

Training: Toon Lef!

| Bewoners maken de buurt |

**Wie wil,
zoekt een mogelijkheid.
Wie niet wil,
zoekt een reden.**

OM
DENKEN

Russisch gezegde

De huidige maatschappij vraagt om een omslag van een verzorgende en controlerende overheid naar een faciliterende en stimulerende overheid. Bij deze transformatie is het dus de kunst om te zoeken naar een nieuwe balans tussen burgerverantwoordelijkheid en overheidsbemoediging. Maar grenzen verleggen kan alleen als je er af en toe overheen durft te gaan!

Dit vraagt ook om een andere rol van de moderne ambtenaar. De moderne ambtenaar werkt niet meer in vaste verbanden met vaste taken. Hij/zij is breed georiënteerd, flexibel inzetbaar en resultaatgericht. Werkt meer samen met bewoners en externe partners. Kortom het is zoeken naar een nieuwe balans in het spanningsveld tussen regels en kaders en de wens naar meer handelingsvrijheid om te kunnen acteren op vragen vanuit de samenleving. Een overheid die vanuit het hart van de samenleving zonder agenda luistert naar wat er speelt.

Heb lef om de verbinding en de echte dialoog aan te gaan. Zoek de rek op waar nodig. In plaats van te beslissen voor de bewoner komt het besluit bij de inwoner zelf te liggen. Het probleem wordt niet voor de inwoner opgelost, maar mensen gaan zelf met eigen oplossingen aan de slag. De overheid heeft daarin enkel een begeleidende rol.

De training **“TOON LEF”** geeft de deelnemers handvatten voor deze transitie naar een veranderde relatie en rol tussen de overheid en de inwoners /bewoners.

Dit leren de deelnemers van deze training:

- vanuit welke belevingswerelden inwoners hun leefomgeving zien;
- welke participatie vormen en middelen aansluiten bij welke belevingswereld;
- Inzichtelijke maken op welke wijze u als gemeente participatie op zowel strategisch, tactisch en operationeel niveau wil gaan uitvoeren;
- Inzicht welke rollen en verantwoordelijkheden de gemeente heeft bij de bewoners maken de buurt;
- Welke competities zijn hierbij nodig? Hoe kan je deze competitie omzetten naar vaardigheden en uiteindelijk ervaringen;
- Het invullen van de omgevingskrachtenveld en het speelveld, zowel intern en extern;
- motiveren en stimuleren van uw inwoners om een actieve rol te spelen bij het verbeteren en beheren van hun directe woonomgeving.

Hiernaast krijgen de deelnemers ook een begrippenkader aangereikt over de belevingswereld vanuit de bewoner, competenties van de “nieuwe ambtenaar” in relatie met de participatieladder.

Met behulp van een omgevingskrachtenveldanalyse en het speelveld wordt de omgevingsfactor in kaart gebracht. Een concrete casus werd nagespeeld in een rollenspel. De deelnemers ervaren zelf de dynamiek en het krachtenveld als je in de schoenen staat van de ander, zoals de samenwerking of tegenwerking binnen de ambtelijke organisatie. Wat vraagt en verwacht de wethouder, wat vraagt en verwacht jouw afdelingshoofd, wat vindt een college ervan en natuurlijk wat vindt en verwacht de bewoner van je? Uiteindelijk wordt alle onderwerpen vertaald in een eigen ontwikkelingsplan, waarmee de deelnemer de training vertaalt naar de eigen organisatie.

De training is bedoeld voor:

Gemeenteambtenaren vanuit afdelingen beheer openbare ruimte, wijkbeheer en ruimtelijke ontwikkeling – ontwerp openbare ruimte.

Werkwijze van LiSadvies

De training wordt altijd op maat gemaakt. In samenspel met de opdrachtgever worden de doelstelling van de training en de behandelde thema's bepaald.

De trainingen bestaan in de regel uit 2 tot 3 dagen op locatie. De trainingsdagen worden interactief aan maximaal 10 tot 15 deelnemers gegeven. De deelnemers krijgen het cursusmateriaal tijdens de training uitgereikt en gaan met de opgedane kennis direct aan de slag. De training start altijd met het invullen van een eigen persoonlijk ontwikkelingsplan.

LiSadvies hanteert een werkwijze tijdens dit traject van kennis geven, deelnemers ervaring laten op doen en uiteindelijk blijvende vaardigheden aanleren. Dit doet LiSadvies door de trainingen interactief uit te voeren. Door eerst informatie en toelichting te geven, te oefenen en integrale praktijkopdrachten uit te voeren, waarbij de vakinhoud gekoppeld wordt aan gedrag en houding. Dit leidt tot een eindpresentatie tijdens de laatste trainingdag waarin de deelnemers in hun eigen woorden vertellen wat ze hebben geleerd, hoe ze het gaan borgen en wat/wie ze daar bij nodig hebben.

Vakinhoud en menselijke aspecten

Tijdens de training/opleiding worden de vakinhoudelijke leerdoelen gekoppeld aan de persoonlijke leerdoelen. Vaak is de vraag gericht op 'vakinhoudelijke aspecten' rondom uitvoering en praktische kennis (o.a. werkprocessen) van het beleid, het beheer en de uitvoering. Maar tegelijk zijn vragen ook gericht op de 'menselijke aspecten' bij uitvoering van de werkzaamheden, zoals cultuur, drijfveren, motivatie, waardering, respect, samenwerking en communicatie tussen collega's en afdelingen.