

OVERHEIDS- PARTICIPATIE, DE PRAKTIJK VAN BINNENUIT

TRAIN-DE-TRAINER PROGRAMMA



IS UW GEMEENTE BEZIG OM OVERHEIDSPARTICIPATIE ALS WERKWIJZE IN TE BURGEREN IN DE ORGANISATIE? EN WILT U DAARVOOR DE AANWEZIGE ERVARING, DRIVE EN KENNIS VAN ERVAREN MEDEWERKERS MEER GEBRUIKEN?

HET TRAIN-DE-TRAINER PROGRAMMA

OVERHEIDSPARTICIPATIE, DE PRAKTIJK VAN BINNENUIT BOORT DE KRACHT VAN UW ERVAREN AMBTELIJKE 'RUIMTEMAKERS' AAN.

ZIJ LEREN IN 4 TRAININGSMODULES HOE ZE MINDER ERVAREN MEDEWERKERS IN 5 WERKTRAININGEN KUNNEN COACHEN IN HET RUIMTE MAKEN VOOR MAATSCHAPPELIJKE INITIATIEVEN.

DE X-FACTOR VAN...

Ben, coördinator groen en wegen, weet als geen ander wat er in de wijken speelt. Bewoners weten hem te vinden als ze bij hun groen-activiteiten met gemeen-

telijke hobbels te maken hebben, collega's gaan bij hem te rade als ze op zoek zijn naar meer info over de wijken, dan die op papier staat. Soms denk je dat hij

werkelijk iedereen kent en het ene groene initiatief na het andere lijkt wel uit de grond te schieten. Hoe hij dat doet 'naast al zijn werk'...



WAT DOEN WE?

Wij leiden uw medewerkers op tot trainers in overheidsparticipatie. Samen met hen ontwikkelen we een intern trainingsprogramma dat zij vervolgens aan een groep minder ervaren collega's aanbieden.

Door deze werkwijze komen cruciale principes en vaardigheden voor het werken vanuit overheidsparticipatie aan de orde:

- de juiste houding
- werken vanuit communities
- netwerken en omgevingsanalyses
- creativiteit en improvisatievermogen
- werken aan een moedvriendelijke organisatie

De thema's kunnen per organisatie variëren, afhankelijk van de gemeentelijke ambities, de behoeften en leerdoelen van de organisatie.



RESULTAAT

Dit train-de-trainer programma levert concrete én duurzame resultaten op waarmee uw gemeente klaar is voor overheidsparticipatie als werkwijze.

- Het programma biedt inzicht in de eigen kracht van medewerkers, een van de bewezen cruciale competenties voor overheidsparticipatie.
- Na afloop ligt er een op maat ontwikkeld trainingsprogramma voor overheidsparticipatie, gedragen door de eigen medewerkers.
- De door de medewerkers ontwikkelde training is een permanente bron van ontwikkeling voor de organisatie. Deze training wordt in zelfbeheer verder uitgebouwd en aangeboden aan verschillende medewerkers.
- Ervaren medewerkers ontwikkelen hun vaardigheden op het gebied van overheidsparticipatie en doen ervaring op als trainer. Daarmee beschikt uw organisatie over een trainingspool met medewerkers, die hebben geleerd om collega's te trainen in het werken vanuit overheidsparticipatie.
- Minder ervaren medewerkers hebben tools en begeleiding gekregen voor het werken vanuit overheidsparticipatie.

Angelique, initiatievenmakelaar, weet precies hoe ze initiatiefnemers die met een fragiel idee komen verder kan helpen. Haar hoor je niet gauw 'ja maar' zeggen. Ze neemt niets over, behandelt iedereen even respectvol

en weet wegen te vinden en linken te leggen, ook buiten de gemeentelijke organisatie en tussen ideeëneigenaren, waardoor de meeste de meeste van hen ook echt initiatiefnemers worden.

DE X-FACTOR VAN...

TRAININGSOPBOUW

De training is opgebouwd uit twee rondes. In de eerste ronde trainen we de medewerkers. In de tweede ronde trainen zij zelf hun collega's.

Eerste ronde: 4 trainingsmodules voor ervaren medewerkers

In het eerste trainingsgedeelte leren de trainers in spé in 4 trainingssessies van een dagdeel:

- hun 'X-factor' in beeld brengen. Ze onderzoeken de meerwaarde ervan voor de samenleving en voor hun eigen organisatie (trainingsmodule 1)
- hun kracht matchen met de zwakke plekken en hiaten van de organisatie op het gebied van overheidsparticipatie (trainingsmodule 2)
- een coachings- en trainingsprogramma ontwerpen voor een groep minder ervaren collega's (trainingsmodule 3)
- hoe ze trainersvaardigheden en activerende werkvormen inzetten (trainingsmodule 4)

Tweede ronde: 5 trainingsmodules voor minder ervaren medewerkers

In het tweede trainingsgedeelte worden minder ervaren medewerkers door hun ervaren collega's getraind in vaardigheden die nodig zijn voor het werken vanuit overheidsparticipatie.

Aan de orde komen de juiste houding, bruggen slaan tussen 'binnen en buiten', netwerken, met dilemma's omgaan, vindingrijkheid, zoeken naar creatieve oplossingen.

De eerste trainingsbijeenkomst in deze ronde staat in het teken van 'Overheidsparticipatie als werkwijze'. De specifieke thema's van de overige vier trainingssessies zijn afhankelijk van de behoeften van de organisatie.

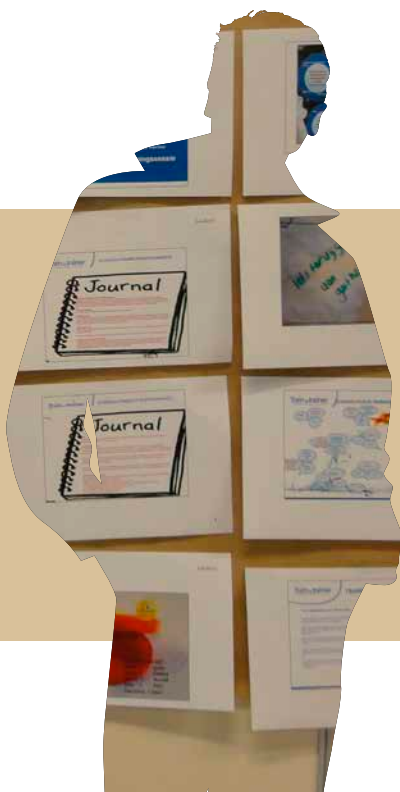
WAAROM HET WERKT

- De training is gebaseerd op ervarings- en werkvloergericht leren. Bij het oefenen met faciliteren gaat het om echte praktijksituaties.
- Diversiteit is een sleutelwoord bij de training: verschillende trainingslocaties, nieuwe activerende werkvormen, met medewerking van burgers en bedrijven uit de gemeente. Plezier en humor zijn belangrijke trainingselementen.
- Elke nieuwe trainer verbindt zich aan een van de deelnemers uit de tweede groep als personal coach.
- Alle deelnemers dragen ervaringen en resultaten zowel intern als extern uit. Ze leggen linken met andere beleidsterreinen, ontwikkelingen en netwerken in de samenleving.

DE X-FACTOR VAN...

Mohammed, adviseur Ruimtelijke Ordening, schrijft voor 3 van de 5 bestuursopdrachten geen notitie, visie of kadernota. Hij gaat samen met collega's, bewoners en ondernemers

aan de slag om samen een beeld te maken van wat zij willen met een plek in de openbare ruimte. En in 9 van de 10 gevallen pakt dat nog goed uit ook!



DEELNEMERS

Deelnemers eerste trainingsronde

De trainingsgroep in de eerste trainingsronde wordt breed samengesteld en bestaat uit medewerkers van verschillende functies: loket, buitendienst, beleidswerk, projectleiders. Hun gemeenschappelijke noemer: allemaal koplopers op het gebied van overheidsparticipatie.

De deelnemers aan de eerste trainingsronde...

... hebben actuele ervaring en dagelijkse routine met het werken vanuit overheidsparticipatie;

... beschikken over persoonlijke eigenschappen, houding en vaardigheden die relevant zijn voor het werken vanuit overheidsparticipatie werken vanuit hun hart, hebben geen 9-5 mentaliteit, leggen verbanden, hebben het perspectief van inwoners/ondernemers en samenleving voor ogen, schuiven niet af ('daar ben ik niet van');

... willen en kunnen hun kennis, vaardigheden en ervaringen met collega's delen; zijn gemotiveerd en 'inzetbaar'. Ze beschikken, ook in de tweede fase van het trainingsprogramma over de benodigde tijd om hun rol als personal coach te vervullen.

Elke nieuwe trainer verbindt zich aan een van de deelnemers uit de tweede groep als personal coach.

Deelnemers tweede trainingsronde

De tweede trainingsronde is er voor medewerkers uit de volle breedte van de organisatie en uit alle functies. Mensen die in hun werk merken dat ze wel meer willen maar vaak niet verder komen als ze het op de 'gewone' manier doen. Ze weten al iets af van overheidsparticipatie, maar zijn op zoek naar concrete handvatten waarmee ze meer vanuit overheidsparticipatie kunt werken.

Deze deelnemers...

... willen zelf graag mee doen aan de training;

... staan open voor nieuwe dingen;

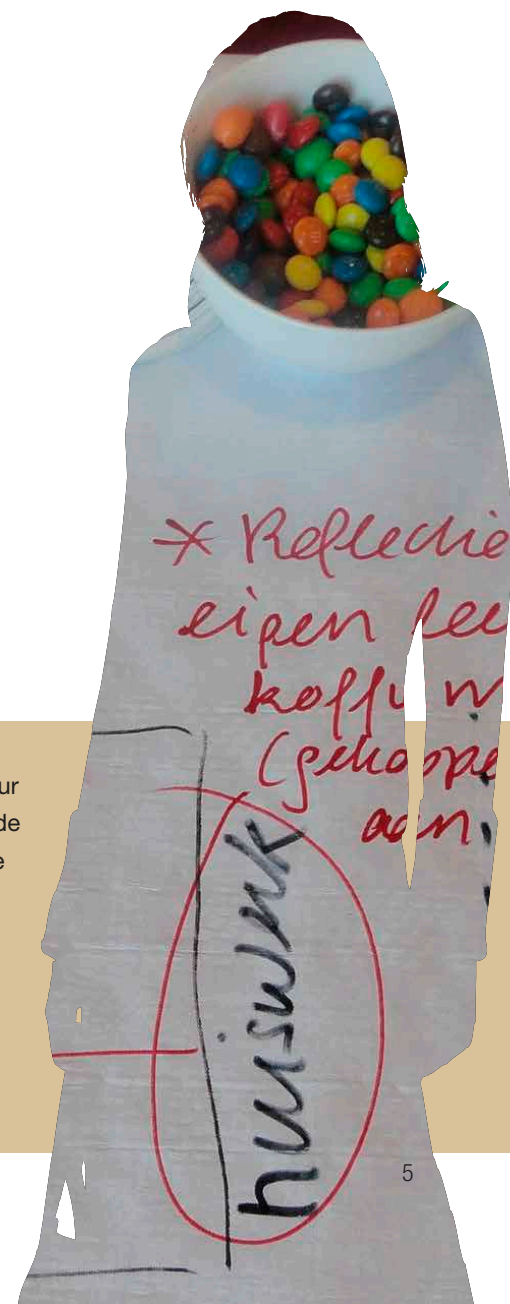
... vinden het nuttig om samen met andere collega's op te trekken, ervaringen uit te wisselen en samen te leren.

Nadja,
beleidsmedewerker
afdeling Samenleving,
heeft er eerst veel kritische
reacties op gekregen, maar
uiteindelijk moest iedereen

toegeven: storytelling
werkt echt! Niet alleen de
wethouder vertelt nu het
verhaal van de pedagogische
civil society, maar ook
de actieve ouders van de

basisscholen, de directeur
en opbouwwerkers van de
welzijnsorganisatie en de
ggz-medewerkers.

DE X-FACTOR VAN...



WAT KUNT U VAN ONS VERWACHTEN

- Voor het management verzorgen wij een themasessie
- Wij organiseren 2 intakebijeenkomsten met de deelnemers
- Wij organiseren en begeleiden de 4 trainingsmodules
- Wij stellen trainingsjournals op in eerste trainingsronde
- Wij ontwikkelen een trainingshandreiking
- Tijdens de tweede trainingsronde coachen wij de nieuwe trainers

WAT VERWACHTEN WE VAN UW ORGANISATIE

De gemeente stelt een projectleider beschikbaar voor de interne organisatie van het trainingstraject. Deze is verantwoordelijk voor de logistiek en interne communicatie, werving en selectie van deelnemers, aanspreekpunt deelnemers, onderhoudt contacten met het management, geeft vorm aan het doorontwikkelen van het trainingsaanbod en de trainingspool etcetera.

KOSTEN

De training kost per deelnemer € 1.300,-.

Het minimale aantal deelnemers per trainingsronde is 10 personen, dus 20 in totaal.

Het maximale aantal deelnemers per trainingsronde is 14, dus 28 personen in totaal.

AANVULLEND AANBOD

Organisatiescan overheidsparticipatie

Als niet duidelijk is welke hiaten er in de organisatie zijn op het gebied van overheidsparticipatie, dan kunnen we vooraf een organisatiescan uitvoeren. Daarvoor organiseren we een cocreatie-sessie met zo'n 30-50 mensen uit de organisatie en als het kan ook met een aantal mensen uit de samenleving. Resultaat: een inventarisatie van de eigen kracht en leerdoelen van de organisatie op het gebied van overheidsparticipatie.

De kosten voor deze organisatiescan, inclusief analyse en rapport, bedragen € 4.900,-.

Proeverij Overheidsparticipatie

Ook kunnen we een 'proeverij' aanbieden, een introductieworkshop over de praktijk van overheidsparticipatie van binnenuit.

De kosten van deze losse trainingsmodule bedragen € 1.500,-.



WIJ ZIJN



Birgit Oelkers (Plan & Aanpak) en
Joop Hofman (Rode Wouw)

Allebei gepokt en gemazeld in overheidsparticipatie. We praten en schrijven erover, werken eraan mee, geven trainingen, lezingen en workshops en mengen ons in praktijkdilemma's. Wij willen verschil maken, met de context van de opdrachtgever als startpunt.

We vertrekken vanuit:

- meerwaarde voor de samenleving: wat levert de training mensen in de samenleving op.
- eigen kracht van medewerkers: de kracht en talenten benutten om een olievlek te laten ontstaan.
- het persoonlijke staat centraal: overheidsparticipatie vraagt om moed en durf. Om te twijfelen en om vragen te stellen. Pas dan kunnen mensen het verschil maken.
- de overtuiging dat verschillen in de praktijk, door individuele mensen zelf gemaakt worden. Zij geven vanuit hun praktijk woorden en strategieën aan overheidsparticipatie. Er is geen blauwdruk.

- werken aan veranderingen vanuit je eigen drive is leuk, soms grenzeloos en levert altijd winst op. Daarom wakkeren we de energie die door de training ontstaat zoveel mogelijk aan.
- creativiteit, ontregelen en omdenken zijn nodig om bestaande patronen op de kop te zetten.

In de gemeente Hellendoorn, een landelijke klopper op het gebied van Overheidsparticipatie, voeren we het train-de-trainer programma Overheidsparticipatie als pilot uit. In september 2013 vinden de laatste trainingsmodules plaats. Eerste tussenproducten zijn 'het DNA van Overheidsparticipatie' en de handelingsvaardigheden van overheidsparticipatie. Beide documenten zijn te vinden op de website van Plan en Aanpak.

CONTACT

Birgit Oelkers

oelkers@planenaanpak.nl

06-21224567

www.planenaanpak.nl

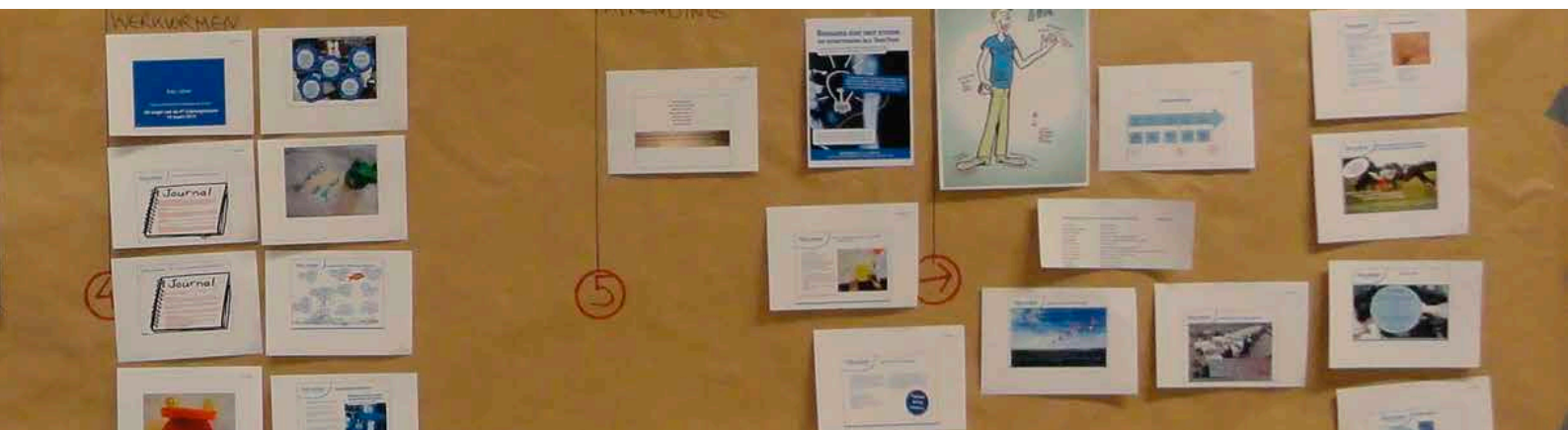


Joop Hofman

joophofman@rodewouw.nl

06-29045673

www.rodewouw.nl



“

DE WAARDE VAN DE TRAINING ZIT OOK IN DE BIJEFFECTEN. JE LEERT JE COLLEGA'S OP EEN NIEUWE MANIER KENNEN DOORDAT JE SAMEN AAN HUISWERKOPDRACHTEN WERKT.

DE TRAINING ZORGT OOK VOOR MEER BEWEGING IN DE ORGANISATIE. DE MANAGERS ONDERSTEUNEN HET EN OP DE WERKVLOER WORDT ER OVER GESPROKEN.

HET GROOTSTE COMPLIMENT IS WEL DAT NA EEN ALGEMENE OPROEP OM DE TRAINING TE VOLGEN, DEZE IN NO-TIME WAS VOLGEBOEKT!

DEELNEMER AAN HET PROGRAMMA IN HELLENDOORN

“

EEN INTERACTIEF TRAIN-DE-TRAINER PROGRAMMA MET INSPIRERENDE WERKVORMEN. ERG OP DE PRAKTIJK GERICHT WAARDOOR OOK HET MANAGEMENT EN ALLE COLLEGA'S NAUW BETROKKEN WORDEN.

DE KRACHT ZIT IN DE KENNIS EN ERVARING VAN DE MEDEWERKERS DIE TOT TRAINER WORDEN OPGELEID. VOOR ONS EEN BEWUSTE KEUZE, WANT WIE KENT DE ORGANISATIE BETER DAN JE EIGEN MEDEWERKERS?

P&O ADVISEUR GEMEENTE HELLENDOORN