

PLAN VAN AANPAK AMBTELIJKE-BESTUURLIJKE SAMENWERKING

gemeente Houten



Burgemeester, Griffie en Gemeentesecretaris
30 juni 2025

GEMEENTE HOUTEN Postbus 30 3990 DA Houten

Plan van Aanpak Ambtelijk-Bestuurlijke Samenwerking

1. Inleiding

Goed bestuur begint bij goede samenwerking. Tussen raad, college en ambtelijke organisatie. En binnen het college zelf. Op 11 maart 2025 heeft de gemeenteraad van Houten unaniem de motie aangenomen die vraagt om een plan van aanpak voor verbetering van de ambtelijk-bestuurlijke samenwerking. Deze motie volgt op het Capra-rapport waarin scherpe observaties en heldere aanbevelingen zijn gedaan.

De motie is een logisch gevolg op het Capra-rapport. En heeft logischerwijs een grote interne werking. Wij willen dat verbreden. Een goed functionerende ambtelijk-bestuurlijke samenwerking is een randvoorwaarde voor het waarmaken van onze opgaven. Want uiteindelijk doen wij het voor onze inwoners, ondernemers en organisaties. Zij verdienen een gemeente die goed samenwerkt, dienstbaar is en zichtbaar aanwezig is in de samenleving. Een organisatie waar mensen met trots voor werken. En die vertrouwen uitstraalt naar buiten toe.

2. Doel van dit plan

- We herstellen en verbeteren de samenwerking tussen bestuur en organisatie.
- We creëren een veilige werkomgeving waarin het prettig werken is.
- We zorgen dat medewerkers trots zijn op hun vak en op Houten.
- We versterken het imago van Houten als betrouwbare werkgever.
- En we laten zien dat we het doen voor onze samenleving.

3. Eigenaarschap en procesaanpak

Dit plan van aanpak is opgesteld door de bestuurlijke driehoek (burgemeester, griffier en gemeentesecretaris). De invulling van de concrete acties doen we samen met medewerkers, raads- en collegeleden.

De kracht zit niet in een gedragscode op papier, maar in het gesprek daarover. Over de kernwaarden waar we voor staan. In het oefenen met nieuw gedrag. In durven aanspreken, en aanspreekbaar zijn. En uiteraard is voorbeeldgedrag door raads- en collegeleden en het management cruciaal.

In gedragsregels wordt beschreven wat niet mag. Maar niet alles wat mag is OK. We zetten in om het met elkaar ontwikkelen van de kernwaarden waar we als gemeente Houten voor staan en wat we in gedrag wel en niet OK vinden.

4. Interne verbeteringen

De zeven aanbevelingen uit het Capra-rapport vormen een eerste aanzet. We pakken ze voortvarend op:

1. We herzien de gedragscode politieke ambtsdragers – samen met de raad en het college.
2. We maken werk van bestuurlijke onboarding.
3. We professionaliseren het college – o.a. met intervisie en begeleiding.
4. We verstevigen de rol van de burgemeester als bewaker van samenwerking en gedrag.
5. We geven de gemeentesecretaris ruimte om te sturen op cultuur, veiligheid en professionalisering.
6. We investeren in een gezonde feedbackcultuur.
7. En we versterken het planmatig werken in de organisatie om te zorgen voor een realistische balans tussen ambities en beschikbare middelen (ambtelijke capaciteit en geld).

5. Concrete maatregelen

We doen niet alles tegelijk. Maar we doen wel wat nodig is. In 2025 pakken we het volgende op:

Maatregel	Trekker	Tijdspad
Ontmoeten raadsleden en ambtenaren (om te beginnen persoonlijke kennismakingen teammanagers en raadsleden)	Gemeentesecretaris	Q2 2025, start en doorlopend
Dilemma gesprekken tussen raads- en collegeleden en medewerkers	Driehoek	Q2 2025 / Q3 2026
Richtlijn relaties op de werkvloer	Gemeentesecretaris	Q2 2025
Gedragscode vernieuwen via gesprekken	Griffier	Q3 – Q4 2025
Coaching en intervisie college	Burgemeester	Q2 2025, start en doorlopend

Training op feedback en aanspreekcultuur	Gemeentesecretaris	Q3 2025
Jaarlijks gesprek per thuisteam over morele oordeelsvorming & integriteit	Gemeentesecretaris	Q3 2025, start en doorlopend
Interne vertrouwenspersonen instellen	Gemeentesecretaris	Q3 2025, werven interne kandidaten
Jaarlijks gesprek directie en raadsleden over de staat van de organisatie	Bestuurlijke driehoek	Start Q4 2025
Evaluatie en borging aanbevelingen Capra	Bestuurlijke driehoek	Eind Q4 2025
Aanbevelingen van de huidige raad aan de nieuwe raad. Wat is onze mores? Wat is de gewenste mores?	Burgemeester	Q4 2025 en Q1 2026
Introductieprogramma en goede onboarding nieuwe college	Burgemeester en gemeentesecretaris	Q2 en Q3 2026

Een belangrijk onderwerp in de motie is het in balans brengen van ambities en beschikbare middelen (ambtelijke capaciteit en geld). De gemeentesecretaris is als algemeen-directeur verantwoordelijk voor de organisatieontwikkeling. Dit wordt opgepakt door het versterken van de ambtelijke sturing, het meer planmatig werken en het versterken van de teamsamenwerking. Belangrijk element in deze organisatieontwikkeling is, binnen de huidige organisatiestructuur met grote teams, het vormgeven van kleine herkenbare thuisteams. Deze thuisteams gaan aan de slag met een actiegerichte weekstart, kort cyclische teamplannen en een vierwekelijks teamgesprek. Het vormen van kleinere thuisteams draagt ook bij aan het creëren van een grotere psychologische veiligheid in de organisatie.

6. Verbinden met de samenleving

We willen dat onze mensen zich zichtbaar en betekenisvol inzetten voor Houten. Met onze medewerkers gaan we in gesprek hoe we die zichtbaarheid kunnen vergroten. Een vorm waarin dat zou kunnen is medewerkers de ruimte te geven om maatschappelijk actief te zijn in de Houtense gemeenschap. Bijvoorbeeld bij een vereniging, school, of maatschappelijke organisatie. Zo dragen we bij aan het vergroten van betrokkenheid bij en begrip voor de Houtense samenleving en lokale politiek.

Daarnaast gaan we verhalen delen. Wat onze mensen doen, voor wie ze dat doen, en waarom dat ertoe doet.

De griffie pakt het laaghangend fruit op om het spreekrecht voor inwoners over onderwerpen die niet geagendeerd zijn voor de Ronde Tafel Gesprekken op de website te duiden.

7. Monitoring en voortgang

De bestuurlijke driehoek bespreekt ieder kwartaal de voortgang met het seniorenconvent. In de P&C-producten vindt rapportage plaats. De raad blijft zo goed aangehaakt. Begin 2026 volgt een evaluatie, samen met medewerkers, management, college en raad. Als het nodig is, scherpen we het plan aan.

8. Tot slot

Dit is geen papieren tijger. Dit is een plan om te doen. We doen dit voor elkaar, en voor Houten. Voor de mensen die elke dag hun werk doen, en voor de samenleving die op ons rekent. Dat vraagt niet alleen papierwerk, maar ook lef, openheid en eigenaarschap.