

Datum raadsvergadering

Raadscommissie Cultuurverandering

Datum raadscommissie 6 oktober 2011

Publiciteit

Bijlagen 2.

Registratienr. BD 11.2731163

Datum B&W besluit

Portefeuillehouder Burgemeester, Schroor

Steller T. Bezem

Telefoon 7688

E-mail tuuk.bezem@groningen.nl

Onderwerp

Stand van zaken organisatieontwikkeling en cultuurverandering

Concept raadsbesluit

De raad besluit wensen en bedenkingen ten aanzien van het nieuwe format voor raadsvoorstellen kenbaar te maken.

Publiekssamenvatting

Groningen kent al zeer lange tijd als organisatievorm de decentrale dienstenstructuur. Voor de zuiver sectorale onderwerpen, taken en projecten werkt dit model met sterke en autonome diensten goed. Op onderdelen zeer goed zelfs: landelijke prijzen of hoge rapportcijfers zijn geen zeldzaamheid. We hebben echter geconstateerd dat de organisatie de toenemende complexiteit van stedelijke vraagstukken niet heeft kunnen bijhouden. Waar dit in de beginjaren van het dienstenmodel juist slagkracht en innovatie opleverde, ervaren wij thans vertraging, inefficiëntie en stagnatie van kwaliteit. Onze conclusie is dat het huidige besturingsmodel binnen de dienstenstructuur niet adequaat functioneert om de noodzakelijke ontwikkelingen en de gewenste cultuurverandering daadkrachtig door te voeren. En dus is een interventie in het besturingsmodel zelf de volgende stap. Wij hebben in juli dan ook een principebesluit genomen tot reorganisatie van het besturingsmodel van de gemeente Groningen. Deze reorganisatie houdt in dat we per 1 november 2011 het AMT opheffen. De functie van algemeen directeur komt te vervallen. Daarvoor in de plaats richten we een kleiner managementteam in, het Groningen Management Team (GMT), dat bestaat uit een voorzitter (de gemeentesecretaris) en vier directeuren.

Daarnaast hebben wij een nieuw format ontwikkeld voor raadsvoorstellen, met als doel het verbeteren van de kwaliteit van onze raadsvoorstellen.

Voorgesteld besluit

De raad besluit wensen en bedenkingen ten aanzien van het nieuwe format voor raadsvoorstellen kenbaar te maken.

Inleiding

Uw raad heeft ons gevraagd om u tijdig voor elke vergadering van de commissie Cultuurverandering schriftelijk de stand van zaken van de organisatieontwikkeling en cultuurverandering toe te sturen. In bijlage I treft u de actuele stand van zaken aan. In deze stand van zaken gaan wij uitvoerig in op ons principebesluit tot reorganisatie van het besturingsmodel van de gemeente Groningen. Daarnaast schetsen we in bijlage I de ontwikkelingen met betrekking tot de bestuurlijke dienstverlening en burgerparticipatie.

Eén van de resultaten van de afgelopen periode is het nieuwe format voor raadsvoorstellen, gebaseerd op het Gronings A4'tje (zie bijlage II). Dit format is ontwikkeld in overleg met uw werkgroep Informatievoorziening. Om u een beeld te geven van het gebruik van dit format bieden wij u dit raadsvoorstel in het nieuwe format aan.

En tot slot heeft uw raad ons verzocht te evalueren in hoeverre wij de spelregels uit de Nota Vertrouwelijkheid gehanteerd hebben. Deze evaluatie treft u aan in een bijlage bij dit voorstel. Deze bijlage wordt u separaat toegezonden (bijlage III).

Beoogd resultaat

De stip op de horizon waar we komende jaren aan werken, is: **één Groningen, één organisatie**. Een organisatie die wordt gekenmerkt door een integrale dienstverlening, de vraag van de burger centraal, één gezicht naar buiten én naar binnen, open voor andere inbreng, gericht op het geheel en de samenhang. Met deze reorganisatie van het besturingsmodel willen wij een sterke horizontale/programmatische sturing realiseren, een sterke concernsturing en minder coördinatie. En dat betekent *een complete verandering van de bestuurscultuur, met als einddoel het realiseren van "één Groningen, één organisatie"*.

Bovendien willen wij met deze reorganisatie de implementatie van concernontwikkelingen zoals de concentratie van de PIJOFACH-functies en de bestuurlijke dienstverlening, beter mogelijk maken en deze meer duurzaam borgen. Dat geldt ook voor dienstoverstijgende ontwikkelingen als de decentralisatie van het wijkgericht werken en het samenvoegen van taken op het gebied van beheer en onderhoud.

Met het nieuwe format voor raadsvoorstellen beogen wij een verbetering van de kwaliteit van onze voorstellen aan uw raad. Bovendien komen wij hiermee tegemoet aan de wens van uw raad om een eenduidig en helder format.

Kader

In ons collegeprogramma "*Groningen, progressief met energie, stad voor iedereen*" hebben we ons het volgende doel gesteld:

"We streven naar een efficiënte en op samenwerking gerichte organisatie die werkt op een integrale manier. Om dit te realiseren denken we dat een kanteling van het huidige dienstenmodel naar een meer op de burger gerichte organisatievorm noodzakelijk is."

Het door ons genomen principebesluit tot reorganisatie is een eerste stap om dit te realiseren. Wij zien het als een noodzakelijke voorwaarde om de ontwikkeling van de organisatie en de verandering van de (bestuurs)cultuur in een volgende fase te krijgen.

Argumenten/afwegingen

De argumenten voor deze stap zijn in het bovenstaande al aan de orde gekomen. In bijlage I gaan we hier meer uitvoerig op in.

Maatschappelijk draagvlak/participatie

De managementstijl en het gedrag van het topmanagement van de gemeentelijke organisatie zijn bepalend voor de wijze waarop de organisatie als geheel en de medewerkers functioneren. Dat zal ook zijn uitwerking hebben "naar buiten". Maar het functioneren van de gemeentelijke organisatie is primair een interne aangelegenheid, een zaak van ons en van ons topmanagement. Bij ons principebesluit zijn daarom geen maatschappelijke partijen of burgers betrokken.

Financiële consequenties

De structurele kosten die de reorganisatie met zich meebrengt, worden gedekt door de middelen die thans worden ingezet voor de dekking van de personeelskosten van de AD's. De incidentele kosten van de reorganisatie bedragen naar schatting € 275.000,--. Deze kosten kunnen worden gedekt uit het Fonds Mobiliteit Topkader, aangevuld met middelen die vrijvallen door het opheffen van de functie van AD.

Realisering en evaluatie

Wij hebben ons principebesluit tot reorganisatie voor advies gestuurd naar de Centrale Ondernemingsraad (COR). Bij een eerste bespreking van het principebesluit met de COR is onder andere het belang van een zorgvuldige personele invulling aan de orde gekomen.

Wij hebben de gemeentesecretaris opdracht gegeven om een concept-Uitvoeringsplan op te stellen. Ook dit Uitvoeringsplan zullen wij aan de COR voorleggen, met als doel het bereiken van overeenstemming met de COR. Wij streven ernaar om op 1 november 2011 met het nieuwe GMT te starten.

Uw wensen en bedenkingen ten aanzien van het format voor raadsvoorstellen betrekken wij bij het vaststellen van het definitieve format. De precieze opmaak van het voorblad kan daarbij nog iets wijzigen. Vervolgens zullen we het nieuwe format gaan implementeren.

Organisatieontwikkeling en cultuurverandering

Stand van zaken d.d. 1 september 2011

Uw raad heeft ons gevraagd om tijdig voor elke vergadering van de commissie Cultuurverandering schriftelijk de stand van zaken van de organisatieontwikkeling en cultuurverandering aan de raad toe te sturen. Bijgaand treft u de actuele stand van zaken aan. U heeft ons gevraagd daarbij steeds een aantal aandachtspunten te laten terugkomen (brief van de voorzitter van uw commissie d.d. 18 augustus 2010). In onze brief van 30 juni 2011 zijn we uitvoerig op deze aandachtspunten teruggekomen. Sinds dat moment is niet op alle aandachtspunten nieuws te melden. We beperken ons in deze stand van zaken dan ook tot de belangrijkste ontwikkeling: ons principebesluit tot reorganisatie van het besturingsmodel van de gemeente Groningen. Hieronder zullen wij dit besluit uitvoering toelichten. Daarnaast schetsen we in deze stand van zaken een aantal ontwikkelingen en tussentijdse resultaten. Achtereenvolgens komen aan de orde:

1. Reorganisatie van het besturingsmodel van de gemeente Groningen
2. Bestuurlijke dienstverlening
3. Burgerparticipatie

1. Reorganisatie besturingsmodel gemeente Groningen

Aanleiding

Groningen kent al zeer lange tijd als organisatievorm de decentrale dienstenstructuur. Dat is bij aanvang (1986) een effectief model gebleken en is daarom in de jaren daarna verder uitgebouwd en doorontwikkeld. Daarmee zijn er sterke en autonome diensten gegroeid die in hoge mate onafhankelijk van elkaar functioneren. Voor de zuivere sectorale onderwerpen, taken en projecten werkt dat goed. Op onderdelen zeer goed zelfs; landelijke prijzen of hoge rapportcijfers zijn geen zeldzaamheid.

Maar er is een keerzijde. De organisatie heeft de toenemende complexiteit van stedelijke vraagstukken niet kunnen bijhouden. Onderwerpen, taken en projecten die een meer integrale benadering vragen zijn maar moeizaam binnen deze context van de grond te krijgen. Dat lukt pas echt wanneer het uiteindelijk binnen de muren van één dienst wordt belegd. Een uitkomst die doorgaans onbevredigende resultaten oplevert. Voor burgers en externe partners is het steeds moeilijker te begrijpen en te accepteren dat ze niet te maken hebben met 'de gemeente', maar slechts met een gemeentelijke dienst.

Ook het politieke bestuur is niet langer comfortabel met het strakke dienstenmodel. Waar dit in de beginjaren van het dienstenmodel juist slagkracht en innovatie opleverde, ervaren wij thans vertraging, inefficiëntie en stagnatie van kwaliteit. Dit is voor ons mede aanleiding geweest om in het collegeprogramma "*Groningen, progressief met energie, stad voor iedereen*" op te nemen dat de organisatie moet kantelen. De stevige muren als gevolg van de

dienstenstructuur werken (te) belemmerend bij het oplossen van alle complexe, maatschappelijke vraagstukken die op ons afkomen. Ook willen wij de organisatiekosten flink omlaag brengen door het behalen van efficiency winst. Ook dit is binnen het huidige dienstenmodel niet goed te realiseren.

Een ander gevolg van de sterk doorgevoerde dienstenstructuur is een weinig efficiënte bedrijfsvoering van de gemeente als totaal. Op acht verschillende plekken zijn nu hetzelfde type staffunctionarissen aan het werk. Bij de start van het dienstenmodel was dit een logische keuze, maar door de digitalisering en professionalisering van de verschillende vakdisciplines, is dit niet langer legitiem en al helemaal niet efficiënt. Voeg daaraan toe dat wij fors moeten bezuinigen en het is helder dat acht vergelijkbare stafafdelingen in één organisatie onhoudbaar zijn. Samengevat: de gemeentelijke organisatie moet platter, kleiner en integraler gaan opereren; een totale omslag van de bestuurscultuur is nodig. Juist ook als randvoorwaarde om de bezuinigingen te realiseren.

Deze analyse is niet nieuw. Al langer loopt de gemeentelijke organisatie aan tegen de grenzen van het dienstenmodel. De eerste beweging is al in 2000 te zien in *Van Bolwerk naar Netwerk. Een visie op de gemeentelijke organisatie van morgen*. In die visie wordt verwoord dat er een ontwikkeling nodig is "(...) van diensten als onneembare vestingen naar een integraal werkende concern-netwerkorganisatie". Deze netwerkorganisatie met "resultaatverantwoordelijke eenheden" is nooit van de grond gekomen.

In 2007 is een analyse gemaakt door Andersson, Klaassen, Postma. Als vervolg daarop is er een organisatieontwikkelingstraject ingezet waarbij het accent lag op de dienst RO/EZ. Dit traject is begeleid door Berenschot, dat ook de context van de hele gemeente heeft mee genomen in zijn "eind" rapportage *Verbinden, verhelderen, verankeren: nu verder gaan en volhouden* (mei 2009). In dat rapport stelt Berenschot dat de moeizame horizontale afstemming heeft geleid tot een inefficiënt en onduidelijk overlegcircuit. Als doelstellingen voor de verandering worden genoemd:

- sturing van (en in) de gemeentelijke organisatie verbeteren;
- de coördinatielast voor bestuurders en managers in de top van de organisatie verminderen;
- verbetering in de onderlinge samenwerking aanbrengen;
- de besluitvorming daar te brengen waar die hoort, namelijk bij het college met een ambtelijke voorbereidingstaak voor het Algemeen Management Team (AMT).

De ontwikkelingen zijn niet stil gevallen na het vertrek van Berenschot in 2009. Naar aanleiding van die rapportage hebben wij een aantal verbetermaatregelen genomen, de zogenaamde "afspraken Exloo". Met deze afspraken hebben wij beoogd de aansturing van integrale projecten en programma's binnen de bestaande (diensten)structuur effectiever te laten verlopen. Wij hebben de concentratie van de PIJOFACH-taken in gang gezet, met een omvangrijke efficiëntie taakstelling. Wij hebben het traject bestuurlijke dienstverlening gestart

en we zijn discussies gestart rond wijkgericht werken en de herinrichting van beheer en onderhoud. Maar het is ook duidelijk geworden dat het allemaal erg langzaam gaat. Dienstoverstijgende- en concernopgaven worden in gang gezet maar komen niet of moeizaam (DaFinci) tot een afronding. Wij vinden dat er twee jaar na de "afspraken Exloo" onvoldoende concrete resultaten zijn geboekt. Dit is gezien de huidige structuur niet onlogisch.

Onze conclusie is dat het besturingsmodel binnen de dienstenstructuur niet adequaat functioneert om de noodzakelijke ontwikkelingen en de gewenste cultuurverandering daadkrachtig door te voeren. Wil de in gang gezette beweging op de lange termijn werkelijk kans van slagen hebben, dan is een aanpassing van het besturingsmodel onvermijdelijk. De verschillende hulpstructuren die de afgelopen jaren rond het huidige besturingsmodel zijn ingevoerd, blijken niet het gewenste resultaat op te leveren. De gesignaleerde knelpunten zijn niet verminderd maar vragen met meer urgentie dan ooit om een oplossing. En dus vinden wij een interventie in het besturingsmodel zelf de volgende stap.

Het nieuwe besturingsmodel

De stip op de horizon waar we komende jaren aan werken, is: **één Groningen, één organisatie**. Een organisatie die wordt gekenmerkt door een integrale dienstverlening, de vraag van de burger centraal, één gezicht naar buiten én naar binnen, open voor andere inbreng, gericht op het geheel en de samenhang.

Om deze visie te realiseren is een kleiner managementteam nodig, dat slagvaardig en in gezamenlijkheid stuurt op de totale gemeentelijke bedrijfsvoering, dienstverlening, beleidsontwikkeling en uitvoering van de gemeentelijke taken. Om hierin te voorzien richten we per 1 november 2011 een nieuw managementorgaan op, het Groningen Management Team (GMT). Het GMT bestaat uit vijf personen: een voorzitter (de gemeentesecretaris) en vier directeuren. De gemeentesecretaris wordt concerndirecteur: directeur van de gehele gemeentelijke organisatie. Eén van de directeuren wordt expliciet belast met de portefeuille Bedrijfsvoering: de directeur Bedrijfsvoering.

Het GMT vervangt het AMT. De functie van algemeen directeur komt te vervallen. Het GMT verschilt niet slechts één letter, maar juist heel wezenlijk van het huidige AMT. Waar het AMT bestaat uit algemeen directeuren van diensten (dus de *facto dienstdirecteuren*), bestaat het GMT uit *directeuren van de gemeente Groningen*. Waar de AD's hun thuishaven hebben in een dienstdirectie, is het GMT de thuishaven van de directeuren van de gemeente Groningen. Waar het AMT in de praktijk een onderhandelingsarena is met een grote, automatische neiging tot non-interventie, is het GMT een overleg met gezamenlijke probleemeigenaren, gericht op integrale oplossingen. Het GMT stuurt op (gemeentebrede) ambities.

Samengevat: waar de gemeentelijke organisatie de afgelopen decennia via acht losse organisaties werd aangestuurd, willen we de gemeentelijke organisatie nu als geheel via één managementteam aansturen.

Met het opheffen van de AD-functie kiezen we er niet voor de diensten als zodanig op te heffen. Dat heeft in de eerste plaats een pragmatische reden. Met het veranderen van de aansturing aan de top en met de ontwikkelingen die inmiddels in gang zijn gezet (PIJOFACH, bestuurlijke dienstverlening, beheer en onderhoud, wijkgericht werken), wordt de veranderkracht van de organisatie maximaal opgerekt. Méér doen zou, naar onze overtuiging, op dit moment onverantwoord zijn. Het streven is er juist op gericht dat de primaire processen gewoon doorgaan.

Verdere proces de komende maanden

Wij hebben ons principebesluit tot reorganisatie voor advies gestuurd naar de Centrale Ondernemingsraad (COR). Bij een eerste bespreking van het principebesluit met de COR is onder andere het belang van een zorgvuldige personele invulling aan de orde gekomen. Tegelijk met het nemen van het principebesluit hebben wij de gemeentesecretaris opdracht gegeven om een Uitvoeringsplan op te stellen. Ook het Uitvoeringsplan zullen wij aan de COR voorleggen, met als doel het bereiken van overeenstemming met de COR. Wij streven ernaar om op 1 november 2011 met het nieuwe GMT te starten.

Het opheffen van de functie van AD heeft een aantal consequenties. Uiteraard moet de continuïteit van de besturing gewaarborgd zijn. En iedere medewerker heeft recht op een leidinggevende. Op dit moment zijn we dit aan het uitwerken, waarbij de continuïteit en het "recht op een leidinggevende" voorop staan, maar waarbij tevens de vernieuwing door een andere sturing duidelijk zichtbaar wordt. Tijdens de vergadering van de raadscommissie Cultuurverandering op 6 oktober gaan we daar in onze presentatie verder op in.

Het GMT zal ook vorm moeten geven aan de verdere ontwikkeling van de organisatie en aan de verandering van de bestuurscultuur. Met het introduceren van een GMT is de ontwikkeling van de organisatie om "*één Groningen, één organisatie*" te bereiken, niet af! Het is veeleer een noodzakelijke voorwaarde om die ontwikkeling en de verandering van de bestuurscultuur die daarvoor nodig is, in een volgende fase te krijgen.

Financiën

De structurele kosten die de reorganisatie met zich meebrengt, worden gedekt door de middelen die thans worden ingezet voor de dekking van de personeelskosten van de AD's. De incidentele kosten van de reorganisatie bedragen naar schatting € 275.000. Deze kosten kunnen worden gedekt uit het Fonds Mobiliteit Topkader, aangevuld met middelen die vrijvallen door het opheffen van de functie van AD.

2. Bestuurlijke dienstverlening

Binnen het proces van bestuurlijke dienstverlening gaan we werken met opdrachten: elk beleidsproces start met een "formele" opdracht. Het formuleren van de opdracht luistert nauw, waarbij elke betrokkene (wethouder, directeur, beleidsmedewerker/steller van het stuk) een eigen rol heeft. Daarvoor hebben we een standaard (digitaal) opdrachtformulier ontworpen. We gaan 11 en 13 oktober 2011 honderd stellers trainen met simulatie en workshops. De bedoeling is dat we deze ambtenaren half oktober een "rugzakje" geven, waarin ze die dingen kunnen doen die ze individueel nodig hebben om hun rol goed te vervullen. Dat kunnen ook vervolgoopleidingen zijn.

Uit deze honderd stellers halen we een "helpdesk" voor de training van de overige 150 stellers. Deze tweede ronde zal bij en met de diensten georganiseerd worden. De trainingen hebben een cyclisch karakter. De tweede helft van oktober, na de eerste ronde van trainingen, gaan we de opdrachtformulering officieel in gebruik nemen.

De nieuwe opzet van het raadsvoorstel is in concept gereed. Zie hiervoor bijlage II. Dit nieuwe format is gebaseerd op het Gronings A4'tje en is ontwikkeld in overleg met uw werkgroep Informatievoorziening. Nadat uw raad wensen en bedenkingen ten aanzien van het nieuwe format kenbaar heeft gemaakt, zullen wij het definitieve format vaststellen. Daarbij kan de precieze opmaak van het voorblad nog iets wijzigen. Vervolgens zullen we het nieuwe format gaan implementeren. Trainingen en instructies (centraal en decentraal) zijn een belangrijk onderdeel van deze implementatie. De kern van de aanpak in dit veranderingsproces is dat we de medewerkers (en leidinggevendenden) trainen in politiek-bestuurlijke sensitiviteit.

Overigens zullen wij uw raad – naast het doen van *voorstellen* aan uw raad, waarbij wij het nieuwe format gebruiken – natuurlijk ook regelmatig willen informeren. Hiervoor blijven wij gebruik maken van een *brief*.

3. Burgerparticipatie

Zoals gemeld in de voortgangsrapportage Burgerparticipatie van juni jl. hebben we besloten als gemeente deel te nemen aan de Benchmark Burgerparticipatie, opgezet in opdracht van VNG en BZK. We zijn nu formeel deelnemer aan de Benchmark.

De eerste voorlichtingsbijeenkomst was door omstandigheden vertraagd en een aantal kandidaat-deelnemers had meer tijd nodig om de benodigde besluitvorming over deelname te doorlopen. De uiterste inschrijvingsdatum (deze was gesteld op 1 juli) is daarom enigszins opgeschoven. De organisatie heeft vervolgens besloten de intake, start van de dataverzameling en het aanleveren van gegevens te splitsen en met één groep deelnemers eerder te starten en met de andere groep twee maanden later. Vanaf december schuiven beide groepen dan ineen.

Aangezien de opstart van de eerste groep midden in de noordelijke vakantieperiode viel is besloten om deel te nemen in de tweede groep. Dit heeft als voordeel dat de methode al enigszins is getest en de organisatie is ingewerkt.

De planning van de organisatie is als volgt. De intake voor Groningen vindt plaats in de periode september/oktober en de eerste onderzoeksgegevens zullen medio november beschikbaar zijn. De participatiemonitor is begin december gereed en vervolgens kan het (online) benchmarken plaatsvinden. In december en maart zijn leerkringbijeenkomsten gepland, waarna het overall eindrapport eind maart 2012 gereed moet zijn. Adviesgesprekken volgen in april 2012 voorafgaande aan de slotbijeenkomst.

Op 1 augustus waren de volgende deelnemers ingeschreven: Almere, Dongen, Dordrecht, Groningen, Haarlemmermeer, Hof van Twente, Houten, Oisterwijk, Utrecht en Vlaardingen. Hoogstwaarschijnlijk worden de volgende gemeenten ook deelnemer: Boxtel, Lansingerland, Rotterdam, Terneuzen, Tilburg, Velsen en Weert. Met een groot aantal andere gemeenten was de organisatie nog in gesprek voor deelname aan deze cyclus, of de volgende.

Uw raad heeft ons gevraagd of het mogelijk is om meer inzicht te geven in wat burgerparticipatie voor de ambtelijke organisatie aan werk oplevert en aan werk scheelt. Al eerder gaven we aan dat dit moeilijk te kwantificeren valt. We kunnen immers nooit weten hoe het "gegaan" zou zijn als we een project of proces ánders of zónder participatie zouden zijn ingegaan. De kosten (mensen, middelen, tijd) van een proces met burgerparticipatie zijn nog wel te kwantificeren. Echter, voor het berekenen wat het aan werk scheelt, zouden we de kosten van datzelfde proces zonder burgerparticipatie moeten berekenen. Dat zou naar onze mening teveel "een slag in de lucht" zijn. Echter, meten en kwantificeren zijn een belangrijk onderdeel van de Benchmark. Met de cijfers uit de Benchmark Burgerparticipatie hopen we u dan ook meer inzicht te kunnen bieden in de kosten en baten (kortere of minder bezwaarprocedures, kwalitatief betere plannen, tevredener burgers, etc.), in elk geval ook relatief ten opzichte van andere gemeenten.

Raadsvoorstel



Datum raadsvergadering

Raadscommissie

Datum raadscommissie

Publiciteit

Bijlagen

Registratienr.

Datum B&W besluit

Portefeuillehouder

Steller

Telefoon

E-mail

Onderwerp

Wat is het onderwerp van dit raadsvoorstel? Deze omschrijving komt ook op de raadsagenda.

Concept raadsbesluit

Wat stelt het college aan de gemeenteraad voor om te besluiten op basis van de bijgevoegde notitie?

Benoem de beslispunten uit het document concreet en specifiek.

Niet: 'De raad besluit bijgevoegde notitie vast te stellen'.

Maar: 'De raad besluit een nieuwe brug over het Damsterdiep aan te leggen'.

Vaak bevat een notitie meerdere beslispunten. Noem deze stuk voor stuk en nummer ze.

Een uitgebreide instructie staat op Ge-net.

Publiekssamenvatting

Geef in eenvoudige bewoordingen kort (maximaal tien regels) aan wat de grote lijn is van het voorstel. In de samenvatting staat geen nieuwe informatie.

De samenvatting is ook bestemd voor inwoners van de stad. Vertel wat er gaat gebeuren (inhoud besluit), waarom dit gaat gebeuren (argumenten) en hoe de gemeente het besluit gaat uitvoeren. Na lezing moet duidelijk zijn wat dit besluit 'voor de stad' betekent.

Voorgesteld besluit

Wat stelt het college aan de gemeenteraad voor om te besluiten?

Het voorgestelde besluit dient identiek te zijn aan het concept besluit op het voorblad

Inleiding

Geef aan waarom de notitie in de raad ligt

Wat is de aanleiding en de centrale vraag? Wat is de voorgeschiedenis? Welk probleem vraagt om een oplossing? Gebruik hierbij de opdrachtformulering.

Beoogd resultaat

Wat wil het college met het voorstel bereiken? Wat is het beoogd effect?

Geef zo concreet en meetbaar mogelijk de doelen of beoogde effecten aan. Sluit waar mogelijk aan bij de doelen uit de programmabegroting.

Kader

Geef aan hoe het voorstel binnen bestaande wettelijke kaders, collegeprogramma of afspraken met de raad past. Als dat niet het geval is, leg dan uit waarom dit besluit nodig is.

Argumenten/afwegingen

Wat zijn de argumenten van het college om voor het voorgestelde besluit te kiezen?

Onderbouw het voorgestelde besluit met argumenten, maar benoem ook de nadelen, tegenargumenten, beperkingen of risico's. Zijn er andere mogelijkheden om het beoogd effect te bereiken? Geef dan ook aan welke alternatieven er zijn en waarom hiervoor niet gekozen is. Maak inzichtelijk welke afwegingen er zijn gemaakt. De lezer moet kunnen volgen waarom bepaalde keuzen zijn gemaakt en andere niet.

Maatschappelijk draagvlak/participatie

Geef aan hoe (externe) partijen en inwoners van de stad zijn of worden betrokken bij het maken van het voorstel en de uitvoering. Geef aan wie op de hoogte zijn van of moeten worden gebracht over dit voorstel en de implicaties. Geef ook aan op welke wijze dit is gebeurd of gaat gebeuren. Overleg dit met communicatieadviseurs.

Financiële consequenties

Wat zijn de geraamde kosten en/of verwachte inkomsten? Geef aan hoe de kosten worden gedekt en of er een begrotingswijziging nodig is. Overleg dit met adviseurs financiën.

Realisering en evaluatie

Hoe en wanneer kan het voorstel worden uitgevoerd? Welke maatregelen worden genomen? Vindt er evaluatie plaats. Zo ja, hoe?. Wees compact. Geef alleen informatie die voor de raad relevant is.