Eindverslag consultatie interne en externe partners Uitdaagrecht

25 april 2024

Inleiding

Het Uitdaagrecht is een middel om de samenwerking tussen de gemeente en inwoners vorm te geven. Waar we spreken over inwoners bedoelen we overigens ook altijd organisaties en ondernemers. Met ons voorlopige advies voor de omgang met het Uitdaagrecht in de hand, hebben we een aantal externe partners en interne medewerkers(groepen) geconsulteerd (zie bijlage, overzicht gesprekken). Door in gesprek te gaan, wilden we anderen de kans geven om met ideeën te komen, zodat we het principe van 'practice what you preach' echt toepassen. We ontvingen enthousiaste reacties op de uitnodiging. En elk gesprek leverde nieuwe waardevolle inzichten op, die onze eerste ideeën over het Uitdaagrecht aanzienlijk verbeterden.

In dit verslag geven we een samenvatting van de uitkomsten. De gesprekken vonden plaats rond vier scherpe dilemma’s bij het implementeren van het Uitdaagrecht. De dilemma’s werden bewust als scherpe uitersten neergezet, op een schaal waar je een positie op kunt kiezen. Zo haalden we stevige argumenten en overwegingen op, voor standpunten ergens op die schaal. De dilemma's worden hieronder toegelicht, gevolgd door een samenvatting van de reacties

Aan het einde geven we ook de algemene reacties weer.

1. Regie houden of ruimte geven?

Zetten we alle thema's open voor het Uitdaagrecht of kiezen we voor een groeimodel waarbij we eerst ervaringen opdoen.

De meeste interne en externe stakeholders geven aan dat het belangrijk is om ruimte te geven. Dat dit de grondhouding zou moeten zijn. Redenen hiervoor zijn: dat je als gemeente op die manier uitstraalt het Uitdaagrecht serieus te nemen. Te veel uitleggen waarom iets niet mag, kan weerstand oproepen. De vraag wie de regie heeft, hoeft niet problematisch te zijn. Zie het als een samenwerking waarbij de regie kan wisselen. We zijn heel erg gewend om vanuit kaders te werken, maar stel je als gemeente meer co-creatief op. Wat ook kan betekenen dat er een plan ligt en er veel ruimte voor inbreng is. Laat als gemeente zien wat de mogelijkheden zijn.

Vaak wordt het belang van een 'gelijk speelveld' genoemd. Dan ga je er ook van uit dat alle middelen en mogelijkheden bekend en beschikbaar moeten zijn voor iedereen. Het is belangrijk dat je het Uitdaagrecht intern bij de gemeente goed kan faciliteren en organiseren. Maar je mag van initiatiefnemers verwachten dat ze zelf ook veel oppakken. Mocht het organisatorisch een te grote belasting worden om aanvragen voor een uitdaging goed te begeleiden, dan is het beter om het aantal aanvragen per jaar te limiteren.

Er wordt vanuit verschillende domeinen (variërend van sociaal beleid tot klimaatbeleid) aangegeven dat de gemeente wat minder voorzichtig mag zijn én we tegelijkertijd reëel mogen zijn. "Zet het neer en kijk wat het brengt". "Je kunt namelijk ook stoppen als het niet werkt". We hebben vernieuwende ideeën nodig als het gaat om de zorg organiseerbaar te houden en ook het klimaat vraagt om een andere aanpak. Baseer je hierbij op verandertheorieen, want het zijn systemische vraagstukken waar we nu in vastlopen. Pilots kunnen ook een uitkomst van een uitdaging zijn.

Er wordt ook benadrukt dat de gemeente controle mag houden over belangrijke zaken zoals de kwaliteit van zorg en professionaliteit, en dat deze verbonden moeten zijn met het eigen beleid. Bijvoorbeeld als er initiatieven zijn die nu relevant zijn, maar niet voor de toekomst, dan mag de gemeente dat aangeven en dan zouden we voor een niet-vernieuwende uitdaging niet open hoeven te staan. Ook is het goed denkbaar dat de gemeente overall regie wil houden en op deeltaken ruimte geeft. Als goede voorbeelden worden het Preventiefonds en STILA genoemd.

Vanuit ruimtelijk beleid worden wel bezwaren gezien bij grotere opgaven, zoals gebiedsontwikkelingen. Want hoe overzien bewoners alle belangen en creëer je een gelijk speelveld en hebben andere partijen dezelfde resources als de gemeente? Op deeltaken worden er wel mogelijkheden gezien zoals bij het groenbeheer of zelfs een heel gebied. Genoemd wordt een wijk in Beilen, waar bewoners zelf de verantwoordelijkheid nemen over de kwaliteit van de openbare ruimte, inclusief bestrating, verlichting en groen. Heb ook aandacht voor de beheerkant, want die wordt vaak vergeten.

Actium merkt op dat de gemeente kritisch mag zijn over of een project een maatschappelijk of een particulier doel dient.

Vanuit het DCA, waar al veel ervaring is opgedaan met groeninitiatieven, wordt aangegeven dat de verwachtingen over en weer helder moeten zijn, en dat dat goed kan samengaan met werken vanuit gelijkwaardigheid. Kijk ook goed naar de verantwoordingsdruk wordt aangegeven vanuit het Sport Akkoord. En kijk goed waarom je als gemeente ruimte geeft: heb je een maatschappelijk effect voor ogen of een maatschappelijk doel? Als uitdager wil je graag weten hoe de gemeente in de wedstrijd zit, dit kun je bijvoorbeeld verkennen in een eerste fase.

2. Afwachten of stimuleren van initiatieven?

Wachten we totdat intrinsiek gemotiveerde mensen zelf naar ons toekomen met uitdagingen of gaan we het Uitdaagrecht actief stimuleren?

Veel stakeholders gaven aan dat je het Uitdaagrecht zou moeten stimuleren, maar we hoorden ook dat een initiatief vraagt om eigen motivatie en gedrevenheid. Dit nieuwe onderwerp “op gang brengen” is wel belangrijk. Je kunt het het beste "tevoorschijn regisseren”. Kortom hier een balans in vinden en dus ook wel gericht mogen stimuleren.

Waar de een zegt dat je alle thema’s zou moeten stimuleren (behalve veiligheid, dit is wettelijk uitgesloten), wordt vanuit de energietransitie en ruimtelijke projecten gezegd dat je sommige terreinen zou niet zou moeten stimuleren, namelijk bij onderwerpen waar je zelf voor een groot deel regie op wilt houden. Dus hoewel het belang van het Uitdaagrecht wordt gezien, het is belangrijk om duidelijk te maken waar de gemeente de leiding wil houden en welke voorwaarden daarbij horen, zoals professionaliteit. Gericht stimuleren dus. En stimuleren kan ook betekenen 'leren om het zelf te doen'.

Vanuit sociaal domein wordt aangegeven dat het stimuleren van uitdagingen wenselijk is en dat de WMO meer mogelijkheden biedt dan bijvoorbeeld de zware GGZ, omdat deze mensen in bescherming moeten worden genomen. De gemeente kan initiatieven zeker stimuleren, omdat er vernieuwing nodig is en zal zich dan als partner in crime moeten opstellen. Sommige sociale wetten lenen zich niet voor het Uitdaagrecht zoals bijvoorbeeld uitkeringen verstrekken en dat zou je dus ook niet moeten uitdagen.

Je kunt ook werken vanuit een bepaalde probleemstelling: “Wij zien een probleem, zie jij dit ook?". Dan werk je vanuit een gezamenlijke uitdaging. De ervaring leert dat de gemeente nog weinig ervaring heeft met grotere initiatieven, maar er nu meer voor open staat dan voorheen.

Ook is het van belang om als organisatie klaar te staan om uitdagingen aan te kunnen gaan. Het is belangrijk om snelheid in processen te behouden, want anders haken mensen af. Een bepaalde vorm van dit beheersen is logisch. En voorkom dat uitdagingen in een proces van regeltjes verzanden.

3. Kaderstellend of co-creatief?

Geven we altijd duidelijk aan aan welke eisen uitdagingen moeten voldoen of gaan we met een open houding verkennend en samenwerkend aan de slag?

Hier wordt overwegend het advies gegeven om een co-creatieve grondhouding aan te nemen, maar dat je ook kaders mag stellen, in ieder geval voor het proces en soms ook inhoudelijk.

Als je het Uitdaagrecht ziet als een open speelveld, dan kan er iets gebeuren wat je van tevoren nog niet had bedacht. Daar hoort een open, co-creatieve houding bij. Hierbij wordt opgemerkt dat het gelijkheidsbeginsel vaak misbruikt wordt om iets niet te willen of hoeven. We moeten gelijke gevallen gelijk behandelen, maar alleen als ze echt gelijk zijn, en vaak zijn situaties niet hetzelfde. Hierdoor mag een gemeente soms verschillende maatstaven aanleggen, bijvoorbeeld als het gaat om vernieuwing of om de zorg voor zeer kwetsbare burgers.

Een meer co-creatieve vorm is dat je in je proces Joint Fact Finding kunt toevoegen als resultaat van gezamenlijk onderzoek, zoals bv bij het proces van het jongerenbeleid. Je moet voorkomen dat je vaak 'nee' moet zeggen, dat werkt demotiverend. Ook wordt gezegd dat transformatief werken niet zonder co-creatieve houding kan slagen.

Tegelijkertijd wordt aangegeven dat kaders duidelijkheid en richtlijnen geven die welkom zijn. De behoefte aan kaders kan voortkomen uit een gevoel van ongelijkwaardigheid. Met andere woorden "dan weet je tenminste waar je aan toe bent". Ook is gezegd dat evalueren een kader biedt, want als het niet werkt dan mag je stoppen. Doe dit dan co-creatief en noem het reflexief waarderen, dit is gericht op ervaren en ervan leren met elkaar. Kaders betreffen ook: rolduidelijkheid geven: dit kun je van de gemeente verwachten en dit verwachten we van jou als initiatiefnemer. Een voorbeeld is dat we als gemeente niet verast moeten zij als we zelf geen visie hebben en een organisatie wel. Want dan ben je niet voorbereid op een goed samenwerkingsproces, tenzij je afspreekt samen een proces aan te gaan om een richting te gaan vormen, vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Opgemerkt wordt ook dat je als gemeente kennis en expertise mag verwachten van de uitdager, maar dat er organisaties in Assen zijn die de benodigde kennis sneller kunnen mobiliseren dan de gemeente zelf. Daar past dus een co-creatieve manier van samenwerken bij. Soms is er ook een andere rol voor de gemeenteraad of college als verantwoordelijkheden verschuiven, heb daar aandacht voor in de Participatieverordening.

Vanuit MBA wordt ook aangegeven dat je in je proces duidelijk kunt zijn, bijvoorbeeld in een eerste fase aangeven of een uitdaging kansrijk is en aangeven wat iemand zelf moet doen en iemand laten kennismaken met wat voor ons belangrijk is. Zie beleid meer als een manier van werken. Doel is dat we als gemeente de inwoner serieus nemen en andersom. Vertrouwen terugwinnen is essentieel.

Een nadeel van te strikte regels is dat ze vernieuwing kunnen belemmeren. Tenslotte wordt ook aangegeven dat je als gemeente bereid moet zijn om kaders aan te passen als we daarmee initiatieven duurzamer kunnen maken (dus langdurig in plaats van eenmalig overdragen).

4. Universele spelregels of maatwerk?

Werken we met een standaard proces of passen we ons aan per situatie? Gaan we uit van standaard beoordelingscriteria of individuele?

De meeste mensen adviseren om te gaan werken met een standaard proces waarbinnen je voldoende ruimte hebt om maatwerk te kunnen bieden. Daarmee schets je de benodigde duidelijkheid en kun je veel verschillende uitdagingen ‘opvangen'. Er is geen “one size fits all" -proces mogelijk.

Vanuit ruimtelijk beleid is er duidelijk voorkeur voor starten met een universele basis. Als je daar ervaring mee hebt opgedaan, kun je steeds meer maatwerk toe gaan passen. En heb ook aandacht voor de beheerkant, wordt aangegeven vanuit ruimte, want die wordt vaak vergeten.

Sociaal beleid geeft aan dat het belangrijkste is dat het proces uitlegbaar is. Proces in de basis standaardiseren kan, maar er zal ook maatwerk nodig zijn. Er wordt opgemerkt dat soms onduidelijk is of een nieuw initiatief onder het Uitdaagrecht valt of dat het een andere manier van financieren is. Als voorbeeld wordt genoemd dat beschut werken in de plaats komt van dagbesteding op basis van een indicatie.

Er is ook een opvatting dat als je op zoek bent naar nieuwe concepten, je moet beginnen met maatwerk, waarna er nieuwe kaders kunnen ontstaan. Kaderstellend werken kan juist een nieuwe groep mensen aanspreken.

Ook wordt het advies gegeven om in aanbestedingsovereenkomsten op te nemen dat de gemeente openstaat voor het Uitdaagrecht. Als je een langdurig contract hebt met een organisatie, zou je eigenlijk samen de uitdagingen moeten aangaan.

Vanuit inkoop wordt benadrukt dat we ons aan het inkoopbeleid moeten houden. Het huidige beleid wordt opnieuw bekeken om meer nadruk te leggen op het leveren van maatschappelijke waarde.

Vanuit het perspectief van ondernemers wordt aangeven dat er wel behoefte is aan duidelijkheid dat als iets iemand gegund wordt er zekerheid is dat andere partijen dit niet willen doen. En ook wordt vanuit de sport benoemd dat duidelijkheid ook eerlijkheid inhoudt. Transparantie in het proces is belangrijk.

Opmerkingen van algemene aard

1. Houd het doel voor ogen en wees niet te bang

Uit veel reacties bleek dat het hogere doel van het uitdaagrecht goed voor ogen moet worden gehouden. Opmerkingen die we hoorden: “De WMO vraagt om vernieuwing en die komt niet uit onze eigen organisatie, we hebben de samenleving nodig”; “Denk in mogelijkheden en kansen", “Geef vertrouwen en werk niet vanuit wantrouwen" en “Als je met iets nieuws begint, omarm dan de chaos en complexiteit".

2. Het belang van taal

Het is van belang om terminologie aan te passen wil je uitnodigend zijn: bijvoorbeeld stoppen met de term ‘participeren’ en die vervangen door ‘samenwerken’. Niet ‘betrekken’ maar ‘zorgen voor betrokkenheid’. Stoppen met het ‘afwegen van belangen’ en in plaats daarvan ‘recht doen aan belangen’. In stappen komen van eigen belang naar gedeeld belang naar gedeelde waarde en vanuit gedeelde waarde komen naar waarde creatie. Niet werken met ‘een gebruikersovereenkomst’ maar met ‘een samenwerkingsovereenkomst’. De gemene deler hierbij is uitgaan van gelijkwaardigheid zonder daarbij gelijk te zijn en erkenning geven aan de waarde die anderen kunnen toevoegen, dat je samen verder komt dan alleen.

3. Impact voor de organisatie en het belang van een lerende organisatie

Neem meer tijd voor evalueren dan 2 jaar, denk eerder aan 5 jaar. Het Uitdaagrecht is een nieuw fenomeen en het kost tijd voordat je mensen in een andere stand krijgt. Het Uitdaagrecht vraagt om een andere mentale instelling (mindset). Daarnaast zijn er verschillende processen, zoals het opslaan en ordenen van afspraken met inwonersinitiatieven. Informatie moet goed terug te vinden zijn en gedeeld kunnen worden. Niet alleen met inwoners maar ook tussen medewerkers van de gemeente, want participatie vraagt om goede interne samenwerking en om duidelijke en transparante werkprocessen.

4. Kijk breed naar samenwerkingsmogelijkheden

Kijk goed welke kansen het Uitdaagrecht ook biedt om met professionele organisaties op te trekken. Er is interesse om te kijken hoe gemeenschappelijke potjes gemaakt kunnen worden voor initiatieven.

Bijlage: Lijst van mensen met wie we gesproken hebben:

Lennart Stekelenburg	Asser Sport Akkoord
Bob Bergsma en Nick Bruins	Ondernemend Assen / gemeente Assen team EZ
Rob Kah	Vaart Welzijn, MBA
Bas de Leeuw en Mirjam Hadderingh	Actium, MBA
Gert Stam	Gemeente Assen, MBA
Rudolf Setz en Bart Kragt	Assen Bloeit
Floor Los, Afien Valkenborg, Gert jan Overduin, Mariska Witte	Gemeente Assen, beleid Sociaal domein
Johan Dreijer, Gerhard Kadijk, Janhenk Kuiper, Ronald de Lange, Jitse de Boer	Gemeente Assen, team Ruimte, PGGW en EZ
Robbert-Jan Slobben en Stella Buurma	Gemeente Assen Groen/Klimaat en gezondheidsbeleid GGD Drenthe
Lisa Klijnstra en Mirjam Kats	Gemeente Assen, Duurzaamheidscentrum