwerking.

### **6. Uitvoering**

#### **Bestuurlijk ruimte definiëren**

Meer snelheid met inachtneming van zorgvuldigheid raakt ook aan de gesignaleerde cultuur van verantwoording en controle. Een lossere, meer op maat gesneden bestuursstijl kan niet zonder de instemming van de gemeenteraad die het bestuur en het ambtelijk apparaat daartoe de ruimte bieden. Het is aan de raad om in discussie met elkaar aan te geven hoe en of zij die ruimte en vertrouwen willen geven.

#### **Ontwikkeling ambtelijke organisatie**

De nieuwe bestuursstijl is niet het enige project waar de gemeente Haarlem aan werkt om een toekomstgerichte organisatie te creëren. Dit gebeurt met behulp van tien ontwikkelprogramma's, die hoofdafdeling overstijgend zijn. De tien programma's interacteren en beïnvloeden elkaar, ze kunnen ook veranderen en vervangen worden door andere programma's. De in het document opgenomen verbeterpunten in de bestuursstijl van de gemeente Haarlem worden uitgevoerd en in deze ontwikkelprojecten meegenomen om zo effectief en efficiënt mogelijk tot resultaten te komen.

#### **Visie op de stad**

De draad wordt binnenkort opgepakt om een samenbindend perspectief voor Haarlem te schetsen. Een plan van aanpak daarvoor wordt aan u voorgelegd.

### **Terugkoppeling resultaten**

Onze gesprekspartners ontvangen de notitie met conclusies, acties en aanbevelingen zodra het college deze notitie heeft vastgesteld. De rondetafelgesprekken hebben veel inspiratie voor verbetering opgeleverd. Het zou goed zijn deze gesprekken twee jaarlijks te herhalen.

### **7. Bijlagen**

Bijlage 1: Notitie conclusies, aanbevelingen en acties nieuwe bestuursstijl

Het college van burgemeester en wethouders,

de secretaris

de burgemeester