



Lunettenbaan 51-53
3524 GA Utrecht
030-2334131
www.necker.nl

Memo

Aan: Gemeentebestuur Stadskanaal
Van: Necker
Datum: 10 april 2025

Onderwerp: Bestuurscultuur en democratisch samenspel in Stadskanaal

Aanleiding

In opdracht van de burgemeester en griffier heeft Necker onderzoek gedaan naar de bestuurscultuur en het democratisch samenspel in de gemeente Stadskanaal. Necker heeft op maandag 7 april jl. een toelichting gegeven op de bevindingen van dit onderzoek. In dit memo worden de bevindingen kort samengevat en zetten we uiteen welke afspraken er gemaakt zijn over de te ondernemen vervolgstappen.

Onderzoeksaanpak en -verantwoording

De opdracht die door burgemeester en griffier is vastgesteld is als volgt: *Inventariseer de knelpunten in de bestuurscultuur en onderlinge samenwerking, maak deze bespreekbaar en geef handvatten om hiermee oplossingsgericht aan de slag te gaan, ook met het oog op de volgende bestuursperiode.*

Deze opdracht is toegelicht en besproken in een bijeenkomst van fractievoorzitters. In de onderzoeksaanpak is in overleg gekozen voor het voeren van gesprekken met alle fracties, met de individuele wethouders en ook afzonderlijk met burgemeester, griffier en loco-gemeentesecretaris. Aan raadsleden is ook de mogelijkheid geboden om individueel contact op te nemen met de onderzoekers. Twee fracties hebben aangegeven niet te willen meewerken aan het onderzoek. Op 3 maart hebben alle gesprekken plaatsgevonden. Door een aantal raadsleden is hierna nog aanvullende informatie aangereikt. Tot slot hebben de onderzoekers hun bevindingen opgesteld en achtereenvolgens toegelicht aan de bestuurlijke driehoek en het gemeentebestuur.

Belangrijke fasen en momenten in de huidige bestuursperiode

Op basis van documenten, vergaderingen en gesprekken constateren de onderzoekers dat er vijf belangrijke fasen en momenten zijn geweest in de afgelopen bestuursperiode.

1. 16 maart tot 1 september 2022: van verkiezingsuitslag tot college
2. 1 september 2022 tot 8 april 2024: aan de slag
3. 8 april tot en met 4 juni 2024: het debat over de schoollocatie en de breuk in de coalitie
4. 5 juni tot en met 1 oktober 2025: de vorming van een minderheidscollege
5. Oktober 2024 tot heden: toenemende spanning en een aantal incidenten

In deze perioden hebben zich belangrijke gebeurtenissen voorgedaan die nog steeds actueel en van invloed zijn voor het samenspel en de bestuurscultuur in Stadskanaal.





Bevindingen

De onderzoekers hebben tien knelpunten gesignaleerd in de bestuurscultuur en het democratisch samenspel in Stadskanaal. Deze hangen grotendeels met elkaar samen en zijn nooit helemaal los van elkaar te bezien. De beleving van deze knelpunten loopt binnen het gemeentebestuur uiteen. Onze bevindingen zijn de samenhangende blik van een onafhankelijke buitenstaande.

1. De opgaven van Stadskanaal groeien en dat stelt meer eisen aan het gemeentebestuur.
2. De vorming van het college in 2022 werkt door in het samenspel.
3. Er zijn verschillende beelden over het samenspel (tussen raadsfracties en tussen raad en college) maar het gesprek wordt niet gevoerd.
4. De breuk in de coalitie en doorstart van het college heeft het onderling vertrouwen niet hersteld, maar verslechterd.
5. Er staat veel spanning op de relatie tussen college en gemeenteraad.
6. Er is een politiek probleem voor de resterende bestuursperiode.
7. De onderlinge verhoudingen zijn verhard wat tot uiting komt in incidenten.
8. Er is handelingsverlegenheid en onmacht om hieraan iets te doen.
9. De (onafhankelijke) positie van burgemeester en griffier worden gepolitiseerd.
10. De opgave om bestuur en inwoners dichterbij te brengen wordt breed gedragen, maar overschaduwd.

Op 7 april jl. hebben de onderzoekers de bovenstaande punten toegelicht aan de aanwezige deelnemers van het gemeentebestuur in Stadskanaal. Dit leidde tot herkenning en reflectie.

Handvatten voor het vervolg

De onderzoekers hebben een aantal handvatten toegelicht om met deze knelpunten aan de slag te gaan. In de bespreking op 7 april zijn hieruit de volgende vervolgstappen naar voren gekomen.

Handvat 1 - Neem (gedeelde) verantwoordelijkheid voor verandering.

Er is erkenning van de situatie. Er is onderkenning dat iedereen hiervoor verantwoordelijkheid draagt. Men wil de stap voorwaarts zetten door verandering in te zetten.

1. Op *individueel niveau*: door met collega's terug te kijken en op zoek te gaan naar heling van de verhoudingen of op z'n minst begrip voor elkaars positie.
2. Op *collectief niveau*: door het hervinden van vertrouwen in elkaars goede bedoelingen. En het voornemen om het anders te doen.
3. De *proof of the pudding* ligt in het *eigen handelen* en de *reflectie* daarop. Niet in het beoordelen en spreken over het handelen van anderen.

Praktische vragen voor deze reflectie individueel, in fracties en gremia zijn:

- *Wat was de situatie?*
- *Wat vond ik daar niet goed aan?*
- *Wat had ik zelf (anders) kunnen doen?*
- *Wat ga ik in het vervolg (anders) doen?*





Handvat 2 - Voer het gesprek over hoe je het samenspel onderling wil vormgeven.

Er is afgesproken om het gesprek te voeren over de gewenste verhoudingen tussen coalitie- en oppositiefracties in de raad en tussen fracties (coalitie en oppositie) en het college. Dat is tot op heden onvoldoende het geval geweest en heeft nog geen eenduidig beeld opgeleverd. De bedoeling met dit gesprek is om:

1. Hierover afspraken te maken voor de resterende bestuursperiode. Het kan zijn dat hierbij in de uitwerking gekomen wordt tot *agree to disagree* op sommige punten.
2. Te benoemen wat dit betekent voor fracties en voor het college.
3. Dit periodiek te bespreken met de fractievoorzitters.

Handvat 3 - Stel normen vast, houd je daar aan en handhaaf hierop.

Er is afgesproken om met elkaar verder te spreken over de oorzaken van 'onveiligheid' en gezamenlijke normen voor een veilige omgeving vast te stellen. Hieruit volgen ook de volgende afspraken:

- Stel een integriteitsprotocol vast (waarin staat wat er wordt gedaan als er een melding volgt over overschrijding van de norm), passend bij de gedragscode integriteit.
- Houd je aan de norm. Bespreek het als deze worden overschreden. Maak er melding van.
- Handhaaf als collectief, laat dit niet alleen over aan degene die subject is van gedragingen of de burgemeester. Stap naar voren.
- Handhaaf hier als burgemeester op vanuit de portefeuille integriteit met het hierbij passende instrumentarium.

Praktische stappen om samen sterker te staan:

- *Zorg dat voorzitters in staat zijn (door training) om te handelen als dat nodig is.*
- *Benoem (en stap naar voren) als je het gevoel hebt dat iemand zich niet senang voelt. Bevraag elkaar en geef elkaar rugdekking vanuit gedeelde normen.*

Handvat 4 - Bepaal de inhoudelijke opgaven voor het komende jaar.

Om op een goede manier het samenspel tussen raad en college te voltooien tot het einde van de bestuursperiode is het belangrijk om te prioriteren in wat college en raad nog gaan doen en om hierover onderlinge duidelijkheid te creëren.

Afgesproken is om de belangrijkste thema's waar het college in het laatste jaar van de huidige bestuursperiode aan werkt en voorstellen op doet aan de raad te benoemen. Deze worden met elkaar vastgesteld als een agenda van waaruit wordt gewerkt.

Handvat 5 - Maak afspraken over de formatie in de volgende periode

Afgesproken is om vooruit te kijken en te organiseren dat de formatie in 2026 goed kan verlopen. Hiervoor wordt het volgende gedaan:

1. Stel een formatieprotocol op met de lijsttrekkers, voorafgaand aan de verkiezingen, waarin uitgangspunten worden bepaald en afspraken worden gemaakt.
2. Richt de politisering op de inhoudelijke standpunten van partijen en de (grote) opgaven van Stadskanaal.
3. Maak in de nieuwe raad (zo mogelijk) collectieve afspraken over bestuurscultuur en het onderlinge samenspel.

