

Nota voor burgemeester en wethouders

Team
DEV-WD

Onderwerp

Transitie WijDeventer

1- Notagegevens		2- Bestuursorgaan	
Notanummer	2019-000016	<input checked="" type="checkbox"/> B & W	22-01-2019
Datum	04-01-2019	<input type="checkbox"/> Raad	--
Programma:		<input type="checkbox"/> Burgemeester	--
08 Meedoen		College van B & W	
Portefeuillehouder	Weth. Walder Weth. Verhaar	- Burgemeester	- Weth. Kolkman
		- Weth. Grijzen	- Weth. Rorink
		- Weth. Verhaar	- Weth. Walder

Besluitenlijst	d.d.	d.d.	d.d.
<input type="checkbox"/> Akkoordstukken	--	<input checked="" type="checkbox"/> Openbaar	15-01-2019
		<input type="checkbox"/> Besloten	--

Routing	d.d.	par.	
Protefeuillehouder	15-01-2019	<input type="checkbox"/> adj.secr.	--
Regiemanager	16-01-2019	<input checked="" type="checkbox"/> gem.secr.	18-01-2019
		BIS Openbaar	
		Status	Definitief 2019-01-23

Bijlagen

B & W d.d.: 22-01-2019

Besloten wordt:

- 1 In te stemmen met de voorgestelde transitieopgaven voor WIJ Deventer en opdracht te geven aan de algemeen directeur deze in uitvoering te nemen;
- 2 het voorlopig besluit te nemen om het team WIJDeventer op te heffen en onderdeel te maken als vakgroep van het team Inrichting, beheer en leefomgeving (IBL) in afwachting van (positieve) advisering van de OR;
- 3 de nota en het besluit openbaar te maken.

Financiële aspecten:

Financiële gevolgen voor de gemeente?	Nee
Begrotingswijziging	Nee

Voorstel openbaarmaking conform Wet Openbaarheid Bestuur (Wob)

- De nota en het besluit openbaar te maken
- De nota en het besluit openbaar te maken vergezeld van bijgaand persbericht
- De nota en het besluit openbaar te maken nadat
- De nota en het besluit openbaar te maken, behalve...
- Het besluit openbaar te maken, maar niet de nota, gelet op artikel:
- De nota en het besluit niet openbaar te maken, gelet op artikel:

Kennisgeving/ Bekendmaking Awb

Kennisgeving (publicatie) conform Awb	Nee
Bekendmaking conform Awb	Nee

ADVIESRADEN:

Moet een van de adviesraden gehoord worden of op de hoogte gesteld?

Nee

Toelichting

Inleiding

WijDeventer, de Deventer Wijkaanpak, is al meer dan 25 jaar een succes. Het is al jarenlang een prima concept voor samenlevingsopbouw op buurt- en wijkniveau en vormen van zeggenschap, door en dicht bij inwoners. Met bewonersinitiatieven als zichtbaarste resultaat.

Hoewel de schaal waarop een initiatief zich afspeelt vaak klein is, zijn de effecten voor de bewoners vaak groot. Door een aantal externe factoren is het aantal bewonersinitiatieven de laatste jaren sterk teruggelopen en heeft innovatie maar mondjesmaat plaatsgevonden. Tegelijkertijd blijkt dat als er dergelijke initiatieven zijn, de gemeentelijke organisatie lang niet altijd is ingericht op het oppakken er van. Ook het type initiatief verandert.

En bewoners kloppen vaker bij de gemeente aan met verdergaande initiatieven, die het college in “Met lef en liefde voor Deventer” benoemt. Reden om te onderzoeken wat er nodig is om WijDeventer toekomstproof te maken én wat de organisatie nodig heeft om in de toekomst in te kunnen spelen op de initiatieven van bewoners.

Beoogd resultaat

Het concept WijDeventer aanpassen aan de manier waarop bewoners zich organiseren en daarmee het concept toekomstproof maken. Er ontstaan andere vormen van zeggenschap (bijvoorbeeld kernteams) en samenwerkingsverbanden van uitvoerenden in de wijken bedienen samen inwoners met initiatieven. Door de budgetten van deze organisaties samen te voegen is er meer mogelijk voor inwoners.

Bewonersinitiatieven centraal stellen in de organisatie. Bewonersinitiatieven zijn van de hele organisatie. Beoogd resultaat is dat er vrije ruimte ontstaat voor medewerkers om te experimenteren met creatieve en effectieve manieren van samenwerken, los van vaste structuren en beperkingen van budgetten en inzetvragen.

WijDeventer is onderdeel van de grote paraplu van initiatieven van bewoners. Bewonersinitiatieven zijn van de hele organisatie. Bij initiatieven als Right to challenge, right to act, right to bid zijn de wijkmanagers vaak als eerste aangehaakt, maar daarna pakken andere programmaonderdelen het over en gaan in gesprek met de bewoners. Brede managementsteun in de organisatie op deze processen vergroot het effect.

De medewerkers van het huidige team een zachte landing geven in een ander team, passend bij de uitgangspunten van de organisatie. Uitgangspunt is meerwaarde creëren voor de teamleden en daardoor voor de inwoners.

Kader

Meedoen

Argumenten voor en tegen

Voor

WijDeventer is een prima concept voor samenlevingsopbouw en vormen van zeggenschap, door en dichtbij inwoners. Bewonersinitiatieven van WijDeventer hebben een dempende werking op onvrede en werken preventief. De participatiesamenleving kan niet zonder actieve bewoners die initiatieven ontplooiën en de handen uit de mouwen steken voor het welzijn en de leefbaarheid in hun buurt. Initiatieven, ook op sociaal terrein, zijn in de toekomst nodig om de participatiesamenleving te kunnen bedienen en de veranderingen in het sociaal domein betaalbaar te houden. Ondersteuning van bewoners is nodig, vooral van bewoners die minder zelfredzaam zijn. Hiermee wordt voorkomen dat sterke wijken sterker worden en minder sterke wijken verder achterop raken. Of dat er alleen initiatieven in het fysieke domein ontstaan, terwijl er op sociaal vlak veel kansen liggen.

WijDeventer is een goede basis om uit te bouwen naar andere vormen van zeggenschap die inwoners steeds meer van de gemeente gaan vragen.

Tegen

Bewoners met initiatieven bedienen kost tijd en geld. En de wensen en initiatieven van bewoners staan soms haaks op het staande beleid.

Met dit voorstel is niet geborgd dat er ook in de toekomst voldoende capaciteit is in de sociale teams aan opbouwwerk om bewonersinitiatieven verder te helpen. Dit onderwerp komt terug bij de evaluatie van de sociale teams in 2019.

Extern draagvlak (partners)

Voor de transitieopgave zijn meer dan veertig sleutelfiguren geïnterviewd. Rode draad uit alle gesprekken over de meerwaarde en positie van WijDeventer is, dat er ook in de toekomst zeker behoefte is aan bewonersinitiatieven op wijk- en buurtniveau.

"Actief bewonerschap", de afstudeerscriptie van een bestuurskundige onderschrijft deze visie.

Financiële consequenties

Geen

Aanpak/uitvoering

In een Communicatie- en een Implementatieplan staan alle noodzakelijke stappen voor de doorontwikkeling en de organisatorische wijziging.

WIJDEVENTER IS ER VOOR BEWONERSINITIATIEVEN

TRANSITIEPLAN



Inhoudsopgave



.....	1
1. Analyse	3
2. Visie	5
3. WijDeventer gaat weer bruisen	7
4. Organisatorische inbedding	10
5. Formatie	12
6. Naamgeving	12
7. Communicatie	14
8. Voorstel	16
9. Bijlagen:	17
9a. Actief bewonerschap	17
9b. Transitieopgave WijDeventer	19
9c. Profiel wijkmanager 2015	21
9d. Implementatieplan WijDeventer	22

1. Analyse

WijDeventer, de Deventer Wijkaanpak, is al meer dan 25 jaar een succes. Het is al jarenlang een prima concept voor samenlevingsopbouw op buurt- en wijkniveau en vormen van zeggenschap, door en dicht bij inwoners. Met bewonersinitiatieven als zichtbaarste resultaat. Hoewel de schaal waarop een initiatief zich afspeelt vaak klein is, zijn de effecten voor de bewoners vaak groot. Door een aantal externe factoren is het aantal bewonersinitiatieven de laatste jaren sterk teruggelopen en heeft innovatie maar mondjesmaat plaatsgevonden. Tegelijkertijd blijkt dat als er dergelijke initiatieven zijn, de gemeentelijke organisatie lang niet altijd is ingericht op het oppakken er van. Ook het type initiatief verandert. En bewoners kloppen vaker bij de gemeente aan met verdergaande initiatieven, die het college in “Met lef en liefde voor Deventer” benoemt. Reden om te onderzoeken wat er nodig is om WijDeventer toekomstproof te maken én wat de organisatie nodig heeft om in de toekomst in te kunnen spelen op de initiatieven van bewoners.

Een bijzonder concept met diverse spelers met elk een eigen rol

De spelers in het concept WijDeventer bestaan uit bewoners met een wens, een wijkteam van bewoners (geen afspiegeling), een opbouwwerker, een wijkmanager, wijkcontactraadsleden en een wijkwethouder. Bij bewonersinitiatieven zijn ook vaak partners in de stad betrokken. De methode van WijDeventer is het concept van het omgekeerde vraagteken. Waar de gemeentelijke organisatie werkt aan de eigen opgaven en prioriteiten, draait het bij WijDeventer om de wensen van de bewoners zelf, ongeacht of zij in het gemeentelijke beleid passen of prioriteit hebben. Bewoners beschikken over een eigen budget wat ingezet kan worden voor initiatieven dicht bij huis. De oorspronkelijke WijDeventer werkwijze is een uniek samenwerkingsverband van twee functies: de gemeentelijke wijkmanagers en opbouwwerkers uit de sociale teams.

Initiatieven beginnen met een groep(je) bewoners met een idee of wens. Elke wijk beschikt over een eigen budget. Het wijkteam denkt mee over de initiatieven van bewoners en beslist over de toekenning van de eenmalige bijdrage. De bewoners zorgen vervolgens zelf dat hun plan wordt uitgevoerd, al dan niet ondersteund door de wijkmanager of opbouwwerker en andere partners. Elk initiatief moet bijdragen aan verbinding tussen bewoners, verbetering van de leefbaarheid of de onderlinge hulp in buurt of dorp. De gemeente pakt de initiatieven niet over, bewoners gaan aan kop en blijven aan kop. De laatste jaren blijkt het lastiger om nieuwe wijkteamleden te vinden voor het wijkteam of ontstond er een afstand tussen het wijkteam en bewonersinitiatieven. Er zijn succesvolle experimenten geweest om bewoners via een kernteam (WijWorp en WijRaambuurt) te laten beslissen over budgetten.

Steeds vaker ontplooiën samenwerkingsverbanden van inwoners en (non-profit) organisaties initiatieven die het zelf organiserend vermogen van inwoners stimuleren en bijdragen aan de leefbaarheid in de buurt. Maar aanvragen van dergelijke samenwerkingsverbanden passen niet binnen de regels voor het toekennen van een bijdrage. Net zo min als bijdragen voor meerdere jaren, die soms wenselijk zijn om resultaat te behalen.



Bewonersinitiatieven, wie doet wat in vier stappen:

1. Ophalen van ideeën (bijvoorbeeld met optrommelacties in de wijk)
2. Concreet maken van ideeën
3. Toekennen van het budget
4. Bewoners gaan aan de slag

In de eerste stap trekken de wijkmanager en de opbouwwerker samen op. Stap twee is de expertise van de opbouwwerker. Hij helpt bewoners desgewenst bij het leggen van contacten met buurtgenoten voor draagvlak en bij de vertaling van hun wens. In stap drie beslist het wijkteam over een aanvraag en maakt de wijkmanager (initiator / contactpersoon van het wijkteam) de beschikking. In stap vier gaan de bewoners aan de slag. Vooral de eerste en tweede stap zijn arbeidsintensief.

Bewoners met een idee worden bijgestaan door een (externe) opbouwwerker die als geen ander weet hoe de netwerken in een wijk in elkaar zitten, hoe je mensen met elkaar verbindt en draagvlak voor een initiatief kunt bevorderen. De opbouwwerker helpt bewoners een idee uit te werken tot een concreet uit te voeren plan.

De wijkmanager is de verbinder. Hij/zij is linking pin voor de wijkbewoners met ideeën naar de gemeentelijke organisatie, netwerkpartners en het gemeentebestuur. Voor de wijkteams is hij de contactpersoon en hij zorgt voor een evenwichtige samenstelling en besluitvorming van het wijkteam. Hij beheert het wijkbudget, vraagt offertes op, verleent opdrachten en beslist over snelle acties.

Gast bij een wijkteamvergadering zijn de wijkcontactraadsleden. Deze raadsleden krijgen via de wijkteams een inkijkje in de vraagstukken van de wijk en ervaren de kracht van bewoners. Zij gebruiken hun kennis bij agendasetting en besluitvorming in de raad. En zetten als het nodig is hun netwerk in om bewoners te verbinden aan de juiste instanties en organisaties. (Dit is geen belangenbehartiging van bewoners.)

Andere gast bij de wijkteamvergaderingen zijn de wijkwethouders. Ook zij ervaren van dichtbij wat er speelt in de wijk en nemen hun ervaring mee bij de voorbereiding van beleid en B&W-besluiten. Daarnaast hebben zij de mogelijkheid om signalen door te geven in de organisatie en zijn zij de katalysator die een proces kan versnellen. Intern als het de organisatie betreft, extern door hun netwerk in de gemeenschap in te zetten.

WijDeventer als onderdeel van Verbinding met de samenleving

Samenlevingsopbouw op buurt- en wijkniveau, gecombineerd met zeggenschap, werkt preventief. Het bevordert het welzijn van inwoners en heeft een dempende werking op onvrede. De participatiesamenleving vraagt om actieve bewoners die initiatieven ontplooiën en de handen uit de mouwen steken voor de leefbaarheid in hun buurt. De werkwijze WijDeventer, die de gemeente en Raster hebben ontwikkeld, is bovendien een goede basis voor verdergaande vormen van zeggenschap van bewoners, zoals right to challenge, right to bid, right to act en de burgerbegroting.

Achteruitgang

De laatste drie jaar is het aantal bewonersinitiatieven sterk teruggelopen. En de initiatieven die wel ontplooid zijn, liggen vooral op het fysieke vlak. Dat heeft een aantal redenen. De belangrijkste reden is de transitie in het sociale domein. Bij de oprichting van de sociale teams zijn de opbouwwerkers en hun werkveld opgenomen in deze teams. Alle medewerkers zijn ingezet op een T-profiel (iedereen pakt alle taken in het team op). De opbouwwerkers kregen veel zorgvragen te behandelen en kwamen nauwelijks aan samenlevingsopbouw toe. Maar het oppakken door andere teamleden van opbouwwerkzaamheden is weinig gebeurd. Opbouwwerk is toch een apart vak gebleven. Gevolg is dat het aanjagen van bewonersgroepen sterk achterblijft en de opbouwwerker weggevallen is als partner van de wijkmanager voor onder andere de wijkanalyse. Het bewonersnetwerk dat was opgebouwd, is in veel wijken en dorpen behoorlijk uitgedund. Sterke bewonersgroepen, vaak in sterke wijken en dorpen, bleven ideeën ontwikkelen en wisten hun weg nog wel te vinden naar de wijkmanager en de budgetten. Tegelijkertijd biedt de transitie in het sociaal domein met de wijkgerichte aanpak inwoners ook kansen om initiatieven te ontplooiën die professionals kunnen ontlasten, bijvoorbeeld op het gebied van ontmoeting en burenhulp. Met het wegvallen van de opbouwwerker is echter ook het zicht verdwenen op groepen die hier wel oren naar zouden kunnen hebben.

Met het wegvallen van de opbouwwerkers hebben de wijkmanagers een aantal taken van de opbouwwerkers geprobeerd over te nemen. Gevolg is dat de eerder zo innovatieve club, altijd op zoek naar nieuwe wegen en vormen om bewoners aan zet te krijgen, haar elan is kwijtgeraakt en de doorontwikkeling van de werkwijze maar heel mondjesmaat is opgepakt. Er is wel een pilot geweest rond zeggenschap (kernteams op buurtniveau) en er loopt een interessant experiment met uitvoerenden in de wijk (Circulus, Cambio, Deventer Schoonfamilie, WijDeventer) waarbij ook naar het bij elkaar leggen van budgetten wordt gekeken.

Andere belemmeringen bij bewonersinitiatieven liggen in de inrichting van de gemeentelijke organisatie. Initiatieven passen vaak niet in staand beleid, planning en uitvoering. De wijkmanagers zijn de verbindende schakel tussen de bewoners en de organisatie en hebben de medewerking van collega's nodig voor oplossingen.

Een ander moment waarop de organisatie en wijkmanager elkaar nodig hebben, is bij vragen van bewoners die niets of maar zijdelings met bewonersinitiatieven te maken hebben. De wijkmanager is een bekend gezicht in de wijk en ingang voor bewoners in de organisatie, maar is niet verantwoordelijk voor de inhoud. De wijkmanagers lukt het lang niet altijd de vragen in de organisatie te beleggen. Wanneer dat niet lukt, houdt de wijkmanager ze te lang bij zich. Daarnaast is bij multi-vraagstukken regelmatig onduidelijk wie de eigenaar er van is. Gesprekken over wie het gaat betalen en wie tijd heeft, staan de uitwerking in de weg. Dit vraagstuk wordt in de toekomst groter wanneer meer inwoners verdergaande initiatieven ontplooiën zoals right to plan, right to bid, right to act en er vraag komt naar een burgerbegroting.

Niet echt een belemmering, maar wel het onderzoeken waard, is de meerwaarde die wijkwethouders en wijkcontactraadsleden hebben voor bewonersinitiatieven. In de loop der tijd hebben wethouders en raadsleden hun rol op verschillende wijzen ingevuld.

De wijkmanager is er voor bewonersinitiatieven, maar stimuleert en onderhoudt ook een netwerk van professionals in de wijk en stimuleert een goede samenwerking binnen het netwerk. Door het brede netwerk in de wijk, van bewoners tot professionals en op alle niveaus, heeft de wijkmanager zicht op wat er speelt in de wijk. Concreet instrument hiervoor is de wijkanalyse die de wijkmanager en opbouwwerker samen maken. De wijkmanager verbindt de signalen uit de wijk met de gemeentelijke beleidsprogramma's en dat kan leiden tot beleidsaanpassing. Dit onderdeel van het werk van de wijkmanager voldoet prima en er is geen reden hiervoor verbetervoorstellen te doen.

WijDeventer als gemeentelijk team van tien personen is relatief klein. De organisatie bestaat na de doorontwikkeling uit veel grotere teams (uitgangspunt 1 manager op 40 medewerkers). In de transitieopgave voor WijDeventer zit de vraag besloten in welk gemeentelijk team de medewerkers het meest tot hun recht komen en waar zij een meerwaarde aan het team kunnen leveren.

Conclusies

WijDeventer is een prima concept voor samenlevingsopbouw en vormen van zeggenschap, door en dicht bij inwoners. Initiatieven, ook op sociaal terrein, zijn in de toekomst nodig om de participatiesamenleving te kunnen bedienen en de veranderingen in het sociaal domein betaalbaar te houden. WijDeventer is een goede basis om uit te bouwen naar andere vormen van zeggenschap die inwoners steeds meer van de gemeente gaan vragen. Voor een toekomstbestendig WijDeventer is het nodig om meer aan te sluiten bij hoe inwoners zich organiseren. De opgave is om andere vormen van zeggenschap (bijvoorbeeld kernteams) uit te proberen en om te experimenteren met samenwerkingsverbanden van uitvoerenden in de wijken en ook de budgetten samen te voegen. En om te onderzoeken of wijkbudget ingezet kan worden voor samenwerkingsverbanden van inwoners en (non-profit) organisaties. Kortom, het concept van WijDeventer moet aangepast aan de manier waarop bewoners zich organiseren. Maar dat is niet de kern van de transitie.

Bewonersinitiatieven zijn van de hele organisatie. Deze, groot en klein, centraal stellen in de organisatie, is de kern van de transitie. Er is vrije ruimte nodig om te experimenteren met creatieve en effectieve manieren van samenwerken, los van vaste structuren en beperkingen van budgetten en inzetvragen. Brede managementsteun in de organisatie op deze processen zal het effect vergroten.

2. Visie

WijDeventer is er voor de bewonersinitiatieven



Het draait om bewonersinitiatieven

Voor de transitieopgave zijn meer dan veertig sleutelfiguren geïnterviewd. Rode draad uit alle gesprekken over de meerwaarde en positie van WijDeventer is, dat er ook in de toekomst zeker behoefte is aan bewonersinitiatieven op wijk- en buurtniveau. Bewonersinitiatieven via WijDeventer zijn onderdeel van de grote paraplu van mogelijkheden van inwoners om verantwoordelijkheid te nemen voor hun omgeving of voor een specifiek onderwerp, eventueel samen met organisaties in de wijk. Bewonersinitiatieven van WijDeventer hebben een dempende werking op onvrede en werken preventief. De participatiesamenleving kan niet zonder actieve bewoners die initiatieven ontplooiën en de handen uit de mouwen steken voor het welzijn en de leefbaarheid in hun buurt. Ondersteuning van bewoners is nodig, vooral van bewoners die minder zelfredzaam zijn. Hiermee wordt voorkomen dat sterke wijken sterker worden en minder sterke wijken verder achterop raken. Of dat er alleen initiatieven in het fysieke domein ontstaan, terwijl er op sociaal vlak veel kansen liggen.

Voor WijDeventer betekent dit dat zij volop blijft inzetten op het aanjagen van bewonersinitiatieven op wijk- en buurtniveau. De opbouwwerker is een onmisbare schakel bij deze bewonersinitiatieven en bepaalt mede het succes van WijDeventer. De beschikbaarheid en positie van het opbouwwerk in de sociale teams wordt geborgd in prestatieafspraken met de teams. De samenwerking met de opbouwwerker en de teams is speerpunt voor de komende jaren.

Opgave voor WijDeventer

WijDeventer moet wel vernieuwen en zich aanpassen aan de manier waarop bewoners zich organiseren. In de Raambuurt en op De Hoven is succesvol geëxperimenteerd met nieuwe vormen van zeggenschap/besluitvorming door bewoners. De ervaringen zijn geëvalueerd en de bewoners hebben besloten dat zij met deze vorm verder willen. Bovengenoemde werkwijze is niet voor elke wijk van toepassing, maar onderzocht moet worden welke wijk of welk dorp dit, al dan niet in aangepaste vorm, over wil nemen. Daarnaast komen er steeds meer samenwerkingsverbanden van inwoners en (non-profit) organisaties die initiatieven ontplooiën die het zelforganiserend vermogen van inwoners stimuleren en bijdragen aan de leefbaarheid in de buurt. Bij deze nieuwe samenwerkingsvormen met inwoners passen ook eigentijdse regels voor een financiële bijdrage, mogelijk ook voor langere perioden. Voor de toekomst van WijDeventer is het nodig om te experimenteren met financiële bijdrage aan dergelijke samenwerkingsverbanden. Het aansluiten bij hoe bewoners zich organiseren, is geen eenmalige actie, maar is een continue opgave. Wijkmanagers moeten meer dan nu snel duidelijkheid scheppen over hun verbindende rol en over wat zij van collega's verwachten. Initiatieven die door de organisatie overgepakt moeten worden, moeten zij snel overdragen. Dit vraagt van hen het (verder) ontwikkelen van deze competentie. Die competentie helpt hen ook om na de transitie aan de zichtbaarheid van zichzelf en de positie van de vakgroep te werken, binnen en buiten de organisatie.

Organisatorische inbedding

Onderdeel van de transitieopgave is om het team organisatorisch onder te brengen. De teams van Beleid en IBL liggen voor de hand, omdat samengaan met deze teams bevordert dat bewonersinitiatieven snel en creatief afgehandeld worden en de samenwerking beide vakgroepen helpt in hun opgaven. Team Beleid, 80 medewerkers en 2 teammanagers en team IBL, 52 medewerkers en 1 teammanager, zijn grote teams. Uitbreiding met WijDeventer bij een van deze teams kan alleen als er ook een oplossing komt voor de sturing op de ontwikkelopgave. Alternatief kan zijn dat WijDeventer aangehaakt wordt bij een klein team, zoals de Concernstaf. Maar nadeel hiervan is dat de concernstaf hele andere opgaven heeft en dat er daarmee weinig meerwaarde ontstaat. Uitbreiding van het team Beleid heeft gezien de huidige omvang geen voorkeur. Resumerend is het onderbrengen van WijDeventer bij team IBL het best passend bij het concept van WijDeventer, waarbij het team IBL wordt uitgebreid met een tweede teammanager.

Wijkwethouders en wijkcontactraadsleden

Niet echt een belemmering, maar wel het onderzoeken waard, is de meerwaarde die wijkwethouders en wijkcontactraadsleden hebben voor bewonersinitiatieven. In de loop der tijd hebben wethouders en raadsleden hun rol op verschillende wijzen ingevuld. Het aantal initiatieven is de laatste jaren sterk teruggelopen. Als er weer meer bewonersinitiatieven te bespreken zijn in de wijkteams, kunnen de wijkwethouder en de wijkcontactraadsleden hun rol weer beter invullen. De tijdsinvestering van wethouders en raadsleden is fors en dit kan in het onderzoek meegenomen worden.

Opgave voor de organisatie

Naast een opgave voor WijDeventer ligt er een opgave voor de gemeentelijke organisatie. Bewonersinitiatieven zijn van de hele organisatie. Wij zijn één organisatie en werken allemaal voor de Deventer samenleving. Het is aan de organisatie om mee te werken aan grootschalige initiatieven en deze projectmatig op te pakken. Het hoeven niet per definitie projectleiders te zijn die dit doen. Trekker en aanspreekpunt voor de bewoners kunnen ook anderen in de organisatie zijn. De regiemanagers kunnen intern de verbinder zijn waarnaar opgeschaald kan worden indien nodig. Ook bij kleinere initiatieven en bij vragen van bewoners heeft de organisatie een rol. Belangrijk is deze vragen op een creatieve en snelle manier op te pakken. Creatief als het gaat om niet voor de hand liggende oplossingen te zoeken en budgetten bij elkaar te leggen. Er is vrije ruimte nodig om te experimenteren met creatieve en effectieve manieren van samenwerken, los van vaste structuren en beperkingen van budgetten en inzetvragen. Wat ontbreekt zijn olifantenpaadjes in de organisatie, waarover medewerkers elkaar snel kunnen vinden. Met de mogelijkheid om op te schalen als belangen botsen of processen stroperig verlopen. Dit vraagt er om dat bewonersvragen en bewonersinitiatieven hoog op de agenda komen en de organisatie afspraken maakt over eigenaarschap. Dit is in feite een transitieopgave voor een groot deel van de gemeentelijke organisatie. Ondersteunend is de inzet van organisatiebrede managementsturing op deze processen.



3. WijDeventer gaat weer bruisen

WijDeventer experimenteert

Om bij te kunnen dragen aan vitale wijken waar bewoners aan kop gaan en initiatieven nemen voor versterking van hun fysieke en sociale leefomgeving, moet WijDeventer weer gaan bruisen. De vernieuwing en doorontwikkeling van het vakgebied en het concept WijDeventer moeten structureel opgepakt worden. Met een lerende houding, brede experimenten, evaluaties en implementatietrajecten. Deze paragraaf beschrijft de ontwikkelopgaven met de denkrichtingen. In de bijlage staat een reële planning voor de komende jaren. Het gaat in totaal om zeven (ontwikkel)opgaven.

1. De doorontwikkeling van zeggenschap van inwoners

De organisatie van inwoners via een wijkteam is niet meer (overal) van deze tijd. Bewoners voelen steeds minder voor een langdurig commitment aan een wijkteam. Dit past bij de landelijke ontwikkeling van mantelzorgtaken en vrijwilligers die korte klussen zoeken. Daarom experimenteerden bewoners en WijDeventer al in de Raambuurt en op de Hoven met nieuwe vormen van zeggenschap/besluitvorming door bewoners in kernteams. De ervaringen zijn geëvalueerd en de bewoners hebben besloten dat zij met de nieuwe werkwijze verder willen. Deze werkwijze is uiteraard niet geschikt voor elke wijk. Onderzocht moet worden wat bij een wijk past. Daarom starten er experimenten in twee andere wijken. Daarvoor gebruiken we alle ervaringen die we op dit terrein hebben opgedaan, gesprekken met inwoners en inspirerende ervaringen uit voorlopers in het land. Doel is het ontwikkelen van nieuwe bij de toekomst passende vormen van zeggenschap die beter

aansluiten bij hoe bewoners zichzelf organiseren. Centraal staat dat bewoners, waar zij willen en kunnen, meer zeggenschap krijgen over hun buurt.

Bij de experimenten over **besluitvorming** nemen we de volgende ideeën mee:

- ad hoc wijkteams met (deels) specifieke groepen. Bijvoorbeeld door loting. Of op onderwerp. Ouders van scholen. Vrijwilligers bij de sport of van verzorgingshuizen. Verkeersouders. Bestuursleden VVE's. Belangenorganisaties wijken/dorpen. Dorps- en buurthuizen. Buurtapp groepen, kinder- en jongerenwijkteams.
- via de inzet van digitale middelen, bijvoorbeeld een poll of een app.

Daarnaast experimenteren we met andere manieren **van ideeën ophalen**, in een aanpak toegesneden op de wijk. Hierbij nemen we onder andere de volgende ideeën mee:

- een digitaal platform voor ideeën.
- experimenteren met uitnodigen van bewoners in buurten/wijken voor een specifiek onderwerp, zoals rondom een bepaalde plek.
- slipstreamen behouden, dus aansluiten bij publiektrekkende activiteiten in de buurten.
- civocracy: online burgerinteractie, een combinatie van informatie, discussie en actie. Dit digitale platform verbindt bewoners, overheden en stakeholders en geeft ze de benodigde tools om effectief te communiceren en samen te werken. Het delen van ideeën en standpunten kan zorgen voor betere besluitvorming, co-creatie.

Van alle wijken heeft Buiten een andere positie met dorpsagenda's en belangenverenigingen. Het vernieuwen van eigenaarschap krijgt aandacht in dit punt van doorontwikkelen.

2. De doorontwikkeling van het wijk-/bewonersbudget

De wijkteams stellen via WijDeventer budget beschikbaar aan groepen inwoners voor eenmalige activiteiten. Maar het zijn al lang niet meer alleen groepen inwoners die zich sterk maken voor hun wijk. Ook samenwerkingsverbanden van inwoners en (non-profit) organisaties ontplooiën initiatieven die het zelf-organiserend vermogen van inwoners stimuleren en bijdragen aan de leefbaarheid in de buurt. Bij deze nieuwe samenwerkingsvormen van inwoners passen ook eigentijdse bijdragemogelijkheden, eventueel ook voor langere perioden. Voorkomen moet worden dat WijDeventer gaten vult die door bezuinigingen op andere plekken ontstaan. Eindproduct van deze opgave zijn aangepaste richtlijnen voor bijdragen uit het wijkbudget, met eigentijdse, ruimere spelregels. Bewoners blijven uiteraard aan kop en dat kan bijvoorbeeld ook betekenen dat op basis van signalen uit de wijk samen met bewoners een experiment start.

We starten met een inventarisatie van waaraan we nu bijdragen verstrekken en inventariseren de knelpunten met samenwerkingspartners en wijkteams. Daarbij nemen we mee:

- wat missen we en waar liggen kansen?
- voorstel doen voor ruimere spelregels wijkbudget.
- wie vraagt aan? Kinderraad (gemeentelijke en kinderraad in scholen in relatie met betrokkenheid in wijk/buurt/dorp), non-profitorganisaties, verenigingen?
- kan bijvoorbeeld een wijk die hondenpoep een probleem vindt en meer wil inzetten op handhaving, via het wijkteam een bijdrage aanvragen, ook als die bestemd is voor professionals?
- relatie met budgetten in de organisatie, kunnen we nog meer stapelen?
- relatie met budgetten van samenwerkingspartners.
- de beeldvorming dat WijDeventer er voor de buurtbbq's is, klopt niet. Beelden scherp maken en de bedoeling van het wijkbudget aanscherpen.

Spin off van deze opgave is dat we jaarlijks met de programma-, team- en regiemanagers delen wat trends waren in aanvragen en verzoeken. Daarbij zoeken we uiteraard de relatie met bijvoorbeeld groen / meedoen / armoede / Wmo / sport, gericht op integrale inzet van gemeentelijke middelen.

3. Aansluiting zoeken in de veranderde omgeving

Bij de grote opgave van de sociale teams passen actieve en hulpvaardige inwoners die energie willen steken in gemeenschappelijke voorzieningen voor zwakkeren, zoals buurthuiskamers, kleinschalige dagbesteding en wijkcentra. Deze opgave sluit bij uitstek aan bij het uitgangspunt van WijDeventer. Doel is het ontwikkelen van een nieuwe bij de toekomst passende werkwijze, die beter aansluit bij hoe bewoners zichzelf organiseren. De wijkgerichte aanpak in het sociaal domein helpt om deze initiatieven van bewoners en ontwikkelingen in de wijk in beeld te krijgen en om mee te bouwen aan

duurzame sociale netwerken. Dat houdt een deels andere manier van werken en denken in, waarmee geëxperimenteerd gaat worden. Dit leidt uiteindelijk tot aanpassing van de werkwijze en het concept. De afgelopen jaren is hier veel te weinig tijd en aandacht voor geweest.

4. Onderlinge samenwerking met professionals uitbreiden

Vernieuwing zit ook in het maximaal benutten van de samenwerking met professionals in de wijken, en dat gaat veel verder dan de sociale teams. Steeds meer uitvoerende organisaties werken met vaste ploegen medewerkers in de wijken, die vaak samen met inwoners zaken aanpakken. Zij zijn voor inwoners ook het gezicht en aanspreekpunt in de wijk. Als onderdeel van deze opgave gaan wijkmanagers de komende tijd meer op zoek naar dergelijke samenwerkingsverbanden. Wanneer WijDeventer en partners ook hun budgetten samenvoegen, profiteren inwoners dubbel. In Colmschate Noord is al een samenwerking gestart tussen het Groenbedrijf, Circulus Berkel/Cambio, Deventer Schoonfamilie en WijDeventer. Doel is bewoners meer aan kop krijgen in de openbare ruimte. Het moment van evalueren hangt af van de timing van de partners. We gaan het experiment uitbreiden (bijvoorbeeld ook budgetten er bij betrekken) en een vertaling maken naar andere wijken en daar samenwerking opstarten.

5. Herijking van de positie van de wijkwethouders en wijkcontactraadsleden

Wijkwethouders en wijkcontactraadsleden hebben een speciale relatie met WijDeventer en de wijkteams. Iedere wijk heeft een wijkwethouder, die voor wijkbewoners ook aanspreekpunt is. De rol van wijkwethouder is in de loop der tijd op zeer verschillende manieren vormgegeven, van spreekuur houden in de wijk tot nagenoeg geen bemoeienis tonen. Hoe raadsleden hun rol invullen is ook divers. De een voelt zich vertegenwoordiger in de wijk en bezoekt alle vergaderingen van het wijkteam, een ander zoekt naar de juiste manier van invulling van deze rol. Deze nieuwe raadsperiode is een uitgelezen moment om met het college en de raadsleden in gesprek te gaan en hun rol als onderdeel van het WijDeventer concept te evalueren en desgewenst opnieuw vorm te geven. Eindproduct van deze opgave is een voorstel voor een toekomstbestendige invulling van het wijkwethouderschap en het wijkcontactraadslidmaatschap.

Mogelijke stappen om deze opgave vorm te geven is een gesprek met wethouders om een lijn te bepalen rond:

- zichtbaarheid van collegeleden.
- horen wat er speelt, gevoel uit en van de samenleving, koppeling beleid en leefwereld.
- bestuurlijk ambassadeurschap van de agenda van de bewoners, bestuurlijk "oliemannetje".

B&W hebben over het wijkwethouderschap gesproken. Het wijkwethouderschap versterkt de binding met de wijken en wordt voortgezet, met ruimte voor differentiatie per wijk.

In gesprek met de raadsleden kunnen thema's zijn:

- wat kunnen / willen wijkraadsleden bijdragen aan bewonersinitiatieven en bewoners aan kop?
- waar willen de raadsleden zich aan verbinden, bv een thema adopteren en dit volgen?
- verbinding tussen de wijkwethouder en het –contactraadslid.

6. Bijdragen aan Verbinding met de samenleving

Voor alle medewerkers van de gemeente ligt er een opgave om bij te dragen aan de doorontwikkeling van de organisatie. Verbinding met de samenleving uit het collegeprogramma heeft een link met WijDeventer. Wijkmanagers dragen in dit kader hun steentje bij aan visievorming, experimenten en evaluaties van burger- en overheidsparticipatie en bestuurlijke vernieuwing (right to challenge, right to bid, right to plan, buurtbegroting etc.).

7. Zichtbaarheid, positionering en in- en externe communicatie

Zichtbaarheid, positionering, in- en externe communicatie oppakken is de laatste opgave. De eerste zes opgaven dragen allemaal bij aan het opnieuw definiëren van de rol van de wijkmanagers en hun positionering. Niet vergeten moet worden dit ook uit te dragen via diverse kanalen. Hiertoe is een communicatieplan opgesteld.

4. Organisatorische inbedding

Onderdeel van de transitieopgave is de organisatorische inbedding van de wijkmanagers, medewerker en ondersteuner. De gemeentelijke organisatie is na de laatste doorontwikkeling ingericht in grotere teams. WijDeventer onderbrengen bij een van deze teams is een logische keuze. Maar ook inbedding bij de sociale teams verdient het om meegenomen te worden bij de afweging. Net als een samengesteld team van wijkmanagers en opbouwwerkers (werktitel Welzijn). Deze optie past bij een landelijke trend waarbij opbouwwerk uit de sociale teams gaat. Ook de optie van een zelfstandig team is meegenomen.

Overwegingen

De inbedding moet bijdragen aan de twee hoofdoopgaven van de wijkmanagers: bewonersinitiatieven met bewoners aan kop en het stimuleren en onderhouden van een netwerk van professionals in de wijk. De eerste pleit voor een plek met veel contacten met inwoners en dicht bij de uitvoering. De tweede pleit voor een plek met strategische opgaven en veel uitwisseling van beleidsinformatie. De afhankelijkheid van de gemeentelijke collega's bij bewonersinitiatieven en de verbindende rol tussen inwoners en gemeente pleit voor inbedding in de gemeentelijke organisatie.

De wijkmanagers floreren het beste in een experimenterende en lerende omgeving. Dat biedt hen een kans voor de doorontwikkeling van hun vak en het concept WijDeventer. Andersom kunnen de wijkmanagers daar hun eigen expertise delen met collega's. Deze setting stimuleert de ontwikkeling van vernieuwende werkwijzen die inwoners nog meer positie geven. Voor het succesvol afronden van bewonersinitiatieven is het mede bepalend of de collega's veel contacten hebben met inwoners. Wanneer de wijkmanagers dicht bij de uitvoering een plek krijgen, bevordert dit het soepel oppakken van (kleinere) bewonersinitiatieven. Wijkmanagers zijn netwerkers pur sang, binnen en buiten de organisatie. En er ligt een opgave om de banden aan te halen met diverse organisaties en organisatieonderdelen (zie WijDeventer experimenteert). Die opgave staat en is niet afhankelijk van de organisatorische inbedding.

Bij de keuze van inbedding in of buiten de organisatie spelen de volgende criteria mee:

What's in it voor het concept WijDeventer en de wijkmanagers

1. Intern meer focus op **wensen en mogelijkheden inwoners**?
Komt de plek het proces van WijDeventer ten goede en bevordert het de bewonersinitiatieven? Draagt het bij aan meer focus van collega's in de organisatie op de wensen en mogelijkheden van inwoners? Draagt het daarmee bij aan een nog betere dienstverlening?
2. Extern meer focus op **wensen en mogelijkheden inwoners**?
Komt de plek het proces van WijDeventer ten goede en bevordert het de bewonersinitiatieven? Draagt het bij aan meer focus van de samenwerkingspartners op de wensen en mogelijkheden van inwoners? Draagt het bij aan een nog betere dienstverlening?
3. **Sterkere band met de ST's?**
Komt de plek de samenwerking met de ST's ten goede? Draagt het bij aan samenlevingsopbouw en resulteert het in meer initiatieven? Draagt het bij aan het realiseren van de opgaven van de ST's?
4. Versoepeling in de **uitvoering intern**?
Draagt de plek er aan bij dat uitvoeringskracht van de organisatie en eventueel budgetten soepeler samensmelten?
5. Versoepeling in de **uitvoering extern**?
Draagt het er aan bij dat de samenwerking bij de uitvoering met externe partijen soepeler loopt? Bevordert het het samenvoegen van uitvoeringskracht van onze organisatie en externe partijen en eventueel van het samenbrengen van budgetten?
6. **Doorzettingskracht in de organisatie**
Draagt de plek bij aan sneller oppakken van initiatieven en het slechten van hobbels?
7. Draagt de plek er aan bij dat strategische en **wijkoverstijgende vraagstukken** soepel opgepakt worden?
8. **Inspirerende plek**
Inspireert de plek tot innovatie en experimenteren en doorontwikkeling van het vak en methoden?

9. **Uitnodigend** aan te haken
Nodigt de plek uit om aan te haken bij experimenten en vernieuwing van anderen?
10. **Nabijheid bestuur**
Bevordert de plek een lage drempel met de bestuurders?

What's in it voor de organisatie

11. Bevorderen **kennisoverdracht** door wijkmanagers
Bevordert de plek dat de organisatie gebruik kan maken van de kennis van de wijkmanager over de wijken?
12. Bevorderen **leren van werkmethode** wijkmanagers
Bevordert de plek dat de organisatie zich kan laten inspireren door de kennis over processen/werkwijze van de wijkmanagers?
13. **Uitnodigend aan te haken**
Is de omgeving gericht op deelnemen aan experimenten van anderen, zoals de wijkmanagers?

Onderstaand schema geeft inzicht in de verschillende opties voor inbedding van de wijkmanagers. Toelichting: "welzijn" betreft een theoretisch nieuw op te richten team met wijkmanagers en de opbouwwerkers die nu in de ST's zijn geplaatst.

Plek/criteria	Beleid	ST	IBL	ASK	Welz.	Wijd	PRO	CS	Factor
1. Intern meer focus op wensen en mogelijkheden inwoners?	+++	+	+++	0	++	+	+	+	3
2. Extern meer focus op wensen en mogelijkheden inwoners?	++	++	+++	0	++	+	+	+	3
3. bijdragen aan sterkere band met ST?	+	+++	+	0	0	++	+	0	1
4. Versoepeling in de uitvoering intern?	++	0	+++	0	+	+	+	++	2
5. Versoepeling in de uitvoering extern?	0	+	0	0	++	+	+	+	1
6. Doorzettingsmacht in de organisatie?	+++	0	+++	+	0	+	++	+++	3
7. bevorderen soepel oppakken strategische en wijkoverstijgende vraagstukken?	++	0	0	0	+	+	++	++	2
8. Inspireerde op doorontwikkeling gerichte plek voor WM?	++	0	0	++	++	0	+	0	2
9. Uitnodigend aanhaken bij experimenten en vernieuwing van anderen?	0	+	0	+	+	0	++	+	2
10. Nabijheid bestuur?	++	0	++	+	0	++	++	+++	2
11. Bevorderen kennisoverdracht wijkmanagers?	+	0	+	+	+	+	+	+	1
12. Bevorderen leren van werkmethode wijkmanagers?	+	0	+	+	++	0	+	0	2
13. Is de omgeving gericht op deelnemen aan experimenten van anderen, zoals de wijkmanagers?	++	0	0	0	++	0	+	+	2
Eindscore (de som van aantal plusjes x wegingsfactor)	48	15	41	14	33	21	35	35	

Wat valt op

Team Beleid scoort het hoogst, op de voet gevolgd door team IBL.

Het opnemen van de wijkmanagers en de medewerkers in een van deze teams is het meest wenselijk voor het succesvol verder brengen van bewonersinitiatieven, de doorontwikkeling van het concept WijDeventer en voor de organisatie. De samenwerkingsvoordelen komen van twee kanten. Deze teams winnen ook het meeste bij samengaan met de wijkmanagers. De verbinding met de organisatie

en de uitwisseling van kennis en expertise neemt toe en daar profiteren beide van. Voor team IBL pleit dat de uitvoering van de bewonersinitiatieven door samenvoeging soepeler zal lopen. Voor team Beleid pleit dat strategische vraagstukken die de wijkmanagers in de wijken signaleren sneller aan de opgaven van Beleid worden gekoppeld. En Beleid en wijkmanagers kunnen elkaar versterken met experimenteren met nieuwe vormen van participatie en de uitwerking van het collegeprogramma.

Team Beleid, 80 medewerkers en 2 teammanagers, team IBL, 52 medewerkers en 1 teammanager zijn grote teams. Zowel voor beleid als IBL geldt dat de aanstelling van een extra teammanager noodzakelijk is.

Opvallend is dat de tabel duidelijk maakt dat de wijkmanagers/WijDeventer er op vooruit gaan door op te gaan in een ander team (Beleid of IBL). De verbinding met de organisatie en de uitwisseling van kennis en expertise neemt namelijk toe.

Groot nadeel van samengaan met de Sociale teams of de oprichting van een team Welzijn (wijkmanagers en opbouwwerkers) is het verlies aan verbinding met en doorzettingskracht in de gemeentelijke organisatie. Deze optie is onwenselijk.

Conclusie

Het onderbrengen van WijDeventer bij team Beleid scoort het hoogst in de tabel. Samenvoeging van de teams Beleid en WijDeventer betekent echter een team van 90 medewerkers, met drie teammanagers en meerdere grote ontwikkelopgaven. Vanuit managementoogpunt is deze constructie minder gewenst.

IBL scoort als goede tweede en past prima bij het concept van WijDeventer. Het huidige team is nu al fors voor één teammanager. De aanstelling van een tweede teammanager op team IBL ontlast de huidige teammanager en is bij samenvoeging noodzakelijk om zowel alle reguliere teammanagerstaken van het grotere team als de ontwikkelopgaven voor WijDeventer op te kunnen pakken.

Vanuit managementoogpunt valt de keus daarom op samenvoeging van de teams WijDeventer en IBL, gecombineerd met de aanstelling van een tweede teammanager voor 32 uur per week.

5. Formatie

Op dit moment vormen de wijkmanagers, de medewerker en de ondersteuner een apart team. De wijkmanagers (6,8778 fte formatie en 6,6667 bezetting) zijn aan een specifiek gebied (wijk of buitengebied) verbonden. De medewerker (projectassistent-achtige functie) WijDeventer werkt voor alle wijkmanagers en wijkteams. De managementondersteuner, die voor de teammanager WijDeventer, het team en voor andere teams werkt, maakt sinds 1 mei 2018 ook onderdeel uit van het team. De hele formatie en alle medewerkers gaan over naar het nieuwe team.

Resumerend is het onderbrengen van WijDeventer bij team IBL het best passend bij het concept van WijDeventer, waarbij het team IBL wordt uitgebreid met een tweede teammanager voor 32 uur per week. Zie ook de paragraaf Organisatorische inbedding.

6. Naamgeving

In september 2013 ging de Deventer Wijkaanpak verder als WijDeventer. De wijkindeling werd aangepast aan de indeling van Deventer naar voorzieningenniveau op kleinere schaal. De naam WijDeventer zorgt echter voor verwarring. Het staat voor zowel het proces van WijDeventer als voor het team WijDeventer. Het eerste is een concept waarbij inwoners aan kop gaan en staat voor het samenwerkingsverband met de opbouwwerkers onder ander in de sociale teams. Het tweede, het team, bestaat uit de wijkmanagers, een medewerker, een ondersteuner en tot aan de transitie een teammanager.

Sterk merk

WijDeventer, het proces, is een sterk merk en duidt aan waar het om gaat: WijSamen, inwoners aan kop, samen met anderen werken aan vitale wijken/dorpen en aan bewonersinitiatieven. De naam doet recht aan het hele proces van samenwerken van bewoners, wijkmanagers, gemeente en organisaties, waaronder de sociale teams. Er is de afgelopen jaren veel geld en energie gestoken in de branding van WijDeventer en de naamgeving is goed ingeslepen.

Wijkmanagers

De wijkmanagers zijn, naast onderdeel van het WijDeventer proces, ook de verbinder in het professionele netwerk in de wijk en steken de "thermometer in de wijk". Bij deze functie past veel beter de naam: Wijkmanagers. Het team WijDeventer bestaat na deze transitie niet meer.

Naamgeving WijDeventer en Wijkmanagers

Daarom wordt voorgesteld voor de externe positionering het merk WijDeventer te blijven gebruiken en de vakgroep de naam Wijkmanagers te geven.

7. Communicatie

Analyse

De meerwaarde van WijDeventer is opnieuw bepaald en de veranderopgaven voor de komende jaren zijn duidelijk. Daarbij hoort een deels nieuwe naam. Het concept WijDeventer blijft voor de buitenwereld WijDeventer heten en de vakgroep gaat verder onder de naam Wijkmanagers (zie paragraaf Naamgeving). Hierbij hoort een dubbele positionering.

Een van de opgaven van WijDeventer/de vakgroep is bekendheid geven over de nieuwe invulling van de taken en werkwijze, binnen en buiten de organisatie. Dit communicatieplan geeft invulling aan deze opgave.

Strategie

WijDeventer, de naam voor de ingang voor bewonersinitiatieven, is een sterk merk. Er is geen enkele reden om het beeldmerk (ook per wijk ontwikkeld) niet meer te gebruiken. Wel moet het consequent worden gebruikt voor alle uitingen. Aan deze manier van communiceren en positionering verandert niets.

De andere naamgeving van de wijkmanagers verdient wel aandacht en inzet. Dit kan gekoppeld worden aan de vernieuwde taken en werkwijze.

Boodschap

De wijkmanagers hebben twee taken:

Bewoners aan kop

Zij zetten bewoners aan kop en faciliteren bewonersinitiatieven. Wijkmanagers weten wat er speelt in de wijken en wat bewoners zelf willen bijdragen aan vitale wijken en stellen daarvoor het wijkbudget beschikbaar, waarover wijkteams van inwoners beslissen. Dit staat bekend als WijDeventer. In nauwe samenwerking met de opbouwwerkers in de sociale teams geven de wijkmanagers WijDeventer de komende tijd een impuls. Voor de bewoners zijn de wijkmanagers daarbij het intermediair tussen hen en de gemeentelijke organisatie (en partnerorganisaties) en het gemeentebestuur.

Thermometer in de wijk

De andere taak van de wijkmanagers is die van verbinder. De wijkmanager stimuleert en onderhoudt een netwerk van professionals in de wijk en stimuleert daarbij een goede samenwerking. De wijkmanager verbindt signalen uit de wijk en de gemeentelijke beleidsprogramma's. Een van de instrumenten die de wijkmanager hierbij inzet is de wijkanalyse, die mede prioriteit bepaalt voor het werk van de wijkmanagers, sociale teams en andere partners.

De wijkmanagers maken deel uit van team Beleid of IBL (keuze moet nog worden gemaakt).

Doelgroepen

- Nieuwe raad en nieuwe college
- Sociale teams
- Wijkteams/dorpenplatform

- Collega's met wie we samenwerken, o.a. collega's van het nieuwe team
- Netwerkpartners
- Collega's algemeen
- Inwoners betrokken bij WijDeventer werkwijze
- Buitenwereld

Middelen

- 1. Mondeling bijpraten, en met transitiedocument en implementatieplan
- 2. Teammanager(s) met gesprek en implementatieplan
- 3. Geïnterviewden
 - een bericht met de kernboodschap van de transitie (bewerking samenvatting)
 - bedankje voor het meedoen en de wens om de goede samenwerking voort te zetten
- 4. Nieuw college, bijpraten met film en gesprek over wijkwethouder/collegelid
- 5. Nieuwe raad, presentatie bij introductiebijeenkomst raad en interactieve gesprekken over de toekomstige rol(opvatting) van de wijkcontactraadsleden
- 6. Sociale teams,
 - bezoek aan sociale teams
 - een bericht met de kernboodschap van de transitie (bewerking samenvatting)
 - en bedankje voor het meedoen
 - en de wens om de goede samenwerking voort te zetten
- 7. Wijkteam/dorpenplatform
 - mondeling tijdens overleg, accent op werkwijze en meerwaarde voor wijkteams
 - kernboodschap op papier of digitaal aan alle medewerkers
- 8. Collega's
 - online media, intranet en narrow casting
 - film Even voorstellen, het nieuwe WijDeventer (werktitel)
 - specifieke groepen door bezoek aan teams
- 9. Netwerkpartners,
 - zo veel mogelijk op natuurlijke momenten tijdens overleggen/ontmoetingen
 - kernboodschap op papier of digitaal aan alle medewerkers
- 10. Buitenwereld
 - aanpassen website (kernboodschap, werkwijze, aankondiging experimenten)
 - nadrukkelijker koppeling met netwerkpartners w.o. sociale teams en initiatieven sociaal
 - bericht in alle wijkkranten/nieuwsbrief/Deventer Nu
 - meenemen bij allerhande activiteiten met inwoners en anderen
 - aansluiten bij lopend onderzoek naar inzet communicatiemiddelen.

Algemene middelen

- Transitieplan en implementatieplan
- Bericht met de kernboodschap (ansichtkaart, flyer, wijkkrant, nieuwsbrief, Deventer Nu)
- Bijpraten
- Leuke kennismakingsbijeenkomst nieuw team en leden WijDeventer vakgroep wijkmanagers
- Even voorstellen, bestaand zeer kort filmpje waarin het concept van WijDeventer (werktitel) wordt voorgesteld, missie, visie, werkwijze, online en offline te gebruiken.
- Berichten intranet en narrow casting
- Mail met kernboodschap en werkwijze
- Berichten wijkkranten/nieuwsbrief/Deventer Nu/social media.

Implementatie en WijDeventer experimenteert

Uit het implementatieplan en bij de uitvoering van WijDeventer experimenteert, horen diverse communicatieacties. Een deel is al meegenomen in dit plan, andere worden als maatwerk ingevoegd.

Huisstijl

De huisstijl voor WijDeventer is in 2013 ontworpen en de lay-out voor de wijkkranten is in 2015 opgezet. De huisstijl biedt genoeg ruimte om per wijk accenten te geven en voor bijzondere uitgaven.

Planning

De planning start na het collegebesluit op het transitieplan en wordt dan specifiek gemaakt. De volgorde zal organisch passen bij voorkomende acties en activiteiten.

8. Voorstel

Voorgesteld wordt:

- In te stemmen met het Transitiedocument WijDeventer
- Voor de organisatorische inbedding van de medewerkers te kiezen voor team IBL en een 2^e teammanager aan IBL toe te voegen voor 32 uur per week
- In te stemmen met het laten vervallen van de functie teammanager WijDeventer
- De OR om advies te vragen over de transitie (het adviesrecht bij een reorganisatie heeft betrekking op voorgenomen besluiten over belangrijke beslissingen van financieel economische en bedrijfsorganisatorische aard zoals personele gevolgen)
- De toekomstige teammanagers opdracht te geven de transitie uit te voeren.

9. Bijlagen:

9a. Actief bewonerschap

Afstudeerscriptie (Bestuurskunde) van Alexander ter Avest.

Van oudsher staat de overheid bekend om haar neiging het denkwerk van de samenleving maar wat graag over te nemen. Niet de bewoners zelf, maar de overheid bepaalde wat goed is voor haar ingezetenen. Slimme beleidsmedewerkers bedachten vanachter hun bureau het beleid uit. De rol van bewoners in het beleidsproces bleef beperkt tot reageren op bestaand beleid. En dat is zonde, want een “belangrijk potentieel aan kennis en ervaring niet wordt benut als burgers niet of nauwelijks bij beleids- en besluitvorming zijn betrokken” (Raad voor het openbaar bestuur, 2010, p. 39). In de samenleving zit veel potentie, zo is ook de boodschap van de provincie Overijssel: “De overheid moet weer meer de facilitator worden en de eigen kracht van de samenleving versterken en benutten” (Gedeputeerde Staten, 2012, p. 3).

Het Nederlandse overheidsbeleid gaat dus steeds meer uit van bewoners die in staat zijn om op eigen benen te staan, en mee te doen in de samenleving. Aan de basis staat de veronderstelling dat bewoners prima in zijn om zelfstandig hun eigen keuzes te maken. Het beleid waarvoor gemeenten verantwoordelijk zijn, gaat mee in die trend. Bewoners doen mee aan overheidsbeleid: de Wmo zet keuzevrijheid en maatwerk voor de zorgbehoevende centraal, en de Participatiewet is erop gericht om zoveel mogelijk mensen aan de maatschappij te laten meedoen via een baan. In een samenleving waarin iedereen naar vermogen mee kan doen, ervaart iedereen het meeste welbevinden, zo is de gedachte.

Verder nog dan meedoen aan overheidsbeleid, gaat de doe-democratie. In de doe-democratie komen bewoners *bottom-up* met ‘initiatief’ in plaats van ‘beleid’: “Als je een schone straat wilt, ga dan vegen; als je meer ‘sociale cohesie’ wilt, organiseer dan ontmoetingen; als je een verloederde speeltuin hebt, knap hem op” (Van de Wijdeven & Hendriks, 2010, p. 16). Daar hoort bij dat bewoners meer zeggenschap krijgen, niet langer alleen als “participanten in de ‘draagvlakmachine’, maar juist ook als experts met veel praktische, ervaringsexpertise en kennis van de wijk” (Van de Wijdeven & Hendriks, 2010, p. 25).

De relatie tussen overheid en bewoners is dus aan verandering onderhevig. Bewoners worden geacht mee te denken met bestaand beleid, en zelf het initiatief te nemen in de doe-democratie. Er vindt een transitie plaats van *government for the people* naar *government by the people* (Denters, 2016, p. 230), waarbij wordt uitgegaan van de eigen kracht van bewoners en hun maatschappij. Wat kan de gemeente doen om de kracht van de maatschappij te versterken?

Bewoners aan zet

Beleid dat is ontwikkeld door een overheid die *government by the people* voert, is niet gericht op het uitvoeren van een opdracht, maar op het versterken van de kracht die reeds aanwezig is in de maatschappij. Door beleid te richten op het versterken van de kracht, de sterke onderdelen binnen de maatschappij, ontstaat een sneeuwbaaleffect dat ook zijn uitwerking heeft op de minder sterke onderdelen binnen die maatschappij (Phillips & Pittman, 2015, p. 40). Er ontstaat bewonersinitiatief, gedefinieerd door Denters (2016, p. 233) als *een activiteit (1) geïnitieerd door een groep bewoners (2), gericht op een gemeenschappelijk doel (3), waarbij de bewoners zelf beslissen over de doelen en middelen van de activiteit (4) en actief bijdragen aan de implementatie van hun project (5)*. Bij bewonersinitiatieven zijn bewoners aan zet. Zij verbeteren, op eigen initiatief, de maatschappij waar ze onderdeel van uitmaken. De doe-democratie komt tot bloei.

Verschillende gemeenten hebben verschillende methoden om bewonersinitiatieven te faciliteren en stimuleren. Hoe jagen zij de doe-democratie aan? Op basis van interviews bij de gemeenten Enschede en Hellendoorn is in kaart gebracht wat succesfactoren zijn in hun werkwijzen.

Succesfactoren voor bewonersinitiatieven

Beide gemeenten benadrukken hoe belangrijk het is om continu in gesprek te zijn met bewoners, óók zonder doel. Permanent contact tussen gemeente en bewoners staat centraal. Omdat gemeente en

bewoners goed onderling contact hebben, is er begrip voor elkaar zienswijze, en blijven conflicten over de besteding van wijkbudget tot dusverre uit. Beide gemeenten hebben ambtenaren in dienst die functioneren als vast contactpersoon. Bewoners hebben dus altijd te maken met dezelfde persoon wanneer zij iets gedaan willen krijgen. Deze contactambtenaren vormen het gezicht van de gemeente in de wijk.

In een analyse van de Hellendoornse situatie stelt het Landelijk Expertisecentrum Sociale Interventie dat bewoners zich op “informele wijze en al doende” (Hortulanus & Blikendaal, 2012, p. 51) inzetten voor de samenleving. Dáárin zit de kracht, en juist niet in sturingsmodellen voor actief burgerschap, afkomstig van de overheid. *Stimuleren* gaat het best door te *faciliteren*: bied financiële ruimte, bied regelruimte, en stimuleer onderlinge verbindingen tussen bewoners (Hortulanus, 2012).

Financiële ruimte

Om financiële ruimte te bieden voor bewonersinitiatieven, stellen Enschede en Hellendoorn wijkbudgetten beschikbaar. De gemeente Enschede stelt voor 2018 1 miljoen euro in wijkbudgetten beschikbaar (Gemeente Enschede, 2017). Dat is 6,32 euro per inwoner van de gemeente. De gemeente Hellendoorn stelt jaarlijks 161.507 euro beschikbaar (Gemeente Hellendoorn, 2015). Dat is 4,51 euro per inwoner van de gemeente. Ter vergelijking: in Deventer was in 2016 426.505 euro beschikbaar in wijkbudgetten (persoonlijke communicatie, 8 maart 2018). Dat komt neer op 4,31 euro per inwoner van de gemeente. De ervaring leert dat er jaarlijks wijkbudget overblijft in Enschede, terwijl het wijkbudget in Hellendoorn jaarlijks geheel opgebruikt wordt. In Deventer werd het budget in 2016 vrijwel geheel opgebruikt.

Regelruimte

Om regelruimte te bieden voor bewonersinitiatieven, stellen Enschede en Hellendoorn zo weinig mogelijk kaders bij de uitgifte van wijkbudgetten. In zowel Enschede als Hellendoorn mogen wijkbudgetten worden ‘opgespaard’ en meegenomen naar het volgende jaar. Bewoners beslissen zelf, via bewonerscommissies, over de uitgifte van wijkbudget. Bewonerscommissies bestaan in zowel Enschede als Hellendoorn uit bewoners op persoonlijke titel, die vrijwillig voorzitter, penningmeester, of secretaris zijn. Gezamenlijk vormen zij het bestuur van een stichting. Ter ondersteuning staat voor iedere bewonerscommissie in Enschede een gemeenteambtenaar ter beschikking, die actief adviseert in de besteding van het wijkbudget. Hellendoorn heeft een enkele ambtenaar die het aanspreekpunt is voor alle bewonerscommissies, en juist volledig losstaat van de bewonerscommissies.

De voorwaarden waaraan uitgifte van wijkbudget moet voldoen, zijn opgesteld in algemene termen. Enschede en Hellendoorn hanteren bijvoorbeeld beide het criterium dat wijkbudget ten goede moet komen aan ‘sociale samenhang’. Dat geeft discretionaire ruimte aan bewonerscommissies om zelfstandig te beslissen of het initiatief inderdaad voldoet aan dat criterium. Middels een periodieke, meestal jaarlijkse, openbare vergadering van de bewonerscommissie wordt de besteding van het wijkbudget verantwoord. In zowel Enschede als Hellendoorn ligt de opkomst voor deze openbare vergaderingen hoog. In de woorden van Hellendoorn: ‘Dan zit de halve wijk in die zaal.’ De verantwoording voor de besteding van het wijkbudget vindt dus plaats naar de achterban, naar ongekozen bewoners uit de wijk, en niet naar een gemeenteambtenaar of de politiek.

Onderlinge verbindingen tussen bewoners

Zowel in Enschede als Hellendoorn kwam naar voren dat bewonersinitiatieven werken als een olievlek. Waar de gemeente ruimte geeft voor initiatief, neemt de samenleving het over. Er ontstaat activiteit. Buren die elkaar niet eerder gesproken hebben, komen in contact. Die nieuw opgedane verbindingen zijn een aanjagende kracht voor nog weer nieuwe initiatieven, die op hun beurt weer zorgen voor meer onderling contact. Zo ontstaat een positieve terugkoppeling. En omdat het initiatief van de bewoners zelf is, dragen zij er zelf zorg voor. Enschede en Hellendoorn geven beiden aan dat het verleidelijk is om op dat moment terug te trekken uit het proces. Uit de praktijk blijkt echter dat een continue faciliterende rol van de gemeente essentieel is voor het succesvol voortbestaan van het initiatief. Hoewel het initiatief op eigen benen lijkt te staan, blijft het cruciaal dat de gemeente als gelijkwaardige partner betrokken blijft. Die continue betrokkenheid is belangrijk, omdat de gemeente bij uitstek dé partner is van bewoners met hun leefwereldlogica, die bewoners kan helpen navigeren in de bureaucratische systeemwereld. Bewoners die niet verzanden in bureaucratie, blijven uitzicht houden op succes. Dat voorkomt dat zij alsnog afhaken.

De gemeenten Enschede en Hellendoorn geven aan dat er een hoog eigenaarschap bestaat onder bewoners voor hun eigen initiatieven: bewoners voelen zich duidelijk verantwoordelijk voor hun initiatieven. Enschede en Hellendoorn maken daarbij beiden de koppeling met de noaberschapcultuur. Iets doen voor de buurman of buurvrouw zit blijkbaar ingebakken in de cultuur van bewoners in het oosten van Nederland.

Concluderend

Het antwoord op de vraag wat de gemeente kan doen om de kracht van de maatschappij te versterken, luidt: 'Maak plaats!'. Initiatief ontstaat niet wanneer het van bovenaf opgelegd wordt, maar juist wanneer de verantwoordelijkheid zo diep mogelijk in de samenleving zelf wordt gelegd. Het recente artikel *Amper bezoek digitale platforms* (Binnenlands Bestuur, 2018) uit Binnenlands Bestuur toont dat nog maar eens aan. Verschillende gemeenten hebben online platforms opgezet, waarin bewoners kunnen meedenken met de gemeenteraad. Wat blijkt? Deze platforms worden niet of nauwelijks bezocht. Vanuit de wetenschap dat bewoners niet willen 'meedenken met', maar juist zélf aan het roer willen staan, is dat niet verbazend. Maar uit het feit dat gemeenten deze platforms – goedbedoeld – in het leven roepen, blijkt echter dat zij lang niet allemaal op de hoogte zijn van wat het beste werkt: Een stap terugnemen, en als volwaardige partner een sterke maatschappij stimuleren door bewoners te faciliteren in hun eigen initiatieven.

Referenties:

- Binnenlands Bestuur. (2018, februari 8). *Amper bezoek digitale platforms*. Opgeroepen op februari 5, 2018, van <http://www.binnenlandsbestuur.nl/digitaal/nieuws/amper-bezoek-digitale-platforms.9580710.lynkx>
- Denters, B. (2016). Community self-organization: potentials and pitfalls. In J. Edelenbos, & I. Van Meerkerk, *Critical Reflections on Interactive Governance* (pp. 230-253). Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- Gedeputeerde Staten. (2012, September 25). *Statenvoorstel nr. PS/2012/857*. Opgeroepen op December 14, 2017, van www.overijssel.nl/sis/16301240449147.pdf
- Gemeente Enschede. (2017). *Middelenkader 2018-2021*. Opgeroepen op februari 15, 2018, van <https://documenten.enschede.nl/middelenkader-2018-20211245>
- Gemeente Hellendoorn. (2015). *Voortgang dorpsbudgetten [Nota B&W]*. Opgeroepen op februari 15, 2018, van <https://raad.hellendoorn.nl/Documenten/ter-kennisname-raad/2015-06-30-15INT01851.pdf>
- Hortulanus, R. (2012). Ontketenen van maatschappelijke kracht. *Conferentie Samen doen, eigenwijze netwerken*. Zwolle.
- Hortulanus, R., & Blikendaal, E. (2012). *De lerende gemeenschap als sociale interventiepraktijk*. Utrecht: Landelijk Expertisecentrum Sociale Interventie.
- Phillips, R., & Pittman, R. (2015). *An Introduction to Community Development*. New York: Routledge.
- Raad voor het openbaar bestuur. (2010). *Vertrouwen op democratie*. Opgeroepen op februari 2018, van <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2010/02/17/advies-rob-vertrouwen-op-democratie/advies-vertrouwen-op-democratie1.pdf>
- Van de Wijdeven, T., & Hendriks, F. (2010). *Burgerschap in de doe-democratie*. Den Haag: Nicis.

9b. Transitieopgave WijDeventer

November 2017

Aanleiding: een veranderde context vraagt om een vernieuwd WijDeventer

Als gemeente spannen we ons in om de zelfredzaamheid van inwoners te vergroten en inwoners op verschillende fronten te stimuleren zelf meer het initiatief en verantwoordelijkheid te nemen. Voor de gemeente betekent dit dat er een nieuwe balans gevonden moet worden in de rollen van de gemeente hierin; faciliterend, coördinerend, regisserend etc. Wijkmanagers opereren midden in deze ontwikkeling en hebben een belangrijke rol in het stimuleren van initiatief en verantwoordelijkheid in de wijk. Zonder een concrete beleidsopdracht of vanuit een gemeentelijke taak mobiliseren ze

inwoners, spreken ze de eigen kracht aan en leggen ze verbinding met verschillende instanties waaronder de gemeente om zo (bewoners)initiatieven verder te helpen en de afstand met de gemeente te verkleinen. Met aandacht voor kansen voor bestuurlijke vernieuwing zoals Right to challenge en burgerbegroting. Hiermee dragen de wijkmanagers bij aan bestuurlijke vernieuwing. Daarnaast verbindt en vernieuwt de wijkmanager de netwerken van professionals in de wijk. De context waarin de wijkmanager opereert, met o.a. sociale teams, jeugdcoaches en bewonersgroepen, is dusdanig veranderd dat WijDeventer zich opnieuw moet uitvinden.

De grootste verandering in die context is de oprichting van de sociale teams. Daardoor werken er professionals in de wijken o.a. op het raakvlak van de wijkmanagers. De medewerkers in het sociaal team hebben hun oorspronkelijke werkveld verbreed. Dat geldt ook voor het werkveld van de opbouwwerker; deze komt nu ook bij de mensen thuis en is niet alleen meer gericht op de wijk. De voorheen krachtige combinatie met de wijkmanager is hiermee veranderd en wordt gemist. Tegelijkertijd biedt de samenwerking met de sociale teams ook kansen en kan het bewonersinitiatieven en de eigen kracht verder versterken. Deze samenwerking is op dit moment nog onvoldoende vormgegeven.

Gevolg hiervan is onder andere dat: de verbinding met netwerken in de wijken (opnieuw) moet worden versterkt en de zichtbaarheid (intern en extern) mag worden vergroot. Er is behoefte aan een nieuwe rolinvulling en vernieuwde manier van werken door WijDeventer met o.a. meer eenduidigheid (wie doet wat en op welke manier). Doorgaan op de ingeslagen weg betekent te weinig verbinding in het speelveld en uiteindelijk te weinig impact in de wijk. Met deze transitieopdracht wordt er gewerkt aan een vernieuwing van WijDeventer, een vernieuwde aanpak en rolinvulling, zodat we werk blijven maken van bewonersinitiatieven: nu en in de toekomst.

De transitieopdracht

De kern van de opdracht is om te komen tot een vernieuwde rolinvulling en aanpak van WijDeventer, passend bij de veranderingen in het speelveld en de vraagstukken in de wijken.

De opdracht kent een aantal uitgangspunten, namelijk:

- De wijkmanager opereert in de wijk zonder een concrete taak of opdracht anders dan 'het stimuleren van initiatief'. Deze belangeloze rol blijven we continueren.
- Er wordt geredeneerd vanuit de beleefwereld van de inwoners. Dat kan betekenen dat de ene wijk net iets anders vraagt dan de andere wijk; hier flexibel in zijn en toch meer eenduidigheid in de manier van werken krijgen, is de uitdaging.
- De opdracht wordt vormgegeven in verbinding met partijen, personen en collega's in het speelveld.

De transitieopdracht bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Gedegen analyse van de huidige situatie

In de afgelopen jaren is een aantal veranderingen ingezet. Het speelveld is veranderd, zoals hierboven is weergegeven. Dit is van invloed (geweest) op het (werk)proces van WijDeventer. Een gedegen analyse van de huidige situatie met de belanghebbenden draagt bij aan een goede oplossingsrichting.

2. Vernieuwde rol en aanpak WIJ Deventer

a. *Wat is de vernieuwde rol en aanpak WijDeventer:* op basis van de ontwikkelingen, de analyse en uitgangspunten wordt een helder beeld geschetst over de vernieuwde rol en aanpak van WijDeventer. Daarbij wordt in ieder geval duidelijk:

- Wat is de kracht en de toegevoegde waarde van WijDeventer?
- Welke vernieuwde rol pakt WijDeventer in het speelveld? En welke rol pakken de andere spelers?
- Wat is de gezamenlijke aanpak/manier van werken passend bij de opgave en de context waarin wordt gewerkt?
- Wat is de branding van WijDeventer en hoe creëer je zichtbaarheid passend bij de manier van werken?
- Wat is de bestuurlijke impact van deze rolinvulling en aanpak. Denk bijvoorbeeld aan de rolinvulling van de wijkwethouder.

- b. *Invulling van de vernieuwde rol en aanpak*: Op basis van de vernieuwde rol en aanpak wordt aangegeven hoe de concrete invulling eruit ziet. Daarbij wordt in ieder geval duidelijk:
 - Hoe wordt de vernieuwde rol(len) ingevuld?
 - Hoe wordt de samenwerking en verbinding in het speelveld vormgegeven?
 - Hoe wordt de verbinding met de organisatie vormgegeven?
 - Wat vraagt dit van de wijkmanagers en wat is daar anders aan ten opzichte van nu?
- c. *Passende positionering WijDeventer*: Het uitgangspunt bij de positionering is: vorm volgt de inhoud. Wanneer er een helder beeld is bij de vernieuwde rol en aanpak en het duidelijk is hoe dit te bereiken, volgt de positionering. Daarover bestaan op dit moment verschillende ideeën: positionering in het sociaal team, als aparte groep in de organisatie om de onafhankelijkheid te koesteren of onderbrengen bij een team gezien de omvang. Onderdeel van de opdracht is om te komen tot een positionering die past bij de vernieuwde rol en aanpak. Voorbeelden die hier genoemd zijn, worden verkend als optie. Het hoeft echter niet de uitkomst te zijn.
- d. *Plan van aanpak voor de implementatie*: Op basis van de vernieuwde rol en aanpak, de invulling en een passende positionering wordt een plan van aanpak voor de implementatie gemaakt. Hierin wordt in ieder geval aangegeven wat er nodig is om succesvol tot de nieuwe situatie te komen, welke stappen er gezet worden, wie hier welke rol in heeft, wat de consequenties en de doorlooptijd zijn.

3. Implementatie

De vernieuwde rol en aanpak inclusief positionering worden geïmplementeerd. Op onderdelen vindt dit plaats in samenwerking met de samenwerkingspartners intern en extern. Het team met wijkmanagers ontwikkelt zich naar de nieuwe situatie: in de vernieuwde rol en aanpak. Onderdeel van de implementatie is tevens het besluitvormingstraject dat doorlopen moet worden.

Duur van de opdracht:

De opdracht start op 1 september 2017. Voor 1 maart 2018 is de analyse en de vernieuwde rol en aanpak WijDeventer gereed: ofwel deel 1 en 2 van de opdracht. Met gereed wordt bedoeld: dat dit is besproken met de ambtelijk en bestuurlijke opdrachtgever en dat de directieraad akkoord heeft gegeven.

Naar aanleiding van deel 1 en 2 van de opdracht vindt tijdig het gesprek met de ambtelijk opdrachtgever plaats over het besluitvormingsproces en de daadwerkelijke implementatie.

De transitie manager heeft voor deze opdracht daarvoor gemiddeld 9 uur per week. De overige 9 uur zijn nodig voor de dagelijkse aansturing van het team. Regelmatig vindt er afstemming met de opdrachtgever plaats.

9c. Profiel wijkmanager 2015

De missie van WijDeventer is om, samen met de sociale teams, bewoners(groepen) te stimuleren zelf initiatieven te nemen ter verbetering van de leefbaarheid en van de onderlinge hulp in buurt of dorp en om deze bewoners(groepen) te ondersteunen bij de uitwerking en het bereiken van concrete resultaten. Daarbij ligt ook een grote uitdaging om samen individuele zorgvragen die bij de sociale teams binnenkomen mede door bewonersinitiatieven op te vangen, ofwel collectief te maken. Het team bestaat uit enthousiaste en betrokken wijkmanagers die elk verantwoordelijk zijn voor WijDeventer in één van de negen wijken of gebieden en daarbij nauw samenwerken met het wijkopbouwwerk, sociale teams en andere partners binnen en buiten de gemeente.

WijDeventer in 1 zin: *Bewoners werken voor en met elkaar aan goed samen–leven in hun buurt.*

Korte schets

De wijkmanager heeft een intermediaire functie tussen bewoners, gemeentelijke organisatie (en partnerorganisaties) en het gemeentebestuur. De wijkmanager stimuleert en onderhoudt een netwerk van professionals in de wijk. De wijkmanager stimuleert daarbij een goede samenwerking binnen het netwerk en houdt een vinger aan de pols op die samenwerking in het netwerk. De wijkmanager legt verbindingen tussen signalen uit de wijk en de gemeentelijke beleidsprogramma's en v.v.. De wijkmanager is adviseur interactie bij ontwikkeling van beleid. En de wijkmanager volgt het proces van definiëring, besluitvorming en uitvoering van bewonersinitiatieven.

Taken

1. Verbinder

- Stimuleert en onderhoudt een breed netwerk van organisaties, werkers en bewoners(groepen).
- Onderhoudt contacten tussen bestuur, gemeentelijke organisatie, partners en bewoners.
- Evalueert op afstand de samenwerking en focus van partijen in het netwerk en benoemt de bevindingen daaruit naar die partijen.

2. Verzamelen, analyseren en toetsen van gegevens over de wijk

- Stelt rapportages op over uitkomsten wijkanalyse en legt de analyses voor aan de netwerken.
- Draagt zorg voor de vertaling van analyse naar adviezen voor beleidsaanpassing of beleidsontwikkeling.

3. Is het gezicht van de gemeente in de wijk

- Is aanspreekpunt voor bewoners en partners met vragen en klachten over de samenwerking in het netwerk.
- Overlegt, bemiddelt en onderhandelt tussen bewoners(groepen) en met partners over oplossingen.

4. Is adviseur interactie en gebiedsgericht werken

- Brengt gevraagd en ongevraagd advies uit over interactie met, en communicatie naar, bewoners bij gemeentelijke beleidstrajecten.
- Stimuleert en evalueert de werkwijze ten aanzien van de balans tussen faciliteren en activeren van bewonersinitiatieven.
- Stimuleert de dialoog over de werkwijze bij bewonersinitiatieven.
- Adviseert bestuur en directie over interactie en gebiedsgericht werken.

5. Draagt zorg voor een evenwichtige samenstelling en besluitvorming van het wijkteam.

6. Coördineert de uitvoering van initiatieven

- Overlegt met bewoners(groepen) over de uitvoering van initiatieven.
- Maakt hierover afspraken en bewaakt de voortgang op afstand.
- Faciliteert bewoners(groepen) bij het slechten van hoge drempels in de systeemwereld.
- Beheert het wijkbudget, verleent opdrachten, doet aanbestedingen en beslist over subsidiëring van snelle acties en maatregelen.
- Rapporteert het wijkteam, de opdrachtgever en wijkwethouder bij problemen en adviseert bij het vinden van een oplossing.

Competenties wijkmanager

1. Overtuigingskracht
2. Samenwerking
3. onderhandelen
4. Resultaatgerichtheid
5. Initiatief
6. Omgevingsbewustzijn
7. Sociabiliteit
8. Visie

De wijkmanagers zijn, afhankelijk van opleiding en ervaring, ingeschaald in minimaal aanloopschaal 10 en maximaal salarisschaal 11 (functionele schaal).

9d. Implementatieplan WijDeventer

Na het besluit van de directieraad en het college rest de implementatie van deze besluiten. De onderstaande planning is afhankelijk van de datum van besluitvorming.

Acties

Acties	Bijzonderheden	Wie doet wat	Planning
Alle administratie op orde <ul style="list-style-type: none"> Pjc Financiën Youforce Ziekenadministratie 	Diversen	Oude teammanager	Q4 2018 en Q1 2019
Overdracht maken voor de nieuwe teammanagers		Oude teammanager	Q1 2019
Documenten Teammanager WijDeventer opschonen	Sharepoint	Oude teammanager	Q1
Ontslagbrief teammanager WijDeventer		Directieraad	Q1 na advies OR
Werving 2 ^e teammanager IBL	Via geëigende kanalen	Directieraad	Q1 na advies OR
Machtigen nieuwe teammanagers voor sharepointsite WijDeventer	Sharepoint	Medewerker WijDeventer SV	Q1
<ul style="list-style-type: none"> Site WijDeventer integreren in teamsite nieuw team Ombouwen tot site vakgroep wijkmanagers Aantrekkelijker vormgeven Teksten laten aansluiten op de basis van het nieuwe team 	Sharepoint	Helpdesk ICT/ Functioneel Beheerder Ondersteuner WijDeventer JB en medewerker SV i.o.m. ICT	Q1
Indien noodzakelijk: Toewijzen plek en kastruimte in domein	Incl. communicatie naar de medewerkers	FZ i.s.m. nieuwe teammanager	Q4 2018 of Q1 2019
Indien noodzakelijk: Verhuizen spullen medewerkers	Let op voorraadkast materiaal	Alle medewerkers WijDeventer	Q4 2018 of Q1 2019
Overhevelen kostenplaats naar nieuwe team	Financieel systeem	Adviseur Financiën nieuw team	Q1
Inregelen financiële workflows	Financieel	Financiële administratie/adviseur	Q1
Medewerkers plaatsen in nieuw team	Administratief incl. brief van P&O	PSA/ P&O	Q1
Inregelen machtigingen en workflows	YouForce	PSA / P&O	
Kennismakingsgesprek alle medewerkers IBL met de (nieuwe) teammanager(s)	Persoonlijk	Inplannen gesprekken ondersteuner Uitvoering nieuwe teammanagers	direct na besluit
Nieuwe werkplek	Persoonlijk welkom met bloemetje op de werkplek	Ondersteuner JB regelt + nieuwe teammanager	Direct na overplaatsing
Welkom heten medewerkers in nieuw team	Introductie van WijDeventer in het teamoverleg	Nieuwe teammanagers	Q1
Alle acties voor nieuwe medewerkers uitvoeren	Via YouForce	Nieuwe teammanagers	Na aanstelling