



Flevoland

## NOTULEN

<b>Overleg:</b>	Bestuurlijke/ambtelijke sessie
<b>Notulist(e)</b>	Mevrouw L. van der Linden
<b>Leden van het bestuur:</b>	Mevrouw F. de Jonge (Almere), mevrouw L. Hillebregt (Dronten), de heer R. Broekema (Lelystad), mevrouw S. Werkman (Noordoostpolder), de heer F. Brouwer (Urk) en de heer Van de Beld (Zeewolde).
<b>Leden van het ambtelijk overleg</b>	Mevrouw M. Bassett (Almere), mevrouw S. Dingber (Almere), de heer Miedema (Almere), mevrouw S. Rasing (Dronten), mevrouw A. Faber (Lelystad), mevrouw M. Bakker (Urk), mevrouw J. van Egmond (Zeewolde) en mevrouw A. van der Beek (beleidsadviseur GGD Flevoland)
<b>Leden van directie</b>	mevrouw M. Vluggen (directeur Publieke Gezondheid), de heer G. van Gulick (directeur financiën en bedrijfsvoering), de heer P. Visser (adjunct-directeur GGD GHOR), de heer M. Mager (bestuursadviseur VR), de heer H. Bos (beleidsadviseur) en mevrouw L. van der Linden (verslag).
<b>Afwezig met bericht</b>	-
<b>Op uitnodiging:</b>	Mevrouw L. van Oss (Organisatievragen)
<b>Datum:</b>	18 oktober 2023
<b>Tijd:</b>	10.00 – 12.30 uur
<b>Locatie:</b>	Almere, View (Bergsmepad 1)

*Het verslag is opgebouwd uit een aantal thema's die terugkwamen in het gesprek over samenwerking tussen bestuur, directie en ambtelijk overleg.*

### **Robuuste wendbaarheid**

In de vorige bestuursperiode heeft het bestuur het meerjarenbeleidsplan van GGD Flevoland vastgesteld. Dit plan is opgesteld in overleg en in samenwerking met de ambtenaren publieke gezondheid van wie het grootste deel hierbij nog steeds betrokken is.

Mevrouw Van Oss geeft aan dat het gestructureerd uitvoeren van beleid een gezamenlijke verantwoordelijkheid is en hoort bij een betrouwbare overheid. Dit bestuur is voorgegaan door een eerder bestuur, om continuïteit in de GGD te borgen. Het ad hoc ter discussie stellen van meerjarige plannen zorgt niet voor een duidelijke koers richting de toekomst.

Momenteel heeft de directie van GGD Flevoland te maken met een variëteit van belangen bij de bestuurders waardoor de onvoorspelbaarheid voor GGD Flevoland (te) groot is.

Doordat er geen spelregels zijn opgesteld, wordt er teveel ad hoc besloten wat gevolgen heeft voor de continuïteit en wendbaarheid van GGD Flevoland. Samen zoekt het bestuur met de directie naar een robuuste wendbaarheid; waarbij vanuit een uitgezette koers ruimte is voor verdere sturing. Zodat enerzijds de GGD in haar uitvoering richting heeft anderzijds er ruimte is om op de (verschillende) gemeentelijke behoeften te kunnen inspelen.

Bij robuuste wendbaarheid is altijd een stevige basis nodig omdat het anders ad hoc besturen wordt. De verbinding tussen robuust en wendbaar ontstaat door de structuur van de ambtelijke voorbereiding.

### **Perspectieven op besturen**

Bestuurders zijn in hun rol als wethouder en AB-lid een schakel in de tijd; voor en na hen komen er bestuurders op deze positie om de continuïteit van beleid en uitvoering te houden. Daarbij is evenwicht nodig tussen de rol van AB-lid en die van wethouder. En een balans tussen de eerder benoemde robuustheid (van bestaand beleid, koers) en wendbaarheid (voor een nieuw bestuur en



Flevoland

## NOTULEN

continue wijzigende omstandigheden). Het bestuurlijk gesprek ging over deze robuuste wendbaarheid en vervolgde in de vraag: hoe zit iedere bestuurder aan tafel. Daarbij wil het bestuur horen welke verantwoordelijkheden en rollen het AB/ DB heeft ten aanzien van de verschillende taken en onderdelen van de GGD. Van hieruit wil zij bespreken welke perspectieven hierop worden beleefd vanuit de bestuursleden. Hiervoor wordt door de directie een besprekstuk voorbereid.

### **Samenspel in ambtelijke voorbereiding**

Vanuit de ambtenaren wordt aangegeven dat zij onvoldoende betrokken zijn en hierdoor eigenaarschap missen. Als voorbeeld wordt aangehaald: de gala-middelen in relatie tot het uitvoeringsplan. Dit werd niet voorbereid met de ambtenaren voordat het werd besproken in het GGD bestuur. Door het betrekken van de ambtenaren aan de voorkant ontstaat er meer eigenaarschap, een inhoudelijker gesprek en een meer gezamenlijk plan richting het bestuur. Wat hier ook bij helpt is elkaar te ontmoeten en met regelmaat een fysiek overleg in te plannen.

In de ideale situatie zijn de rollen van bestuur en ambtelijk niet diffuus en is duidelijk het hoe (organiseren) vastgelegd met als resultante de robuuste wendbaarheid. Er moet meer worden gesproken over het hoe en wanneer. Ook het gezamenlijk evalueren van de samenwerking helpt om beter het samenspel te organiseren.

### **Wat doen we samen in de regio**

Sommige gemeenten hebben naast verbintenissen in Flevoland ook verbindingen/samenwerkingen met de buurregio's. Daarnaast willen gemeenten allereerst lokaal effect zien en een afweging kunnen maken over het collectief oppakken van taken van de GGD. Wat daarbij helpt is inzicht in wat collectief kan, van collectieve meerwaarde kan zijn en wat beter als keuzemenu/ plusproduct kan worden aangeboden. Ook in de AB agenda moet duidelijk zijn om welk deel van de taartpunt van de begroting het agendapunt gaat.

### **Groepsgesprekken**

Het gesprek over bovenstaande thema's is in het laatste deel van de ochtend uitgediept in drie groepen. Onderstaand de samengevatte terugkoppeling van de input van 3 groepen.

Opmerkingen groep 1:

- Diverse rollen: wethouder vs. rol DB/AB, adviseur wethouder vs. adviseur DB/AB-lid en het ambtelijk advies.
- Het is een samenspel van de diverse rollen. Een mogelijke oplossing zou kunnen zijn om de inhoudelijke discussie te koppelen aan de bestuurlijke agenda en deze ambtelijk voor te bereiden.
- Voor het goed ambtelijk voorbereiden is het essentieel dat er een actieve terugkoppeling binnen de gemeente plaatsvindt plus een bredere/heldere terugkoppeling vanuit de GGD aan de ambtenaren.

Opmerkingen groep 2:

- Rollen AB-lid en rol wethouder. Verwarring over rol aangaande wettelijke basistaken, plustaken en derden-geldstromen.
- Indien de juridische en/of financiële grondslag niet duidelijk is, loopt dit door elkaar wat zorgt voor meer diffuusheid.
- Opbouw ambtenaar/directie – regionaal wat kan en wettelijk wat moet.

Opmerkingen groep 3:

- Dubbele petten als gevolg van rol wethouder en AB-lid.
- In de ideale wereld:
  - Tijdigheid ten aanzien van de vergaderstukken waardoor betere advisering kan plaatsvinden.
  - De lange termijn agenda is gekoppeld aan de P&C kalender. Bijvoorbeeld starten met kaderbrief.
  - Is synergie aanwezig.
  - Meer zuiverheid in perspectief door de rollen heen.



Flevoland

# NOTULEN

## Resume

Bovenstaande thema's zijn een samenvatting van dat wat er genoemd is over deze thema's en worden hier niet herhaald. Mevrouw Van Oss benoemde aan het eind van de ochtend de drie belangrijke inzichten:

- Er zijn geen tegenstellingen in belangen, wel contextverschillen.
- We zoeken gezamenlijk naar robuuste wendbaarheid van de GGD.
- Er moet goed samenspel zijn tussen de verschillende rollen (wethouder/GGD, wethouder/ambtelijk en ambtelijk/GGD).

Oplossingen om dit te verbeteren zijn:

- het beter uitzetten in de tijd en agendering vanuit onderwerp.
- Helderheid tussen GR-taken, plustaken en derden-taken. Dit ook terug laten komen in de opmaak van de agenda.
- Gebruik van eenduidige taal tussen bestuur en directie.
- Goed vastleggen van gemaakte afspraken inclusief een wijze voor het eenvoudig terugzoeken van gemaakte afspraken.
- Werken met een bestuurlijke agenda.
- Fysieke vergaderingen AO

Hoe verder?

- Hugo Bos/ Martin Mager komen met vervolgstappen in overleg met de ambtenaren.
- Bespreking in vergadering AB van deze concretisering
- Reflectie als onderwerp terug in vergadering AB van november 2023 om hierna jaarlijks terug te laten komen in een ambtelijk- bestuurlijke sessie.