

# Memo

Van: Burgemeester, gemeentesecretaris en griffier  
Aan: Presidium  
Datum: 15 januari 2026  
Onderwerp: Ervaringen en lessen over de samenwerking tussen raad, college en organisatie  
Verzoek: De uitkomsten van de gesprekken tussen de fractievoorzitters en de driehoek (burgemeester, gemeentesecretaris en griffier) over te dragen aan de volgende raad

## Aanleiding

In het najaar van 2025 hebben tien gesprekken plaatsgevonden tussen individuele fractievoorzitters en de driehoek (burgemeester, griffier en gemeentesecretaris). Het waren open gesprekken over de samenwerking tussen raad, college en organisatie. Daarbij is teruggeblikt op de afgelopen jaren: hoe ervaren we de onderlinge omgang en hoe werken we effectief samen? Ook zijn aandachtspunten en inzichten opgehaald om mee te geven aan de nieuwe raad.

## Opbouw van de memo

Deze memo geeft de hoofdlijnen weer die in meerdere gesprekken terugkwamen. Andere punten die zijn genoemd kunnen eveneens van belang zijn, maar zijn voor het totaalbeeld niet verder uitgewerkt. Zoals afgesproken bevat de memo geen informatie die herleidbaar is tot individuele personen.

## 1. Vergaderorde en onderlinge omgangsvormen in de raad

### Wat hebben we gehoord?

We horen terug dat iedereen met goede intenties in de raad zit en het beste wil voor Teylingen. Tegelijk wordt de sfeer als wisselend ervaren. Meerdere fractievoorzitters benoemen dat het debat soms persoonlijk wordt, dat de toon stevig kan zijn en dat er onderling wantrouwen wordt gevoeld. Dat maakt het lastiger om elkaar op te zoeken, open te spreken en samen tot besluiten te komen. Er is zorg over het effect hiervan op het gevoel van veiligheid en op de bereidheid om het debat aan te gaan.

### Wat betekent dit?

De manier waarop we met elkaar omgaan, vormt de basis voor alles wat we doen. Als die basis wankelt, kost dat energie, vertraagt het besluitvorming en werkt het door naar college, organisatie en zelfs naar de samenleving. Een veilige, respectvolle cultuur helpt raadsleden om scherp op de inhoud te zijn, zonder dat dit ten koste gaat van de relatie.

### Wat adviseren we?

- Start een nieuwe raadsperiode met een expliciet gesprek over het hoe: hoe gaan we met elkaar om, wat verwachten we van elkaar, en hoe spreken we elkaar aan?

- Maak gezamenlijke afspraken (gentle agreement) en kom daar ook op terug.
- Geef voorzitters een duidelijke rol in het bewaken van vergaderorde en toon.
- Investeer in teambuilding, ook met burgerraadsleden.
- Houd de focus op de inhoud: gaat het over het standpunt, of over de persoon?

## 2. Informeren van de raad

### **Wat hebben we gehoord?**

Veel fractievoorzitters ervaren de samenwerking met de ambtelijke organisatie als prettig en toegankelijk. De lijnen met ambtenaren (en collegeleden) zijn vaak kort, wat helpt bij het delen van signalen en het stellen van verduidelijkende vragen. Tegelijk worden zorgen geuit over rolzuiverheid, ongelijke informatieposities en de balans tussen informeren en beïnvloeden. Ook klinkt de wens om ambtenaren zichtbaarder te laten zijn.

### **Wat betekent dit?**

Goede samenwerking vraagt om vertrouwen én duidelijke afspraken. Korte lijnen kunnen helpen, maar roepen ook vragen op over transparantie, dualisme en veiligheid. Als rollen niet helder zijn, ontstaat ongemak of terughoudendheid, terwijl juist openheid nodig is om goed te kunnen sturen.

### **Wat adviseren we?**

- Maak bij de start van de nieuwe raad expliciete afspraken over hoe korte lijnen worden gebruikt.
- Blijf zorgen dat informatie die gedeeld wordt, voor iedereen beschikbaar is.
- Versterk de zichtbaarheid van ambtenaren in het raadsproces.
- Overweeg vaste vormen (zoals klankbordgroepen) bij dossiers met grote impact.

## 3. Communicatie en relatie met de inwoner

### **Wat hebben we gehoord?**

In meerdere gesprekken kwam naar voren dat het belangrijk is om te communiceren vanuit het perspectief van de inwoner. Aangegeven werd dat gemeentelijke communicatie door inwoners soms als technisch wordt ervaren. Inwoners hebben vooral baat bij een heldere uitleg en tussentijdse communicatie over de voortgang. Communicatiekanalen kunnen nog actiever worden gebruikt om misinformatie te corrigeren.

Raadsleden zien zichzelf vaak als voelsprietten in de samenleving. Sommigen maken zich zorgen dat signalen vanuit de samenleving niet altijd worden herkend, opgepakt of benut door het college en de organisatie. Daardoor ontstaat soms het gevoel dat belangrijke zorgen of ontwikkelingen pas laat zichtbaar worden in het bestuurlijke proces.

### **Wat betekent dit?**

Als signalen niet tijdig worden gedeeld of herkend, kan dat leiden tot onbegrip, vertraging of onrust. Tegelijk ligt hier een kans: juist door de verschillende perspectieven van raad, college en organisatie te combineren, kan het beeld completer worden.

**Wat adviseren we?**

- Maak duidelijke afspraken over het delen van signalen tussen raad en college.
- Gebruik communicatiekanalen actiever en begrijpelijker.

## 4. Tijdsbesteding, werkdruk en motivatie van raadsleden

**Wat hebben we gehoord?**

Raadsleden ervaren een hoge werkdruk en moeten scherpe keuzes maken, zeker in combinatie met werk en privé. De hoeveelheid dossiers en bijeenkomsten vraagt veel energie. Tegelijk benoemen velen hoe waardevol zij het raadswerk vinden, vooral het contact met inwoners en het zoeken naar oplossingen.

**Wat betekent dit?**

Als de belasting structureel te hoog is, wordt het lastiger om raadsleden te behouden en nieuwe mensen te vinden. Dat raakt de kwaliteit en diversiteit van de raad. Tegelijk zit er veel intrinsieke motivatie die gekoesterd kan worden.

**Wat adviseren we?**

- Help nieuwe raadsleden bij het stellen van grenzen.
- Maak scherpe keuzes in wat prioriteit heeft.
- Combineer waar mogelijk bijeenkomsten en activiteiten.
- Overweeg ondersteuning, coaching of intervisie voor fractievoorzitters.
- Denk na over hoe informatie overzichtelijker kan worden aangeboden.

## 5. Besluitvormingsproces

**Wat hebben we gehoord?**

Fractievoorzitters zijn over het algemeen positief over het BOB-model. Tegelijk wordt genoemd dat processen soms lang duren, complex zijn en veel tijd kosten. Er worden meerdere bijeenkomsten georganiseerd, onderzoeken opgestart en stappen toegevoegd, terwijl de voortgang beperkt blijft.

**Wat betekent dit?**

Wanneer processen onnodig ingewikkeld worden, verschuift de aandacht van de inhoud naar het proces zelf. Dat kan ten koste gaan van het tempo en het gevoel van regie bij de raad. Ook kan het leiden tot frustratie, omdat veel tijd wordt besteed aan stappen en overleg, terwijl resultaten uitblijven.

**Wat adviseren we?**

- Betrek fracties bij het bepalen van de richting in een vroeg stadium.
- Evalueer kritisch wanneer beeldvorming echt nodig is.
- Houd als raad de focus op hoofdlijnen en scenario's, en stuur tussentijds bij.
- Hou een duidelijk onderscheid tussen het 'wat' (raad) en het 'hoe' (organisatie).

## 6. Ondersteuning door de griffie

### **Wat hebben we gehoord?**

Fractievoorzitters zijn tevreden over de ondersteuning door de griffie. De neutraliteit, bereikbaarheid en structurering van processen wordt gewaardeerd. Tegelijk wordt benoemd dat de belasting hoog is en dat er ruimte is om samen te kijken naar verdere doorontwikkeling.

### **Wat betekent dit?**

Een goed functionerende griffie is cruciaal voor een sterke raad. Als de druk te hoog wordt, komt dat uiteindelijk ook de raad niet ten goede.

### **Wat adviseren we (aan de werkgeverscommissie)?**

- Blijf samen kijken naar wat nodig is voor verdere professionalisering.
- Bespreek hoe de raad kan bijdragen aan een realistische werkdruk.
- Houd vast aan de sterke punten: bereikbaarheid, neutraliteit en structuur.

## Kantttekeningen

De gesprekken die aan deze memo ten grondslag liggen, zijn individueel gevoerd. Dat betekent dat er geen gezamenlijke reflectie heeft plaatsgevonden waarin beelden zijn uitgewisseld of verdiept.

De opbrengst bestaat uit persoonlijke ervaringen en perspectieven, niet uit objectieve metingen of een representatief totaalbeeld.

Bovendien zijn niet alle thema's door iedereen benoemd; wat hier is opgenomen, betreffen onderwerpen die in meerdere gesprekken terugkwamen.

Deze memo is daarom bedoeld als een leer- en reflectiestuk, niet als beoordeling, maar als input om samen verder te bouwen aan de samenwerking in de nieuwe raadsperiode.