| |
|---|
| Behandelend ambtenaar: A.J.A. Lauwerijssen<br>Beleidsveldbeheerder: H. van Stokkom<br>Portefeuillehouder: C. Moonen<br>Ambtenaar aanwezig bij het DT: Ja |

Zaaknr. : 16.ZK9599/16.B0163
Kenmerk : 16IT026862
Barcode :

# Lange termijn agenda en BOB

| |
|---|
| **Doel van de notitie:** Besluitvorming door het algemeen bestuur over de wijze waarop zij een lange termijn agenda en de BOB systematiek invoert. Onder BOB-systematiek wordt verstaan het Beeldvormend, Oordeelsvormend en Besluitvormend met elkaar praten over onderwerpen en wel in deze volgorde. |
| **Samenvatting:** De werkgroep bestuurlijke vernieuwing heeft op dit moment twee hoofdpunten: BOB en Sturen op hoofdlijnen. Over deze twee punten is met het algemeen bestuur beeldvormend gesproken op 9 december 2015. Daarnaast is door de AB-leden en de fractievoorzitters een aanzet gedaan voor een lange termijn agenda. In de vergadering van 18 mei 2016 heeft een oordeelsvormende discussie plaatsgevonden over BOB en de lange termijn agenda. De conclusie van deze discussie was dat het algemeen bestuur (voorzichtig) positief staat tegenover een nieuwe werkwijze. Wel werd een aantal aandachtspunten genoemd. Die aandachtspunten komen expliciet terug in dit besluitvormend stuk. |
| **Advies:** Het algemeen bestuur:<br>1. gaat werken met een lange termijn agenda die door de fractievoorzitters wordt voorbereid ;<br>2. voert de BOB systematiek in voor een beperkt aantal belangrijke, niet urgente onderwerpen;<br>3. stelt de spelregels vast voor de lange termijn agenda en de BOB. |

| **Bespreking in:** | | **Vergaderdatum:** |
|---|---|---|
| ☒ | **Directieteam** | 07 juni 2016 |
| ☐ | **Overlegvergadering** | |
| ☒ | **Dagelijks Bestuur** | 21 juni 2016 en<br>5 juli 2016 |
| ☐ | **Georganiseerd Overleg** | |
| ☒ | **Besluitvormend AB** | 13 juli 2016 |

| | | |
|---|---|---|
| ☒ | **Bijlage(n) bij het besluit**<br>Spelregels BOB | 16IT027612 |
| -- | **Achtergronddocument(en)** | |

**Aanleiding/context**
De werkgroep bestuurlijke vernieuwing heeft twee hoofdpunten naar voren gebracht die naar haar mening kunnen bijdragen aan de gewenste bestuurlijke vernieuwing: BOB en Sturen op hoofdlijnen. Over deze twee punten is met het algemeen bestuur beeldvormend gesproken op 9 december 2015. Als vervolg daarop is door de AB-leden en de fractievoorzitters een aanzet gedaan voor een lange termijn agenda. In de AB-vergadering van 18 mei 2016 heeft een oordeelsvormende discussie plaatsgevonden over BOB en de lange termijn agenda. De conclusie van deze discussie was dat het algemeen bestuur (voorzichtig) positief staat tegenover een nieuwe werkwijze. Wel werd een aantal aandachtspunten genoemd. Aan de orde is nu besluitvorming door het algemeen bestuur over de invoering van de BOB systematiek en een lange termijn agenda. Die aandachtspunten komen expliciet terug in dit besluitvormend stuk.

**Beoogd effect**
Het doel van bestuurlijke vernieuwing zoals dat door de werkgroep is geformuleerd, is een sneller, daadkrachtiger en eenvoudiger besluitvormingsproces te realiseren waarbij het algemeen bestuur nog meer dan voorheen in positie wordt geplaatst om op efficiënte wijze op strategisch niveau richtinggevend, kaderstellend en controlerend te zijn. Een lange termijn agenda en de BOB systematiek kunnen bijdragen aan deze doelstelling doordat het algemeen bestuur meer regie krijgt op de haar agenda en zij via de BOB de kwaliteit van besluitvorming vergroot. Enkele AB-leden hebben aangegeven dat zij BOB nog niet per definitie zien als hét middel om bovengenoemde doel te bereiken (verbetering van het besluitvormingsproces) maar het wel een kans te willen geven.
Door te besluiten over de nieuwe werkwijze en de spelregels, is het voor alle betrokkenen duidelijk hoe deze nieuwe werkwijze eruit komt te zien.

**Conclusies oordeelsvorming**
Uit de discussie in het algemeen bestuur bleek dat er, soms voorzichtig, draagvlak lijkt voor het starten met een nieuwe werkwijze. Een aantal belangrijke aandachtspunten die het algemeen bestuur terug wilde zien in het besluitvormende stuk zijn:
- Hoe verhouden zich beeldvormende sessies en themabijeenkomsten tot elkaar en kunnen zij niet samen?
- De rol van de voorzitter is belangrijk, met name in de oordeelsvormende fase.
- De oordeelsvormende discussie vraagt een vrijere vorm dan besluitvorming.
- Bij iedere sessie of onderwerp moet het duidelijk zijn wat het doel is van de agendering (in welke fase zitten we nu).
- Het is heel belangrijk dat in de besluitvorming de discussie uit de oordeelsvorming niet wordt overgedaan.
- We beginnen en we gaan evalueren zodat we kunnen bijsturen als dat nodig is.

**Kanttekeningen en risico's**
<u>Geen blauwdruk</u>
Het 'vergaderen met BOB' is geen blauwdruk, maar een groeimodel. Van sommige zaken zal het bestuur al werkenderwijs moeten ervaren of ze bevallen of niet. Het voorstel is om zowel na afloop van ieder onderdeel als periodiek een evaluatie te houden. Op basis van de ervaringen kan het systeem altijd bijgesteld worden. Aan het einde van deze nota is een kopje evaluatie opgenomen.

<u>Vergaderfrequentie</u>
Er bestaat een gerede kans dat de vergaderfrequentie voor de AB-leden toeneemt. Dit is in principe niet de bedoeling. De insteek is dat de vermindering van tijd die nodig is voor besluitvorming (met name door het sturen op hoofdlijnen) wordt benut voor beeldvorming en oordeelsvorming. Om verhoging van de vergaderfrequentie te voorkomen wordt tevens het volgende geprobeerd:
- Thema-avonden zouden soms ook kunnen worden gebruikt voor Beeldvormende sessies, als het onderwerp niet te groot is. Er moet wel altijd voldoende tijd zijn voor een goede beeldvorming. Bijvoorbeeld het eerste deel van de avond kan gereserveerd voor Beeldvorming, na de pauze kan een thema worden behandeld. Van belang daarbij is telkens goed duidelijk te maken wat van de deelnemers wordt verwacht zodat een en ander niet door elkaar gaat lopen.
- Het eerste uur van een regulier AB-vergadering worden zo nodig gereserveerd voor een Oordeelsvormende sessie. Ook hier geldt telkens goed duidelijk te maken wat van de deelnemers wordt verwacht zodat oordeelsvorming en besluitvorming niet door elkaar gaan lopen.

**Financiële dekking**
Er zijn geen extra financiële consequenties.
De kosten van het bestuur zijn volledig voorzien in de begroting 2016 en de Kadernota.

**Uitvoering**
De nieuwe werkwijze vraagt om een passende facilitering. De beeldvormende en oordeelsvormende sessies moeten goed worden voorbereid zodat de verwachtingen tevoren duidelijk zijn en kunnen worden waargemaakt. De beeldvorming vraagt bijvoorbeeld om een goed programma met de juiste interne en externe deelnemers, oordeelsvorming vraagt een gedegen stuk met opties. De benodigde ondersteuning en advisering van de organisatie zodat zij de nieuwe werkwijze optimaal faciliteren, zal door de bestuursmedewerkers gebeuren. Zij zorgen ook voor de interne communicatie over de nieuwe werkwijze.

**De nieuwe werkwijze**

**Lange termijn agenda**
Jaarlijks in het najaar houdt de ambtelijke organisatie een inventarisatie van onderwerpen die bij het algemeen en dagelijks bestuur leven en onderwerpen die volgens de ambtelijke organisatie voor het komende jaar op de rol staan. De onderwerpen krijgen een eerste duiding mee: waarom is het nu belangrijk, wat zouden we willen of moeten besluiten e.d. De fractievoorzitters bespreken de lijst met onderwerpen en prioriteren. Op basis van de prioritering wordt door de ambtelijke organisatie een jaarkalender/termijnagenda opgesteld. In de jaarkalender staan de BOB- onderwerpen in tijd uitgezet en staat per vergadering welk type vergadering (thema, B of O en B) aan de orde is en welke BOB-onderwerpen en vaste onderwerpen zoals P&C producten aan bod komen. De agenda wordt aan het DB en het AB ter goedkeuring voorgelegd.

Gedurende het jaar kunnen er vanuit de organisatie, het algemeen bestuur of commissies nieuwe onderwerpen komen. De fractievoorzitters komen twee keer per jaar bijeen om de lange termijn agenda te bespreken en vaker als zij dat zelf wenselijk achten. Zij bespreken dan ook de nieuw aangedragen onderwerpen en of deze een herprioritering van en dus aanpassing van de termijnagenda vragen. Zo is er altijd ruimte voor actualiteit. De fractievoorzitters informeren het dagelijks en algemeen bestuur over de voorgestelde aanpassing. Het is dan aan het algemeen bestuur, gehoord het DB, om over de aanpassing te besluiten.
De functie en werkwijze van het fractievoorzittersoverleg blijft zoals dat in de afgelopen jaren gebruikelijk was, wordt geen presidium en wordt uitgebreid met de rol van voorbereider en beheerder van de lange termijn agenda.

De onderwerpen die de fractievoorzitters bespreken, zijn onderverdeeld in twee soorten: (1)besluitvormende onderwerpen voor de BOB en (2) kennisonderwerpen voor de thema-bijeenkomsten.

**Uitstap**
Thema bijeenkomsten
Kennisonderwerpen zijn onderwerpen waarvan het voor het algemeen bestuur nuttig is om informatie over te krijgen die toepasbaar is in het bestuurswerk. De kennisonderwerpen worden net als in de huidige werkwijze behandeld een (losse) themasessie.
Een thema-AB kan 2 verschillende functies hebben:
1. visievormend in de voorfase van beleidsvorming;
2. opdoen van kennis en informatie voorafgaand aan de formele behandeling en besluitvorming van "moeilijke" onderwerpen.

Een themasessie is een op zich staande bijeenkomst om kennis te vergaren over een onderwerp. Er kan een vervolg op komen maar dit hoeft niet. Beeldvorming daarentegen heeft een probleemstelling, is een fase in een langer traject en is uiteindelijk gericht op besluitvorming; aan het einde van de beeldvormingsfase wordt de vraag gesteld of de fase voldoende is afgerond om naar de oordeelsvorming te gaan.
Voor het algemeen bestuur is het goed het onderscheid steeds heel duidelijk voor ogen te hebben tussen beeldvormende sessies en thema-sessies. Hoewel beiden zijn gericht op het opdoen van kennis en informatie, hebben ze duidelijk een andere focus.

De fractievoorzitters benoemen de kennisthema's. Gedurende het jaar zal de ambtelijke organisatie blijven monitoren of de aangebrachte volgorde van deze thema's passend is of dat er zo nodig in afstemming met de fractievoorzitters voor een andere volgorde moet worden gekozen.

Er zijn naast thema-avonden nog meer manieren voor AB-leden om kennis op te doen. Denk aan inloopsessies, excursies, veldbezoeken, behandeling in de één van de voorbereidingscommissies etc. Deze kunnen naar behoefte worden ingezet, al moet er voor gewaakt worden dat er geen sluipende uitbreiding plaatsvindt van de vergaderfrequentie.

Naast kennisonderwerpen selecteren de fractievoorzitters een beperkt (maximaal 4) aantal voor het bestuur belangrijke en niet urgente onderwerpen waar het bestuur een besluit over wil nemen. Deze onderwerpen zullen via de BOB-systematiek worden behandeld.

Aandachtspunt
Bij het opstellen van de termijnagenda en de jaarkalender dient goed gekeken te worden naar het aantal kennisonderwerpen en BOB-onderwerpen. Het betekent dat de fractievoorzitters scherp moeten selecteren en prioriteren en dat sommige onderwerpen niet altijd in een reguliere vergadering aan bod komen maar bijvoorbeeld beter kunnen worden geagendeerd voor één van de voorbereidingscommissies.

**BOB**

Beeldvorming
In de beeldvormende fase gaat het om het ophalen en delen van informatie om te komen tot de analyse van het vraagstuk. Kenmerk van deze fase is de vraag “Wat is hier aan de hand?” Deze fase wordt afgesloten als in het bestuur overeenstemming is over de probleemanalyse. Het gaat in de beeldvorming om een open oriëntatie op het onderwerp, waarbij getracht wordt om een bepaald onderwerp of problematiek vanuit alle perspectieven te belichten (integraal). Het algemeen bestuur haalt actief informatie op door te luisteren, in gesprek te gaan en vragen te stellen.

Voor deze fase zijn diverse modellen mogelijk zoals; rondetafelgesprekken, hoorzittingen, themabijeenkomsten en andere beeldbepalende werkvormen zoals workshops en excursies.
De invulling wordt flexibel gehouden zodat de werkvorm past bij het onderwerp. In principe is de dijkgraaf voorzitter maar het is niet uitgesloten dat een DB-lid of iemand van uit de ambtelijke organisatie die rol of een faciliterende rol op zich neemt, afhankelijk van de vorm en het onderwerp. Dat is de werkwijze zoals hij nu wordt gehanteerd bij de themasessies.
Bij de beeldvormende bijeenkomsten zullen ook relevant externe sprekers, experts, belanghebbenden en betrokken doelgroepen worden uitgenodigd. Zij krijgen voorafgaand aan de bijeenkomst een duidelijke uitleg over het doel en de rol van de bijeenkomst zodat verwachtingen zijn gemanaged. In deze fase opereren de DB-leden als AB-lid.

In de voorbereiding op de beeldvormende fase zal de ambtelijke organisatie bij het algemeen bestuur ophalen wat de specifieke vragen zijn die leven over het onderwerp zodat deze een plaats krijgen in de beeldvorming. Bestuursleden kunnen ook relevante sprekers, experts en belanghebbenden aandragen. Op basis van de inventarisatie maakt de ambtelijke organisatie een programma wat tijdig aan het algemeen bestuur beschikbaar wordt gesteld.

Oordeelsvorming
In de oordeelsvormende fase ligt er een document van het dagelijks bestuur op tafel. In dat document staan verschillende varianten en opties genoemd. Het dagelijks bestuur kan eventueel al een voorkeursvariant aangeven. Het doel van oordeelsvorming is om tot een goede weging te komen van de voor- en nadelen van het betreffende voorstel, onderwerp en opties. Een oordeelsvormende sessie heeft het karakter van een open discussie en uitwisseling van argumenten tussen de diverse fracties zonder dat van tevoren al definitieve standpunten zijn ingenomen. De fracties spreken met elkaar en luisteren naar elkaar. Zij geven ook aan wat noodzakelijke elementen zijn die nog in het voorstel missen en die cruciaal zijn voor het besluitvormende voorstel of wat nog bezwaren zijn tegen het voorstel.

De dijkgraaf zit de oordeelsvormende bijeenkomst (technisch) voor en zorgt dat iedereen de gelegenheid krijgt het woord te voeren, dat voldoende wordt doorgevraagd en dat de spelregels voor oordeelsvorming worden gevolgd. De voorzitter zorgt aan het einde van de discussie voor een korte procesmatige samenvatting en afsluiting; zij gaat bij het bestuur na en concludeert of de oordeelsvorming kan worden afgerond of niet.

Technische vragen worden voorafgaand aan de oordeelsvormende fase gesteld. Ambtelijke ondersteuning is, als de portefeuillehouder dat gewenst acht, aanwezig (net als in de huidige AB vergaderingen). Insprekers kunnen een bijdrage leveren.

Het dagelijks bestuur en de portefeuillehouder brengen kennis in, discussiëren met de AB-leden en reageren op de inbreng van fracties ten behoeve van een goede oordeelsvorming. Daarnaast hebben zij nog een luisterende rol. Oordeelvorming vindt plaats als onderdeel van een reguliere AB-vergadering. Wel zal een duidelijk onderscheid worden aangebracht tussen oordeelsvorming en besluitvorming door de oordeelsvorming in een andere, lossere setting te doen, bijvoorbeeld in het koetshuis of door de opstelling in de kapel te wijzigen.

Insprekers

Op dit moment is inspreken formeel alleen toegestaan besluitvormende vergaderingen
De werkgroep bestuurlijke vernieuwing vindt dat insprekers bij zowel de oordeelsvormende als de besluitvormende fase moeten kunnen inspreken (naast uiteraard op uitnodiging voor een inbreng tijdens de beeldvorming).
Oordeelsvorming en besluitvorming maken beiden onderdeel uit van een reguliere, openbare AB-vergadering en daarnaast is er in de oordeelsvorming juist nog ruimte voor inbreng. Bij besluitvorming kan een inspreker nog net die inbreng geven, die voor een AB-lid de doorslag kan geven in zijn of haar afwegingen.

Besluitvorming

Doel van de besluitvormende fase is om tot een besluit te komen (al dan niet na stemming) over het voorliggend voorstel zoals dat is opgesteld door het dagelijks bestuur na de oordeelsvormende fase. De fracties kunnen moties en amendementen indienen en geven aan wat zij (on)acceptabel vinden zodat zij voor of tegen stemmen. In deze fase vindt het bestuurlijke debat plaats, met elkaar en met de portefeuillehouder. Belangrijk is dat de discussie uit de oordeelsvormende fase niet wordt overgedaan. Het gaat hier alleen echt nog om de essentiële punten waarvan de voorzitter aan het einde van de oordeelsvormende fase heeft geconcludeerd dat deze nog open staan. De voorzitter zal daarop toezien.

Eventuele laatste technische vragen kunnen nog voorafgaand aan de besluitvormende fase worden gesteld. Ambtelijke ondersteuning is in principe niet aanwezig tenzij de portefeuillehouder dat noodzakelijk acht. Het gaat immers in deze fase om het bestuurlijk debat. Insprekers kunnen een bijdrage leveren. Besluitvorming vindt plaats als onderdeel van een reguliere AB-vergadering. Het Reglement van Orde AB is van toepassing. Er zal worden gekeken of het Reglement aanpassing vraagt vanwege de nieuwe werkwijze.

Evaluatie

Het bestuur heeft aangegeven evalueren van een nieuwe werkwijze belangrijk te vinden. Evalueren geeft de mogelijkheid om waar nodig bij te sturen zodat de werkwijze optimaal blijft bijdragen aan het gestelde doel. Het voorstel is dat de voorzitter bij beeldvormende en oordeelsvormende bijeenkomsten een waarnemer aanwijst die observeert of de bijeenkomst volgens de spelregels verloopt en wat tips zijn voor een volgende keer. De waarnemer is iemand die in de zaal aanwezig is, geen rol heeft in de bijeenkomst en waarop niet gereageerd kan worden. Ook geeft de voorzitter aan het einde van de sessie het algemeen bestuur de gelegenheid om ‘brandende’ tips mee te geven. Dit omwille van de tijd. Overige tips kunnen AB-leden altijd na afloop van een bijeenkomst meegeven aan de voorzitter of de ambtelijke organisatie. De ontvangen feedback benut de voorzitter in haar rol en geeft zij ook terug in het fractievoorzittersoverleg. In het fractievoorzittersoverleg zal evaluatie van de werkwijze een vast agendapunt worden. Dit gebeurt aan de hand van de korte evaluaties per bijeenkomst en evaluaties na afloop van ieder BOB-traject.