

gemeente Sluis

**Verslag uitkomsten en aanbevelingen n.a.v.
vragenlijst en werksessie offboarding raad**

10 december 2025

Verslag, uitkomsten en aanbevelingen n.a.v. de enquête en werksessie op 9 december 2026

Verslag

De enquête die in deze raadsperiode is uitgezet onder raadsleden, fractieassistenten en enkele collegeleden biedt geen eenduidige conclusie, maar wel een indringend beeld van hoe het functioneren van de gemeenteraad van Sluis wordt ervaren. De antwoorden laten verschillen zien in perspectief, ervaring en positie, maar juist die verschillen maken zichtbaar waar het schuurt, waar geleerd is en waar structurele aandacht nodig blijft.

Wat opvalt, is dat veel respondenten de afgelopen raadsperiode typeren als intens. Voor sommigen was het raadswerk goed te combineren met werk en privé, voor anderen was de belasting structureel hoog. Die werkdruk wordt niet alleen veroorzaakt door de hoeveelheid vergaderingen, maar ook door de wijze waarop stukken worden aangeleverd en behandeld. Meerdere respondenten wijzen op laat aangeleverde en complex geformuleerde stukken, wat het lastiger maakt om goed voorbereid het debat te voeren. Dit gevoel is voorstelbaar echter de werkelijkheid ligt anders. Zijn stukken te laat of moet de nieuwe raad opnieuw naar de afgesproken termijnen kijken. Tegelijkertijd klinkt ook zelfreflectie: raadswerk vraagt een bewuste investering van tijd en energie, het maken van keuzes en het stellen van prioriteiten. Niet alles kan, en niet alles hoeft.

De manier van vergaderen en besluitvorming komt nadrukkelijk terug in de antwoorden. Het BOB-model wordt door veel respondenten als een waardevol instrument gezien, met name bij complexe onderwerpen. Het helpt om niet te snel naar een oordeel te springen en ruimte te maken voor inzicht en afweging. Tegelijkertijd blijkt dat de werking van het model kwetsbaar is. Beeldvorming en oordeelsvorming lopen in de praktijk geregeld door elkaar, en niet zelden komen raadsleden al met vaststaande standpunten aan tafel. Dat leidt tot frustratie en het gevoel dat processen worden gevolgd, maar de bedoeling ervan niet altijd wordt benut.

Ook de rol van commissies wordt wisselend beoordeeld. Zij worden gezien als noodzakelijk en in veel gevallen leerzaam, maar tegelijkertijd klinkt de kritiek dat vergaderingen te lang duren, bijdragen te breed zijn en het debat soms blijft steken in het uitwisselen van standpunten. Het presidium wordt door een deel van de respondenten ervaren als weinig scherp en te groot in samenstelling, waardoor het moeilijk is om echt richting te geven aan agenda en proces. Over het voorzitterschap lopen de meningen minder uiteen: de meeste respondenten zijn positief, maar wijzen ook op de kwetsbaarheid van de rol. Voorzitten vraagt meer dan orde houden; het vraagt sturen op debatkwaliteit, taalgebruik en procesdiscipline.

Een zwaarwegend thema in de enquête betreft de omgangsvormen binnen de raad. Veel respondenten geven aan dat hierin een duidelijke verbetering zichtbaar is ten opzichte van het begin van de raadsperiode, met name na de tweede formatie. Tegelijkertijd wordt benoemd dat momenten van wantrouwen, haantjesgedrag en het niet nakomen van afspraken diepe sporen hebben nagelaten. Omgangsvormen worden door de respondenten niet gezien als bijzaak, maar als een wezenlijk onderdeel van het functioneren van de raad en van het vertrouwen van inwoners in de lokale democratie.

In de antwoorden klinkt daarnaast onzekerheid door over het samenspel met college en ambtelijke organisatie. Bij sommige raadsleden leeft het gevoel dat het ambtelijk apparaat kritisch of afstandelijk naar de raad kijkt. Dit wordt niet nader onderbouwd. Tijdens latere gesprekken is dit beeld genuanceerd tot signalen van enkelen en geen breed gedragen opvatting. Dat neemt niet weg dat deze enquête laat zien hoe snel beelden kunnen ontstaan wanneer rollen en verwachtingen niet expliciet zijn. Veel respondenten benoemen daarom het belang van rolhelderheid en wederzijds begrip.

Tot slot laat de enquête zien dat de spanning tussen coalitie en oppositie sterk bepalend is geweest voor de beleving van het raadswerk. Meerdere respondenten spreken uit dat goed bestuur niet samenvalt met coalitiemacht alleen en dat democratie meer vraagt dan een formele meerderheid. Tegelijkertijd wordt erkend dat dit niet alleen een verantwoordelijkheid van de coalitie is, maar van de raad als geheel.

Het beeld dat uit de enquête naar voren komt is dat van een raad die zich betrokken voelt bij haar taak, maar zoekt naar meer rust, duidelijkheid en volwassenheid in samenwerking, debat en rolverdeling.

Hieronder de resultaten van de enquête waarbij tevens de input van de werksessie op 9 december is verwerkt.

Uitkomsten

1. Werkdruk

Hoe is de werkdruk ervaren?

De reacties laten een breed spectrum zien:

Hoog / zwaar

- Regelmatig hoge werkdruk, vaak piekbelasting rondom raadsvergaderingen.
- Stukken komen laat binnen; onvoldoende tijd om goed voor te bereiden.
- Veel aanvullende verplichtingen zoals webinars, studiedagen, bestuurlijke perikelen binnen partijen.
- Sociale media en negatieve publieke uitingen vergroten druk.

Matig / wisselend

- Bij grote fracties makkelijker te verdelen.
- Drukte vooral bij complexe dossiers en commissies met veel stukken.

Laag / geen probleem

- Enkele respondenten ervaren geen significante werkdruk.

Bijzonderheden

- Wethouders en fractieassistenten ervaren andere typen werkdruk.
- Raadsleden geven aan dat detailniveau van betrokkenheid bepalend is voor belasting.

Verbetersuggesties

- Stel als raadslid je prioriteiten. Bespreek dit binnen fractie
- Investeer als raadslid in voldoende tijd en ben je hiervan bewust
- Selecteer naar welke bijeenkomsten je wel of niet gaat.
- Prioriteer aangeleverde stukken
- Check regelmatig met je thuisfront of deze nog achter je tijdsinvesteringen staat.
- Begeleid nieuwe raadsleden
- Voor college en ambtelijk apparaat: Ga door met het schrijven in B1

2. Beoordeling van het BOB-vergadermodel (Beeldvorming, Oordeelsvorming, Besluitvorming)

Tevredenheid

De meerderheid waardeert het BOB-model positief:

- Biedt structuur en ruimte voor complexe onderwerpen.
- Helpt raadsleden om informatie op te bouwen en beter te begrijpen.

Kritiekpunten

- Niet alle stukken volgen de BOB-structuur.
- Raadsleden komen soms al met vaststaande standpunten → beperkt open debat.
- Oordeelvorming wordt soms overgeslagen of vermengd met besluitvorming.
- Beeldvorming in commissies voelt niet altijd neutraal.

Verbeterwensen voor het BOB-model

Respondenten noemen onder andere:

- Eerder aanleveren van documenten. (kijk naar overeengekomen termijnen)
- Neutralere beeldvormende setting; minder “tribunaal-achtige” vraagstelling.
- Striktere fasering en discipline in het proces.(deadlines)
- Meer duidelijkheid voor raadsleden wanneer het BOB geldt. (opmerking verslaglegger: raad is zelf aan zet wanneer BOB model gewenst is)
- Betere afstemming tussen raad en college in aanloop naar besluitvorming.
- Blijf bij de kern van het raadsstuk
- Stimuleer debat

Wat moet behouden blijven?

Veelgenoemde elementen

- De **BOB-structuur** zelf.
- De **6-wekelijkse vergadercyclus**.
- De **groene-ruimtes-informatiebijeenkomsten** (informele setting).
- De huidige omgangsvormen in de raad (geïnteresseerd, respectvol, opener dan in eerste coalitietermijn).
- De basisstructuur van commissies en info-raden.

3. Initiatieven vanuit coalitie en oppositie

Is er ruimte voor initiatief?

- Meerdere respondenten zeggen *ja, in principe wel*.
- Maar ervaren ook:
 - Coalitiepartijen houden soms strak vast aan afspraken.
 - Oppositie voelt zich soms minder gehoord of “afgeserveerd”.
 - Persoonlijke verhoudingen spelen een rol.
 - Ruimte fluctueert per politieke dynamiek en per periode.

Verbetersuggesties

- Blijf beseffen dat goed bestuur niet coalitie gebonden is
- Democratie is meer dan de helft plus 1
- Blijf bij de inhoud
- Besef dat je als collectief van de raad het hoogste orgaan bent

4.. Omgangsvormen in de raad

Ervaring algemeen

- Vaak **goed tot prima**, zeker vergeleken met eerdere jaren.
- Minder op de persoon, meer zakelijkheid en respect.
- Enkele respondenten spreken van ernstige overschrijdingen in het verleden.
- Er zijn nog momenten van persoonlijke aanvallen, maar minder frequent.
- Grote verschillen tussen eerste en tweede coalitieperiode.

Verbeterpunten

- Minder persoonlijke aanvallen.
- Strakkere handhaving van procesregels.
- Meer aandacht voor correcte woordvoering.
- Betere balans tussen ruimte voor debat en zakelijkheid.
- Laat een ieder in zijn waarde
- Kom je afspraken na
- Heb respect voor elkaar, laat iemand uitpraten, luister goed
- Besef dat je er als collectief zit voor het algemeen belang
- Hoe wil je dat de neutrale kijker een raadsvergadering beoordeelt op omgangsvormen en wat is jouw bijdrage hieraan?

5. Rol van de raad als opdrachtgever voor het college

Wat gaat goed?

- College levert duidelijkheid en reacties in commissies.
- Wethouders geven toelichting op amendementen en voorstellen.
- Professionele houding in interactie.

Wat kan beter?

- Raad moet vaker **duidelijke kaders** stellen.
- Raad mag **meer standvastigheid tonen** in eigen besluiten.
- Minder “wij-zij-denken” tussen raad en college.
- Meer kennis en voorbereiding bij raadsleden nodig.
- College wordt soms als te volgzaam richting coalitie gezien.
- Snellere beantwoording van vragen gesteld door de raad. (opmerking verslaglegger: termijnen opnieuw bekijken, samen met college)

6. Heeft de raad deze rol goed ingevuld in deze termijn?

Beoordelingen wisselen:

Positief:

- Er is een visie vastgesteld en resultaten zijn behaald.
- Door vragen te stellen vervult de raad zijn controlerende taak.

Kritisch:

- Te weinig inhoudelijke kennis aanwezig.
- Raad besluit soms tegen de eigen visie in.
- Niet consequent gebruik van instrumenten zoals amendementen.
- Raad reageert regelmatig te laat of te weinig kritisch.

7 . Waardering voor het college in zijn opdrachtnemersrol

Positieve punten

- Gedegen voorstellen, duidelijke uitleg, bereidheid om te reageren.
- Over het algemeen professionele uitvoering van taken.

Kritiekpunten

- College soms weinig flexibel.
- Te veel onder invloed van coalitiepartijen.
- Bij vertrouwelijke informatie wordt de rest van de raad niet altijd meegenomen. (Opmerking verslaglegger: niet duidelijk of men hier het college bedoelt of het coalitie overleg)
- Sommige respondenten ervaren te weinig daadkracht of verdediging van eigen voorstellen.

Verbetersuggestie

- Goed bestuur is niet coalitie gebonden
- Investeer in de gezamenlijkheid
- Investeer in bewustwording van elkaars rollen

8. Commissies

Lidmaatschap

De meeste respondenten hebben deelgenomen aan één of meer commissies:

- Ruimte
- Samenleving / Middelen
- Auditcommissie
- Rekenkamerbegeleiding
- Algemeen Bestuur

Functioneren van de commissies

Positief:

- Leerzaam en informatief.
- Veel vragen worden gesteld.
- Goede discussie bij de meeste onderwerpen.

Aandachtspunten:

- Te breedsprakige leden; te lange vergaderingen.
- Minder inhoudelijke diepgang dan gewenst.
- Insprekers overschrijden soms hun tijd.
- Meer ruimte creëren voor debat.
- Flexibeler omgaan met extra informatiemomenten.

9. Presidium

Hoe effectief is het presidium?

- Meerdere respondenten hebben geen of weinig ervaring.
- Degenen die wel ervaring hebben zijn kritisch:

Kritiekpunten:

- Te veel leden → te weinig scherpte.
- Te weinig kwaliteitscontrole op stukken.
- Soms te volgzzaam richting college.
- Agenda-planning kan beter.
- Onnodig veel presentaties in commissies. (opmerking verslaglegger: Max 2 presentaties van 10 minuten per commissie is afspraak. Wie bepaalt afwijking hierop?)
- Te lange bespreking van eerdere vergaderingen.

Pluspunten:

- Proces loopt, agendas worden vastgesteld.
- Bij duidelijke uitspraken van de raad volgt het presidium doorgaans wel.

Algemene conclusies

1. **Werkdruk is aanzienlijk en verschilt sterk tussen leden.**
2. **Het BOB-model werkt goed, maar moet strikter worden toegepast.**
3. **De omgangsvormen zijn verbeterd maar nog kwetsbaar.**
4. **Coalitie-oppositie-dynamiek blijft bepalend voor ruimte en samenwerking.**
5. **De raad moet sterker en consistentere optreden als opdrachtgever.**

6. **De kwaliteit van commissiewerk verschilt sterk; professionalisering is wenselijk.**
7. **Het presidium is functioneel maar niet scherp genoeg.**
8. **In samenspel raad, college en ambtelijke organisatie kan meer geïnvesteerd worden**

AANBEVELINGEN DE NIEUWE GEMEENTERAAD VAN SLUIS *(op basis van enquête + werksessie 9 december)*

1. Hanteer de rol van de raad als hoogste orgaan consistent én gezamenlijk

Democratie is meer dan “de helft plus één”. Goed bestuur is niet coalitiegebonden. De raad functioneert het sterkst wanneer zij besluiten vormt op basis van **inhoudelijke argumenten** en **raadsbreed vertrouwen**.

Dit vraagt dat zowel coalitie als oppositie:

- ruimte geeft aan elkaars voorstellen,
- bereid is mee te denken buiten de eigen lijnen,
- en het algemeen belang zichtbaar boven het partijbelang stelt.

2. Investeer vanaf het begin in structureel rolbewustzijn

Veel problemen van afgelopen periode ontstonden door onduidelijkheid of vervaging van rollen.

Maak rolreflectie een vast onderdeel van het raadswerk:

- wat betekent kaderstelling in de praktijk?
- wanneer controleer je scherp, en wanneer wordt het microsturing?
- hoe verhoud je je als raad tot het college en de ambtelijke organisatie?

Organiseer deze gesprekken **minimaal twee keer per jaar**.

3. Verbeter het samenspel met college en organisatie door verwachtingen expliciet te maken

Beelden over “hoe de ambtelijke organisatie naar de raad kijkt” bleken bij nadere beschouwing geen breed gedeeld sentiment maar wel een signaal.

Voorkom dat dergelijke beelden ontstaan door structureel:

- verwachtingen uit te spreken,
- te investeren in relatie en contact,
- en elkaars rollen te erkennen.

Goed samenspel is geen vanzelfsprekendheid maar een bestuurlijke opdracht.

4. Maak duidelijke afspraken over werkdruk en prioritering – en houd je eraan

De werkdruk is hoog en ongelijk verdeeld.
Daarom:

- kies als raad expliciet waar je wél en níet tijd in steekt,
- stel binnen fracties prioriteiten,
- begeleid nieuwe raadsleden actief,
- en check regelmatig of het thuisfront nog achter de tijdsinvestering staat.
- Plan een **jaarkalender** met grote dossiers > 6 maanden vooruit. (Er is reeds een bestuurlijke jaaragenda.)
- Vermijd nieuwe stukken op vrijdag voor de week van commissies of raad. (Opmerking verslaglegger: Dat dit mag is nu wel de afspraak. Kijken of afspraak aangepast zou moeten worden)
- Maak intern afspraken over **maximale hoeveelheid stukken per vergadering**.

Van het college en de organisatie mag de raad eisen:
tijdige, begrijpelijke en kernachtig geschreven stukken.

5. Pas het BOB-model strikt en herkenbaar toe

Het model werkt goed, maar alleen als het consequent wordt toegepast.
Daarom:

- benoem bij ieder agendapunt expliciet in welke fase de raad zich bevindt,
- vermijd politieke duiding in de beeldvorming,
- voer het debat pas in de oordeelsvorming,
- en beperk besluitvorming tot moties en amendementen die voortkomen uit het proces – niet uit tijdsdruk of onvrede later in het traject.
- Organiseer informele beeldvormende sessies in de **Groene Ruimte** voorafgaand aan zware dossiers.

6. Hanteer harde deadlines: niet op tijd = doorschuiven

Laat aanleverdata geen vrijblijvende suggesties zijn.
De kwaliteit van besluitvorming neemt toe wanneer:

- stukken die te laat zijn **automatisch verschuiven naar de volgende cyclus**,
- uitzonderingen alleen gebeuren bij zwaarwegende redenen,

- en iedereen zich aan dezelfde regels houdt.

Dit geeft rust, voorspelbaarheid en ruimte voor beter debat.

7. Werk als raad actief aan professionele omgangsvormen

Omgangsvormen zijn geen bijzaak: ze bepalen het vertrouwen van inwoners én de slagkracht van de raad.

Hanteer daarom als gezamenlijke norm:

- laat elkaar in zijn waarde,
- luister, laat uitspreken,
- kom afspraken na,
- vermijd persoonlijke aanvallen,
- houd woordvoering waardig,
- en wees je bewust dat inwoners meekijken.

Spreek elkaar hierop aan — óók wanneer het ongemakkelijk is.

Wees je bewust van je voorbeeldrol in taal, toon en gedrag en dat mensen digitaal meeluisteren en kijken.

8. Versterk de rol van de voorzitter als procesbewaker

De voorzitter moet debat mogelijk maken, maar ook begrenzen.

De raad moet de voorzitter daarin steunen.

Concreet:

- de voorzitter bewaakt fasering, spreektijden en taalgebruik,
- grijpt in bij ontsporing of op-de-persoon-spelen,
- en houdt het gesprek bij de kern van het voorstel.

Voorzitten is procesleiderschap; behandel het als zodanig.

9. Professionaliseer de commissies en het presidium

De kwaliteit van het voorwerk bepaalt de kwaliteit van het raadswerk.

Daarom:

- verkort commissievergaderingen door strakker te sturen op spreektijd en relevantie,
- geef meer ruimte aan debat in plaats van louter standpuntuitwisseling,
- beoordeel vooraf de zwaarte van dossiers,

- verklein of verscherp het presidium zodat het effectiever kan sturen op agenda en kwaliteit van stukken.

Zorg dat commissies geen verlengstuk van de raad worden, maar een voorbereiding daarop.

10. Werk als raad zichtbaar aan gedeeld eigenaarschap van besluiten

Deze aanbeveling raakt de kern van het geheel:

Een raad die besluitvorming ziet als een gezamenlijke verantwoordelijkheid — ongeacht politieke kleur — straalt gezag uit en vergroot het vertrouwen van inwoners.

Dat betekent:

- zoek actief naar wat wél verbindt,
- zet het debat scherp maar respectvol neer,
- werk aan besluiten die door alle fracties zónder schaamte verdedigd kunnen worden,
- en besef dat het beeld dat inwoners van de raad hebben, wordt gevormd door **hoe** de raad met elkaar omgaat.