

RAADSINFORMATIEBRIEF 2013-27

Van	: Burgemeester en Wethouders	Reg.nr.	: 4348876
Aan	: Gemeenteraad	Datum	: 2 april 2013
Portefeuillehouder	: Wethouder B.J. Lubbinge	Programma	: Amersfoort 2.0

TITEL

Organisatieontwikkeling: Samen-foort

KENNISNEMEN VAN

Samen-foort, het organisatie ontwikkeltraject van de gemeente Amersfoort. Samen-foort moet een andere werkwijze mogelijk maken en staat in de context van Nieuw Perspectief, waarover de raad separaat een besluitvoorstel krijgt voorgelegd.

AANLEIDING

De wenselijkheid van organisatieontwikkeling werd in de analyse van de gemeente-secretaris benoemd (Raadsinformatiebrief 2012-39) en werd in de audit van Twynstra Gudde bevestigd (Raadsinformatiebrief 2012-121). Alleen dan kunnen maatschappelijke opgaven worden waargemaakt. Daar komt een gaandeweg oplopende bezuinigingsopgave bovenop. In Raadsinformatiebrief 2012-130 *'Bezuinigen met Perspectief'* gaven wij aan dat wij de gemeentelijke werkwijze en de rolverdeling tussen samenleving en overheid tegen het licht willen houden. Het advies 'Loslaten in Vertrouwen' van de Raad voor het Openbaar Bestuur (ROB) dat in december 2012 verscheen, geeft daarvoor heldere adviezen aan bestuurders, ambtenaren, burgers en maatschappelijke instellingen. Zo wordt benadrukt dat ambtenaren, veel sterker dan voorheen, procesgerichte en communicatieve competenties moeten inzetten. In het coalitie-akkoord 'Samenwerken in vertrouwen' wordt onderstreept dat een fundamentele discussie nodig is over verdeling van taken en verantwoordelijkheden, met een expliciete verwijzing naar het ROB-advies.

Samenhang Nieuw Perspectief, Samen-foort, en sturing.

De coalitiepartijen zien de opgave die met het traject 'Nieuw Perspectief' wordt opgepakt als "een opgave waarbij de voltallige gemeenteraad en het college betrokken moeten worden". De raad krijgt voorstellen hiertoe separaat voorgelegd; op deze plaats is het van belang te benadrukken dat Samen-foort en Nieuw Perspectief noodzakelijkerwijs gelijk op moeten lopen en dat ook de wijze van sturing daarbij aan de orde zal zijn.

Audit rapport Twynstra Gudde

De organisatie ontwikkeling staat dus niet op zichzelf en evenmin is het louter een uitvloeisel van de bezuinigingsopgave. Nog even terug naar de audit. In Amersfoort hebben de gebeurtenissen rond het Eemhuis namelijk als *katalysator* voor de organisatieontwikkeling gewerkt. Twynstra Gudde constateerde dat naast de ingezette maatregelen nog twee andere zaken van groot belang waren. De maatregelen gericht op structuur en werkwijze zijn weliswaar voortvarend aangepakt, doeltreffend en adequaat (RIB 2012-121), maar dat is slechts het halve verhaal. Twynstra Gudde benadrukte dat daarnaast (*) een beter samenspel tussen raad, college en ambtelijke organisatie nodig is, evenals (*) verdergaande organisatieontwikkeling. Over dat *samenspel* hebben inmiddels twee werkconferenties plaatsgevonden en worden nadere acties uitgewerkt. Ten aanzien van de *organisatie-ontwikkeling* bevestigt Twynstra Gudde de eerdere specificatie van de gemeentesecretaris dat de uitdaging ligt in het verbeteren van het vermogen tot zelfreflectie, aanspreekbaarheid, gemeenschappelijkheid en kennisdeling.

Samengevat: veranderingen in de samenleving, bezuinigingen en structurele beheersing van de uitgaven maken een nieuw perspectief noodzakelijk op het functioneren van de overheid in relatie tot de omgeving. Daarvoor zijn ook veranderingen in cultuur en aansturing van de gemeentelijke organisatie nodig en een beter onderling samenspel.

We zijn al begonnen

We zijn al van start gegaan. Na een rondetafelconferentie over Nieuw Perspectief op 5 februari jl. met actieve Amersfoorters, raads- en collegeleden en ambtenaren, zijn op een vijftal thema's verkenningen gestart naar een nieuwe werkwijze. Ondertussen is ook de organisatie-ontwikkeling 'Samen-foort' begonnen om die andere werkwijze breed te ondersteunen. Meer in contact met de samenleving, met flexibiliteit om in te springen op veranderende wensen en situaties, voldoende kennis en expertise om processen te kunnen ondersteunen.

De samenleving zelf loopt hierin voorop. Talloze succesvolle burgerinitiatieven laten dit zien. Er is zelfs een initiatief van start gegaan die de samenwerking met de overheid als onderwerp heeft, onder de titel 'Het Nieuwe Samenwerken'. De initiatiefnemers hebben zich verheugd getoond dat de gemeente nieuwe werkwijzen en nieuwe werkvormen verkent.

KERNBOODSCHAP

Het organisatie ontwikkeltraject is van start gegaan onder de naam *Samen-foort, werken aan waarde*. In de periode januari/februari 2013 zijn workshops georganiseerd waaraan een grote groep medewerkers deelnam. In deze workshops is het gemeenschappelijk management team (GMT) in gesprek gegaan over de visie achter en de aanpak van Samen-foort. In de bijlage treft u een beschrijving aan van Samen-foort, in samenhang met Nieuw Perspectief.

Deze ontwikkeling wordt vooral met eigen mensen opgepakt. De ondernemingsraad is positief over het feit dat hiervoor eigen procesbegeleiders worden opgeleid omdat zo kennis binnen de organisatie behouden kan blijven, maar heeft tegelijk zorg over het tijdsbeslag gezien de al bestaande werkdruk. Verder vraagt de OR aandacht voor zorgvuldige en regelmatige communicatie over dit onderwerp en vraagt bovendien om een duidelijke sturing 'van bovenaf'.

Missie

De missie van Samen-foort is dat mensen en organisatie open staan naar elkaar, het bestuur en de samenleving.

Dat betekent dat wij anderen actief bevragen vanuit gelijkwaardigheid als mens en met respect voor de kennis, ervaring en inbreng van anderen, die wij per definitie als mogelijk waardevol beschouwen. Wij communiceren vanuit die gelijkwaardigheid (luisteren, waarderen en aanspreken). Mensen in onze organisatie die al zo handelen worden ondersteund, gewaardeerd en geholpen.

De organisatieontwikkeling krijgt gestalte in het concrete werk van iedereen en op dat niveau wordt het ontwikkelingsproces pragmatisch opgepakt, verbonden aan opgaven die we nu hebben. Ook veranderingen in de wijze waarop het werk en de sturing is georganiseerd, zoals wijkgerichte sturing, programmasturing en 'frontlinie'-sturing, zullen hierin worden opgepakt, vanuit de ambities in het coalitie akkoord.

Vervolgstappen Samen-foort

Vanaf mei 2013 gaan de eerste groepen medewerkers van de gemeente met elkaar aan de slag om de andere werkwijze en visie achter Nieuw Perspectief en Samen-foort te vertalen naar het eigen werk en de persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast zullen leertrajecten 'on the job' worden aangewezen, en gaat het GMT regelmatig met alle leidinggevendenden in gesprek om de gewenste organisatieontwikkeling te ondersteunen.

Verbeteringen in de aansturing van de organisatie hebben als uitgangspunt het principe 'van buiten naar binnen'. Cultuur en aansturing staan voorop, eventuele aanpassingen van de organisatiestructuur zijn daarvan een afgeleide.

CONSEQUENTIES

Meetbare, zichtbare en voelbare ontwikkeling

De organisatie ontwikkeling moet meetbaar, zichtbaar, voelbaar zijn voor de belangrijkste stakeholders: de raad, het college, inwoners, samenwerkingspartners. De kernthema's *samenwerking, politiek bestuurlijke/ maatschappelijke sensitiviteit, reflectief vermogen en kennisdeling* moeten zichtbaar worden in de vorm van ander gedrag.

Om het effect van het organisatie ontwikkeltraject Samen-foort te meten, kiezen we voor een eerste kwalitatieve (tussen)evaluatie aan de hand van (groeps)interviews met bovengenoemde stakeholders nog deze raadsperiode (begin 2014). Een tweede kwalitatieve evaluatie voorzien we in de volgende raadsperiode. Het audit rapport van Twynstra Gudde beschouwen we daarbij als een kwalitatieve analyse van de 0-situatie.

Daarnaast blijft de organisatie op een structurele en (waar mogelijk) kwantitatieve manier feedback vragen door het meten van de effectiviteit van werkprocessen, door evaluatie van projecten in de stad met alle betrokkenen, en door klanttevredenheidsmeting.

BETROKKEN PARTIJEN

Samenwerkingspartners, college van B&W, medewerkers van de gemeentelijke organisatie.

Burgemeester en wethouders van Amersfoort,

de secretaris,

de burgemeester,

**SAMEN
FOORT**



**Samen de goede dingen
goed (blijven) doen**

Stad met een hart





De goede dingen goed blijven doen

Gebruik maken van het enthousiasme en de energie van mensen in de stad. We zien het steeds meer gebeuren. Medewerkers die de ruimte krijgen en nemen dingen anders te doen en de daad bij het woord voegen. Het is ook wat ons bestuur en de stad van ons vraagt. We passen onze manier van werken aan de veranderende wensen en behoeftes van de mensen en organisaties in de stad en van ons bestuur aan. Dat is ook waarop wij worden aangesproken en waarop wij ons ook willen laten aanspreken.

Doen we de goede dingen en doen we de dingen goed? Die vragen stellen we ons voortdurend. Door dat te doen blijven we alert en kritisch. Brengen we waar nodig dynamiek en verandering op gang. Niet als doel op zich. Wel om goed te kunnen inspelen op wat het bestuur en de stad van ons vraagt. Hierin ligt ook de essentie van ons werk. En dat werk vertoont ook alle kenmerken van een zoektocht. Niet alleen voor ons, maar ook voor het bestuur (college en raad) en de inwoners en organisaties in de stad. Die zoektocht kent twee nagenoeg parallelle trajecten: Het Nieuwe Perspectief en Samen-foort. In het Nieuwe Perspectief zoeken we samen met het bestuur en de stad naar een nieuwe invulling van onze rol als overheid en in Samen-foort passen we onze organisatie en onze manier van werken zo aan dat we beant-

woorden aan de veranderde vraag van samenleving en bestuur en zinvol en plezierig kunnen werken.

Samen-foort

Samen-foort helpt ons met het zoeken naar het antwoord op de vraag wat het betekent om een organisatie te zijn die meegaat met de tijd. Daarbij beginnen we niet vanaf nul. Want er gebeurt al veel goed in onze organisatie. De verhalen van collega's zijn daar sprekende voorbeelden van.

Als we ons werk onder de loep nemen, doen wij dat dan effectief en efficiënt? Kunnen we het slimmer doen? Bijvoorbeeld onze dienstverlening nog verder verbeteren? Zijn we wendbaar en flexibel genoeg om onze rollen te vervullen naar bestuur en stad toe? Vinden we elkaar snel genoeg en helpen we elkaar voldoende als dat

nodig is? Wat heeft onze organisatie daarvoor nodig en wat hebben wij daarvoor persoonlijk nodig? Welke collega's zijn hier al mee bezig en welke voorbeelden kunnen ons daarin verder helpen? Het zijn vragen die we ons steeds blijven stellen, ook om daarmee inhoud te geven aan de lerende organisatie, die we willen zijn.

Eind januari zijn we gestart met 4 verschillende workshops als opstap naar het organisatie ontwikkeltraject Samen-foort. Zo'n 400 medewerkers hebben daaraan meegedaan.

Hoe nu verder

Bij Samen-foort richten we ons primair op vier thema's: samenwerking, publiek-bestuurlijke en maatschappelijke gevoeligheid, reflectief en lerend vermogen, kennisontwikkeling en kennisdeling. Maar je kunt je eigen

Groen033

Jos Timmermans en Edgar van Groningen zijn de afgelopen 2 jaar ingehuurd als Tuinmakelaars in het project De Grenzeloze Tuin. Doel: organisaties, afdelingen van de gemeente en groepen die in buurten, scholen, wijken, volkstuinten en dergelijke actief zijn op gebied van tuinieren met kinderen met elkaar in contact te laten komen, kennis te delen en met elkaar te laten samenwerken. Dat heeft veel opgeleverd: nieuwe groepen die met elkaar samen aan de slag gingen, een virtuele tuinkaart op Amersfoort op de Kaart, een toolkit om een open tuindag te organiseren, waarvan iedereen gebruik kan maken en nog veel meer concrete producten. Er is door De Grenzeloze Tuin een waardevol netwerk ontstaan van Amersfoortse tuininitiatieven. Deze klus is nu afgelopen, aangezien de subsidie ten einde is. Einde aan de geldstroom mocht van alle deelnemers niet het einde van de samenwerking betekenen. Daarom zijn Jos en Edgar nu bezig een maatschap-

pelijk groenbedrijf op te zetten: 033GROEN, een maatschappelijke onderneming die groene doelstellingen heeft en snel handelt en inspeelt op lokale actualiteiten. Behalve dat organisaties en groepen in de stad de samenwerking en het netwerken in De Grenzeloze Tuin veel heeft opgeleverd, heeft ook de samenwerking in onze eigen organisatie tussen Stedelijk Beheer en Milieu dat gedaan. Het onderling met elkaar afstemming zoeken over projecten op het gebied van voedsel en groen, moest ook intern blijven bestaan. We tonen ermee aan niet langs elkaar heen te werken of dingen dubbel te doen. Parallel aan 033Groen wordt daarom binnen het stadhuis gestart met Het Groene Atelier; een tijdelijke, creatieve denktank met ambtenaren uit de afdelingen waar burgerinitiatieven op gebied van groen en voedsel binnen komen (o.a. de afdelingen RO, Milieu, Stedelijk Beheer en Veiligheid en Wijken).





Minima-coach

“Vorig jaar kreeg ik een cliënt die door allerlei omstandigheden haar werk niet meer kon doen. Ze zat thuis en er kwam niks meer uit haar handen. Ze had nergens energie voor. Ik vroeg haar op een gegeven moment wat ze het liefst zou willen doen. ‘Zwemmen!’, zei ze meteen. Wat meer ontspanning zijn leek haar heerlijk, maar een zwemabonnement betalen kon ze niet. We hebben er toen voor gezorgd dat zij een zwemkaart kreeg. Ze knapte er zo van op, dat ze ook mentaal in beweging kwam. Nu doet ze weer allerlei maatschappelijk werk om anderen te helpen.”

Aan het woord is Martijn Agteres, minima-coach bij Sociale zekerheid. Sinds begin 2012 werken zij met minimacoaches. Aanleiding waren de bezuinigingen en het aanpassen van bestaande regelingen. “Sommige regelingen leverden niet het gewenste effect op. Mede door de komst van minimacoaches kunnen we maatwerk leveren en het geld slimmer besteden waardoor we wel het juiste effect bereiken”, aldus Martijn.

De minimacoach werkt nauw samen met de klantmanagers van de Sociale Dienst en met organisaties als VoedselFocus, Ravelijn, Diaconie. “Waar onze doelgroep zit, daar proberen wij ook te zijn”, aldus Martijn.

“Wij brengen zoveel mogelijk van de cliënt in kaart en van daaruit proberen we hem verder te helpen. We zetten daarbij in op wat mensen zelf kunnen doen; we zoeken samen naar een oplossing om hun leven weer op de rit te krijgen. Het is prachtig om te zien hoe je mensen tot hun eigen verrassing in beweging krijgt. Mensen zijn ook blij dat ik ze verder kan helpen, dat je ze meehelpt inzicht te krijgen hoe ze dingen anders kunnen aanpakken om vooruit te komen.”

Volgens Martijn is het werken met minima-coaches een uitkomst en levert het echt resultaat op. “Op het gebied van sociale zekerheid verandert er regelmatig wat. Daar spelen wij op in door ons voortdurend af te vragen of wat wij doen beter of anders kan.”

Kracht van de stad

Kracht van de stad. We gebruiken de woorden voortdurend, maar wat betekenen ze nu en wat vraagt dat nu van ons in het stadhuis? Willem van der Stelt (Stedelijk Beheer) heeft er wel een verhaal bij. “Wij hebben al langere tijd met de kracht van de stad te maken. Er komen steeds meer initiatieven uit de stad, waar wij op moeten inspelen. Wensen en behoeftes van inwoners veranderen. Daar hebben we zelf ook mee te maken natuurlijk, maar wij moeten door ons werk vooral ook rekening houden met de wensen en behoeftes van anderen. Voor mij zijn ‘kracht van de stad’ alles behalve modewoorden; het is een trend. Vroeger was de openbare ruimte van de gemeente, nu is hij van iedereen. Dit vraagt om een andere houding van ons: goed luisteren, aanvoelen en durven loslaten. Wat willen inwoners en hoe kunnen wij ze op weg helpen, zonder het initiatief over te nemen?”

Er kwamen al veel initiatieven uit de stad bij Stedelijk Beheer binnen, maar het worden er steeds meer. Willem: “En ze vragen stuk voor stuk om een andere benadering. Ik zie onze rol meer als die van verbinder: wij zorgen ervoor dat de initiatiefnemer in contact komt met de juiste personen, in- en/of extern, we faciliteren waar nodig. Bewoners kunnen bij initiatieven ook verschillende rollen hebben. Zo wordt het Valleikanaal volledig onderhouden door een groep vrijwilligers (meewerken), is het beheerplan van het Waterwingebied tot stand gekomen samen met de Vrienden van het Waterwingebied (meedenken en –beslissen), is een werkgroep met een werkplan voor de Heemtuin Liendert gekomen (meedenken en –doen) en heeft in Zielhorst een groep bewoners zelfs meebetaald en meegeholpen met het vervangen van bomen in hun straat (meewerken, meebeslissen en meebetalen). Dit

laatste voorbeeld laat goed zien hoe een klacht over overlast van bomen omgevormd kan worden tot een door de hele buurt gedragen initiatief.”

Volgens Willem levert de manier waarop Stedelijk Beheer samen met de stad werkt onze organisatie veel op. “Initiatiefnemers zijn onze ambassadeurs, zeker als wij ze goed helpen en ondersteunen. Bewoners zijn en voelen zich meer betrokken bij wat er in hun omgeving gebeurt en hebben hier meer begrip voor als ze ergens samen de schouders onder kunnen zetten.”

Nieuwsgierig geworden naar de genoemde of andere voorbeelden? Of wil je juist jouw ervaringen met ons delen? Kom dan vooral een keer langs bij Stedelijk Beheer op de Hellestraat!

thema’s hierop aanvullen als je wilt. Als je het maar bespreekbaar maakt.

Onze organisatie is door de bank genomen een goed geoliede machine. Om die machine goed te laten blijven lopen kunnen we ons verder ontwikkelen door meer in gelijkwaardigheid samen te werken met bestuur, burgers en hun organisaties. We geven je graag de ruimte om jouw ontwikkeling samen met je collega’s vorm te geven.

Aan jullie vooral nu de uitnodiging om met ons mee te (blijven) denken over de zoektocht naar welke veranderingen nodig zijn in onze manier van werken. Medewerkers die dat willen gaan aan de slag met de vijf vragen ‘waarom, waartoe, wat, hoe en wie

veranderen?’ Deze gesprekken worden begeleid door daarvoor opgeleide collega’s. Daarnaast komen er lunchgesprekken, waarbij je met een van de directeuren in gesprek gaat over Samen-foort. Ook gaan we gemeentebrede trajecten ‘learning on the job’ opzetten om aan Samen-foort direct een praktische invulling te geven.

In dit traject gaat het om maatwerk in onze organisatie en om stapsgewijs onze manier van werken blijvend onder de loep te nemen. Het sluit aan bij wat er in de organisatie al gebeurt, bij wat er in de organisatie leeft en nodig is en bij wat individuele medewerkers nodig hebben. Onze benadering is dus maatwerk en persoonlijke ontwikkeling. Waar loop

Maatwerk

Bij het organisatie ontwikkeltraject Samen-foort gaat het om maatwerk. Samen-foort sluit aan bij wat er in de organisatie al gebeurt, bij wat er in de organisatie leeft en nodig is en bij wat individuele medewerkers nodig hebben. We sturen op maatwerk en persoonlijke ontwikkeling en geven daarvoor wel de randvoorwaarden en kaders aan. Daarbinnen geven we iedereen de ruimte om hier een eigen invulling aan te geven en om samen tot nieuwe afspraken te komen.

jij in je werk tegen aan? Weet je waar je afdeling van is, waar onze organisatie van is? Wat doe jij zelf en wat of wie heb je daarbij nodig?



B.Slim

B.Slim is gericht op het voorkomen en aanpakken van overgewicht bij kinderen. Dit is een van de speerpunten in het Amersfoortse gezondheidsbeleid. Maar gezondheidsbeleid is alleen zinvol als je het samen met de stad doet. Daarom hebben gemeente en GGD voor B.Slim de samenwerking gezocht met een aantal Amersfoortse organisaties: SRO, SWA, Diëtistengroep, Meander Medisch Centrum, Huisartsenvereniging Eemland, RIAGG, MTC-junior, Stichting ABC en Marathon Amersfoort. Deze organisaties hebben hun krachten gebundeld en werken actief samen met basisscholen, peuterspeelzalen, moskeeën, Buitenkasten en ouders.

Wie kan kinderen beter laten zien dat sporten leuk en gezond is dan een jonge sporter die al veel heeft bereikt? En van een jonge held nemen kinderen eerder aan dat het belangrijk is om gezond te eten en veel water te drinken. Daarom is B.Slim op zoek gegaan

naar jonge Amersfoortse sporthelden. Inmiddels zijn al twee B.Slim Hero's actief. Het 17-jarige veelbelovende voetbaltalent Brahim Darri, die in 2011 bij Vitesse de jongste Eredivisie debutant ooit was. En Veerle Bakker, een 15-jarig toppertje in atletiek, die bij Nederlandse kampioenschappen al acht gouden medailles heeft gewonnen. Haar droom is meedoen met de Olympische Spelen. Brahim en Veerle vinden het erg leuk om B.Slim Hero te zijn en dragen de B.Slim boodschap enthousiast uit.

B.Slim wordt deels gefinancierd vanuit het gemeentelijk gezondheidsbeleid. Daarnaast hebben we subsidie voor vijf jaar vanuit het programma 'Gezonde Slagkracht' van ZonMW gekregen, omdat onze aanpak een voorbeeld is voor andere gemeenten en regio's. Maar we zoeken ook sponsors. Hoe meer de stad bijdraagt, hoe meer activiteiten we kunnen organiseren. Onze grootste

sponsor is Friesland Campina. Ook dragen ondernemers in de wijk vaak een steentje bij aan activiteiten, bijvoorbeeld flesjes water bij sportactiviteiten of producten voor een gezond ontbijt op school.

Eind januari 2013 vroeg The Power of Food (TPoF) aandacht voor eerlijk, gezond eten en bewegen door 24 uur aan tafel te gaan. Voor deze uren werden zij gesponsord. Dat B.Slim leeft in Amersfoort blijkt wel uit het feit dat TPoF de totale opbrengst van € 10.500,- spontaan geschonken heeft aan dit project. Dat bedrag besteedt B.Slim in aanloop naar de marathon aan loopclinics voor leerlingen uit het voortgezet onderwijs. Doel is dat veel jongeren op 9 juni enthousiast meelopen met de cityrun/schoolchallenge en bewegen leuk gaan vinden, zodat zij er na 9 juni mee doorgaan.

Meer weten? Dan is Marloes Westerveld bij MO de collega die je moet hebben.



Het Nieuwe Perspectief

Het Nieuwe Perspectief wil vorm en inhoud geven aan de nieuwe relatie en samenwerking tussen bestuur en mensen in de stad. Doel is te komen tot een kleinere, betaalbare overheid, die uitgaat van wat de samenleving zelf kan en waarbij de overheid kaders stelt, stimuleert en vooral het schild voor de zwakken blijft. Amersfoort wil daarbij wel dynamisch blijven: ruimte blijven bieden aan ontwikkeling en vernieuwing. Het blijft nodig flexibel en snel op veranderingen in te spelen. Innovatie en dienstverlening blijven speerpunten

in ons werk, naast de ambitie van Amersfoort om een aantrekkelijke woon-werkstad te zijn met een veilig, groen en kindvriendelijk klimaat.

De gemeenteraad aan zet

De gemeenteraad heeft op 5 februari 2013 een eerste gesprek gevoerd over Het Nieuwe Perspectief. Inleider van die bijeenkomst, het raadslid Simone Kennedy, heeft toen de context verteld om hiermee aan de slag te gaan. We geven graag een deel van haar verhaal mee.

“ De terugtrekkende overheid, kan dat? In hoeverre kun je taken weer terugleggen bij de burger, zonder ze over de schutting te gooien? In hoeverre lukt het de overheid om burgers hun verantwoordelijkheden weer op te laten pakken, zonder hen eerst te laten vallen? En stel dat burgers eigen initiatieven ontplooiën, krijgen zij dan de vrijheid die zij nodig hebben of worden initiatieven gesmoord door bureaucratische, verstikkende wetgeving? De richting die wij nu inslaan als lokale overheid met Het Nieuwe Perspectief, is een uitdaging waar wij verenigd de



Activiteiten voor en door wijkbewoners

In 2011 besloot de gemeenteraad de subsidie voor beheer en exploitatie van wijkaccommodaties stop te zetten. De overweging was dat er voldoende plekken in de wijk aanwezig zijn voor maatschappelijke activiteiten, zoals in scholen, zorginstellingen en kerken.

Er zijn de afgelopen periode stappen gezet om ontmoeting en activiteiten in de wijk op een andere manier te organiseren. Met minder gebouwen en een grotere rol en verantwoordelijkheid voor wijkbewoners. Voor de gemeente betekende dit een grote omslag van het subsidiëren van het beheer en exploitatie van de wijkcentra naar een meer verbindende en ondersteunende rol.

Per wijkcentrum is bekeken of activiteiten elders in de wijk konden worden ondergebracht. Ook is onderzocht of er in de wijk partijen zijn die het pand willen overnemen en

daarbij ruimte beschikbaar willen stellen aan andere wijkbewoners voor activiteiten. Tot nu toe heeft dat geleid tot een overname door bewoners van de wijkcentra het Klokhuis en 't Middelpunt.

Bewonersorganisaties die belangstelling hebben voor een overname van een buurthuis kunnen bij het opstellen van hun plannen een beroep doen op een expertteam. Dat expertteam bestaat uit een aantal Amersfoorters die ervaring hebben met het uitwerken van ideeën naar de praktijk.

Om te zorgen dat aanbod en vraag van ruimte voor activiteiten in de wijken op een goede manier bij elkaar komt, heeft de gemeente een digitaal makelpunt ontwikkeld. Dat is een website waarop te zien is welke ruimtes in een wijk beschikbaar zijn voor niet-commerciële activiteiten.

Laat er verschil zijn!

Een van de doelen die we met Samenfoort willen bereiken is dat we werken als één organisatie die integraal adviseert en faciliteert. Daarvoor is het onder meer nodig dat we met elkaar samenwerken en hokjes die ons nu nog scheiden laten wegvallen. En dat zal niet altijd vanzelf gaan. Om goed te kunnen adviseren en faciliteren is het goed aandacht te hebben voor ver-

schillen. Samenwerken betekent niet dat we het allemaal met elkaar eens moeten zijn. Juist niet! Als er geen verschillen zijn, hoef je ook niet met elkaar in gesprek te gaan. Verschillen zijn de basis voor de dialoog. Om samen via met elkaar gedeelde verschillende betekenissen tot nieuwe betekenissen te komen.

schouders onder moeten zetten. (...) Het Rijk zal blijven bezuinigen op gemeenten, ook na de crisis, want de inkomsten uit gaswinning zijn eindig en de Rijksoverheid heeft steeds meer financiële verantwoordelijkheid en schulden op zich geladen van zuidelijke Europese landen en instabiele banken. Ook de gemeente Amersfoort zal verder moeten bezuinigen, omdat Vathorst

niet het geld heeft opgeleverd dat wel in de begroting staat. De tolerantie voor incompetente politici, een inflexibele overheid en verstikkende wetgeving neemt af. En burgers laten dit niet meer gelaten over zich heen komen, ze maken hun ongenoegen luid en duidelijk bekend. Door de grote bezuinigingen die op ons afkomen, kunnen we het niet alleen

houden bij het uiten van goede voornemens. Nu moeten we het bestuur van de stad echt anders gaan aanpakken. Wat betekent dit voor de overheid? De overheid mag niet meer alomtegenwoordig, kolossaal, intimiderend en inflexibel zijn. De overheid is een partner, die oplossingen mogelijk maakt. Gelukkig zijn we in Amersfoort op de goede weg. Wij hebben – vergeleken met andere steden – al een kleine, efficiënte, flexibele en deskundige regiegemeente. Maar het kan natuurlijk altijd beter. Een vraag waar we ons voor gesteld zien is hoe we door verstikkende bureaucratie en regelgeving heen kunnen breken om burgerinitiatieven mogelijk te maken. De meeste regels zijn er niet voor niks. Mag je regels opzij schuiven of gebreken gedogen als overheid? In hoeverre moet je dan taken buiten de gemeente plaatsen? In hoeverre faciliteer je door bij te dragen in de kosten die burgers moeten maken voor vergunningverleningen en verzekeringen om hun initiatieven door te zetten? Maar ook: heb je als

overheid een rol in het garanderen van continuïteit van bepaalde burgerinitiatieven of kun je leven met het idee dat burgerinitiatieven gaan en komen? Moet je als overheid initiatieven opzetten in wijken waar het zelforganiserend vermogen van burgers te laag is? Interessante vragen waar we in de volgende jaren antwoord op moeten geven. Wat betekent dit voor burgers? Een andere mentaliteit en een andere moraal. Je hebt geen recht meer op een overheid die alles voor je regelt. Eerst zelf doen. En als je het zelf kunt doen, dan zorg je niet alleen voor jezelf, maar kijk je ook om je heen waar je kunt helpen. (...) En als je het niet zelf kunt doen, dan vraag je anderen om hulp. Eerst de mensen om je heen en pas daarna de overheid. Want die overheid is niet alleen een partner van burgers die aan willen pakken, maar ook een schild voor de zwakken. Wat betekent dit voor de gemeenteraad? Dat de gemeenteraad zijn plaats weet.

We maken ruimte voor burgers en doen het werk van ambtenaren en wethouders niet over. We maken geen onnodige wetten. We houden besluitvorming niet op. We houden het belang van de stad voor ogen. We hebben respect voor de uitkomsten van burgerparticipatie, als die tot stand zijn gekomen binnen de kaders die de gemeenteraad stelde. We laten los en werken uit vertrouwen en controleren op hoofdlijnen, hoe moeilijk dat ook is na het Eemhuis debacle. Maar als je de uitvoering niet vertrouwt, moet je maatregelen nemen en de aandacht weer richten op de toekomst. Want anders loop je het risico dat je verzandt in de controle en niet meer toekomt aan het vaststellen van de kaders. (...) Het Nieuwe Perspectief biedt het kader voor een ander bestuur van de stad, waarin de overheid kleiner en flexibeler is en waarbij de burgers de drijvende krachten zijn in de stad. (...) Laten we daar samen de schouders onder zetten.



Hoe nu verder

Het Nieuwe Perspectief richt zich op vijf thema's die de raad samen met het college en de stad wil oppakken. Daarbij worden ze door collega's uit onze organisatie ondersteund.

De thema's voor 2013 zijn:

1. Onze buurt: naar een gedeelde verantwoordelijkheid op maat.
2. Vangnet met meerwaarde: via de 'voor wat hoor wat' gedachte opnieuw bezien hoe publiek gefinancierde taken kunnen worden verbonden.
3. Online gemak: naar een gedigitaliseerde, selfservice, kostenefficiënte dienstverlening
4. Regionalisering: naar een adequate en soepele samenwerking met de buurgemeenten.
5. Vitale, duurzame stad: verdienen door toekomstgericht, duurzaam te werken.

Gemeente Amersfoort

T 14033

I www.amersfoort.nl

Postadres

Postbus 4000
3800 EA Amersfoort

Bezoekadres

Stadhuisplein 1
3811 LM Amersfoort

