

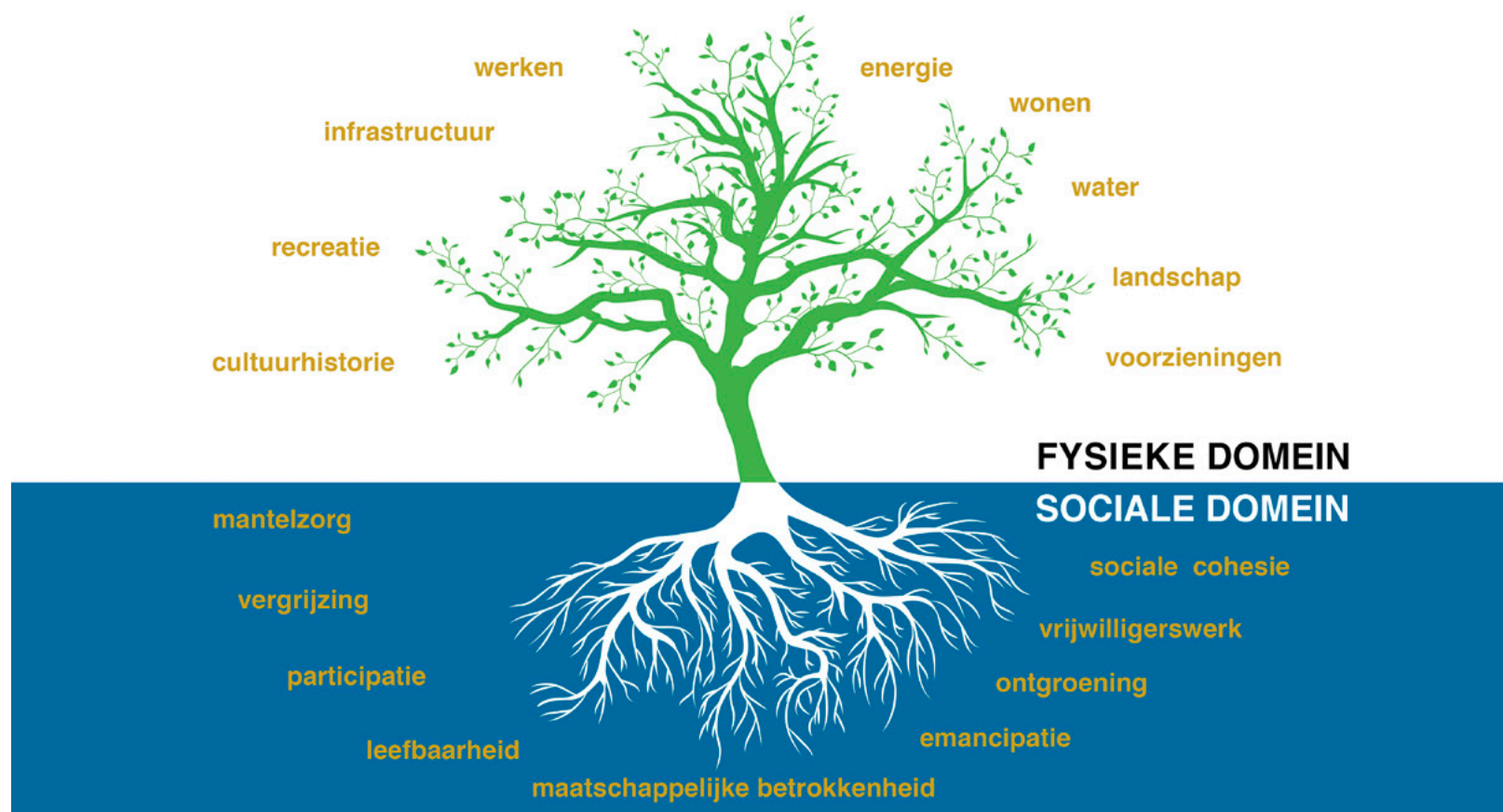


BORGING PARTICIPATIEBELEID IN DE ORGANISATIE

BORGING PARTICIPATIEBELEID IN DE ORGANISATIE

De bijlage Borging participatiebeleid in de organisatie beschrijft de context en de veranderopgave waar we als organisatie voor staan. Het succesvol uitvoeren van het participatiebeleid vraagt om een andere manier van werken. Dat bereiken we alleen door ermee aan de slag

te gaan in de dagelijkse praktijk. Hoe we onszelf daarvoor organiseren is zeer belangrijk voor de uitvoering en het succes van het participatiebeleid. We laten in deze bijlage graag zien hoe we dat doen.



‘ANDERS’ WERKEN

De veranderopgave

De veranderende netwerksamenleving en de Omgevingswet vragen om een andere koers en daarbij hoort een andere manier van werken. De gezamenlijke opgaven en de leefomgeving staan daarbij centraal. Dit noemen we omgevingsgericht samenwerken. Dit is een combinatie van opgave- én gebiedsgericht samenwerken. Dit vraagt het nodige van de gemeentelijke organisatie, en van de medewerkers als individu. Dit doen we niet van de ene op de andere dag. Het is onderdeel van een organisatorische veranderopgave waar een langere transitieperiode voor nodig zal zijn. Iedere transitie kent een gewenningsperiode en vraagt in het begin om een extra inspanning van de medewerkers. Het participatiebeleid is een belangrijk onderdeel van deze veranderopgave. De veranderopgave staat omschreven in het Groeiplan 2021 – 2025.

Opgavegericht

De opgaven buiten bepalen hoe we ons als gemeente organiseren. We hebben overzicht over welke opgaven er zijn en steeds worden er (bestuurlijke) keuzes gemaakt over de prioriteiten. Onze inzet en het werk dat nodig is volgen de opgaven en zullen regelmatig veranderen. Dit vraagt om een andere en meer fluide organisatie waarin medewerkers werken in een of meerdere opgaveteams. Projecten of programma's zijn gericht op het realiseren van resultaten die bijdragen aan de opgaven. Participatie is onmisbaar om de opgaven van buiten op te halen en uit te voeren.



Participatie wordt vast onderdeel van het opgavegericht werken. Tijdens de opdrachtaanneming worden de afspraken die volgen uit de Participatieleidraad opgenomen in het Plan van Aanpak en/ of een startnotitie. Het is nodig deze afspraken vast te leggen, zodat participatie vast onderdeel wordt van de ambtelijke en bestuurlijke sturing.

Gebiedsgericht

Gebiedsgericht samenwerken is een van de instrumenten die we gaan inzetten om de opgaven in de dorpen en deelgebieden centraal te stellen. Deze manier van samenwerken is een ontwikkeling die in onder leiding van de gebiedsregisseurs in gang is gezet. Het past in de brede veranderopgave. Het is onderdeel van de 'andere' manier van werken die we de komende jaren in de praktijk gezamenlijk gaan ontwikkelen. Het is een dynamische ontwikkeling waarbij er vanuit de gemeente geen vaste structuren worden opgelegd. In gebiedsgericht werken wordt aansluiting gezocht bij bestaande organisatievormen, zoals bijvoorbeeld de wijkplatforms en de dorpsplannen. Ook hier is er de komende jaren dus sprake van maatwerk. Inwoners bepalen zelf welke onderwerpen zij aan bod willen laten komen in hun samenwerking met de gemeente Barneveld en maatschappelijke partners. Dit kunnen opgaven zijn in het sociaal domein, fysiek domein of op het gebied van veiligheid.

Om gebiedsgericht te kunnen samenwerken is het ook belangrijk om te weten hoe inwoners betrokken willen worden. Het participatiebeleid volgt deze ontwikkeling en biedt hierbij handvatten voor Het goede gesprek. Het participatiebeleid en de drie sporen helpen de enorme diversiteit aan initiatieven te definiëren, om deze vervolgens op de juiste plek in de organisatie te laten landen.

Context

De gestelde participatie ambitie en de veranderopgave zijn onderdeel van een bredere organisatorische context.

Momenteel heeft de gemeentelijke organisatie een krappe capaciteit. Het inwonertal van de gemeente groeit hard en dat blijft voorlopig zo. De gemeentelijke organisatie groeit niet snel genoeg mee. Hierdoor hebben we geregeld 'groeipijn' (Groeiplan 2021-2025, 2021). Met het oog op deze organisatorische context sluit het participatiebeleid zo veel mogelijk aan op de huidige werkwijze en organisatorische ontwikkelingen. De aanbevelingen moeten worden meegenomen in de uitvoering van het Groeiplan.

Kern van de zaak

Een belangrijk stap in het Groeiplan is het project Kern van de Zaak. Dit project richt zich op een aantal hoofdprocessen en de inrichting van het zaakstelsel. Dit is een systeem dat nodig is voor de realisatie van een nieuw dienstverleningsconcept waarin de reis van de klant (inwoner) met een hulpvraag centraal staat. Ook hiervoor geldt dat de aanbevelingen moeten worden meegenomen in de deze ontwikkeling.

Capaciteit

De verwachting is dat goede participatie leidt tot minder bezwaar en beroep in de formele procedure. De grotere inspanning in de voorfase, moet zorgen voor een verlichting van de inspanning in de formele procedures. Dit is nog niet goed te kwantificeren. Het participatiebeleid is in ieder geval hard nodig om de verschuiving van de inspanning naar de voorfase in goede banen te leiden. Het biedt structuur en is erop gericht bewuster en effectiever van 'buiten naar binnen' te werken. Het helpt ons om vroegtijdig de juiste dingen te doen met de juiste



mensen. Naar verwachting kost het participatiebeleid netto niet meer capaciteit. Wel vraagt het om een andere rol van ons als gemeente.

Wanneer we zelf geen initiatiefnemer zijn (bij Spoor 1 en Spoor 3), denken we aan de voorkant meer mee en staan we de initiatiefnemer integraal (als klant) te woord. Dit laatste betekent dat vragen van een initiatiefnemer interdisciplinair besproken worden (zoals aan de Omgevingstafel) en de initiatiefnemer een integraal afgewogen antwoord of advies van de gemeente krijgt.

Wanneer we zelf initiatiefnemer zijn (bij Spoor 2) betrekken we de omgeving meer aan de voorkant. De Omgevingswet kent een motiveringsplicht voor het maken en wijzigen van

ruimtelijk beleid. In de besluitvorming zullen we motiveren of en hoe we hebben voldaan aan ons eigen participatiebeleid. We passen deze motiveringsplicht toe op de gehele beleidscyclus. Dit geldt voor alle onderdelen ervan: van beleidsvorming tot beleidsdoorwerking, van het opstellen van regels tot monitoring en evaluatie. Concreet betekent dit dat in ieder beleidsvoorstel in een participatieparagraaf toelichting zal worden gegeven hoe wordt voldaan aan het participatiebeleid.

Het participatiebeleid volgt de stappen die zijn uitgezet in het Groeiplan. Het vaststellen van het participatiebeleid vraagt op de lange termijn niet meer capaciteit, maar biedt een kader en handvatten voor de veranderopgave waar we als organisatie voor staan.

AANBEVELINGEN VOOR BORGING IN DE ORGANISATIE

De aanbevelingen zijn gericht op de praktijk en de transitieperiode naar het ‘anders’ werken. Vakmanschap ontwikkel je namelijk in de praktijk. We nemen als organisatie hierin het voortouw en de tijd om te leren van onze praktijkervaringen. De rol van de gemeente zal de komende jaren verschuiven naar meer loslaten, adviseren en afwegen.

De initiatiefnemers, zowel intern als extern, krijgen een grotere verantwoordelijkheid voor het betrekken van de omgeving. De aanbevelingen in het participatiebeleid moeten worden gezien als belangrijke pijler voor de veranderopgave waar we als organisatie voor staan. We sluiten daarbij aan op de huidige organisatie en de ontwikkelingen in de dienstverlening.

De klantreis

Omdat we initiatiefnemers meer ruimte geven en participatie een belangrijk onderdeel is van het anders werken, moet er een plek zijn om informatie en advies te vragen. Deze hulpvraag benaderen we als een klantreis. Deze klantreis bestaat uit drie onderdelen:

- Een webpagina (intra- en internet) met alle participatie gerelateerde informatie. Deze informatie geeft antwoord op het overgrote deel van de vragen.
- Een Q&A met veel gestelde vragen en antwoorden bij het Klant Contact Centrum (KCC). De KCC-medewerkers zijn opgeleid om groot deel van de vragen te beantwoorden of door te verwijzen naar de juiste ‘achtervang’. De Q&A is

via intranet ook beschikbaar voor alle medewerkers van de gemeente.

- De achtervang. Dit is een poule van bereikbare en inzetbare participatie experts met de nodige kennis en kunde op het gebied van participatie.

De ontwikkeling van de klantreis sluit aan bij onze kernwaarden en zorgt er bovendien voor dat initiatiefnemers participatie op de Barneveldse manier benaderen. Voor de realisatie van een goede klantreis doen we de volgende aanbevelingen:

Aanbeveling informatie en advies

1. De initiatiefnemers moeten informatie en advies kunnen inwinnen via een duidelijke webpagina. Hier zijn onder andere vaak gestelde vragen, het Participatiebeleid, praktische handleidingen voor initiatiefnemers en de Inspiratiegids Participatie te vinden. Als initiatiefnemers er niet uitkomen, kunnen ze contact opnemen met via het Klant Contact Centrum, die ervoor zorgt dat ze in contact worden gebracht met de juiste experts en/of processen (intake- omgevingstafel).

Aanbeveling leren

2. Ontwikkel voor medewerkers een leergang participatie in de Barneveld Academy, met onder andere een opleiding tot ‘participatiecoach’ en ‘onafhankelijk gespreksleider’. Zorg er vervolgens voor dat deze experts gemakkelijk vindbaar zijn (intranet) en inzetbaar zijn voor de complexere participatievraagstukken.

Aanbevelingen monitoren en evaluatie

3. Monitor in de transitieperiode (2 jaar) elk half jaar alle drie de sporen van het participatiebeleid. Belangrijk onderdeel van de monitoring zijn de impact op de capaciteit en de werking van de Participatieleidraad. Het concernteam is de ambtelijk opdrachtgever. De participatiecoördinator is de opdrachtnemer en voert de evaluatie uit met betrokkenen en de teamleiders.
4. Evalueer alle participatieprocessen (intern) door participatie expliciet onderdeel te maken van de opdrachtaanneming en het Plan van Aanpak (projectmatig en opgavegericht werken). Evalueer daarnaast het participatiebeleid ook met initiatiefnemers en participanten (extern). Herzie het volledige participatiebeleid minimaal 1 keer per bestuursperiode.

Aanbevelingen ondersteunende middelen

5. Een aparte webpagina met daarop de Participatieleidraad (3 SPOREN) en de Participatie Inspiratiegids.
6. Een Q&A voor het Klant Contact Centrum en de gebiedsregisseurs (Kern van de zaak).
7. De participatie activiteiten opnemen in de gemeente brede communicatie kalender (inzicht ook voorwaarde voor gebiedsgericht werken).
8. Overzicht van alle initiatieven per gebied. Initiatieven SPOOR 1 worden geregistreerd in het Digitaal Stelsel Omgevingswet (DSO). We doen de aanbeveling om ook initiatieven die (nog) niet verlopen via DSO (SPOOR 3) zo snel mogelijk te registreren en in contact te brengen met

de gebiedsregisseur. Dit dient te worden meegenomen bij de verdere inrichting van het zaakstelsel en te worden gekoppeld aan het DSO.

9. Inzicht en advies voor initiatiefnemers (intern) over de 'betrokkenheidsprofielen' (via intranet). Deze betrokkenheidsprofielen helpende participatie en communicatie nog beter af te stemmen op het gebied. Op die manier kunnen we nog beter maatwerk leveren.
10. Een participatie paragraaf opnemen in het Plan van Aanpak / de project opdracht / de Startnotitie én de college- en raadsvoorstellen.



AANBEVELINGEN ROLLEN EN INZET

Om het participatiebeleid en de aanbevelingen te borgen in de organisatie onderstaand aanbevelingen die betrekking hebben op de personele bezetting. De beschreven rollen en bezetting zijn noodzakelijk om het participatiebeleid in de transitieperiode succesvol in de organisatie en onze werkwijze te borgen.

Participatiecoördinator

Omdat participatie veel raakvlakken heeft met de veranderopgave waar Barneveld de komende jaren voor staat is een coördinerende rol met passend mandaat noodzakelijk. De coördinator heeft overzicht over de drie sporen en de verschillende participatietrajecten. De coördinator stuurt op de op de uitvoering van het beleid en de aanbevelingen. Door in de transitieperiode goed monitoren wordt de kwaliteit bewaakt. Omdat participatie van invloed is op de opgaven waar we in werken is te overwegen om deze rol op te nemen in het strategieteam (in oprichting). De rol van participatiecoördinator is nieuw. Voor een succesvolle transitieperiode start de participatiecoördinator de eerste twee jaar met 0,5 Fte inzet. Na de transitieperiode moet worden bekeken of een structurele inzet van deze rol noodzakelijk is. Het is mogelijk de coördinerende rol te combineren met een andere rol in de organisatie.

Participatie Leergang

Ieder participatietraject is maatwerk. Dat vraagt om vakmanschap met inzicht, kennis en vaardigheden om steeds

weer de juiste aanpak te kiezen en uit te voeren. Participatie vraagt van iedereen een oplossingsgerichte grondhouding waarbij de samenwerking centraal staat. Daarnaast vraagt het sterke communicatieve vaardigheden. Niet alle initiatiefnemers hoeven hier in dezelfde mate over te beschikken. Het moet mogelijk zijn advies en hulp te vragen aan experts.

De medewerkers die zich hierin willen ontwikkelen krijgen die mogelijkheid via de leergang participatie (zie [aanbeveling 2](#)). Deze leergang is er voor iedereen: projectleiders, gebiedsregisseurs, communicatieadviseurs, medewerkers van het KCC, MT leden en college- en raadsleden. De ontwikkeling van de leergang moet worden opgenomen in het ontwikkeltraject van het Groeiplan. Voor een vliegende start doen we de aanbeveling om de opleidingen tot participatiecoach en onafhankelijk gespreksleider zo snel mogelijk op te nemen in de Barneveld Academy. Deze rollen zijn namelijk direct nodig in de praktijk. Beide rollen worden hierna beschreven.

Participatiecoach

De participatiecoach is een sparringpartner en bovenal coach voor de opdrachtnemer/initiatiefnemer, ambtelijke en bestuurlijke opdrachtgevers. De participatiecoach geeft antwoord op concrete adviesvragen, maar neemt daarbij het werk van de initiatiefnemer niet over. De rol van participatiecoach wordt uitgevoerd door medewerkers die dat doen naast hun huidige rol en werk. Dit zijn medewerkers die hiervoor geschikt zijn op basis van hun capaciteiten

en ervaring, eventueel aangevuld met opleiding. Dit zijn bijvoorbeeld communicatieadviseurs, projectleiders en de onafhankelijke gespreksleiders. De rol van participatiecoach moet gezien worden als een verschuiving van een deel van de werkzaamheden van deze medewerkers naar opgave en gebiedsgerichte werkzaamheden. Voorwaarde is dat deze medewerkers van hun leidinggevende de tijd krijgen om deze rol te vervullen.

Onafhankelijke gespreksleider

De onafhankelijk gespreksleider is er voor interne initiatiefnemers met de hulpvraag bij de uitvoering van Het goede gesprek. De onafhankelijke gespreksleider beschikt over

de juiste vaardigheden en technieken om Het goede gesprek te leiden. De onafhankelijke gespreksleider is geen onderdeel van het initiatief (project) en focust onafhankelijk op de opbrengst van Het goede gesprek. De onafhankelijke gespreksleider haalt met zijn/haar ervaring de meeste meerwaarde uit Het goede gesprek. Het belang van de initiatiefnemer staat bij de onafhankelijke gespreksleider niet voorop. De inzet van een onafhankelijke gespreksleider kan positief bijdragen aan de duurzame relatie tussen initiatiefnemer en de deelnemers. Ook hiervoor geldt dat het gezien moet worden als een verschuiving van een deel van de werkzaamheden. Van sectoraal werkzaamheden naar flexibele inzet op integrale opgaven. De rol wordt bij voorkeur uitgevoerd door eigen medewerkers naast hun huidige rol en werk. Dit zijn eigen medewerkers die hiervoor geselecteerd zijn op basis van hun capaciteiten en ervaring, eventueel aangevuld met opleiding. Voorwaarde om deze rol goed te kunnen borgen in de organisatie is dat deze medewerkers van hun leidinggevende de tijd krijgen om deze rol te vervullen.

Wanneer een externe initiatiefnemer een onafhankelijke externe gespreksleider wil inzetten dienen zij deze zelf te regelen.

Gebiedsregisseurs

Hebben een belangrijke rol in het begeleiden van inwonersinitiatieven (SPOOR 3) en hebben overzicht in het netwerk in de initiatieven in het gebied. Als de vooruitgeschoven posten in de gebieden horen zij wat er speelt en dragen zij bij aan het versterken van de verbindingen en interacties in de netwerksamenleving. Zij vormen een belangrijke schakel tussen de gebieden, initiatiefnemers en



de gemeentelijke organisatie. De gebiedsregisseurs handelen actief op de koppelkansen die zij zien ontstaan, die bijdragen aan de maatschappelijke opgaven van een gebied.

Communicatieadviseurs

De kernwaarde gastvrij begint met klantgerichte, open, heldere en duidelijke communicatie. Het participatiebeleid en met name de participatievormen in de Participatie Inspiratiegids passen bij de communicatiestijl en middelen van de gemeente Barneveld, en niet andersom. Binnen de gemeentelijke organisatie heeft de afdeling communicatie veel ervaring met participatietrajecten omdat zij hierin vaak betrokken zijn en adviseren. Het is daarom van groot belang dat de communicatieadviseurs nauw betrokken zijn bij de ontwikkeling en het beheer van de Participatie Inspiratiegids. De communicatieadviseurs hebben namelijk een belangrijke rol (als 'participatiecoach') om collega's op tactisch en operationeel niveau te adviseren.

De projectleiders / beleidsmedewerkers

De projectleiders en beleidsmedewerkers hebben als 'initiatiefnemer' veel ervaring met participatie in de praktijk (SPOOR 2). Ook zij worden betrokken bij de ontwikkeling en het beheer van de Participatie Inspiratiegids.

Medewerkers KCC (koppeling zaaksysteem)

De medewerkers van het KCC worden getraind om antwoord te geven op meest voorkomende vragen over het toepassen van de Participatieleidraad (Q&A) en het kunnen registreren van initiatieven in het zaaksysteem. Dit laatste wordt meegenomen in het project Kern van de Zaak.

