

AANTAFEL!

In 7 stappen samen aan de slag in je gemeente



STEL JE EENS VOOR...

... dat inwoners met hun talenten elkaar helpen om een goed idee werkelijkheid te laten worden. Waar mensen elkaar uitdagen met vernieuwende initiatieven. Of een knelpunt gezamenlijk willen oplossen. Waar het vanzelfsprekend is dat inwoners, ambtenaren en professionals samenwerken op basis van gelijkwaardigheid. Waar onderling vertrouwen en respect is. Met als opbrengst gedragen initiatieven, inwoners die zich gehoord voelen, een goedkopere innovatie, minder zorgkosten en wellicht zelfs een passender vorm van directe democratie.

Wat ik zie zijn inwoners die worstelen met knelpunten in hun dagelijks leven. Terwijl ze zelf vaak hele goede ideeën hebben om ze op te lossen. Met die ideeën blijven veel inwoners lopen omdat ze geen idee hebben hoe ze die werkelijkheid kunnen laten worden. Ik zie veel hardwerkende professionals worstelen in de systeemwereld zoals we die met elkaar hebben gemaakt. Terwijl ze ooit met de mooiste bedoelingen als professional in zorg, onderwijs, cultuur of welzijn aan het werk zijn gegaan. Ik zie medewerkers van de gemeente worstelen in de bestuurlijke systeemwereld waar ze op korte termijn met weinig menskracht heel veel voor elkaar moeten krijgen. Terwijl ze ooit ambtenaar zijn geworden om de samenleving een stukje mooier te maken. Wat kan het worden als we de talenten van al die mensen dichterbij elkaar kunnen brengen? Als iedereen zich niks meer aantrekt van organisatiegrenzen en -belangen en weer begint waar we ooit zijn begonnen aan wat we nu doen? Hoe mooi kan dat zijn?

Zie jij dat ook zo? Fijn dat je in ieder geval nieuwsgierig bent hoe je in 7 stappen samen aan de slag kunt gaan in je gemeente. Het zijn stappen die erop gericht zijn om veranderingen succesvol in de lokale samenleving voor elkaar te krijgen. Want het kan wel echt anders! Inwoners, professionals en medewerkers van de gemeente kunnen gezamenlijk de verantwoordelijkheid nemen voor wat er leeft in stad of dorp en wat belangrijk wordt gevonden om te veranderen.

Om dat waar te maken heb ik met andere vernieuwers de 7 stappen ontwikkeld om de beweging te maken naar een samenleving in verandering. Het begint bij een droom om het anders te gaan doen. Het maakt niet uit of je start als inwoner, professional of als medewerker van de gemeente. Het gaat erom dat je begint met een droom en die samen met anderen concreet weet te maken. De stappen kun je maken om samen aan de slag te zijn voor van alles in het publieke domein. Het is nu geschreven voor toepassing in het sociaal domein. Maar net zo makkelijk is het toepasbaar bij het maken en uitvoeren van een omgevingsvisie. Dat is wel zo handig met de komst van de nieuwe omgevingswet.

Heb jij ook een droom om het anders te gaan doen? Ik vertel je graag hoe je in 7 stappen samen in je gemeente aan de slag kunt gaan. Veel leesplezier.

MARTIN ROMMERS



MARTIN ROMMERS: WAT MIJ BEWEEGT

Coen heet mijn zoon. In 1995 werd hij geboren na een lange zware bevalling. Al vrij snel daarna ontstond het gevoel dat er iets met hem was. Maar wat, dat wisten zijn moeder en ik niet. Dus gingen we op bezoek bij de huisarts, consultatiebureau en de kinderarts. Nee hoor, er was niets aan de hand. Omdat het gevoel bleef dat er iets niet klopte kwam Coen in het Sophia kindziekenhuis. Daar liet een kinderarts hem een trapje op en aflopen. Op basis daarvan kregen zijn moeder en ik te horen dat we te hoge verwachtingen hadden van Coen. Er was niets met hem aan de hand. Zo werden we weggestuurd... Vier jaar later keek een bevriende fysiotherapeut naar Coen en zei: "Ik weet wat Coen heeft". En dat bleek te kloppen. Hij had het zogenaamde KISS syndroom: een scheve nekswervel, opgelopen bij de geboorte. In het eerste half jaar had dat verholpen kunnen worden met een behandeling van 30 minuten. Als we serieus waren genomen en er was geluisterd. Vanuit een gelijkwaardigheid als mens. Ieder in zijn en haar eigen rol.

Coen leeft met een beperking. En dat doet hij heel erg goed! Hij werkt als Wajonger bij een bakker en rijdt als stoere jongen op een evenzo stoere scooter. Het verhaal van Coen is gaan gisten in mijn lijf. Samen met mijn verlangen om als ondernemer iets te gaan betekenen voor de samenleving. Om een bijdrage te leveren de wereld iets mooier te maken. Dat is waarom ik het bedrijf samen-kracht heb opgericht: het verbinden van talenten van inwoners, professionals en medewerkers van de gemeente.

Mijn missie? "In 2025 zijn inwoners, professionals en medewerkers van de gemeenten in Nederland op basis van gelijkwaardigheid met elkaar in gesprek en komen verder door in samen-kracht aan de slag te zijn".

INHOUDSOPGAVE

Naar een andere samenleving	5
De kern	6
De basisprincipes	7
In zeven stappen naar samen aan de slag	9
Succesfactoren	17
Tools en ondersteuning	20
En nu: actie!	22

NAAR EEN ANDERE SAMENLEVING



In de afgelopen decennia is een beweging ingezet naar een andere ordening in de samenleving. Ooit begonnen met de sociale vernieuwing, voortgezet door wijkaanpak en tegenwoordig meer bekend met termen als overheidsparticipatie. In de laatste jaren, zeker met de decentralisatie van het sociaal domein naar gemeenten, is een nieuwe stroming zichtbaar. Die laat het begin zien van een radicaal andere verhouding tussen inwoners, professionals en medewerkers en bestuurders van de gemeente. Door sommigen bestempeld als kanteling. De komst van de omgevingswet gaat deze beweging zeker verder stimuleren.

JAN ROTMANS OMSCHRIJFT HET ALS:

'Er ontstaat nu een andere ordening, maar die moet zich nog zetten. De oude ordening was gebaseerd op zuilen met een dominante rol voor de overheid. Dat leidde tot een centraal geleide, top-down gestuurde samenleving. De nieuwe ordening wordt bepaald door horizontale en decentrale verbanden, zoals gemeenschappen, coöperaties en virtuele en fysieke netwerken. De samenleving kantelt dus van verticaal, top-down en centraal naar horizontaal, bottom-up en

decentraal. Deze nieuwe orde opereert voor veel mensen nog onder de radar en vormt nog geen directe bedreiging voor de oude orde.'

(Jan Rotmans, 'Verandering Van Tijdperk', 2014).

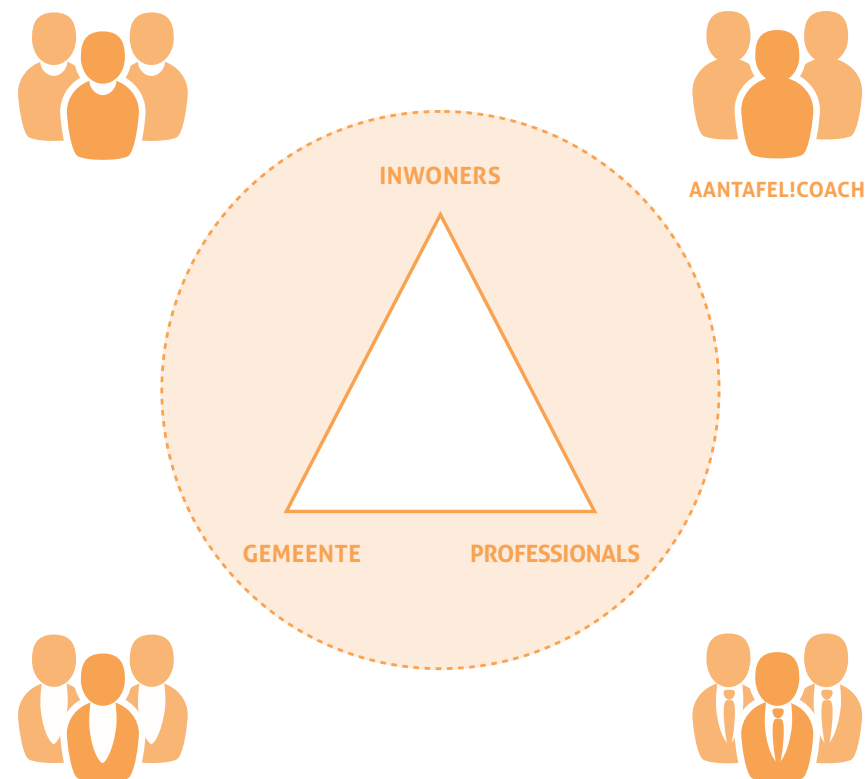
Met het concept AanTafel! wil samenkracht deze beweging naar de nieuwe orde stimuleren. Om zo de leefwereld van inwoners meer in verbinding te brengen met de systeemwereld van organisaties, bedrijven en overheid. En andersom.

Met het 7-stappenplan dat we hier presenteren willen we het volgende bereiken:

- Breed gedragen en succesvolle initiatieven van inwoners, professionals en medewerkers gemeenten;
- Betrokken inwoners die zich gehoord voelen;
- Innovatie tegen geringe kosten;
- Een vorm van directe democratie;
- Van wij/zij naar een volwassen verhouding in de driehoek van inwoners, professionals en medewerkers gemeente;
- Minder zorgkosten.

DE KERN

De driehoek inwoner – professional – medewerker van de gemeente staat centraal. Trek nu een denkbeeldige cirkel om die driehoek. En stel je voor dat die cirkel een tafel is. Iedereen uit een stad of dorp die betrokken wil zijn staat om de tafel. En iedereen rondom de denkbeeldige tafel kan een idee op tafel leggen. Of een knelpunt met een idee om het op te lossen. Samen met een getrainde lokale vrijwilliger als AanTafel!coach gaat de deelnemer die het idee op tafel heeft gelegd aan de slag met andere inwoners, professionals en medewerkers van de gemeente. We gaan AanTafel!



DE BASISPRINCIPES



We onderscheiden vijf basisprincipes, waarvan gelijkwaardigheid het middelpunt is. Dat principe kun je zien als het midden van de tafel.



GELIJKWAARDIGHEID

AanTafel! draait om de ontmoeting tussen mensen die hun talenten in willen zetten om een idee tot een succes te maken. Ieder zit gelijkwaardig als mens AanTafel!. Het gaat hier om een moreel besef dat ieder in de basis van gelijke waarde is. Met dit basisprincipe is het mogelijk dat mensen elkaar echt ontmoeten en luisteren naar de inbreng van anderen. We willen gebruikmaken van het aanwezige maatschappelijk talent onder inwoners, professionals, ondernemers, studenten, medewerkers van de gemeente, etc. De ingeslagen weg om gebruik te maken van ieders talent veronderstelt een volwassen houding naar elkaar. Een verhouding waarin respect is en ruimte voor ieders rol. Oftewel, minder ego en meer lego: samen bouwen en gebruik maken van elkaars talenten.

TRANSPARANTIE

Gelijkwaardigheid is iets anders dan gelijkheid. We zijn allemaal verschillend. Gelukkig maar, de combinatie van die verschillen kan tot iets heel moois leiden. Het is belangrijk om het verschil ook zichtbaar te maken. Bij AanTafel! gaat het dan om transparantie: staat iemand van de gemeente daar als bestuurder of als ambtenaar?

Staat er een sociaal ondernemer die ook deels brood ziet in het idee?
Transparantie over waarom en in welke rol je AanTafel! zit is van belang.

EIGENAARSCHAP

De persoon die een onderwerp op tafel legt is de tafeleigenaar en degene die actief anderen uitnodigt, nadenkt over het proces en wat een mogelijk resultaat is. Dit is om te voorkomen dat de tafel een soort klagtafel gaat worden, vol gedeponereerd met knelpunten en problemen waar liefst een ander dan wat mee mag.

NETWERK

Lokaal zijn er altijd actieve netwerken waar energie is, kennis en deskundigheden en lopende initiatieven. Zonde om daar geen gebruik van te maken! Iemand die een idee heeft kan veel hebben aan een bestaand netwerk zodat de uitwerking veel sneller kan en het draagvlak beter lokaal is verankerd.

VERTROUWEN

Vertrouwen komt te voet en gaat te paard. Bouwen aan vertrouwen kost tijd. Het is zeker aan bestuurders, ambtenaren en professionals om vertrouwen te winnen van inwoners en te laten zien dat het ernst is om samen aan de slag te gaan.

IN ZEVEN STAPPEN NAAR SAMEN AAN DE SLAG



STAP 1.

DROOM EN AMBITIE

Het begint bij een droom van iemand. Het is in principe onbelangrijk of een inwoner, een professional of iemand die werkt bij de gemeente de droom heeft. Als het maar een droom is die gaat over hoe je samen aan de slag kunt zijn om een beweging tot stand te brengen in de lokale samenleving. Hoe je talenten van mensen met elkaar kunt verbinden zodat de ideeën die er zijn gaan leiden tot succesvolle initiatieven!

Degene die de droom heeft gaat hopelijk op zoek naar medestanders, naar andere mensen die het ondersteunen. Mensen die een ambitie willen toevoegen aan de droom. Namelijk: hoe kunnen wij in een gemeente samen aan de slag gaan en de goede, creatieve ideeën die er zijn naar een succesvol initiatief brengen. Het concept om in zeven stappen samen aan de slag te gaan kan daarbij helpen.

Twee belangrijke rollen zijn weggelegd voor de coördinator en de AanTafel!coach. Zij vormen de vaste waarden in de beweging.

COÖRDINATOR

- Heeft de passie om mensen in verbinding te krijgen
- Is ondernemend
- Heeft zicht op lokale netwerken
- Is een persoon met enige statuur
- Kan ontwikkelgericht en planmatig werken
- Is in staat om vrijwilligers (AanTafel!coaches) te werven
- Is praktisch ingesteld
- Is verantwoordelijk voor het project

AANTAFEL!COACH: EEN GETRAINDE LOKALE VRIJWILLIGER

- Is in staat om een gesprek te begeleiden
- Kan actief luisteren
- Is helder in communicatie
- Heeft respect voor de mening van anderen
- Is gericht op samenwerken
- Heeft zicht (verkregen) op lokale netwerken

STAP 2.

ONDERZOEK

Bij het aangaan van deze ambitie is het fijn om te weten hoe het ervoor staat in de gemeente. Misschien is er al een soortgelijk initiatief waar je bij aan kan sluiten. Het is ook handig om te weten hoe het netwerk van professionals samenwerkt, welk beleid de gemeente heeft geformuleerd, of er een budget voor innovatie is, hoe de toegang tot zorg en ondersteuning is geregeld, welke ervaring er is met bewonersinitiatieven en het politiek/bestuurlijke draagvlak voor dit soort initiatieven.

ONDERSCHIEDENDE AANPAK

De kenmerkende verschillen tussen deze en andere manieren van aanpak zit in de start en het gebruikmaken van AanTafel!coaches. Eén van de eerste stappen is de vorming van een initiatiefgroep van inwoners, professionals en medewerkers van de gemeente. Gezamenlijk nemen ze de verantwoordelijkheid. Zo blijft het niet bij mooie bedoelingen als gemeenten of organisaties een aantal inwoners en professionals uitnodigen voor een interactieve avond. Als oud directeur van een gemeente heb ik daar zelf geregeld aan meegewerkt en ben ik tot andere inzichten gekomen. Hier gaat het over een initiatiefgroep die de krachten wil bundelen en een lokale beweging tot stand wil brengen om het samen echt anders te gaan doen.

Door gebruik te maken van lokale getrainde vrijwilligers gaat de beweging landen en krijgt het naar verwachting een olievlekwerking: steeds meer mensen participeren in het proces om het verschil te maken.

STAP 3.

VORM EEN INITIATIEFGROEP

Na het onderzoek neem je als inwoner, professional of gemeente een besluit om op zoek te gaan naar anderen om samen aan de slag te gaan. Je nodigt ze uit om samen te gaan ontdekken wat deze beweging je als gemeente of regio kan brengen. Dat is iets anders dan als gemeente of als organisatie te vragen om mee te denken over een concreet plan. Het lijkt een nuancering maar in de praktijk is het verschil groot! Het verschil is namelijk dat je als inwoner, professional en medewerker van de gemeente samen aan de start wilt staan en zo gezamenlijk verantwoordelijkheid neemt. Ieder vanuit zijn/haar eigen rol op basis van gelijkwaardigheid.

STAP 4.

MAAK EEN PLAN

Om het niet alleen bij een mooie ambitie te laten is het maken van een plan belangrijk. Daarin komen zaken als communicatie, wie de dagelijkse coördinatie gaat doen, het werven en trainen van AanTafel! coaches, het proces als iemand een idee prikt, eventueel de combi met een innovatiebudget, etc. aan de orde. Het is wel zo handig om snel een lokale coördinator te benoemen. Dat kan een actieve bewoner zijn, een professional of iemand van de gemeente. Waar het vooral om gaat is dat het iemand is met tijd, passie heeft voor het vraagstuk en lokaal de weg weet. De eerste opdracht voor de coördinator is het maken van een plan, samen met de initiatiefgroep.

De coördinator is de aan(Tafel!)jager van de beweging. Hij of zij kan terugvallen op de initiatiefgroep en krijgt coaching vanuit samenkracht. Zeker in het beginstadium is het nodig om ondersteuning te krijgen in de aanpak en de denkwijze achter AanTafel! goed eigen te maken. De coach van samen-kracht is ook contactpersoon voor het regelen van de trainingen, communicatiemiddelen en andere deskundigen of vaardigheden die een AanTafel!coach of de coördinator nodig heeft.

STAP 5.

ONTVANG AANTAFEL!COACHES

Overal zijn mensen die graag anderen willen helpen. Mensen die bereid zijn om een stukje van hun vrije tijd te geven aan een doel waar ze een goed gevoel bij hebben. Vaak zijn dat ook mensen die al wat bagage hebben om te kunnen luisteren en de juiste vragen te stellen. Dat zijn ook de belangrijkste vaardigheden voor een AanTafel!coach. Vindplaatsen voor vrijwilligers zijn de lokale vrijwilligerscentrale, scholen, (sport)verenigingen en buurtcentra.

De rol van de AanTafel!coach is om de initiatiefnemer van een idee, die we verder 'ideeprikker' noemen, te helpen door het stellen van een aantal kernvragen:

- Waarom heb je dit idee?
- Wat wil je met het idee bereiken?
- Wie heb je daarvoor nodig?
- Welk proces heb je zelf voor ogen?

Het is de coördinator die de ideeprikker aan de AanTafel!coach verbindt. Het idee komt namelijk daar binnen en de coördinator kent de kwaliteiten van de AanTafel!coaches.

STAP 6.

COMMUNICEER EN GA AANTAFEL!

De sterkste communicatie om de beweging te stimuleren komt van mensen die een positieve ervaring hebben opgedaan als deelnemer aan een tafel of als AanTafel!coach. Het helpt om vooral verhalen via social media en de pers zichtbaar te maken en bekendheid te geven aan de beweging via buurthuizen en scholen. Wat zeker helpt is om sleutelpersonen in stad of dorp zover te krijgen dat ze als ambassadeur de beweging promoten.

Bij de start van AanTafel! in een gemeente is een belangrijke rol weggelegd voor de initiatiefgroep. Let er op om als groep naar buiten te treden. Het collectief is in de communicatie doorslaggevend. De initiatiefgroep kan als collectief via Facebook en lokale media naar buiten treden om bekendheid te geven aan de beweging. Vooral het goed duidelijk krijgen van het waarom is van belang.

De eerste tafel is misschien nog zoeken: een beetje opporren van een voorzichtig ideetje, mensen een helpende hand aanreiken, een fysieke tafel elke woensdagmiddag en –avond neerzetten op een centrale plek waar mensen een idee kunnen prikken, iemand opzoeken waarvan je ooit een idee hoorde, etc. In ieder geval is het zaak om te beginnen! Al is het idee nog zo klein. De beweging naar een lokale verandering komt niet in één grote stap tot stand. Dat gaat in kleine stapjes. Of met een andere metafoor: kleine druppels zorgen uiteindelijk voor een stroom. Op pagina 14 lees je hoe het in de praktijk werkt.

STAP 7.

LEER EN BORG

Als de start voorbij is en een stroom aan ideeën op gang is gekomen dan is het belangrijk om op gezette momenten even stil te staan. De verschillende tafeleigenaren, de deelnemers aan een tafel en de AanTafel!coaches zijn de bronnen om van te leren. De coördinator is de persoon die de ervaringen verzamelt, bespreekt en de leerpunten teruggeeft.

Op het moment dat er patronen zichtbaar zijn en mensen lokaal een manier van werken hebben gevonden dan is borging daarvan aan de orde. Het gaat dan niet zozeer om vastleggen als wel om het samenkenbaar maken van die patronen. Bijvoorbeeld op welke manieren lokaal tafels zichtbaar worden gemaakt. Voorstelbaar is namelijk dat naast het platform ook fysiek de tafels zichtbaar zijn in buurthuizen of andere plekken.

En na het leren en borgen staat er weer een nieuwe cyclus te wachten... hoe is het met de oorspronkelijke droom en ambitie?

AANTAFEL! HOE WERKT STAP 6 IN DE PRAKTIJK?

IDEE

Het idee van een inwoner, een professional of een medewerker van de gemeente kan geplaatst worden op het digitale platform www.aantafel.online, door een afspraak te maken met de coördinator of te bellen/mailen. Belangrijk is dat het prikken al een eerste beeld geeft, hoe het is ontstaan, aan wie wordt gedacht voor de uitwerking en hoe de ideeprikker het aan wil pakken.

MATCH

De ideeprikker wordt gekoppeld aan een AanTafel!coach die het beste past bij het ingebrachte idee. In de voorbereiding naar de volgende stap staan de volgende kernvragen centraal:

- Waarom heb je dit idee?
- Wat wil je met het idee bereiken?
- Wie heb je daarvoor nodig?
- Welk proces heb je zelf voor ogen?

STEL JE VRAAG

In deze stap gaat het om het durven vragen van hulp aan anderen. De praktijk leert dat bijna iedereen het leuk vindt om een ander te helpen. Veel mensen durven het helaas niet te vragen. Samen met de AanTafel!coach maakt de ideeprikker een lijst van mensen die concreet kunnen bijdragen. De enige regel is dat er zowel inwoners, als professionals als medewerkers van de gemeente worden uitgenodigd. Naast dat we inwoners in verbinding willen brengen met professionals en medewerkers van de gemeente willen we de beweging,

als het even kan, samen doormaken. Dat kan alleen als je ook gezamenlijk Aan Tafel! zit.

Nu kunnen de uitnodigingen de deur uit. De AanTafel!coach kan de coördinator of samen-kracht vragen om ondersteuning. Wie weet is er een specifieke deskundigheid op een bepaald terrein nodig of is er een begeleider van de eerste tafelbijeenkomst nodig met specifieke kwaliteiten.

CREËER EN ONTWERP

De eerste AanTafel! bijeenkomst heeft als doel om het idee te toetsen en zo mogelijk aan te vullen en te verbreden. De ideeprikker is vanaf nu de tafeleigenaar. Die start de eerste bijeenkomst met een pitch over zijn/haar idee. Dat vormt de basis. Het vervolg bestaat uit een vooraf gekozen creatieve werksessie waar aanvullende ideeën en uitwerkingen worden verzameld. Het gaat hier om verbreden, verfijnen en combineren. Liefst op basis van de meest gekke, maffe uitwerkingen die later terug gebracht worden naar meer realistische. Tijdens de bijeenkomst let de begeleider goed op of iedereen heeft kunnen zeggen wat hij/zij wil. Het oordelen stellen we nog zoveel mogelijk uit. Wel leggen we alles vast als basis voor het vervolg, zodat anderen mee kunnen lezen en mee kunnen doen. Via de website en Facebook is zoveel mogelijk vindbaar.

De slotvraag is: "Wie wil er actief een bijdrage leveren aan het vervolg, wil iedereen de volgende tafelbijeenkomst meedoen en wie missen we nog". Op basis daarvan kan de tafeleigenaar besluiten om door te gaan of te stoppen.

De ervaringen tot nu toe leren dat de deelnemers met veel enthousiasme en huiswerk naar huis gaan. In de weken die volgen zien we altijd veel energie in alle mails en huiskamerbijeenkomsten. Het is prachtig om te zien hoe een groep mensen aan de slag is met een idee van iemand die zelf af en toe verbaasd om zich heen kijkt naar zoveel enthousiasme.

Reactie van een tafeleigenaar

“Martin heeft, samen met Hajo Rietman, mijn plan over samenwerking rondom basisscholen in Zutphen aan de hand van een AanTafel! sessie vooruit geholpen. Heel prettig was dat daarbij steeds mijn plan en de inhoud voorop bleef staan en de vorm ondersteunend bleef. Daarbij was de overleg sfeer zeer ontspannen en was het prettig hoe er al vragend en luisterend helderheid werd geschept!”

MAAK EEN KEUZE

In de aanloop naar de tweede AanTafel!bijeenkomst werken één of meer voorbereidingsgroepen de opbrengst van de eerste tafelbijeenkomst uit. Het doel van deze tweede bijeenkomst is het maken van een keuze welke variant van het oorspronkelijke idee verder uitgewerkt gaat worden. Ook hier is de vorm van creatieve werksessies handig. Aan het eind staat er een uitwerking en gaat de groep aan de slag! Het kan helpen dat de tafeleigenaar, eventueel geholpen door de AanTafel!coach, een uitvoeringsplan maakt waarin kort staat beschreven wie wat doet en wanneer.

DOEN!

Het gevoel van eigenaarschap kan tijdens de uitvoering veranderen. Deelnemers aan de tafel kunnen zich gezamenlijk eigenaar gaan voelen. Mensen willen op die manier graag hun (vrije) tijd inzetten voor een gezamenlijk doel. Hoe meer mensen zich aan de uitvoering gaan committeren, hoe groter de kans van slagen. In ieder geval is het kenmerk van deze stap, na een fase van uitdenken, om samen te gaan doen. En al doende van alles en nog wat tegen te komen.

EVALUEREN

In deze fase gaat het om feedback, meten van resultaten/effecten, zo nodig aanpassen en besluiten om door te gaan of te stoppen. Beheer na de fase van ontwikkelen vraagt altijd extra aandacht en soms andere mensen!



VRIJE TOEGANG TOT AANTAFEL.ONLINE

Iedereen in Nederland met een goed idee kan dat via het interactieve platform aantafel.online melden. Mensen worden via de Facebook-pagina AanTafel! aangemoedigd om een idee te prikken. Hier heeft iedereen vrije toegang tot AanTafel! Ook al woon of werk je in een gemeente waar niet wordt gewerkt met het 7 stappen concept.

De melding van een idee komt bij samen-kracht. Die vervult de rol van beheerder. Na akkoord plaatst de beheerder de tafel op aantafel.online en op de Facebookpagina AanTafel!. Via het platform en Facebook is er de mogelijkheid om aan te sluiten voor anderen die wonen of werken in dezelfde gemeente. De ideeprikker voor de tafel krijgt een mail met

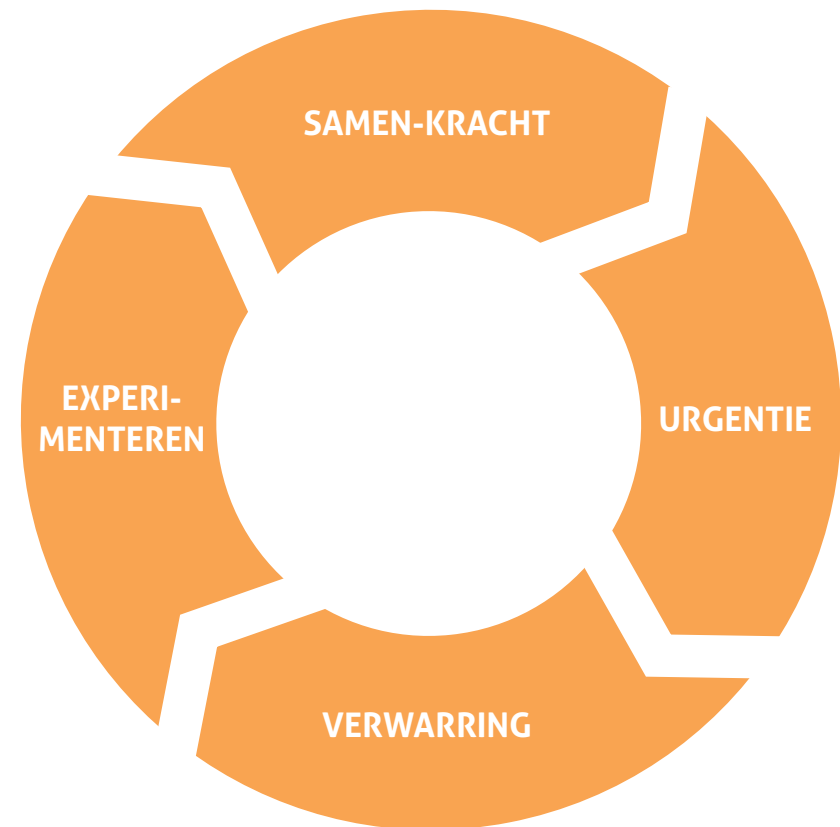
tips. Meer niet. Er zijn landelijk bijvoorbeeld geen Aantafel!coaches. Die zijn er alleen lokaal als wordt gewerkt via het concept van de 7 stappen. Wel stuurt samen-kracht een mail aan de gemeente waar de initiatiefnemer woont. In die mail staat het initiatief en wat de gemeente daarmee zou kunnen doen. Bovendien staat er het aanbod in om langs te komen voor een vrijblijvend gesprek over de zeven stappen.

Als het idee van minimaal 50 plaatsgenoten likes heeft gekregen dan verzorgt samen-kracht eenmalig en kosteloos een AanTafel!-bijeenkomst, inclusief voorbereiding en verslag.

SUCCEFACTOREN



Bij de beweging om samen stappen te maken zijn de meer verborgen factoren bepalend voor het succes: de zogenaamde onderstroom. Hierover gaan de gesprekken bij het koffieapparaat en bij het handenwassen op het toilet. Het gaat over de zachtere kant van het proces: gevoelens van urgentie, verwarring, boosheid, niet geuit enthousiasme, durven te proberen en elkaar durven opzoeken in een veranderde omgeving.



URGENTIE

De veranderingen in de samenleving zijn niet alleen begonnen op basis van financiële prikkels. Ze zijn ook gestart door mensen die intrinsiek aanvoelden dat het anders moest. Die een behoefte voelden om op basis van gelijkwaardigheid horizontale verbanden tussen inwoners, professionals en de gemeente te ontwikkelen. Mensen die zich uit vastgeroeste patronen wilden ontworstelen van vergaderen en inspraakavonden. Die een urgentie ervaren dat het anders moet, zonder precies te weten wat dat is.

Als mensen kiezen voor de beweging van AanTafel! dan maken zij dat zichtbaar. Ze laten zich horen en praten daarover met anderen. Die horen het aan, zijn enthousiast of verwerpen het idee. Dan is het belangrijk om het daarover te hebben en vooral te luisteren en vragen te stellen. Bestuurders of informele leiders kunnen daarin een belangrijke rol vervullen. In ieder geval mensen die aanvoelen dat iets gaande is in een stad of dorp en daar ruimte aan willen geven. Die het gevoel van urgentie naar 'iets anders' een kans willen geven. En die het willen onderzoeken. Dat zijn de potentiële leden van de initiatiefgroep: de mensen die de beweging in gang zetten, de eerste dragers van het gedachtegoed.

VERWARRING

Als mensen geconfronteerd worden met een beweging die tot verandering van bekende patronen kan gaan leiden dan ontstaat er bij een groep mensen verwarring. Sommige mensen kunnen niet wachten om te beginnen. Anderen zijn ronduit tegen. En een grote groep raakt in verwarring omdat alle bekende patronen ter discussie worden gesteld. Bijvoorbeeld de vraag in hoeverre gemeentelijk bestuurders de bereidheid hebben om de zelf gestelde prioriteiten los te laten en mee te gaan met andere initiatieven van inwoners en professionals. De verwarring kan ook gaan leiden tot coalities om het nieuwe te dwarsbomen. Niet altijd heel goed zichtbaar. Vaak wel voor veel mensen voelbaar op basis van kleine signalen. Het is van belang om in deze fase van verwarring de signalen serieus te nemen en echt met elkaar in gesprek te zijn en te blijven. De weerstand bij veranderingen zijn bijna nooit tegen het nieuwe maar meestal heeft het van doen met de angst om het oude te moeten verlaten. Het is onverstandig om met een kleine groep voor de troepen uit te gaan lopen. Het is verstandiger om het gesprek gaande te houden en transparant stappen te maken die goed te volgen zijn.

EXPERIMENTEREN

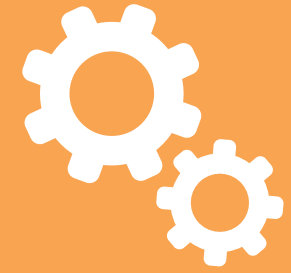
Door te starten en mensen de gelegenheid te geven om een idee te prikken kan er worden geëxperimenteerd. Mensen kunnen met knelpunten aankomen die meer op een bezwaar lijken. Er komen ideeën die een conflict blijken te zijn. Het is belangrijk om dan alert te zijn omdat onder ieder knelpunt een idee kan schuilen hoe het anders of beter kan. In deze fase gaan mensen het ook 'beoordelen': werkt het, wat doet het voor mij? Mensen stellen het dan op prijs als ze bevestigd worden. Zeker de eerste deelnemers aan tafels. Het is aan de coördinator om samen met de initiatiefgroep sturing te geven aan het proces van experimenteren: ruimte geven en tegelijkertijd het stimuleren om richting de geformuleerde ambitie te gaan. Met deze andere vorm van co-creëren is het fijn om af en toe stil te staan en met elkaar de vraag te stellen: wat gebeurt hier, wat zien we?

SAMEN-KRACHT

Door het te gaan doen ontstaan er nieuwe gewenste patronen, een nieuwe werkelijkheid. Dat is geen proces dat als vanzelf ontstaat. Het is hard werken en een proces van de lange adem. In kleine stapjes vooruit met een steeds grotere groep mensen die het samen met elkaar willen gaan doen om in andere verhoudingen zaken voor elkaar te krijgen die je eerst niet voor mogelijk had gehouden. Dat geeft een enorme stimulans.



TOOLS EN ONDERSTEUNING



TRAINING AANTAFEL!COACH

De training bestaat uit twee dagen. In hoofdlijnen bestaat het programma uit twee delen:

1. De lokale sociale kaart en sleutelfiguren leren kennen
2. Vaardigheden voor het voeren van gesprekken en het begeleiden van het proces.

DE LOKALE SOCIALE KAART

Kennis van buurtnetwerken, sleutelpersonen, kernorganisaties waaraan professionals zijn verbonden of 'losse' professionals en de gemeentelijke organisatie is onontbeerlijk om ideeprikkers te kunnen helpen. Neveneffect is dat de stad of het dorp steeds meer verbinders rond heeft lopen die een stuwende kracht kunnen zijn bij de beweging.

VAARDIGHEDEN

Het goed kunnen voeren van actief luisterende gesprekken vraagt bepaalde vaardigheden. Op basis van NLP en andere technieken is een training beschikbaar die AanTafel!coaches gaat helpen. Bekeken moet nog worden of het een gecertificeerde training kan gaan worden.

De training wordt in een co-productie gedaan met een bureau dat ervaring heeft opgedaan rondom buurtbemiddeling. Mogelijk moet ook een training worden ontwikkeld voor de coördinator, afhankelijk van ervaring en opleiding.

AANTAFEL!-ACADEMIE

Er is de mogelijkheid om lokaal een AanTafel!-academie op te zetten voor inwoners, professionals en medewerkers van de gemeente. Voorstelbaar is dat tijdens AanTafel! bijeenkomsten allerlei patronen zichtbaar worden hoe deelnemers zich tot elkaar verhouden en moeten zoeken naar nieuwe wegen van samenwerken. Doel is om op een aantal zelf gekozen bovenliggende thema's bijeenkomsten te organiseren.

Mogelijke thema's:

- Werken in netwerken
- Van onderop sturen van verandering
- Verbindend werken
- Waarderend onderzoek als middel bij samen leren en ontwikkelen
- Leren in een leergemeenschap
- Samenwerking tussen generalisten en specialisten

- Doorbreken van muren van organisaties en hiërarchische lagen
- Zelforganisatie van burgers en professionals
- Gezamenlijke communicatie en community building HNW en werken 3.0, gebruik van social media om kennis en kennissen te delen
- Diversiteit en talentbenutting en zelforganisatie als uitgangspunt in werken
- Durf te vragen

Voor een inleiding van bijeenkomsten kan gedacht worden aan een 'Durf te vragen' sessie met Nils Roemen. Of de vraag kan aan Jacqueline Jansen gesteld worden om in te gaan op het thema 'gedoe komt er toch van'.

Er is ook de mogelijkheid om een aparte academie, in de vorm van masterclasses, op te zetten voor directeuren, bestuurders en managers. Aanvullend is netwerkcoaching beschikbaar.

CIRKEL VAN ZELFSTANDIG ONDERNEMERS

Als gemeenten, organisaties van professionals of groepen inwoners besluiten te gaan werken met het zeven stappen model en de hulp van samen-kracht in te roepen dan is een groep van ZZP-ers beschikbaar om aan de vraag te kunnen voldoen. Dan gaat het om mensen die drie maanden voor één á twee dagen beschikbaar zijn met als resultaat:

- Soepel lopende initiatiefgroep,
- Ingewerkte coördinator,
- Opleiding van vijf AanTafel!coaches,
- Minstens drie lopende tafels.

Tijdens het proces kan samen-kracht gevraagd worden een deskundigheid of vaardigheid te leveren. Vanuit het netwerk van samen-kracht kan daaraan worden voldaan.

EN NU: ACTIE!



Als jij de ambitie hebt om een lokale beweging tot stand te gaan brengen dan heb je hiervoor hopelijk gelezen dat je aan het goede adres bent. We gaan je eerst helpen om een initiatiefgroep van inwoners, professionals en gemeente op te richten. Want als die er niet is dan gaat het op deze manier niet lukken. Als dat is gelukt zoeken we samen naar een geschikte coördinator en vijf AanTafel! coaches die een training krijgen. De AanTafel! beweging zetten we samen lokaal op de kaart via kampvuren, folders en social media als Facebook. Het platform aantafel.online richten we voor lokaal gebruik in. We helpen ook om de eerste tafels te starten.

En ... dan gaat er iets moois ontstaan bij jou in de gemeente!

Meer weten?

Dat is maar 1 stap: bel of mail me.
Ik kom graag helpen!

Martin Rommers

06 - 53 37 59 49

info@samen-kracht.nl



SAMEN-KRACHT

Mettrayweg 63
7211 LC Eefde

06 - 53 37 59 49
info@samen-kracht.nl