

GA VONKEN!

Ga naar een willekeurige gemeente en dit is wat je hoort:

*“We willen als gemeente meer ruimte maken voor maatschappelijke initiatieven en beter aansluiten bij de dynamiek van de netwerksamenleving, de doe-democratie. En we weten dat dat dat alle mensen in onze organisatie raakt. Van loketmedewerker tot bestuurder, van handhaver tot manager. Natuurlijk moeten handhavers nog wel handhaven, maar steeds vaker door een specifieke situatie mee te laten wegen bij het toepassen van wet- of regelgeving. Bestuurders blijven nog wel sturen, maar veel meer erop gericht dat mensen samen naar oplossingen zoeken in plaats van zelf oplossingen aan te dragen. Dat gaat vaak nog erg onwennig, brengt nieuwe dilemma’s en vaak meer vragen dan antwoorden met zich mee. Hoe kunnen we nieuwe manieren van werken en gedragsveranderingen zo snel mogelijk voor elkaar krijgen? Welke stappenplan moeten we daarvoor volgen, hoe ziet het plan van aanpak voor de organisatieverandering eruit, welke competenties hebben we nodig? **Hoe krijgen we deze shift voor elkaar??**”*

Tja, waar moet je beginnen, met het verder brengen van overheidsparticipatie als werkwijze?

Begin bij jezelf en de plekken waar het al in praktijk wordt gebracht, ga vonken!

Het slechte nieuws daarbij is: er is geen blauwdruk, hét plan van aanpak bestaat niet en geen garantie op succes. Het goede nieuws is: je kunt zelf beoordelen welke interventies waar met wie de meeste kans maken. Belangrijk is dat je niet een project maar een lopend vuurtje wilt! En daarvoor heb je nodig:

- 1. Een vonk.** Dat ben jij en dat zijn de mensen die je als eerste om je heen verzamelt.
- 2. Zuurstof.** De ruimte die jullie veroveren om gehoord te worden en om dingen anders te kunnen doen.
- 3. Lucifers.** Het gaat niet om toestemming vragen, het gaat erom dat jullie laten zien dat het anders kan. En bewijzen dat ‘het andere’ effect heeft.
- 4. Brandstof.** Alle dagelijkse werksituaties, kansen in de ‘buitenwereld’, verbindingen met initiatiefnemers en ontmoetingen die jullie organiseren – intern en extern. Die maken dat het gaat knisperen en vlammen.
- 5. Oppor-acties.** Niet erover blijven praten maar doen! Zonder doen kom je nergens. Maak concreet wat de alledaagse relevantie is van jouw vuurtje. Niet alleen voor een bepaalde afdeling maar voor iedereen in de organisatie
- 6. De poken.** Dat zijn de medestanders met wie je het vuur opstookt, binnen en buiten de organisatie, zodat er een lopend vuurtje kan ontstaan.

Van strovuur naar een lopend vuur

Stel dat het vuur maken gelukt is, bij jou en een groep eigenwijze collega’s. Blijf dan niet te lang met elkaar praten, maar zorg ervoor dat anderen kunnen aansluiten. Organiseer ontmoetingen die mensen inspireren en vooral ook verder helpen met hun vragen, praktijkdilemma’s.

Nodig ook vrij snel directie, teamleiders, bestuurders en raad uit om aan het lopend vuurtje bij te dragen. Zoek als eerste de ‘poken’ op van wie je weet dat ze het vuur graag willen opstoken, verbind je met hen. En nodig ook mensen uit om mee te praten en te doen, met wie en voor wie je werkt - vernieuwers en kritisch-constructieve geesten uit de samenleving.

Het klinkt allemaal een beetje clandestien en dat is het ook. Als het te gladjes gaat en te gestroomlijnd wordt, doe je iets niet goed.

Birgit Oelkers



www.planenaanpak.nl

<http://effectieveoverheidsparticipatie.wordpress.com/>

Meer informatie over een krachtig begin bij overheidsparticipatie: [de startkaart](#)