

RAADSLID ZIJN IS EEN VAK BEHEERSEN



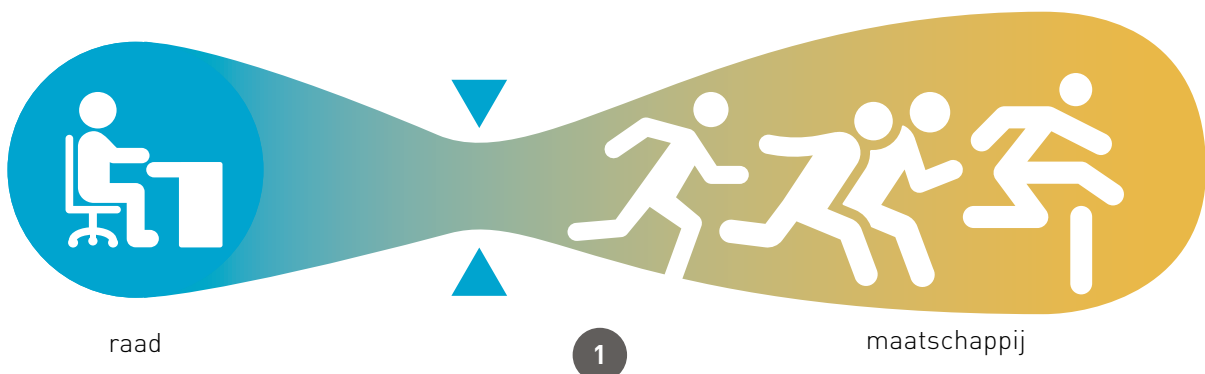
Maatschappelijke ontwikkelingen zijn turbulent en complex. Van raadsleden vraagt het daarom extra veel om 'bij te blijven'. Dat geeft spanning. Is het beeld immers niet dat een raadslid alles hoort te weten en te kennen? Ook kost 'bijblijven' tijd, die toch al zo schaars is voor een raadslid. Dat maakt dat andere en hoogwaardige ondersteuning nodig is om in 2020 raadslid te kunnen zijn. Er moet dan ook aan heel andere vormen van ontwikkeling en vorming worden gedacht dan we nu voor raadsleden inzetten. In dit essay zetten we daarvoor lijnen uit, na eerst te hebben geanalyseerd wat er nu 'eigenlijk' aan de hand is met het vak van raadslid.

VERANDERINGEN IN SYSTEEM LOKALE DEMOCRATIE ZIJN ONONTKOOMBAAR

In 2015 en 2016 is een stroom aan wetenschappelijke rapporten, onderzoeken en adviezen verschenen van onder meer de Raad voor het Openbaar Bestuur (ROB), de Commissie Van den Donk, de VNG, het SCP en de Studiegroep Openbaar Bestuur. Daarin wordt geconstateerd dat verandering van het lokale democratische systeem en daarmee het raadswerk, noodzakelijk en onontkoombaar is. De huidige manier van werken van lokale politiek en lokaal bestuur verliest de verbinding met de ontwikkelingen in de maatschappij. Die ontwikkelingen gaan zeer snel, sneller dan het huidige systeem lijkt te kunnen hebben. Historische vanzelfsprekendheden en uitgangspunten

doen minder recht aan de eisen van de huidige tijd. Dit biedt onder meer ruimte voor nieuwe politieke onvrede.

De teneur in de rapporten luidt, vrij vertaald: 'de wereld verandert en het openbaar bestuur loopt (te ver) achter de ontwikkelingen aan'. Maar het biedt ook de kans om juist lokaal als eerste het beeld over de politiek bij te stellen. Dit geldt niet alleen voor de Almeerse raadsleden, maar voor alle ruim achtduizend raadsleden in Nederland. Het lokale democratische systeem heeft het moeilijk, met als gevolg dat we opnieuw betekenis moeten geven aan de wijze waarop het raadslid zijn vakmanschap invult.



raad

1

maatschappij



VAKMANSCHAP

Dat maakt nog eens extra duidelijk dat raadslid zijn vakmanschap vereist, dat op zijn beurt weer onderhoud vraagt. Want een raadslid kan zich niet meer permitteren enkel 'het gekozen zijn' als vakmanschap te zien. In Almere weet de raad dat. Hij maakt er dan ook werk van: al jaren worden de Almeerse raadsleden op vele manieren en voortdurend in de gelegenheid gesteld zich verder te bekwamen in hun raadsvakmanschap. Echter, mij wordt steeds meer duidelijk dat er anno 2017 meer nodig is dan wat we tot nu toe aan de groei en ontwikkeling van raadsleden hebben aangeboden. Ik wijs daar ook al op in mijn boek "Het hoe en wat voor het raadslid" op pagina 47 e.v. Ik pleit daar weg te komen van het beeld dat raadsleden maar eindeloos opgeleid, professioneel moet worden, alsof iedereen professor kan worden. Ik vraag het belang te zien voor het toegesneden zijn en houden van raadsleden op hun taak. En dat is geen sinecure.

WAAR LOPEN WE MET DE VORMINGS-PROGRAMMA'S TEGENAAN?

Sinds 2002 worden in de gemeente Almere de raadsleden in hun werk met vorming en ontwikkeling ondersteund. Dat vertaalt zich om te beginnen in vormingsbijeenkomsten direct na de verkiezingen. Vervolgens zijn er gerichte workshops, drie studiedagen per jaar¹⁾ en inmiddels gedurende de hele raadsperiode terugkerende (voorzitters)

trainingen. Inmiddels wordt jaarlijks een doorwerkprogramma opgesteld waarin alle activiteiten zijn vastgelegd.

Met zo'n veertien jaar ervaring kunnen de nodige lessen worden getrokken: ik weet wat werkt en welke moeite kan worden bespaard. Echter, ik ben ook tot de conclusie gekomen dat voortgaan op de huidige weg niet (meer) effectief is. Dat besef is nog eens versterkt door al die oproepen tot professionaliseren van raden in de vele landelijk verschenen rapporten. Die oproepen mogen weliswaar sympathiek klinken, maar het gaat dan meestal over opleiden en trainen. Daar moeten we het niet primair zoeken volgens mij. Echter, wil je andere paden inslaan, dan moet je wel rekening houden met een hele trits aan belemmeringen waardoor raadsleden niet in zichzelf, in de raad als geheel of in de fractie willen investeren.

Ik noem een aantal van die belemmerende factoren:

- 1. Gebrek aan tijd.** Vorming wordt gezien als iets wat je erbij moet doen. Dat lukt niet, want het raadswerk is omvangrijk en laat geen ruimte over voor andere zaken.
- 2. Gebrek aan besef bij raadsleden dat scholing en ontwikkeling nodig zijn.** Ondanks dat je vaak na een jaar raadslid te zijn, van hen de verzoeking hoort 'nu begin ik het een beetje te leren', heeft ontwikkeling en vorming geen prioriteit.



1) Zie <https://almere.notubiz.nl/modules/dossiers/view>



3. **Schaamte.** Veel raadsleden hebben de bewuste of onbewuste overtuiging dat je als raadslid 'alles moet weten en in alles de beste moet zijn'. In dat zelfbeeld past niet dat je 'naar school' moet.
4. **Veiligheid.** Zowel in fracties als in de raad voelt het niet altijd veilig om te laten blijken dat je je nog kunt ontwikkelen.
5. **Partijkleur.** Vaak is de stijl dominant dat alleen een opleider van 'eigen kleur' goed is. Het trainingsaanbod vanuit de partij is dan bepalend.
6. **Politieke stijl.** Binnen veel politieke partijen wordt vaak gedacht dat niet hoeft te worden uitgegaan van eigen kracht, maar uitsluitend van andermans zwakte. Met andere woorden: de 'domheid' van de politieke tegenstander is bepalend. En dan wordt aan vorming en ontwikkeling het risico toegedicht dat de andere partij/fractie, daardoor slimmer wordt.
7. **Geld.** Begeleiding is niet goedkoop. Te gemakkelijk wordt het afgedaan met een opmerking dat een raadslid of fractie zelf maar voor de bekostiging moet zorgen. In bijna alle gemeenteraden ontbreekt het aan moed om gewoon een ontwikkelbudget vast te stellen voor de raad(sleden).
8. **Samenhang in het vormingsaanbod ontbreekt.** Vaak is niet duidelijk voor raadsleden waarom het handig/nodig is om iets te leren.
9. **Technologie.** Nieuwe technologie biedt volop kansen voor een andere manier van leren, maar de toepassing voor raadswerk is volstrekt afwezig.

Genoeg redenen dus om geen werk te willen maken van de eigen ontwikkeling. Dat zie je direct terug in de budgetten die gemeenteraden (niet) beschikbaar hebben. Dan is het eigenlijk niet bijzonder dat er geen sprake is van een samenhangend aanbod voor raad(sleden).

AANBOD VOOR RAADSLEDEN ONTBREEKT

1. Klassiek onderwijs verdwijnt

Een gericht aanbod voor gemeenteraden en raadsleden ontbreekt, zeker als het gaat om het 'nieuwe leren'. Zo is het klassieke bestuurs-

dienstonderwijs verdwenen. Er is geen organisatie meer te vinden die een duurzame (laat staan betaalbare) leerlijn aanbiedt voor raadsleden. Nogmaals niet vreemd, gezien het beperkte budget dat gemeenteraden ter beschikking hebben. Daarmee is immers dit segment voor de markt niet zo interessant.

Als raden gebruikmaken van een training, cursus etc., dan is het vaak uit regulier aanbod, dat vervolgens wordt omgebouwd en aangepast voor een raad. Dit hoeft overigens niet altijd verkeerd te zijn.

2. Landelijke partijen bieden fragmentarisch aan

Landelijke politieke partijen bieden ook cursussen en trainingen aan voor de eigen raadsleden/bestuurders, allereerst over het eigen gedachtegoed. Daarnaast is er een heel verschillend aanbod van kadertrainingen, trainingen voor wethouders, voor fractievoorzitters etc.

3. Toepassingen via internet zijn er niet of nauwelijks voor raadsleden

De afgelopen jaren zijn de mogelijkheden voor trainingen en opleidingen aan het veranderen. Met de ontwikkeling van internet en technologie zijn webinars geïntroduceerd en MOOCs (gratis online colleges). Ook zijn steeds meer vormen van blended learning (mix van e-learning en klassikaal) beschikbaar. Leren in het werk is nu de toekomst, oftewel leren in je eigen dagelijkse praktijk: je ziet dat bijvoorbeeld via coaching on the job en virtual classrooms. De benodigde kennis haal je van buiten, via internet en netwerken, en deze kennis is vaker dan ooit gratis beschikbaar.

Opvallend is, dat deze nieuwe vormen eigenlijk niet worden aangeboden voor raadsleden. De reden is mij niet helemaal duidelijk. Het kan te maken hebben met het ontbreken van gevalideerd materiaal. Maar ik verwacht eerder dat de ontwikkeling te kostbaar wordt gevonden. Het past ook nog eens in een klimaat dat gemeenteraden er nauwelijks voor zorgen dat het beste voor hen



beschikbaar is. Of is toch ook hier bepalend dat het niet via de eigen partij komt? Terwijl die nieuwe technieken juist het individuele raadslid uitkomst kunnen bieden in hun beperkte tijd. Immers, op een moment dat het jou past als raadslid, kun je hier gebruik van maken.

4. Kennisinstituten werken anders

Wat verder opvalt als je naar de professionaliseringsmarkt kijkt, is dat de kennisinstituten een andere verbinding aan het maken zijn met de praktijk en omgekeerd. Voorbeelden zijn het werken met pop-up-universiteiten, maar ook onderzoek door studenten in het kader van hun studieopdracht. Dit zijn vormen die nog nauwelijks worden benut door gemeenteraden, maar waar een schat aan mogelijkheden kan liggen.

NIEUWE DINGEN LEREN EN ONTDEKKEN LANGS NIEUWE WEGEN.

Niet alleen in al die rapporten, maar breder wordt gevoeld dat werken met experimenten de beste methode tot verbeteringen is. Leren bij experimenten brengt een andere dynamiek met zich mee en vraagt excellente ondersteuning.

Dat betekent dat ontwikkeling en leren van de raad(sleden) op een andere leest geschoeid moeten gaan worden.

Allereerst is een van de belangrijkste aspecten dat het ontwikkelen wordt ingebed in het reguliere werk. Dat betekent dat veel meer bewust moet

worden omgegaan met de proceslijn van een (raads)voorstel of een verantwoordingstraject. Dus weten waar in die proceslijn de momenten zitten van 'nodig om te weten' – niet te verwarren met 'aardig om te weten', de informatiebijeenkomsten – en daar toegesneden op het concrete onderwerp op dat moment de ontwikkeling op zetten. Dat kan zijn dat aandacht wordt besteed aan een training luisteren, een oefening doorvragen, een voorbereiden van voorzitten, een kennisatelier over het vakgebied.

Ten tweede moet veel meer worden ingezet op het ontsluiten van kennis en daarmee het betrekken van de inwoners door te werken met panels, jury, visitatie etc.

Ten derde is het zaak om de kennisinstituten in te zetten en de denkkraft en energie van de studenten te benutten. Dat betekent ook dat raden veel beter zicht moeten hebben en regie moeten voeren op de eigen agenda om studenten voor opdrachten in te schakelen. Ook hier dienen zich al allerlei nieuwe vormen aan, zoals de pop-up-universiteit.

Ten vierde vraagt dit het bestaande begeleidingspotentieel aan inleiders, opleiders etc. te vergroten. Dat zal uit de markt en de partijen kunnen. Maar het verdient zeker aanbeveling om dat aanbod te vergroten door de beste ambtenaren op een vakgebied ruimte te bieden om raadsleden te





begeleiden. Dit stelt weliswaar didactische eisen, maar de essentie blijft dat de 'toppers' van gemeenten beschikbaar komen voor alle raadsleden.

Ten vijfde moeten de nieuwe technologische mogelijkheden worden gebruikt. Juist voor raadsleden geldt dat zij op een voor hen passend moment wel even willen leren of herhalen, zoals het schrijven van moties via e-learning. Er dienen zich verder steeds meer andere vormen aan die met behulp van techniek kunnen worden benut en die het steeds meer mogelijk maken zelf een moment te kiezen waarop je werkt aan het vak van raadslid.

RANDVOORWAARDEN

Zo worden langzaam maar zeker ook de randvoorwaarden zichtbaar waaraan een goed aanbod moet voldoen.

Allereerst budget. Nu is het zo dat gemeenteraden bijna geen budget en daarmee geen aandacht hebben voor ontwikkeling en vorming hebben. Dit brengt met zich mee dat geld een belangrijk punt zal zijn en dus ook de hoogte/laagte van de bijdrage aan de ontwikkelingsactiviteiten vanuit de stichting.

Tijd is een tweede essentiële factor. Naast het brengen van ontwikkelmomenten in het reguliere raadswerk, is het vergroten van mogelijkheden om op een voor een raadslid passend moment nog eens aan vorming te doen belangrijk.

De derde factor is kwaliteit. De ondersteuning moet hoogwaardig zijn.

En dan is er nog **een vierde complexe factor, te weten de snelheid van leveren.** Vaak merk je dat de politiek snel resultaten of uitkomsten wil zien. Het zal dus een uitdaging zijn om in een bepaald proces met een bepaalde vraag, snel goede (incidentele) begeleiding te bieden. Een veiligheidskwestie bijvoorbeeld waarbij de raad een hoorzitting wil houden, vraagt misschien een kort college over rollen en positie in relatie tot wetgeving, met een training 'hoorzitting en gespreksvoering hoorzitting'. Dat snel regelen zal hoogwaardige kwalitatieve ondersteuning vragen.

BLIJVEN BEWEGEN

Dit alles heeft ons in Almere aan het denken gezet en laten ontdekken dat er een kans is de ontwikkeling van het raadsvakmanschap op een andere leest te schoeien. En het sluit heel mooi aan bij de opdracht die de gemeenteraad van Almere zichzelf heeft gegeven na zijn studiedagen in 2015: een beweging in gang te zetten die moet leiden tot een meer eigentijdse manier van lokale politiek bedrijven. Deze moet de raad in een goede positie brengen. Tot die opdracht hoorde ook 'van en met





de stad vormgeven, technologische mogelijkheden benutten en meer feitenrijke discussies voeren'. Toen ik hierover sprak met anderen, leerde het mij dat er op heel veel plaatsen een zoeken, een vraag is naar een andere manier van ontwikkelen. Raadsleden individueel, verenigingen zoals de raadsledenvereniging, de vereniging van griffiers maar ook het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties: allemaal lijken we te zoeken. Maar het leert ook dat we dit niet alleen in Almere moeten willen ontwikkelen. Het gaat immers in feite om alle raadsleden en hun ondersteuners (griffies). En het gaat uiteindelijk om het aanzien van de lokale politiek en de kwaliteit van de lokale democratie. Dat betekent dat de raad van Amsterdam baat heeft bij een sterke raad in Winsum en omgekeerd. De tweemansfractie in de raad van Vlieland moet net zo veel kans hebben op een fractietraining als de grootste fractie in Rotterdam.

Al die rapporten maken ook duidelijk dat, als over noodzaak en urgentie tot bewegen wordt geschreven, dit dus niet iets is voor een enkele raad. Dat heeft Almere gesterkt om een volgende stap te zetten waarbij in het algemeen en voor Almere in het bijzonder de volgende concrete punten zijn genomen:

1. Het gaat erom, alle raadsleden en griffies in Nederland de beste ondersteuning te bieden. De kracht van de politiek wordt bepaald door de zwakste schakel.
2. Kies een duurzame vorm om vanuit te werken, waarbij de driehoek wetenschap, onderwijs en praktijk met elkaar verbonden zijn: vanuit een ideële stichting met een passend verdienmodel.
3. Werk de hele vierjarige raadsperiode aan groei en ontwikkeling.
4. Incorporeer de activiteiten voor de groei en ontwikkeling van het raadsvakmanschap in de beschikbare 15.9 uur (conform de aanbeveling van het ROB).
5. Systeempleren in het werk (praktijk) is basis.
6. Benut kennisinstituten en onderwijsinstituten veel beter in het dagelijks (raads)werk.

7. Benut de kennis en kunde van de toppers in de gemeentelijke organisaties en ondersteun ze didactisch en methodisch om tot de best aansluitende programma's te komen.
8. Maak gebruik van de instrumenten van het nieuwe leren die juist bij de individuele vraag kunnen helpen en zorg voor een kwalitatief aanbod.
9. Richt een buitengewone leerstoel in over 'lokale politieke democratie', ook omdat het een bijna witte vlek is in Nederland en zelfs Europa. Het kan de experimenten ondersteunen.

Het zal duidelijk zijn dat dit de reikwijdte van één gemeente(raad) te boven gaat: er is massa nodig. Daarom is het idee ontstaan om allereerst te werken aan een ideële stichting als basis voor een Academie voor politiek en democratie. Dat biedt de grootste kans allerlei incidentele initiatieven te bundelen en de eerdere genoemde punten te realiseren. Het is allemaal niet eenvoudig en er zal zeker een weg vol met weerstanden in het verschiep liggen, maar gekozenen hebben recht op onze inspanning.

ACADEMIE VOOR LOKALE POLITIEK EN DEMOCRATIE

In onze zoektocht begint de uitwerking naar die ideële stichting vorm te krijgen. Die stichting is dan de basis voor verdere stappen. Die vorm maakt de kans het grootst dat er een duurzame lijn wordt ingezet, waarbij wetenschap en onderwijs in de praktijk structureel wordt toegepast: de Academie voor lokale politiek en democratie. De centrale doelstelling daarvan is de doorontwikkeling van het raadsvakmanschap, de ondersteuning van en door de griffie en relevante stakeholders. Kennisinstituten en derden kunnen hun belangstelling hierin via de stichting verankeren.

Via de stichting kan opdracht worden gegeven om concreet onderzoek te doen, dat wordt uitgevoerd in samenwerking met hogeschool en/of universiteit.



De samenwerking met de stichting biedt ook de mogelijkheid om 'echte' erkenning te krijgen voor het raadsvakmanschap. Met het motto 'blijf te durven dromen', kan in de verre toekomst, in een samenleving waar 'een leven lang leren' een sterk adagium is, het doorwerkprogramma, in combinatie met de activiteiten als raadslid, via een project tot een erkend diploma of certificaat leiden.

Bovendien biedt de stichting de mogelijkheid om gezamenlijk op te trekken bij het oprichten van een speciale leerstoel voor lokale politiek en bestuur

(in Almere). Kern van de leerstoel is om de kennis en ervaring die we opdoen met experimenten, te delen en door te ontwikkelen. Deze unieke leerstoel voorziet in een behoefte die niet alleen in Nederland onderbelicht is, maar zelfs in Europa: toegepaste wetenschappelijke kennis in het lokaal openbaar bestuur. Een succesvolle invulling van die leerstoel straalt bovendien af op de gekozenen, de raadsleden. Zij vervullen een ambt dat verdient hoog in aanzien te staan bij de inwoners van gemeenten.



Ontwikkelen
inbedden



Ontsluiten
van kennis



Inzet
kennisinstellingen



Begeleidingspotentieel
vergroten



Inzet nieuwe
technologie