

Gemeente Twenterand

Eindnotitie Intern Traject Burgerparticipatie 2012



Mark Verhijde
19-3-2012

Eindnotitie Intern Traject Burgerparticipatie Twenterand

Inhoud

Hoofdstuk 1. Aanleiding en context

Hoofdstuk 2. Wat participatie? Beleidsparticipatie en burgerinitiatieven

Hoofdstuk 3. Voorbereiding – organisatie Participatiekamer en nulmeting

Hoofdstuk 4. Participatiekamer – trainingen, leerdoelen, resultaten en waardering

Hoofdstuk 5. Drie scenario's – Pluspakket, Regulier werk en Noaber

Hoofdstuk 6. Conclusies en aanbevelingen

Bijlagen (apart document)

Hoofdstuk 1. Aanleiding en context

De notitie Burgerparticipatie “De Twenterander aan zet” uit 2010 geeft een goed beeld hoe de gemeente Twenterand haar inwoners wil betrekken bij beleidsvorming en uitvoering. Burgerparticipatie, communicatie en transparantie zijn daarbij uitgangspunten die het bestuur belangrijk vindt. Niet dat er tot op heden niets gebeurt op het vlak van burgerparticipatie; de notitie “De Twenterander aan zet” laat zien dat de medewerkers al volop bezig zijn met het informeren en betrekken van inwoners. Wat ontbreekt, is een meer structurele verankering van participatie als interactieve methodiek in de gemeentelijk beleidsprocessen en bij de uitvoering. Daarnaast is er behoefte om als gemeentelijke overheid meer te kunnen doen met initiatieven uit de Twenterandse samenleving.

Beide onderdelen, beleidsparticipatie en (omgaan met) burgerinitiatieven, mogen goed bekend zijn voor de gemeente Twenterand, het bestuur vindt dat er veel meer mee gedaan mag worden. Daarom is besloten om drie pilots op te zetten, waarbij de mogelijkheden van burgerparticipatie in brede zin worden verkend. Het gaat ten eerste om de pilot burgerparticipatie bij de bezuinigingsprojecten op de Twenterandse bibliotheken en op de vier zwembaden. Ten tweede gaat het om het vorm geven van een nieuwe verhouding tussen de plaatselijke belangenorganisaties en de gemeente Twenterand. Als laatste pilot wordt een training opgezet voor gemeentelijke medewerkers om hen bekend te maken met instrumenten van beleidsparticipatie en burgerinitiatieven die toegepast kunnen worden in hun eigen werk. In de pilot Intern Traject Burgerparticipatie draait niet alleen om een aantal trainingssessies, maar ook om de vraag hoe de gemeente Twenterand de kennis en ervaringen vanuit de participatie-trainingen kan borgen binnen de eigen organisatie. Deze eindnotitie behandelt de resultaten van de laatste pilot. De evaluatie van alle drie de pilots gebeurt medio 2012.

De eindnotitie Intern Traject Burgerparticipatie is als volgt opgebouwd. Burgerparticipatie gaat over beleidsparticipatie en over burgerinitiatieven. In het volgende hoofdstuk wordt dat onderscheid beschreven, in kenmerken en consequenties voor gemeente en samenleving. Beide kanten van burgerparticipatie zijn relevant voor de gemeente Twenterand en krijgen hun plek in het programma van de trainingen.

Hoofdstukken 3 en 4 behandelen de voorbereiding en de resultaten van de trainingen, die hier de sessies van de Participatiekamer genoemd zijn. Hoofdstuk 3 beschrijft de voorbereiding tot de trainingen. Met de conceptnotitie “De Twenterander aan zet” en de daarin genoemde rijkdom aan instrumenten en voorstellen als startdocument is er inventariserend onderzoek gedaan onder medewerkers en leidinggevenden om helder te krijgen waar de gemeente Twenterand “staat” op het vlak van burgerparticipatie. De resultaten van het onderzoek zijn opgenomen in de nulmeting.

In de voorbereiding wordt ook de samenstelling van de deelnemers aan de trainingen behandeld, waarbij de persoonlijke uitgangssituatie leidend is. Daarna komt aan de orde hoe leidinggevend en aankijken tegen de trainingen van hun medewerkers en het verband met het interne competentie management traject “Op Koers”. Tenslotte wordt ingegaan op de vorming van de externe klankbordgroep en de manier waarop deze burgers betrokken kunnen zijn bij de interne trainingen.

In hoofdstuk 4 wordt het programma van de Participatiekamer behandeld, met steeds de combinatie tussen instrumenten van burgerparticipatie en specifieke competenties en vaardigheden. Het programma is gevormd naar aanleiding van de collectieve leerdoelen van de deelnemers. Het resultaat van de trainingen in de Participatiekamer is zichtbaar in de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemers, zoals geconstateerd aan de hand van hun casus presentaties, hun leidinggevend en de trainers. Ook als groep; de deelnemers hebben zich ontwikkeld als de Participatie-experts binnen de gemeente Twenterand.



Hoofdstuk 5 gaat over de borging van het interne traject burgerparticipatie binnen de gemeentelijke organisatie en biedt drie toekomstscenario's om meer te gaan doen met burgerparticipatie. De eindnotitie Intern Traject Burgerparticipatie is dan ook meer dan alleen een verslag en waardering van de doorlopen trainingen, het bevat de keuzemogelijkheden voor de inbedding in de vorm van een gemeentelijk burgerparticipatie beleid. Voor dit

hoofdstuk is gebruik gemaakt van de methode van interactieve beleidsvorming, waarbij verschillende betrokkenen zijn geconsulteerd op ieders bijdrage om burgerparticipatie binnen de gemeente Twenterand verder te ontwikkelen en te borgen.

In hoofdstuk 6 worden conclusies en aanbevelingen gegeven, daarna volgen de diverse bijlagen.

Hoofdstuk 2. Wat participatie? Beleidsparticipatie en burgerinitiatieven

Bij burgerparticipatie wordt binnen de gemeente meestal gedacht aan het betrekken van burgers bij het gemeentelijk beleid en de uitvoering ervan. Uit de notitie “Twenterander aan zet” blijkt dat ook op te gaan voor de gemeente Twenterand, hoewel initiatieven uit de Twenterandse samenleving en daarmee samenhangende overheidsparticipatie ook aan de orde komen (zie onder). Eigenlijk gaat het dan om *beleidsparticipatie*, want hoeveel inbreng de betrokken burgers ook mogen hebben, uiteindelijk besluit de gemeente (ambtelijk apparaat, B&W of gemeenteraad). Naast inspraak en gevraagde en ongevraagde advisering zijn interactieve beleidsvorming, soms ook interactief werken genoemd, andere trajecten van beleidsparticipatie. Aan de slag met burgers betekent dat er vooraf een plan gemaakt wordt, net als bij projectmatig werken of reguliere planmatige activiteiten. Om een duidelijk resultaat te bereiken vraagt beleidsparticipatie veel aandacht voor het proces, voor de verschillende rollen, posities en belangen van mensen, afdelingen en organisaties.

Zo gezien is beleidsparticipatie méér dan het toepassen van verschillende instrumenten, zoals het organiseren van een bewonersavond of het uitzetten van een enquête. Hoe goed een participatieplan ook mag zijn, het simpelweg stappen doorlopen levert niet altijd het gewenste resultaat op. Er ontstaat vaak pas meerwaarde in projecten met burgers, als de verantwoordelijke projectleider of participatiemedewerker over de juiste houding, competenties en vaardigheden beschikt. Geslaagde trajecten van beleidsparticipatie bevatten dan ook de “magic mix” van goed toegepaste participatie en communicatie instrumenten en persoonlijke kwaliteiten en gedrag van de betrokken ambtenaar. Beide aspecten zijn te leren en te trainen; de trainingssessies van de pilot Intern Traject Burgerparticipatie biedt voor de medewerkers van de gemeente Twenterand hiervoor alle mogelijkheden.

Het helpt dan om het trainen van aspecten van beleidsparticipatie te koppelen aan specifieke leervragen, op persoonlijk niveau en op organisatie niveau.

Persoonlijke leervragen zijn bijvoorbeeld: hoe ga ik om met burgerparticipatie in mijn eigen werk (op individueel, team en concern niveau), welke keuzen maak ik om een geslaagd participatietraject op te zetten, hoe maak ik dat zichtbaar (en meetbaar), wat kan ik leren van voorbeelden van anderen? Maar ook: hoe ga ik om met de spanning tussen het tempo van de betrokken partijen (de burgers) en dat van mijn project, hoe laat ik zien dat mijn werk meer kwaliteit krijgt door burgerparticipatie, en hoe verantwoord ik uitloop in tijd vanwege burgerparticipatie?

Leervragen met betrekking tot het afdelings- en concernniveau zijn onder andere: welke plek heeft mijn bijdrage aan burgerparticipatie binnen de organisatie, hoe past het binnen projectplannen en regulier werk, welke planning hanteer ik, welke instrumenten zet ik in?

Maar ook: wat betekent actief inzetten op burgerparticipatie voor de gemeente Twenterand, welke ruimte biedt de afdeling en mijn leidinggevende mij daarvoor, hoe ziet de concernondersteuning wat betreft P&O beleid eruit als ik werk aan specifieke competenties en vaardigheden voor burgerparticipatie, worden er trainingen aangeboden, is er tijd en ruimte voor intervisie en krijgen mijn leer- en ontwikkelingsvragen een plek in persoonlijke opleidingsplannen?

De pilot Intern Traject Burgerparticipatie is zo opgezet dat een groot aantal persoonlijke en organisatie leervragen beantwoord kan worden en dat andere leervragen tenminste zichtbaar en bespreekbaar gemaakt zijn.

Daar waar beleidsparticipatie een gemeentelijke aangelegenheid is, ook omdat alleen de gemeente beslist over de inbreng en het advies van de betrokken burgers, zijn *burgerinitiatieven* juist het domein van de Twenterandse samenleving, de inwoners en lokale ondernemers, het maatschappelijk middenveld en particuliere initiatieven van allerlei pluimage. De diversiteit in burgerinitiatieven is enorm. Drie erg geslaagde voorbeelden zijn Van Harte Resto, waar je kunt eten en in gesprek komt met andere mensen; de Thomas huizen, waar gehandicapte kinderen met hun familie zo gewoon mogelijk op groeien; de Wikipedia, de grootste open digitale encyclopedie waar iedereen over ieder onderwerp een bijdrage kan leveren. Het recente “Compendium for a Civic Economy” met 25 internationale voorbeelden maakt duidelijk dat de diversiteit aan burgerinitiatieven bijna onbeperkt is en tegelijkertijd van grote waarde is voor de samenleving, ook in economisch opzicht.

Alle burgerinitiatieven hebben gemeen dat zij niet afhankelijk zijn van de besluitvorming of goedkeuring van een overheid, de initiatienemers beslissen zelf over hun acties en werkzaamheden, op alle manieren. Zij zijn eigenaar van hun initiatief. Soms is er zelfs geen rol of positie weggelegd voor de gemeente, anders dan die van geïnteresseerde buitenstaander. Meestal ontstaat er een relatie uit noodzaak, bijvoorbeeld bij een initiatief om daken van woningen met zonnepanelen te bekleden en dan de verplichte vergunningen te moeten aanvragen. Bij een evenement met veel bezoekers waar veiligheid in het geding kan zijn of de verkeersstromen geregeld moeten worden. Bij een initiatief om een buurtpreventieteam op te zetten, wat om afstemming met de lokale politie en de gemeente vraagt. Of bij een actie om een rotonde “te kraken” en met plantmateriaal te vullen, terwijl de gemeente Twenterand daarvoor al eigen voorstellen heeft ontwikkeld.

Het constructief omgaan met burgerinitiatieven stelt andere eisen aan de gemeentelijke organisatie en de medewerkers, die vaak aanvullend zijn op die van beleidsparticipatie. Het betekent nog meer rekening houden met belangen, van de initiatiefnemers, van verwante groepen, van de eigen gemeentelijke organisatie en goed oog houden op het algemeen belang van de Twenterandse samenleving. Burgerinitiatieven gaan niet alleen over activiteiten van inwoners en zijn niet uitsluitend vrijwilligerswerk. In veel gevallen zijn de initiatiefnemers heuse ondernemers. Hoe dan ook, om aansluiting te vinden bij

Twenterandse initiatieven dient de gemeente een heldere voorstelling te hebben van haar eigen rol en positie, al was het maar omdat zij bij burgerinitiatieven niet aan het stuur staat. Dat geldt niet alleen voor de ambtenaren, maar ook voor bestuur en Raad.

Tegelijkertijd is de gemeente Twenterand in de unieke positie om een verbindende rol te spelen om particuliere initiatieven te ondersteunen en mogelijk te maken. Niet alleen kan zij standaard instrumenten als subsidies en wet- en regelgeving inzetten, zij kan de spin in het web zijn die partijen met elkaar in contact brengt en bemiddelt. Nog meer dan bij beleidsparticipatie gaat het dan om relatiebeheer met diverse partijen, inclusief de initiatiefnemers. Bemiddelen en onderhandelen is bij uitstek geschikt om burgerinitiatieven mogelijk te maken en zo ook de eigen doelen te realiseren.



Ook bij burgerinitiatieven horen persoonlijke en organisatie leervragen, zoals: hoe om te gaan met deze initiatieven (ook in relatie met beleidsparticipatie), welke instrumenten maken het echt mogelijk, hoe maak ik dat zichtbaar en meetbaar, hoe past het binnen het programma, welke sturing is mogelijk?

Maar ook: wat betekent het actief inzetten op het mogelijk maken van burgerinitiatieven voor de gemeente Twenterand, zijn er gevolgen voor andere activiteiten van de gemeente, wat zijn de kosten en baten van zo'n ondersteuning, is er winst op wat langere termijn?

De trainingen in de Participatiekamer gaan in op deze persoonlijke en organisatie leervragen en behandelen specifieke competenties en vaardigheden die relevant zijn voor het omgaan met burgerinitiatieven.

Hoofdstuk 3. Voorbereiding – organisatie Participatiekamer en nulmeting

De pilot Intern Traject Burgerparticipatie bestaat uit een aantal trainingssessies voor medewerkers van de gemeente Twenterand. Tijdens de trainingen worden diverse instrumenten, vaardigheden en competenties behandeld die relevant zijn voor burgerparticipatie, zowel wat betreft het betrekken van burgers bij het gemeentelijk beleid (beleidsparticipatie) als het omgaan met initiatieven uit de Twenterandse samenleving (burgerinitiatieven).

Om erachter te komen wat de huidige kennis en ervaringen van burgerparticipatie is van de deelnemers aan de trainingen is er in mei 2011 een *nulmeting* gedaan. Aan de hand van een korte vragenlijst is met 24 medewerkers gesproken, in 15 individuele interviews en twee groepsgesprekken (zie bijlage 1 “Nulmeting Participatiekamer”). Onderdeel van de vragenlijst is wat de betreffende medewerker zelf wil leren ten aanzien van burgerparticipatie en op welke manier burgerparticipatie belangrijk is in zijn of haar team of afdeling.

Belangrijke conclusies uit de nulmeting Burgerparticipatie zijn:

- De gemeente Twenterand kent een lange traditie van het betrekken van burgers bij gemeentelijk beleid. Er is veel ervaring opgedaan bij inspraaktrajecten en interactieve beleidsvorming wordt vaak gebruikt.
- Wel geven de gesprekspartners aan dat beleidsparticipatie relatief tijdrovend is en dat er behoefte is om kennis te maken met andere nieuwe instrumenten voor burgerparticipatie, ook als die gemakkelijker zijn en minder tijd kosten.
- Het omgaan met beroepsklagers en met weerstand vanuit de samenleving zijn signalen voor het al dan niet slagen van een participatietraject voor de geïnterviewden. Voor hen is het vergroten van draagvlak voor het eigen gemeentelijk beleid tijdens en na de beleidsparticipatie een belangrijke indicator voor een succesvolle burgerparticipatie.
- Uit de gesprekken blijkt ook dat er veel minder ervaring is met burgerinitiatieven uit de Twenterandse samenleving. Ook vinden de medewerkers het moeilijk om bij burgerinitiatieven een duidelijke rol en positie voor de gemeente vast te stellen.
- Alle gesprekspartners vinden dat burgerparticipatie het best slaagt als de samenleving in een zo vroeg mogelijk stadium wordt betrokken. Proactief en preventief werken heeft de voorkeur. Dat vraagt ook om open en transparant informatie delen binnen de gemeente en met de burgers.
- Er is bij de medewerkers veel behoefte om meer instrumenten in handen te hebben om burgerparticipatie ook echt te laten slagen. Zij vinden dat hun bestaande gereedschapskist aangevuld mag worden en willen kennis en ervaring opdoen door de participatie-instrumenten in het eigen werk toe te passen.

- Wat betreft relevante competenties en vaardigheden bij burgerparticipatie gaat het volgens de medewerkers niet alleen om Klantgerichtheid, Communiceren en Ondernemerschap, maar ook Samenwerken, Resultaatgerichtheid, Verbinden en Flexibele houding en aanpak. Er wordt aangegeven dat de gemeente nog veel meer de aanwezige talenten van medewerkers zou kunnen gebruiken.
- De gesprekspartners hebben vanuit hun werk een duidelijke wens om tot betere samenwerking te komen met collega's en externe partijen. Aandacht voor het samenwerken in de keten (intern en extern georganiseerd) heeft grote belangstelling.
- Ten slotte wordt de noodzaak van een duidelijk beeld over de gemeentelijke regierol genoemd. De gesprekspartners vinden dat er binnen de gemeente meer onderlinge afstemming en samenwerking mag komen, als het gaat om burgerparticipatie.

Tijdens de gesprekken is de medewerkers gevraagd om deel te nemen aan de trainingen, waar uiteindelijk 12 mensen positief op gereageerd hebben (zie bijlage 2 "Mensen, overzicht van projectorganisatie en deelnemers pilot Intern Traject Burgerparticipatie Twenterand 2011-2012")

Naast de medewerkers is ter voorbereiding van de trainingen burgerparticipatie ook gesproken met de leidinggevenden. Zij zijn van mening dat de pilot Intern Traject Burgerparticipatie niet opgezet moet worden als een apart en nieuw project, maar aan moet sluiten bij het bestaande lopende traject van competentie management "Op Koers". De pilot moet niet te veelomvattend zijn, het moet gaan over burgerparticipatie en liever niet over de gemeentelijke organisatie. Dat laatste is moeilijk te vol te houden, want het betreft een trainingstraject van medewerkers van de gemeente Twenterand. Er is ook een korte discussie over de noodzaak om voor de pilot een klankbordgroep van betrokken burgers te vormen. Het gaat enerzijds om een intern traject waar de samenleving in principe niets mee te maken heeft. Anderzijds is het wel een training over burgerparticipatie en een groep ervaringsdeskundigen kan de deelnemers daarbij goed helpen.

De samenstelling van de Klankbordgroep is te vinden in bijlage 2. Omdat er rekening gehouden is met de voorwaarden van de leidinggevenden en de projectgroep is in eerste instantie gezocht naar een zo passend mogelijke functie van de Klankbordgroep, in samenspraak met de deelnemers. Gaat het om reflecteren op het trainen van de ambtenaren of juist om de Klankbordgroep als ervaringsdeskundige? Pas aan het einde van het Interne Traject Burgerparticipatie is gekozen om de deelnemers veel directer te laten meekijken en meedenken met de participatieve werkwijze van de projectgroep. Deze samenwerking gaat in het voorjaar 2012 voor het eerst plaatsvinden.

Hoofdstuk 4. Participatiekamer – trainingen, leerdoelen, resultaten en waardering

De Participatiekamer levert de setting en het programma voor de 12 medewerkers van de gemeente Twenterand om te leren hoe het eigen werk verrijkt kan worden met burgerparticipatie (zie bijlage 3 “Participatiekamer – wat en hoe”). Het doel van de Participatiekamer is om de deelnemers door middel van periodieke trainingen en begeleiding vertrouwd te maken met de instrumenten voor burgerparticipatie trajecten en te oefenen met houding, competenties en vaardigheden die zij als participatietrekkers daarvoor nodig hebben. Hiervoor is maandelijks een bijeenkomst georganiseerd, van steeds 1 dagdeel die plaats vindt in een aparte trainingsruimte; vandaar de naam Participatiekamer. De trainingen zijn gehouden vanaf juni 2011 tot en met januari 2012. In totaal zijn er 9 trainingsbijeenkomsten geweest, gevolgd door een bijeenkomst om bouwstenen op te halen voor deze Eindnotitie en de evaluatie van de Participatiekamer (zie bijlage 4 “Planning Participatiekamer”).

Leerdoelen

De medewerkers die aan de Participatiekamer deelnemen, beginnen niet blanco. Zij hebben vooraf en tijdens de eerste 2 bijeenkomsten hun leerdoelen vastgesteld en ieder een casus benoemd om gedurende het Interne Traject Burgerparticipatie verder uit te werken. Hieronder het verkorte overzicht van de leerdoelen en gekozen casussen.

<i>Deelnemer</i>	<i>Leerdoel</i>	<i>Casus</i>
Peter Geerdink	Verbeteren creëren draagvlak bij burgers en ondernemers voor regelgeving en besluiten; Resultaat gericht werken; Verbetering interne communicatie;	Handhaving Mest/Compost opslag
Odette Haandrikman	Op welke wijze is het mogelijk een goede interne verbinding te krijgen?waardoor de uitvoering van de P&C cyclus een efficiënt en effectief proces wordt.	Met mekaar, veur mekaar!! Collega participatie
Ronald Kascha	Eigen maken participatie denken; Ontmoeten en leren (halen en brengen) collega's; Ambassadeur burgerparticipatie;	Inbrengen burgerparticipatie in bezuinigingen leerlingenvervoer
Jeanet Kleine	Versterken samen werken vanuit (burger) participatie;	Nieuwe benadering Helpdesk CORSA
Kirsten Postma	Interactief werken; Meer betrekken schoolbesturen;	Integraal Huisvestingsplan Onderwijs
Gerja Rozendaal	Inzet sociale media & forums naast 'reguliere' communicatie; Versterken relatie ruimte met sociale aspecten (zoals Zorg en creativiteit met woonvormen, leefbaarheid en behoud jongeren, en inzet platforms);	Plattelandsvisie
Wim van Staalduinen	Aanvullen gereedschapskist met bruikbare instrumenten burgerparticipatie (welke, wanneer in te zetten, rendement, afweging politieke context);	Pilot Burgerparticipatie Bezuinigingen Zwembaden
Allard	Borgen en voortzetten project Burgerparticipatie;	Nieuwe relatie en werkwijze

Vaatstra	Anderen het verhaal laten vertellen; Communicatie vooraan in het proces laten komen;	Gemeente & Plaatselijk Belangverenigingen
Gea van der Woude	Communicatie na afloop project (bij positief en negatief besluit); Instrumenten burgerparticipatie in beleidscyclus – kaders vooraf, participatieplan;	Evaluatie basissportaccommodaties

Niet alle deelnemers hebben hun leervragen uitgewerkt en/of haar of zijn casus vastgesteld, door omstandigheden als werkdruk.

De bovenstaande leerdoelen bestaan grofweg uit twee categorieën. Ten eerste de behoefte om meer kennis en ervaring op te doen met instrumenten van burgerparticipatie, kortweg het vullen van de gereedschapskist en die “eigen maken”. Ten tweede de wens om beter samen te werken, beter te communiceren, het eigen werk goed geplaatst te krijgen in de totale “werk keten” met betere afstemming en meer kans op goed resultaat. Het programma van de Participatiekamer moet op deze leerdoelen kunnen bedienen.

De deelnemers krijgen voor iedere bijeenkomst het programma per mail toegezonden, met uitleg van het te behandelen thema en een overzicht van de te bespreken competentie(s). De voorbereiding voor de deelnemers bestaat uit het doorlezen van de uitnodiging. Echt “huiswerk” is tweemaal uitgedeeld; het opschrijven van de eigen leerdoelen en casus, en het opstellen en voorbereiden van de presentatie.

Programma

Het programma per trainingsbijeenkomst kent steeds dezelfde structuur. In het eerste deel van de bijeenkomst wordt het specifieke thema behandeld, toegelicht door één of meerdere voorbeelden. Vervolgens wordt het thema plenair of in groepen besproken, toegepast op de eigen situatie van de deelnemers. Daarna de terugkoppeling: wat hebben we geleerd? Het tweede deel van de trainingsbijeenkomst gaat over de bijbehorende competenties en/of vaardigheden. Na een korte toelichting volgt de discussie hoe besproken competentie en thema gekoppeld zijn en hoe het voor de eigen situatie relevant is. Na de groepsgesprekken volgt de nabespreking en de voorbereiding voor de volgende bijeenkomst.

Het programma van de trainingen is gebouwd op vier onderdelen (zie bijlage 5 “Agenda’s Programma Participatiekamer september 2011 – januari 2012”).

1. Inventarisatie
2. Beleidsparticipatie
3. Burgerinitiatieven
4. Verdieping en uitwerking

Ad 1. Inventarisatie.

Tijdens de trainingssessies in juni 2011 hebben de deelnemers met elkaar kennis gemaakt en uitleg gekregen van de opzet van het programma. De deelnemers hebben tot september 2011 de mogelijkheid gehad de persoonlijke en organisatorische leerdoelen vast te leggen. Ook is aan alle deelnemers gevraagd een specifieke casus uit zijn of haar eigen werkzaamheden te kiezen om tijdens de trainingsperiode aan te werken. Als werkvorm is met het “driehoekje” vertellen/bevragen/observeren geoefend, bedoeld om de deelnemers bewust te maken van het belang van kort en bondig kunnen beschrijven van hun casus, de techniek van het dóórvragen en het herkennen van diverse non-verbale communicatie signalen.

Ad 2. Beleidsparticipatie.

In dit onderdeel van de training zijn in de bijeenkomsten in september 2011 twee belangrijke instrumenten voor beleidsparticipatie behandeld en door de deelnemers zelf uitgetoetst. Eerst is de procesarchitectuur van beleidsparticipatie uitgelegd en hebben de deelnemers zelf een eigen participatieplan kunnen opstellen. Hoe ziet het gekozen speelveld eruit? Welke



spelers, speelstijlen en spelregels zijn te onderscheiden? Hoe maakt de deelnemer een realistisch en haalbaar plan? De deelnemers zijn bewust gemaakt van de competentie Resultaatgerichtheid die aan dit thema gekoppeld is. In de tweede september bijeenkomst hebben de deelnemers gewerkt met het instrument krachtenveldanalyse. Welke personen en hun organisaties zijn van invloed op het eigen werk, in dit geval de ingebrachte casus? Welke rol en positie heeft de deelnemer zelf? Welke mogelijkheden tot positieve beïnvloeding zijn beschikbaar? Als competenties zijn Samenwerken en Omgevingsbewustzijn behandeld. Begin oktober 2011 tijdens het werkbezoek aan de Buitendienst is de verband tussen beleid en uitvoering binnen de gemeente Twenterand besproken en hoe de samenwerking binnen een “lenige” of flexibele projectaanpak in de praktijk kan werken. De competentie die bij het thema hoort is Betrouwbaarheid (in de zin van één gemeente zijn).

Ad 3. Burgerinitiatieven.

Het derde onderdeel van de training behandelt het omgaan met burgerinitiatieven. Eerst is als casus het gemeentelijk beleid rondom duurzame energie ingebracht. De deelnemers hebben zich verdiept in de opgave van de gemeente Twenterand om op dit onderwerp lokale initiatieven te genereren en te stimuleren. Behandelde competenties zijn Creativiteit & Vindingrijkheid en Ondernemerschap. In de volgende trainingssessie is de financiële kant van burgerinitiatieven aan de orde gekomen, gecombineerd met de rol en mogelijkheden

van de gemeente. De gekozen werkvorm is die van het Lagerhuisdebat, waarbij de deelnemers tijdens de bijeenkomst de stellingen formuleren, de voor- en tegenargumenten bedenken en de discussievorm opzetten; om vervolgens in vier sessies het debat ook zelf te voeren. Hier is de competentie Onderhandelen aan bod gekomen, samen met Mondelinge Communicatie.

Ad 4. Verdieping en uitwerking.

Het laatste onderdeel betreft de verdieping van de verworven kennis en vaardigheden, toegepast en uitgewerkt op de eigen casus. Tijdens het werkbezoek aan zwembad De Stamper zijn mogelijkheden van experimenten op het gebied van burgerparticipatie behandeld, zoals digitale participatie. Daarna zijn samen met de medewerkers van team Zwembaden de eigen casussen bediscussieerd. De behandelde competenties zijn Creativiteit & Vindingrijkheid en Ondernemerschap. Vervolgens hebben de deelnemers drie weken de gelegenheid gehad hun casus verder uit te werken en een presentatie daarover voor te bereiden. Iedere presentatie maakt duidelijk hoe de casus eruit zag bij aanvang van de trainingen, wat er geleerd is en hoe de casus er begin 2012 uitziet. Naast reflectie en analyse en de vaardigheid Presenteren is de competentie hier Mondelinge Communicatie. Op de presentatiemiddag eind januari 2012 hebben de deelnemers hun casussen gepresenteerd aan de jury, bestaande uit de verantwoordelijk portefeuillehouder, een vertegenwoordiger van de Klankbordgroep en een trainer (zie bijlage 6 "Presentaties Participatiekamer").

Resultaten

Op diverse manieren zijn de resultaten van de trainingen in de Participatiekamer zichtbaar geworden. De deelnemers zelf hebben tijdens hun presentaties aangegeven wat zij uiteindelijk geleerd hebben, individueel en als projectgroep. Ook hebben zij in de evaluatie aangegeven in welke mate de trainingen hen geholpen hebben (zie bijlage 7 "Resultaten Enquête Participatiekamer"). Uit de feedback van de leidinggevenden blijkt dat hun medewerkers actief bezig zijn instrumenten en vaardigheden toe te passen in het eigen werk. De trainers hebben bij een aantal deelnemers grote persoonlijke groei gezien. Belangrijk is ook de constatering dat de medewerkers steeds meer elkaars kennis en inzichten gebruiken bij het toepassen van burgerparticipatie. Zij zijn de Participatie-experts van de gemeente Twenterand geworden.

Waardering

De medewerkers zijn positief over het feit dat de gemeente Twenterand de pilot Intern Traject Burgerparticipatie gestart is. Zo maakt de gemeente zichtbaar dat zij burgerparticipatie serieus neemt, vinden de deelnemers. Maar er is ook enige aarzeling wat betreft de continuïteit van de Participatiekamer, aangezien men niet weet of er een vervolg komt aan de serie trainingen over burgerparticipatie. In de evaluatie geven zij hier het rapportcijfer 7,7 voor (zie bijlage 7 "Resultaten enquête Participatiekamer").

Hoofdstuk 5. Drie scenario's: Pluspakket, Regulier Werk en Noaber

Eind januari 2012 is de pilot Intern Traject Burgerparticipatie voor wat betreft de trainingen afgerond. Vervolgens is de opgave wat nu met de opgebouwde kennis en ervaringen van burgerparticipatie gaat gebeuren. Dat is van belang voor de projectgroep van medewerkers, die na het behalen van het Participatie certificaat eigenlijk de experts op het vlak van burgerparticipatie genoemd mogen worden. Bestaat de gewenste borging van het Interne Traject Burgerparticipatie uit het bij elkaar houden van deze groep medewerkers? Gaan zij als klein collectief en als individuen de kar trekken binnen de gemeentelijke organisatie? Met andere woorden, is de gemeente nu klaar?

Om duidelijkheid te krijgen over de toekomst van het instrument burgerparticipatie binnen de gemeente Twenterand is in januari en februari 2012 gesproken met verschillende organisatieonderdelen en medewerkers van de gemeente, en met de leden van de Klankbordgroep. Aan hen is gevraagd hoe de toekomst van burgerparticipatie binnen de gemeente en voor de Twenterandse samenleving eruit kan zien, wat zij als hun rol en verantwoordelijkheden daarbij zien, en wat zij van anderen nodig hebben. De antwoorden en opmerkingen geven geen eenduidig beeld.

De projectgroep, de medewerkers die de trainingen gevolgd hebben, zien talloze mogelijkheden om het geleerde verder in praktijk te brengen en andere collega's te helpen bij het toepassen van het instrument burgerparticipatie. Zij introduceren de helpdesk voor de gemeentelijke organisatie voor specifieke vragen en problemen rond burgerparticipatie en noemen dat het collegiale Participatiemoment. De deelnemers van de projectgroep willen gezamenlijk zelf de trainingen van de Participatiekamer voor hun collega's verzorgen, mits hun leidinggevenden en directe collega's daar ook de ruimte voor geven. De projectgroep wil graag meer samen werken met de Klankbordgroep en die wens is wederzijds. Binnen het perspectief van het Interne Traject Burgerparticipatie biedt de Klankbordgroep aan om haar vele netwerken van mensen en organisaties actief in te zetten voor vraagstukken van de gemeente Twenterand, op verzoek van ambtenaren die aan de slag willen met burgerparticipatie. Projectgroep en Klankbordgroep zien dus kansen om op een meer duurzame manier het instrument burgerparticipatie verder uit te bouwen.



Voor de leidinggevenden ligt dat anders. Zij geven individueel aan meerwaarde te zien in burgerparticipatie voor de werkzaamheden van hun medewerkers en zijn onder de indruk van de bereikte resultaten op het gebied van samenwerking. Maar als groep leidinggevenden ontdekken zij geen collectieve rol of verantwoordelijkheden om burgerparticipatie een meer structureel onderdeel van het werken in de gemeente Twenterand te maken. Voor hen is de pilot Intern Traject Burgerparticipatie een project geweest waarvan aangenomen mag worden dat de opgedane kennis, ervaring en inzichten stapsgewijs verder gebracht wordt binnen de gemeentelijke organisatie. Zij constateren dat werken aan burgerparticipatie extra tijd en capaciteit vraagt van de medewerkers en geven terug dat burgerparticipatie wordt opgevat als “iets dat er bij komt”, als een extra investering bovenop de reguliere werkzaamheden, niet als een herschikking en verrijking van dezelfde werkzaamheden. Een geslaagd beleidsparticipatietraject heeft wel meerwaarde, binnen de gemeentelijke organisatie als voorbeeldfunctie en in de politieke context. Wat mist zijn excellente en aansprekende Twenterandse voorbeelden, met een positief invloed op de interne discussie. Met andere woorden, vooral luisteren en leren van elkaar is de meest vergaande borging die de leidinggevenden zich als collectief kunnen voorstellen. Een paar leidinggevenden wijken af van dit gezamenlijke standpunt en leggen de lat nadrukkelijk hoger in hun teams. Voor hen is werken met burgerparticipatie even gewoon als het actief aan de slag zijn gegaan met de kerncompetenties van de gemeente Twenterand.

De verschillende beelden over burgerparticipatie binnen de gemeentelijke organisatie en meer specifiek over het trainen en begeleiden van medewerkers in de setting van de Participatiekamer, zijn aanleiding om drie scenario's voor te stellen voor de borging en de toekomst van burgerparticipatie in de gemeente Twenterand. Achtereenvolgens zijn dat het Pluspakket, Regulier Werk en Noaber.

A. Pluspakket

Dit scenario beschouwt beleidsparticipatie en het omgaan met burgerinitiatieven in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de individuele medewerker of leidinggevende. Het is nu eenmaal zo dat bepaalde medewerkers meer gevoel hebben om met burgers om te gaan. Of beleidsparticipatie wordt ingezet is vooral een persoonlijke afweging, van de medewerker en van zijn of haar leidinggevende. Het Pluspakket-scenario gaat ook uit van de functionele benadering van burgerparticipatie. In eerste instantie gaat het vooral om beleidsparticipatie, wat bruikbaar is voor projectleiders en beleidsmedewerkers van Ruimtelijke Ontwikkeling, mits dienend voor het te bereiken resultaat. Voor beleidsmedewerkers die bezig zijn met maatschappelijke kwesties wordt omgaan met burgers vooral een zaak van te bereiken doelgroepen. Meerwaarde van burgerparticipatie wordt dan bijvoorbeeld opgevat als meer draagvlak in de Twenterandse samenleving voor te nemen besluiten of te realiseren projecten.

Om het Pluspakket-scenario te realiseren is het nodig om kennis te hebben van de instrumenten van beleidsparticipatie. Dat vraagt om een eenvoudige checklist, bijvoorbeeld zoals beschreven in de notitie “Twenterand aan zet”. Eigenlijk biedt het Pluspakket een goed gevulde gereedschapskist aan voor de medewerkers van de gemeente Twenterand, zonder een duidelijke gemeentelijke handleiding hoe je dat gereedschap het best kunt gebruiken en zonder concern ondersteuning en begeleiding. Het Pluspakket-scenario staat toe dat medewerkers zelfstandig ontdekken hoe zij het meest bruikbare resultaat uit de gereedschapskist halen, maar ook dat er “een hamer voor alles” gekozen wordt. Er is ook alle ruimte om niet of nauwelijks instrumenten van burgerparticipatie te gebruiken.

De Participatie-experts, dat zijn de deelnemers van de voormalige Participatiekamer, delen op vrijwillige basis hun kennis en ervaringen om zo hun collega’s wegwijs te maken in burgerparticipatie. Zij zijn het kennisknooppunt burgerparticipatie van de gemeente Twenterand en de rest van de organisatie beschouwt het omgaan met burgers als het specifieke kennis- en werkdomein van deze 10 tot 12 medewerkers. De groep Participatie-experts zelf is kwetsbaar. Op orde houden van de kennis en ervaringen uit de trainingen in de Participatiekamer vraagt bijvoorbeeld een vorm van intervisie en daar moet wel tijd en ruimte voor zijn. De kwetsbaarheid zit hem ook in de omvang van de groep; uitgaande van de normale doorlooptijd van functieveranderingen binnen gemeenten hebben deze medewerkers binnen vijf tot zeven jaar een andere functie of werkgever.

Het Pluspakket-scenario veronderstelt ook dat burgerparticipatie extra tijd en capaciteit kost van de medewerkers en daarmee gaat concurreren met andere werkzaamheden en prioriteiten. Werkdruk en tijdsdruk bepalen de inzet van burgerparticipatie en dat werkt willekeurig bij trajecten van beleidsparticipatie in de hand. Dat heeft invloed zijn op de betrokkenheid van de burgers in Twenterand en laat open hoe het bestuur wil omgaan met burgerparticipatie.

Samenvattend: Het Pluspakket-scenario sluit goed aan bij de huidige situatie binnen de gemeentelijke organisatie wat betreft burgerparticipatie. Er is geen structurele inbedding of borging van de resultaten van het Interne Traject Burgerparticipatie. De aanwezigheid van de Participatie-experts en hun wil om collega’s te helpen is een kans om het instrument burgerparticipatie grotere bekendheid te geven binnen de gemeente. Werken met burgers concurreert voor de medewerkers met andere prioriteiten. Er is geen rol, taak of verantwoordelijkheid weggelegd voor leidinggevenden. Politiek en bestuur beïnvloeden de mate en waardering van trajecten van burgerparticipatie. Twenterandse burgers kunnen niet vooraf weten hoe hun inbreng en betrokkenheid past binnen de visie van de gemeente. Het Pluspakket-scenario is geschikt voor een korte periode van twee jaar.

B. Regulier Werk

In het Regulier Werk-scenario wordt op termijn kennis en ervaring van burgerparticipatie een normaal onderdeel van de werkwijze van medewerkers. De verantwoordelijkheid om het werk te verrijken met instrumenten van burgerparticipatie ligt dan in eerste instantie bij de leidinggevenden, en vandaaruit bij hun teams en de individuele medewerkers. Net als bij het Pluspakket is het comfortabel omgaan met burgers niet aan iedere medewerker gegeven. In het Regulier Werk-scenario is echter zijn of haar leidinggevende degene die juist daar sturing en richting aan geeft. Waar de houding van de leidinggevende in het Pluspakket eerder “nee, tenzij” is, staat in dit scenario de leidinggevende voor “ja, mits”. Ofwel, de gemeente Twenterand maakt als vanzelfsprekend gebruik van instrumenten van burgerparticipatie om projecten en reguliere werkzaamheden van medewerkers te verrijken.

Dat kan alleen als de medewerkers ook toegang hebben tot up-to-date kennis over burgerparticipatie en in staat worden gesteld om competenties en vaardigheden te verwerven, relevant voor het goed kunnen uitvoeren van burgerparticipatie trajecten. Trainen en leren, in de zin van “learning by doing”, zijn dan ook een vast onderdeel van opleidingsplannen van medewerkers. Hiervoor zijn de trainingen van de Participatiekamer, maar ook onderdelen daarvan en korte “Crash Courses Burgerparticipatie”. De in het Pluspakket-scenario genoemde checklist Burgerparticipatie wordt door de medewerkers zelf aangevuld en up-to-date gehouden, als dynamisch gereedschapskist. Maar in aanvulling op het Pluspakket is er gemeentelijke uitleg hoe de diverse instrumenten het best te gebruiken, en wordt er concern-breed ondersteuning geboden.

Ook spreekt de groep leidinggevenden af om de participatieve werkwijze van hun medewerkers onderdeel te maken van reguliere P&O instrumenten, als planningsgesprekken, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Niet alleen afgesproken resultaten van burgerparticipatie worden behandeld, ook houding, competenties en vaardigheden komen dan aan bod. De leidinggevenden werken ook proactief om burgerparticipatie in hun teams en afdelingen ingebed te krijgen, bijvoorbeeld door in de jaarplannen vast te leggen op welke onderdelen en bij welke projecten burgerparticipatie een rol gaat spelen. Medewerkers die met deze onderdelen en projecten aan de slag gaan weten ook dat er rekening gehouden wordt met mogelijke extra tijdsinvesteringen. Toch sturen de leidinggevenden vooral op de werkwijze waar burgerparticipatie niet méér werken is, maar ánders werken.

De omvang, kwaliteit en inzet van de groep Participatie-experts valt onder de verantwoordelijkheid van de leidinggevenden; meer dan in het Pluspakket-scenario zijn de leidinggevenden van mening dat dit participatie kennisknooppunt bijzonder waardevol bij het verder verspreiden van kennis en ervaring rond burgerparticipatie. Zij maken mogelijk dat de Participatie-experts collegiale intervisie organiseren en zorgen ervoor dat er een constante aanvoer van nieuwe medewerkers komt. Leren van elkaar en samen werken aan complexe opgaven van burgerparticipatie zijn de kernactiviteiten van de Participatie-experts. Voor deze medewerkers wordt ook afgewogen tijd en ruimte vrijgemaakt.

Voor de gemeentelijke organisatie in het Regulier Werk-scenario wordt de participatieve werkwijze een normaal onderdeel van de bedrijfsvoering. Eigenlijk vergelijkbaar met dienstverlening. Dat geeft duidelijkheid richting Twenterandse samenleving en voor het bestuur en de politiek, want bedrijfsvoering is geen politiek discussieonderwerp. Het vermindert zo direct de politieke invloed op specifieke onderwerpen die de burgers aangaan en waar beleidsparticipatie een rol kan spelen.

Samenvattend: Het Regulier Werk-scenario behandelt burgerparticipatie als een normaal onderdeel van de werkwijze van medewerkers. De inbedding vindt plaats door de groep leidinggevenden verantwoordelijk te maken om op medewerkers- en team/afdelingsniveau het werk te (laten) verrijken met burgerparticipatie. Hier zetten de leidinggevenden reguliere management en P&O instrumenten voor in. Zij bewaken ook de omvang, kwaliteit en inzet van de Participatie-experts. Het scenario maakt burgerparticipatie onderdeel van de bedrijfsvoering en daarmee buiten de politieke invloed. Ook geeft het duidelijkheid voor de burgers van Twenterand. Het Regulier Werk-scenario is geschikt voor een periode van 5 tot 7 jaar.

C. Noaber

In het Noaber-scenario is de toekomst van burgerparticipatie niet zozeer gericht op het betrekken van burgers bij gemeentelijk beleid, maar op het omgaan met initiatieven uit de Twenterandse samenleving. In de notitie “Twenterander aan zet” wordt dan gesproken over Overheidsparticipatie. De positionering van de gemeente is anders; naast wettelijke taken, reguliere dienstverlening en beleidsparticipatie met burgers als klanten en consumenten, beschouwt de gemeente Twenterand de inwoners en ondernemers ook als producenten van de samenleving. Daar staat de gemeentelijke organisatie middenin, en de medewerkers die te maken hebben met burgerinitiatieven staan naast die burgers. Het Noaber-scenario gaat uit van een programmatische aanpak. Samen werken aan de samenleving, met de erkenning dat burgers, instellingen en ondernemers, en gemeente ieder hun eigen positie en verantwoordelijkheden hebben. De gemeente als een goede noaber, die klaar staat als je hem nodig hebt, vaak zonder dat je hem apart hoeft te vragen.

Waar in het Regulier Werk-scenario de participatieve werkwijze onderdeel van de bedrijfsvoering wordt en als vanzelfsprekend de politieke invloed vermindert, is er in het Noaber-scenario voor bestuur en politiek juist een belangrijke rol weggelegd. Zij bepalen namelijk hoe die positie en verantwoordelijkheden van de gemeente Twenterand er precies uit moet zien om een goede noaber te kunnen zijn. Daar stellen zij kaders voor en bewaken (monitoren) de randvoorwaarden. Ook heeft de politiek alle mogelijkheden om de initiërende agenda te zetten. Hoe dat vervolgens wordt uitgevoerd is aan de gemeentelijke organisatie.

In het Noaber-scenario is burgerparticipatie voor de medewerkers en de leidinggevenden vooral een ander perspectief op de samenleving. Alleen dan kunnen burgerinitiatieven worden geaccepteerd, gefaciliteerd en zelfs gestimuleerd. De medewerkers gebruiken hiervoor andere competenties en vaardigheden dan bij beleidsparticipatie en zij zijn zich bewust van het gemeentelijk belang in relatie tot het belang van de initiatiefnemers. Onderhandelen, samenwerken en verbinden zijn kerncompetenties geworden. De gemeente wil in dit scenario een betrouwbare noaber zijn, ook als dat de eigen agenda even niet schikt.



Kennis van burgerinitiatieven is nu aanwezig bij de Participatie-experts. Maar de echte ervaringen en inzichten komen uit de samenleving zelf, bijvoorbeeld uit de Klankbordgroep van burgers. Zij kunnen als geen ander de medewerkers helpen te leren omgaan met burgerinitiatieven. Het helpt als het stimuleren en faciliteren van burgerinitiatieven door de gemeente Twenterand wordt opgevat als een soort programma, waardoor het meer wordt dan een verzameling losse acties en projecten. Een programmatische aanpak bevat een analyse van de situatie, programmadoelstellingen, indicatoren voor monitoring, en medewerkers met specifieke houding, competenties en vaardigheden, die instrumenten inzetten om de programmadoelstellingen te bereiken.

Samenvattend: Het Noaber-scenario is de grootste uitdaging voor de gemeentelijke organisatie, de medewerkers en de leidinggevenden, vanwege het programmatische karakter. Het vraagt een duidelijke uitspraak van de politiek over de rol en positie van de gemeente. Van de betrokken medewerkers worden aanvullende competenties en vaardigheden verwacht om constructief om te kunnen gaan met burgerinitiatieven. Het Noaber-scenario is bedoeld voor een periode van 10 tot 12 jaar.

De drie besproken scenario's staan niet los van elkaar. Het Pluspakket kan een prima begin zijn om de gemeentelijke organisatie gereed te maken voor het Regulier Werk-scenario. De keuze voor het Noaber-scenario betekent ook bouwen aan beleidsparticipatie via het Pluspakket en het Regulier Werk-scenario. Omschakelen is ook mogelijk, bijvoorbeeld als blijkt dat een gekozen scenario niet realistisch of door omstandigheden niet haalbaar is.

In onderstaand schema zijn de 3 scenario's naast elkaar gezet.

Scenario's in schema

<i>Scenario</i>	<i>Pluspakket</i>	<i>Regulier Werk</i>	<i>Noaber</i>
Geschikt voor	Korte termijn (tot 2 jaar)	Middellange termijn (van 5 tot 7 jaar)	Lange termijn (van 8 tot 10 jaar)
Besluit Burger participatie	Individuele medewerker of leidinggevende	Management (groep leidinggevenden)	Concernniveau, B&W
Rol Raad	Invloed per project, niet te sturen	Geen invloed, want reguliere bedrijfsvoering	Keuze kaders, agenda programma Noaber, rest reguliere bedrijfsvoering
Participatie-experts	Vrijwilligers, eigen keuze	Management, want kennis knooppunt	Als bij Regulier Werk
Klankbord groep	Helpdesk en vraagbaak	Als bij Pluspakket	Partner programma Noaber

Hoofdstuk 6. Conclusies en aanbevelingen.

In deze eindnotitie Intern Traject Burgerparticipatie is beschreven hoe de trainingen van de Participatiekamer zijn opgezet en verlopen voor de medewerkers van de gemeente Twenterand. Er is ingegaan op burgerparticipatie als beleidsparticipatie en als omgaan met burgerinitiatieven. Door middel van een nulmeting bepaald waar de gemeente nu precies staat ten aanzien van burgerparticipatie en zijn de deelnemers van de Participatiekamer geworven. Ook is de Klankbordgroep van burgers opgericht. Vervolgens is het programma van de Participatiekamer in grote lijnen behandeld en zijn de resultaten van de trainingen gegeven. Daarna is beschreven hoe de gemeente Twenterand verder kan gaan met burgerparticipatie, in de vorm van drie toekomstscenario's.

Als algemene conclusie kan gesteld worden dat het trainen van medewerkers op het vlak van burgerparticipatie succesvol verlopen is en navolging verdient binnen de gemeente Twenterand. Een andere conclusie is dat medewerkers in de Participatiekamer en deelnemers aan de Klankbordgroep een verdergaande verwachting hebben over de toekomst van burgerparticipatie dan de leidinggevenden van de gemeente Twenterand.

De drie toekomstscenario's zijn opgesteld om beide conclusies te dienen. Dat geeft de volgende aanbevelingen:

1. Maak een realistische keuze tussen de drie scenario's Pluspakket, Regulier Werk en Noaber.
2. Bedien vanuit de scenariokeuze de Participatie-experts zo goed mogelijk.
3. Maak gebruik van de betrokken deelnemers van de Klankbordgroep.
4. Vier de successen van de eigen organisatie, want er zijn uitstekende voorbeelden van burgerparticipatie te vinden binnen de gemeente Twenterand.

Deventer, maart 2012

Mark Verhijde