

Een driehoek DIE ANDERS WERKT

Oude IJsselstreek

De gemeente Oude IJsselstreek wil werken op een manier die aansluit bij de samenleving en bij initiatieven van burgers. Van een aanbodgerichte naar een vraaggerichte organisatie. Hoe doen de raad, het college en de ambtelijke organisatie dat?

De driehoek raadsgriffier-gemeentesecretaris-burgemeester over anders werken in de hele organisatie.

► HANS ALBERSE, burgemeester

‘Laat me de andere manier van werken illustreren met een voorbeeld. Al meer dan acht jaar is een fietspad van vier kilometer in één van onze dorpen onderwerp van gesprek. De politiek was ervan overtuigd dat het fietspad er moest komen, alleen kwamen we er niet uit met de grondeigenaren. Het dorp zelf heeft het probleem uiteindelijk opgelost. De dorpsvereniging heeft een enquête onder de bewoners gehouden en alle plussen en minnen op een rijtje gezet. Hieruit kwam naar voren dat het aanleggen van het fietspad niet nodig was volgens de bewoners. Het onderwerp is van de agenda geschrapt.

Terughoudendheid

Ik wil hiermee zeggen dat wij als gemeente en politiek de inwoners vaak meer ruimte kunnen bieden om een eigen mening te vormen. Om dit te bereiken is terughoudendheid van de overheid nodig. Een dorp kan zelf tot een oplossing komen. Als gemeente kunnen we wel processen ondersteunen.

Nieuwe rol

Belangrijk is dat we als overheid investeren in het nadenken over de vraag: Hoe kunnen we aansluiten bij de behoeften van de samenleving? We zijn als gemeente Oude IJsselstreek al een tijd bezig met het invullen van die nieuwe rol. Voor de inwoners is het totaal niet interessant hoe we als gemeente georganiseerd zijn. Ze hebben het niet over *de ambtenaar, het raadslid of de politieke partij*. We zijn allemaal één voor de inwoners, namelijk *de overheid*. Inwoners zijn zich echter wel bewust van onze houding richting de samenleving. En daarin merken ze hopelijk verschil. Namelijk: die overheid is er voor mij. Dat is waar we hier iedere dag aan werken. Soms gaat dat succesvol. Soms beleven mensen dat helemaal niet zo. Het vertrouwen wordt iedere dag op de proef gesteld en moeten we ook iedere dag verdienen. En dat moeten we allemaal. Want wij zijn allemaal die gemeente.’

◀ V.l.n.r. Hans Alberse, Gerharda Tamminga en Jeroen van Urk

► GERHARDA TAMMINGA, gemeentesecretaris

‘We hebben als gemeente Oude IJsselstreek een duidelijke visie: onze samenleving is vitaal en daar moeten we bij aansluiten. Dit betekent dat de gemeente faciliteert, verbindt en kennis deelt. Deze andere manier van werken is een noodzaak. Wanneer we als gemeente niets doen, vinden we geen aansluiting bij de samenleving waarin netwerken steeds belangrijker worden.

Netwerkorganisatie

Een andere manier van werken is ook van invloed op de ambtelijke organisatie. Deze dient in onze ogen meer een organisatie te zijn die past binnen het maatschappelijke netwerk. Onze medewerkers hebben daarom geen functieomschrijving meer, maar een functierol. Ze hebben een rol in de samenleving. De functierollen zijn: ondersteuner, dienstverlener, adviseur, regievoerder, realisator, strateeg en leider.

Onze medewerkers konden vanuit hun passie intekenen op onderwerpen waarover ze wilden meedenken in de organisatieontwikkeling en ook nu werken medewerkers zoveel mogelijk vanuit hun passie. Op die manier zetten we de talenten goed in. De nieuwe manier van werken

is uiteraard wennen. Ambtenaren zijn over het algemeen gewend regels toe te passen. Wij willen echter beginnen bij de wensen van inwoners en vragen die leven in de samenleving en dan pas de regels toetsen.

Gebiedsgericht werken

Om inwoners zo goed mogelijk hun weg te laten vinden binnen de gemeente werken we van ‘buiten naar binnen’. We benutten de kennis uit de samenleving door te werken met gebiedsmakelaars. Zij zijn de schakels tussen inwoners, ambtenaren en bestuur. Ook werken we met eigenaarschap. Zodra iemand een vraag krijgt, is diegene eigenaar tot het opgelost is of tot het bij de juiste medewerker in de organisatie is terechtgekomen. Hiermee voorkomen we dat inwoners dwalen in de organisatie.

De driehoek raadsgriffier-gemeentesecretaris-burgemeester is belangrijk wanneer het gaat om anders denken binnen de hele gemeente. Het helpt als de driehoek in dezelfde beweging meegaat, maar we hoeven niet altijd in dezelfde snelheid te gaan. Gezamenlijk hebben we met onze lerende organisatie één doel: een goede gemeente zijn voor de inwoners.’

► JEROEN VAN URK, raadsgriffier

‘Ik heb geleerd dat een verandering drie keer drie jaar vergt voordat een verandering niet meer als dusdanig ervaren wordt. Wij zijn in 2008 begonnen en de belangrijkste periode moet dus nog komen: die waarin de verandering verankert.

Eerst hebben we nagedacht of je mét burgers een betere gemeente kunt zijn en geëxperimenteerd met achtereenvolgens een Burgerjury, een Burgerbegrotingsforum en een Burgervisatie. Vervolgens wilde de gemeenteraad uitzoeken wat voor gemeentebestuur nu eigenlijk bij onze gemeenschap past. Daarover zijn we in gesprek gegaan met inwoners en ondernemers.

Procesakkoord

Dit heeft geleid tot het afschaffen van een traditioneel coalitieakkoord en het opstellen van een procesakkoord met onderwerpen die we als gemeenteraad en samenlevingspartners belangrijk vinden. Als gevolg daarvan zoeken we deze raadsperiode naar een open netwerkdemocratie: een open en collectief bestuur met 25 raadsleden en 25 fractie-assistenten. De raadsleden zijn de volksverbinders, de wethouders de trekkers en de ambtenaren hun helpers. De gemeenteraad wordt zo meer een

werkbestuur dat in de samenleving vragen benoemt en achterhaalt, en daarmee oplost.

Doe-driehoek

Wanneer je de driehoek raadsgriffier-gemeentesecretaris-burgemeester goed inzet als ‘doe-driehoek die inspeelt op de doe-democratie’ krijg je een grote reikwijdte in de samenleving. Deze gaat door de samenwerking verder dan de kleine wereld die je zelf bestuurt. Wij zijn een driehoek die het zelden heeft over de procedures, en de dagelijkse gang van zaken is iets voor de wandelgang. Doorgaans denken we met de benen op tafel na over hoe we als gemeente verdergaan. Soms gaan ontwikkelingen zo snel, dat we stil moeten staan om deze rustig te bespreken. Begrijpen we nog wel wat er allemaal gebeurt?

We constateren nu dat onze andere manier van werken ook een risico met zich meebrengt. We hebben niet zoveel vaste structuren meer. Waren we eerst vooral bezig met het loslaten van onze vastigheden, komt er nu af en toe behoefte aan tijdelijke structuren. We doen echt niet alles continu goed. En ook daar heb je de driehoek voor: om elkaar feedback te geven.’