

Gemeenteraad

Amendement



gemeente Loon op Zand

De gemeenteraad van Loon op Zand

Bijeen op	2 juli 2026
Ter bespreking van	Het participatiebeleid en de Participatieverordening Loon op Zand 2027
Amendement van het lid	M.W.C. Vesters van de VVD
Titel amendement	Schrappen kosten Participatiestrategie (inhuur)
Nummer	[nummer] (in te vullen door de griffie)
Status	Aanvaard / verworpen (in te vullen door de griffie)

De ondergetekende(n) stel(t)(len) het volgende amendement voor:

In het raadsvoorstel zijn de volgende aanbevelingen opgenomen:

1. Financieel

Participatie dient een vanzelfsprekend onderdeel te worden van hoe we werken: vanaf de start van een opgave, in de uitvoering van projecten en in de besluitvorming. Dat betekent dat medewerkers moeten weten wanneer en hoe zij participatie inzetten, dat er voldoende ruimte en ondersteuning is. Er zijn financiën nodig om dit te realiseren. In de financiële uitvraag schrijven we uit wat er nodig is. Dat zijn de kosten voor interim invulling van een participatiestrategie €142.644,- per jaar en € 72.000,- per jaar aan gelden voor participatiemiddelen, participatieplatform, monitoring, opleidingen, experimenteren, leren en kennisdelen. In aanloop naar 1 januari 2027 zijn benodigde financiële middelen nodig voor de opstartfase.

In bijlage 5 van het raadsvoorstel Financiële uitvraag is het volgende opgenomen:

1. De participatiestrategie (inhuur)

Het goed toepassen van participatie vraagt om het inrichten van de vakdiscipline binnen de organisatie. Daarom wordt participatie-expertise expliciet georganiseerd. We starten met het inhuren van een participatiestrategie. Deze expert ontwikkelt de organisatie op participatief werken, monitoring, leren en experimenteren, hulpmiddelen en methodieken, kennis en vaardigheden etc. Het kan zijn dat we in verloop van tijd, in de toekomst, andere participatiefuncties nodig hebben, zoals bijvoorbeeld een participatieadviseur die medewerkers ondersteunt bij het vormgeven en uitvoeren van participatie. Dit zal in de loop van de tijd duidelijk worden. De inhoudelijk projectleiders en beleidsambtenaren blijven ten alle tijden zelf verantwoordelijk voor hun contacten met de inwoners en daarmee ook voor het uitdenken en organiseren van de participatieprocessen die horen bij hun trajecten. Het is belangrijk dat zij hierbij ook echt zelf betrokken zijn en blijven, anders maken zij niet de gewenste bewuste verandering door naar participatief werken en organiseren zij het te veel buiten zichzelf om.

2. Hulpmiddelen en methodieken

Toegankelijke hulpmiddelen en methodieken ondersteunen medewerkers bij het maken van bewuste keuzes, het opzetten van participatieprocessen en het uitvoeren ervan in de praktijk. We ontwikkelen hiervoor tools, formats en werkwijzen.

3. Participatieplatform

Het opzetten van een online participatieplatform maakt participatie laagdrempeliger en toegankelijker voor een bredere groep inwoners. Het biedt inwoners ruimte om op eigen moment en in eigen tempo mee te denken, waardoor ook mensen worden bereikt die niet naar fysieke

bijeenkomsten kunnen of willen komen. Ook zorgt een digitaal platform voor overzicht en transparantie: bijdragen, reacties en de voortgang van het proces zijn inzichtelijk.

4. Monitoring

Het is belangrijk om inzicht te hebben in hoe we participatief werken en waar we kunnen verbeteren. Monitoring helpt om zichtbaar te maken hoe participatie in de praktijk wordt toegepast, welke ervaringen er zijn en welke resultaten worden bereikt.

5. Experimenteren, leren en kennisdelen

Participatief werken ontwikkelt zich vooral in de praktijk. Leren, experimenteren en kennisdelen vormen daarvoor de basis. We maken bewust ruimte om te leren van ervaringen, te experimenteren met nieuwe werkvormen en inzichten actief met elkaar te delen.

6. Training

Om participatie goed toe te passen in de praktijk, is het belangrijk dat medewerkers beschikken over de juiste kennis en vaardigheden. Participatief werken vraagt om competenties, zoals het kunnen ontwerpen van participatieprocessen, het voeren van goede gesprekken met inwoners en het omgaan met verschillende belangen en verwachtingen. We ondersteunen de medewerkers met trainingen zodat zij participatie kunnen inzetten in hun werk. Ook is het goed om de gemeenteraad en het college een training participatie aan te bieden zodat, iedereen vanuit zijn/haar rol op een goede manier kan bijdragen aan het participatief werken.

Overzicht financiële behoeften

	2026	2027	2028
Incidentele kosten participatiestrategie	€ 34.224	€ 136.895	€ 142.644

Deze te wijzigen in:

1. Financieel

Participatie dient een vanzelfsprekend onderdeel te worden van hoe we werken: vanaf de start van een opgave, in de uitvoering van projecten en in de besluitvorming. Dat betekent dat medewerkers moeten weten wanneer en hoe zij participatie inzetten, dat er voldoende ruimte en ondersteuning is. Er zijn financiën nodig om dit te realiseren. In de financiële uitvraag schrijven we uit wat er nodig is. Dat zijn gelden voor participatiemiddelen, participatieplatform, monitoring, opleidingen, experimenteren, leren en kennisdelen. In aanloop naar 1 januari 2027 zijn benodigde financiële middelen nodig voor de opstartfase. Dat is voor 2026 training ambassadeursteam € 7.000, training communicatieadviseurs € 5.000, training projectleiders en beleidsambtenaren € 20.000, training gemeenteraad € 3.000, training college € 3.000, training teamleiders € 3.000, interne communicatie introductie € 10.000, opzetten participatieplatform € 10.000 incidentele kosten, voor de ontwikkeling Toolbox € 35.000 en beheer participatieplatform € 10.000. Voor 2027 en volgende jaren laten we de structurele kosten in stand.

Bijlage 5 Financiële uitvraag

1. Hulpmiddelen en methodieken

Toegankelijke hulpmiddelen en methodieken ondersteunen medewerkers bij het maken van bewuste keuzes, het opzetten van participatieprocessen en het uitvoeren ervan in de praktijk. We ontwikkelen hiervoor tools, formats en werkwijzen.

2. Participatieplatform

Het opzetten van een online participatieplatform maakt participatie laagdrempeliger en toegankelijker voor een bredere groep inwoners. Het biedt inwoners ruimte om op eigen moment en in eigen tempo mee te denken, waardoor ook mensen worden bereikt die niet naar fysieke bijeenkomsten kunnen of willen komen. Ook zorgt een digitaal platform voor overzicht en transparantie: bijdragen, reacties en de voortgang van het proces zijn inzichtelijk.

3. Monitoring

Het is belangrijk om inzicht te hebben in hoe we participatief werken en waar we kunnen verbeteren. Monitoring helpt om zichtbaar te maken hoe participatie in de praktijk wordt toegepast, welke ervaringen er zijn en welke resultaten worden bereikt.

4. Experimenteren, leren en kennisdelen

Participatief werken ontwikkelt zich vooral in de praktijk. Leren, experimenteren en kennisdelen vormen daarvoor de basis. We maken bewust ruimte om te leren van ervaringen, te experimenteren met nieuwe werkvormen en inzichten actief met elkaar te delen.

5. Training

Om participatie goed toe te passen in de praktijk, is het belangrijk dat medewerkers beschikken over de juiste kennis en vaardigheden. Participatief werken vraagt om competenties, zoals het kunnen ontwerpen van participatieprocessen, het voeren van goede gesprekken met inwoners en het omgaan met verschillende belangen en verwachtingen. We ondersteunen de medewerkers met trainen zodat zij participatie kunnen inzetten in hun werk. Ook is het goed om de gemeenteraad en het college een training participatie aan te bieden zodat, iedereen vanuit zijn/haar rol op een goede manier kan bijdragen aan het participatief werken.

Overzicht financiële benodigdheden

2026

2027

2028

Incidentele kosten participatiestrategie komt te vervallen.

Toelichting:

De raad onderschrijft dat expertise nodig is, maar kiest voor een andere wijze van inzetten.

Participatie is geen doel op zich, maar een manier van werken die onderdeel moet worden van de organisatiecultuur. Dat vraagt niet alleen om kennis en instrumenten, maar vooral om een andere manier van denken en handelen. Een dergelijke cultuurverandering ontstaat niet door de inzet van een externe kracht, maar door medewerkers zelf ervaring te laten opdoen, van elkaar te leren en participatie stap voor stap onderdeel te maken van hun dagelijkse werkzaamheden.

De overtuiging is dat participatie vooral een *learning on the job*-proces is. Onderwerpen, doelgroepen en participatievormen verschillen per opgave. Daardoor bestaat er niet één vaste aanpak die overal toepasbaar is. Juist door ervaring op te doen, te evalueren en goede voorbeelden met elkaar te delen, kunnen werkprocessen zich ontwikkelen en ontstaat geleidelijk een praktisch toepasbare werkwijze en toolbox.

Communicatie speelt hierbij een cruciale rol. Medewerkers moeten leren wanneer participatie meerwaarde heeft, welke doelgroepen betrokken moeten worden en welke vorm van participatie het beste aansluit bij de betreffende opgave. Dit vraagt om ondersteuning in de vorm van opleidingen, e-learning, in company trainingen en waar nodig incidentele specialistische ondersteuning.

Met dit amendement wordt daarom gekozen voor een investering in kennisontwikkeling, hulpmiddelen, communicatie en een praktische toolbox, in plaats van structurele kosten voor de inhuur van een participatiestrategie. Daarmee wordt geïnvesteerd in een duurzame ontwikkeling van de organisatie, waarbij eigenaarschap voor participatie bij de medewerkers zelf komt te liggen.

Door middel van e-learning, in company training, interne werkgroepen, en incidenteel specialistische kennis, kunnen gewenste competenties worden verbeterd.

Als bijlage bijgevoegd vergelijkingsnota participatiebeleid.

Femke Vesters
Michel Verhoeven
Werner van de Wouw
Hans van Lenthe