

Hoofdstuk 5: zelfmanagement



*

Zelfsturing van consumptie en productie plus zelfinrichting van de samenleving zorgen voor een forse uitbreiding van de democratie. Aansluitend kunnen resterende maatschappelijke verbanden eveneens vanuit zelfsturing worden ingericht, om uit te monden in een mondiaal democratisch georganiseerd gemenebest van 1-ieder, voor 1-ieder, door 1-ieder.

Zelfbestuur, zelfbeheer, zelforganisatie, zelfactiviteit

*

Zelfbestuur bestaat uit:

- selectie van items voor nadere afstemming/afspraken;
- ideeënvorming, discussie, afweging en besluiten over betreffende items.

*

Zelfbeheer betreft:

- in eigen beheer uitvoeren van die besluiten.

Dat is het mooie van de eenheid zelfbestuur en zelfbeheer: men voert zelf uit wat men zelf besluit. Adieu scheiding tussen denken en doen, tussen hoofd- en handarbeid.

*

Zelforganisatie is:

- de vrijheid om zelf het zelfbestuur en het zelfbeheer vorm te geven.

Zelforganisatie impliceert de waarborg dat iedereen gehoord wordt, iedereen kan deelnemen en iedereen een stem heeft in alle fasen van bestuur en beheer. Dit alles met als doel het mogelijk maken van zelfopvoeding/zelfontwikkeling van alle individuen in een collectief verband.

*

Zelfactiviteit draait om:

- het recht op initiatief.

Een mens heeft van nature een broertje dood aan paternalisme, bevoogding, betutteling en andere vormen van opgelegde raad, drang en/of dwang. Dat begint al met mondige peuters: 'Zelf doen', en zet zich voort bij kinderen: 'Laat me nou toch.' Vervolgens wordt het al snel een barrière bij tieners en pubers: 'Ik zoek het zelf wel uit', om uit te monden in een gezonde weerstand bij 1-ieder richting bazen, wetten, moeten en beter weten. 'Recht op Initiatief' creëert de ruimte en de vrijheid om los van opdracht, meerderheid, mandaat en/of instemming vooraf handelend op te treden in situaties waarvan je zelf vindt dat initiatief gepast is. Verantwoording gebeurt, indien aan de orde, achteraf.



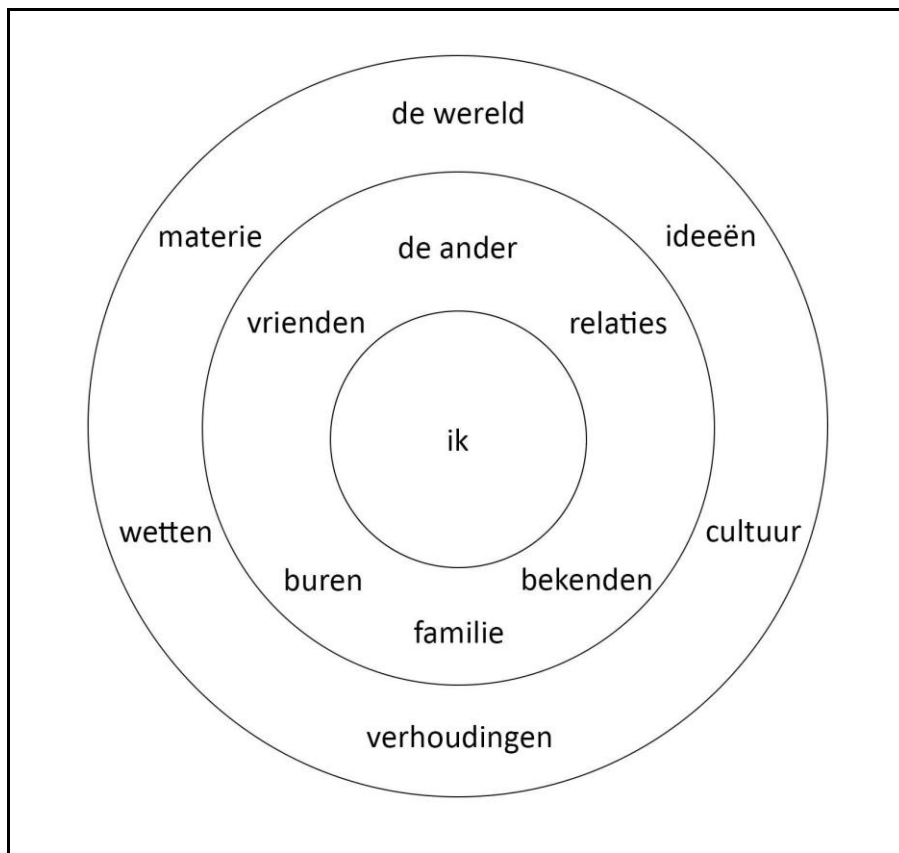


Het verzamelen van postzegels is uit.
Het plakken van managers achter het behang is in.

www.deragebol.nu • www.facebook.com/deRageBol • www.twitter.com/deRageBol

Vooruitgang

Figuur (35): Eenheid in verbinding: ik, de ander, de wereld



*

Zelfmanagement begint bij jezelf. Ieder mens leeft in samenhang: ik/de ander/de wereld.

De ander kan hierbij uitgesplitst worden in: familie/vrienden/buren/bekenden/groepen/overigen, waarbij de relatie met de ander inclusief de bijbehorende interactie verflauwt naarmate de afstand tot de ik-persoon groeit.

In de leefomgeving van de ik-persoon zijn te onderscheiden: materiële omstandigheden; heersende cultuur/ideeën, heersende omgangsvormen/verhoudingen/wetten.

*

Met zelfmanagement geeft je vanuit het eigen bewustzijn (bewuste zijn) invulling aan de interactie tussen jezelf en eerder genoemde anderen/maatschappelijke componenten. Je bepaalt zelf met wie je omgaat, wat je doet, waar je deel van wilt uitmaken, wat je bijdraagt, hoeveel je nodig hebt en welke wereldse elementen je aanspreken. Op hetzelfde moment is de wisselwerking in de relaties tweezijdig. Je geeft aan de ander, de ander geeft aan jou. Je geeft aan de wereld, de wereld geeft aan jou. Of om het anders te duiden: jij hebt invloed op de ander, de ander heeft invloed op jou. Jij hebt invloed op de wereld, de wereld heeft invloed op jou. Met als gewenst resultaat dat jij meer jezelf wordt wanneer je er in slaagt meer van de ander en de wereld in je op te nemen. Terwijl op hetzelfde moment de ander en de wereld zich ontwikkelen met de input van jou en een beetje meer jou worden.

*

Zo ontstaan groei, ontwikkeling, zelfverwerkelijking ^ en zingeving ^^, waarbij scheppend vermogen en zelfscheppend vermogen hand in hand gaan. Vanuit intrinsieke drang creëer je jezelf, de ander en de wereld, zoals elk levend organisme dat onbewust doet. Je bent voortdurend druk met het meepikken van alles wat bijdraagt aan de vervolmaking van het eigen zijn. En in dat meepikken geeft de bron zichzelf en draagt daarmee bij aan de wording van alle andere organismes en de aarde als geheel - tot de dood aan toe.

^

Bij zelfverwerkelijking ligt te nadruk nog te vaak op 'zelf'. Als ware het een opzichzelfstaand persoonlijk proces. Terwijl talenten en drijfveren juist in wisselwerking met anderen/de wereld tot uitdrukking/ontwikkeling/bloei komen.

^^

Zingeving vooral in het verlengde van wezenlijke, betekenisvolle relaties en interacties met anderen. Het helpt hierbij dat onderwerp en praktijk van deze relaties en interacties deels ook betrekking hebben op het samen leveren van een wezenlijke, betekenisvolle bijdrage aan het welzijn van de wereld en aarde. Voorbeeld: deel uitmaken van het inkleuren van de contouren van het toekomstig Paradijs.



Vraagje tussendoor

Wat is uw bijdrage aan het paradijs op aarde?

www.deragebol.nu • www.facebook.com/deRageBol • www.twitter.com/deRageBol



*

Zie de ontwikkeling van de mens als de tegendraads bewegende trap treden bij de ingang van een cakewalk. Je stap op de eigen trede en gaat omhoog, maar dan moet je wel net op het goede moment overstappen op de trap trede van de ander, want anders ga je in plaats van verder omhoog, vliegensvlug omlaag en kun je weer opnieuw beginnen. Wetende na enkele misstappen dat de kunst is om wanneer je zelf piekt, over te stappen op de omhoogkomende trede van de ander en dezelfde sprong voorwaarts te maken wanneer de opkomende trede van de wereld langskomt. Jij komt tot ontwikkeling met een kring van motiverende vrienden, bekenden en relaties om je heen. Jij komt tot groei binnen een stimulerende, uitdagende, dankbare samenleving. Aan de andere kant zie je hetzelfde effect. De mensenkring om je heen smult van je enthousiaste persoonlijkheid. De samenleving wordt zelden verrijkt door mopperende stuurlui aan wal, edoch ontwikkelt zich vanuit initiatief en daadkracht van betrokken burgers. Dat is een voortdurend, dynamisch proces: met vallen en opstaan, mislukkingen en succes, stagnatie en versnelling.

*

Zelfmanagement is onderdeel van dit groeiproces. Je kunt moeilijk verwachten dat je als kind al de beste keuzes voor jezelf kunt bepalen, maar al doende leert men. In een stimulerende omgeving groeit de ruimte en de vrijheid om meer en meer vanuit eigen talent, motivatie en zelfkritisch vermogen invulling te geven aan de meest productieve relaties en samenwerkingsverbanden. Vrienden zijn leuk, maar je wilt er wel wat aan hebben. Omgekeerd wil je ook wat voor hen betekenen. Zonder dat is de relatie al snel futloos. Hetzelfde geldt voor de buurt waar je woont. Je draagt graag bij, maar je wilt ook verder: ontwikkelen, doen, mee-maken, jezelf geven en iets terugkrijgen van je familie, burens en collega's.

*

Zo werkt het ook met de materiële wereld. De beperkingen van wieg en box zijn bekend. Maar ja, in die fase hang je nog het liefst op de heup van je moeder. Al snel volgt de eigen kamer in het ouderlijk huis. Maar als de puberteit de verhoudingen opschudt, beginnen de beperkte ruimte en een drang richting vrijheid te knellen.

Met een volgeladen busje of bakfiets de toekomst tegemoet. Je eerste kamer buiten het ouderlijk huis. Wat een sprong vooruit: op jezelf, eigen baas, eindelijk los van paps en mams. In eerste instantie best aanpopen om het allemaal op orde te krijgen. Toch een beetje heimwee? De huur moet elke maand opgebracht worden, en wie doet de was? Ach, wat loop je te sippen. De voordelen wegen ruimschoots op tegen de startproblemen. Je kunt doorgroeien en die eigen kamer helpt je daarbij.

Verliefd, de geest, een nieuw toekomstperspectief, dat kamertje driehoog achter raakt te klein. Blijf je daar hangen dan kom je niet verder. Toch maar inschrijven voor een huisje of kijken naar een eigen etage. Wordt het huur of gelijk koop? Tien jaar verder kriebelt het opnieuw. Huisvesting in het verlengde van eigen ambities. De materie brengt ons verder.

*

De mens groeit, de mensheid groeit en krijgt behoefte aan een meer geavanceerde samenleving. Dat lukt, en vervolgens daagt deze hem uit en stelt hem/haar in staat boven zichzelf uit te stijgen. Dat gaat goed, tot die maatschappijvorm niet meer kan beantwoorden aan de stijgende wensen van de zich doorontwikkellende mens. Dan is het zaak om te kijken naar een sprong voorwaarts. Een nieuwe maatschappijvorm die de vervolmaking van ons mensen verder faciliteert, aanjaagt en van nieuwe impulsen voorziet.

*

Vergeleken met de oudheid zijn we een stuk opgeschoten met ons zelfmanagement vermogen. We kunnen ons weinig voorstellen bij een situatie waarin de absolute macht van keizers en koningen het leven van onderdanen volledig in beslag nam. Trouwens, nog niet zo lang geleden waren de bazen god en gingen pastoors en dominees de deuren langs om de snelheid van voortplanting in hun parochies te bepalen. De mens verwerd van slaaf via horige en volgeling tot medewerker en zelfstandige. De emancipatie schrijdt voort. De democratie kan niet achterblijven.



**Terwijl Apple en Samsung elk jaar
een nieuwe smartphone-versie uitbrengen,
zitten we met de burgerlijke democratie
al sinds 1919 vast in versie 1.3.**



www.deragebol.nu • www.facebook.com/deRageBol • www.twitter.com/deRageBol

*

Fietsen leer je niet op een driewieler. Daar is een nieuwe fiets voor nodig. Zelfmanagement leer je niet met een democratie uit 1789. Tweehonderd en nog wat jaren na het afscheid van adel en horigheid staan we voor een verdere stap in emancipatie en democratie . Niet alleen de boodschappen op vrijdag, de voetbaluitslagen op zaterdag en/of de werkmaitjes op zondag hebben onze belangstelling. Die inspraak over de wijktrottoirtegels, de hoogte van de hondenbelasting of de komst van een windmolenpark hebben we nu ook wel gezien. We zijn klaar voor het echte werk. Zelf doen. Betrokken zijn, verantwoording nemen, leren onszelf en de wereld te managen. Daar verlangen we naar.

*

Bovenal verlangen we naar de vrijheid en de ruimte waarin mensen hun gestaagd groeiend vermogen van zelfsturing kunnen doorontwikkelen. Kortom: een maatschappelijke praktijk waarin zelfmanagement de regel is. Baas in eigen buik. Baas in eigen leven. Baas in eigen wereld.



Skip je baas voordat hij jou skipt.



www.deragebol.nu • www.facebook.com/deRageBol • www.twitter.com/deRageBol

Zelfmanagement in praktijk

*

Basiselementen van de samenleving zijn werken en wonen: werken in werkplaatsen ^, wonen in woningen ^^.

^

Werkplaats als verzamelnaam voor fabrieken, kantoren, winkels, ateliers, bouwplaatsen, boerderijen, foodtrucks, magazijnen en sportaccommodaties inclusief kantine. Een werkplaats kan onderdak bieden aan één maar ook aan vijfhonderd medewerkers. Een onderneming kan vijf werkplaatsen hebben, maar ook 125.000, zoals Albert Heijn in Nederland.

^^

Onder woningen vallen: studio's, appartementen, rijtjeshuizen, wooncomplexen, vrijstaande woningen, collectieve woonverbanden, villa's en inderdaad de doorzonwoning voor pa, ma met twee kinderen.



www.deragebol.nu • www.facebook.com/deRageBol • www.twitter.com/deRageBol

07.00 uur wekker
07.20 uur ontbijt klaar, wasmachine niet vergeten
07.30 uur kinderen wakker
08.15 uur kinderen naar school
08.35 uur file
09.12 uur hoeveel te laat kun je zijn
12.12 uur appje Hans later thuis
12.30 uur effe lucht
13.00 uur vier afspraken in de tijd van twee
15.15 uur kinderen van school, droger aan
15.30 uur boodschappen
17.00 uur eten klaarmaken eten
18.45 uur nog 3 dingen
20.12 uur Hans thuis
20.45 uur Internationale Vrouwendag

Wonen

Zelfmanagement wonen betreft iedere woning: niveau 0. Alleen, samen, gezin, groep. Elke woning (woonverband/huishouden) telt naast bewoner(s): leveranciers, afnemers en buren.

*

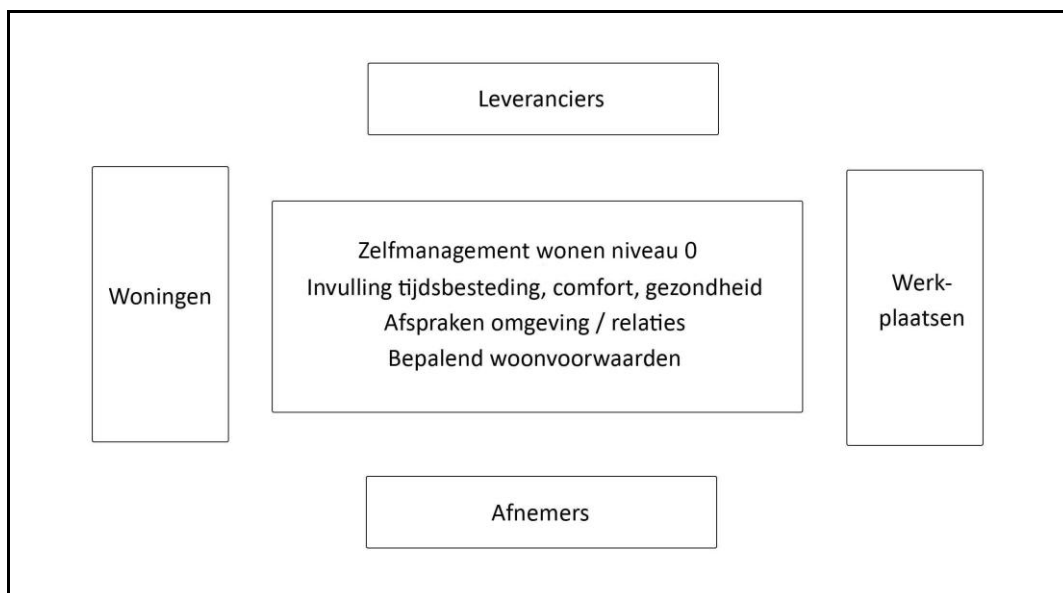
In de praktijk van zelfmanagement wonen, beheren de bewoner(s) de eigen wooneenheid en bepalen daarbinnen de voorwaarden met betrekking tot gezondheid ^, comfort en tijdsbesteding. Ze bepalen zelf hoe de zaken 'thuis' ingericht en geregeld zijn. Er is dus geen huisbaas of gemeente meer die de boel nog even komt bestieren. Dit uitgangspunt impliceert een bepalende betrokkenheid van toekomstige bewoners bij de ontwikkeling van wijken en nieuwbouwwoningen, zodat we verlost raken van eenheidsworst in huisvesting.

*

Bewoners dragen zelf zorg voor de afstemming en afspraken met leveranciers, afnemers en buren. Buren kunnen bewoners van woningen zijn, maar ook een of meerdere werkplaatsen. In alle gevallen maken bewoners en buren afspraken over gezondheid, comfort, gewenste leef-/werkomgeving en in zekere zin de vrijheid die men elkaar gunt.

^ Onder gezondheid valt subcategorie veiligheid.

Schema (36): Zelfmanagement wonen niveau 0.



Werken

Tabel (37): Ondernemingen/medewerkers Nederland

	Ondernemingen			
Cat.	Medewerkers	Aantal	Subtotaal	Werkunits
				per werkplaats
1	1 zelfstandig persoon ^	1.900.000	1.900.000	0
2	2 werkzame personen	200.000		1
3	3 tot 5 werkzame personen	95.000		1
4	5 tot 10 werkzame personen	65.000		1
5	10 tot 50 werkzame personen	35.000	395.000	1
6	50 tot 100 werkzame personen	22.250		2
7	100 tot 250 werkzame personen	5.000	27.250	2-5
8	250 tot 500 werkzame personen	2.000		5-10
9	500 tot meer werkzame personen	1.300	3.300	10 - meer

^

Er is een opmerkelijk groot aantal zelfstandig werkenden: 1.900.000. De groei van zelfstandigen tussen 2014 en 2024 bedraagt 85%.

Dit vormt een sterk bewijs voor de grote behoefte aan zelfmanagement in het werk.

*

Zelfmanagement in het werk begint bij de zelfstandig werkenden: niveau 0. Elke werkplaats vanaf één zelfstandige telt leveranciers, afnemers en burens.

*

Zelfstandig werkenden managen hun eigen werk en bepalen de voorwaarden met betrekking tot gezondheid, comfort en tijdsbesteding naast een verdere invulling van leven en consumptie (wonen, verplaatsen en vrije tijd). Ze kiezen zelf voor de inrichting van hun werkplaats en hoe zij hun eigen product/dienst kiezen, inrichten en presenteren als bijdrage aan de algehele productie.

*

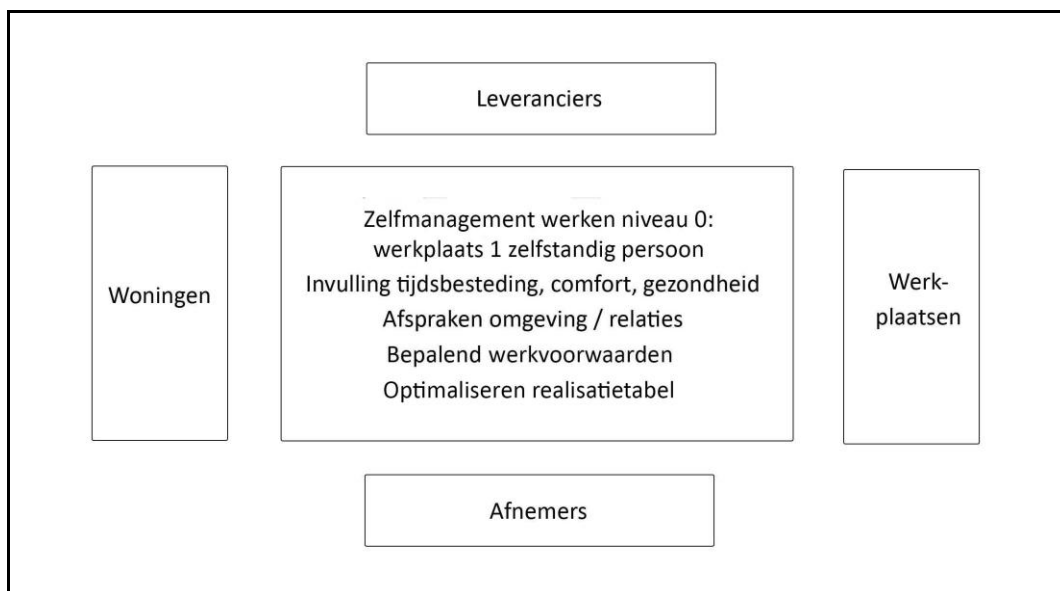
Zelfstandig werkenden dragen zelf zorg voor afstemming en afspraken met leveranciers, afnemers en burens. Burens kunnen bewoners van woningen zijn, maar ook andere werkplaatsen. In alle gevallen maken zelfstandig werkenden afspraken met burens over gezondheid ^, comfort, de gewenste leef-/werkomgeving en in zekere zin de vrijheid die men elkaar gunt.

^ Ook hier maakt veiligheid deel uit van het thema gezondheid.

*

Zelfstandig werkenden participeren tevens in het optimaliseren van de realisatietabel product/dienst waaraan ze bijdragen. Voor ondersteuning, feedback en lerende praktijk kunnen zij zich organiseren in federatief verband. Timmerlieden zoeken elkaar op per streek/stadsdeel of gewest, idem dito loodgieters, dierenartsen, ontwerpers, fotografen, etcetera.

Schema (38): Zelfmanagement werken niveau 0: werkplaats met 1 zelfstandig persoon



*

Niveau 0 binnen het zelfmanagement wonen/werken kan moeilijk overschat worden. Niveau 0 wonen is de plek waar 8,4 miljoen huishoudens ervaring opdoen en vaardigheden, attitudes en motivatie ontwikkelen om het wonen naar eigen keuze te regelen. Bij niveau 0 werken bedisselen inmiddels bijna 2 miljoen producenten hun eigen werkpraktijk. Bij elkaar is dat een bom aan ervaring wanneer het om zelfmanagement gaat.

*

Bij zelfmanagement werken vervalt de scheiding tussen ondernemers, ZZP'ers en werknemers. Ieder is gelijkwaardig medewerker binnen het maatschappelijk productieproces.

*

Het zelfmanagement werken niveau 1 omvat werkverbanden met 2 tot 50 werkzame personen. Een maximum van 50 medewerkers vanwege de menselijke maat: zo kan betrokkenheid, verantwoordelijkheid en ruimte voor inbreng van alle medewerkers gewaarborgd blijven.

Tabel (39): Omvang bedrijven Nederland

	Bedrijven	
Cat.	Medewerkers	Aantal
1	1 zelfstandig persoon	1.900.000
2	2 - 50 werkzame personen	395.000
3	> 50 werkzame personen ^	30.550

^

Ondernemingen met veel werkzame personen hebben in de regel meerdere werkplaatsen. Voorbeeld: de Rabobank heeft naast het hoofdkantoor in Utrecht (3.300 medewerkers) ook plaatselijke/regionale vestigingen (werkplaatsen). Uitzonderingen bevestigen de regel: Tata Steel in IJmuiden heeft 9.200 medewerkers en slechts één werkplaats.

Schatting: productie en dienstverlening in Nederland kent in 96 % van de gevallen werkplaatsen met maximaal 50 medewerkers. Slechts bij 4% bedrijven bestaat de noodzaak tot het opdelen van de (hoofd)werkplaats in werkunits met maximaal 50 werkzame personen. Binnen een werkplaats met 800 medewerkers functioneren aldus 16 werkunits. Indeling in verlengde werkverdeling/zelfstandige afdelingen ligt voor de hand.

*

Praktijk zelfmanagement: werkplaatsen/werkunits met 2 – 50 werkzame personen

- nemen verantwoording over overeengekomen volume – kwaliteit voor de productie/dienstverlening;
- reguleren zelf op welke wijze aan de leveringsafpraak wordt voldaan;
- participeren in het optimaliseren van de realisatiekolom product/dienst (oefenpraktijk productie);
- opstellen en invoeren arbeidsstaten voor vraagkant database Wikilevert;
- verdelen werkzaamheden en taken;
- onderhouden en beheren gebouw/ruimte, werktuigen, apparatuur, intranet;
- maken afspraken over werkcultuur, samenwerking, begeleiding;
- garanderen gezamenlijk comfort, gezondheid, veiligheid, inspirerende werkomgeving;
- vergeten de sfeeractiviteiten en de kwaliteit van de koffie niet;
- managen externe contacten: leveranciers/afnemers/buren (werkplaatsen - omwonenden);
- presenteren zich op de eigen website, inclusief reviewoptie.

*

Werkplaatsen/werkunits kiezen hun eigen organisatievorm: werkgroepen, wisselende leiding, elke week een plenaire bijeenkomst of afvaardiging op basis van loting. Doe eens gek. Laat duizend bloemen bloeien en maak er wat moois van.

*

Werkplaatsen/werkunits zijn bij de inrichting van hun werkpraktijk zelfstandig, onafhankelijk en autonoom. Weinig is zo demotiverend voor zelfmanagement als een baas op afstand die uiteindelijk toch aan de touwtjes trekt. Of ondergeschikt zijn aan doelstellingen van een hoofdkantoor in Timboektoe. De werkplaatsen/werkunits hebben mandaat om alles aangaande de eigen praktijk zelf te regelen en in te vullen. Wanneer niet alle seinen rood uitslaan, hoeft er verder niemand zich tegenaan te bemoeien. Dat scheelt een hoop overleg, orders van boven of naar onderen, voorschriften/procedures/protocollen die niet werken, overbodig afstemmen en verantwoorden, ongevraagd advies, beter weten en problemen die je wel ziet maar waar je niks aan mag doen.

*

Seinen op rood betreffen o.a.: stagneren van de productie, klachten van afnemers, leveranciers of omwonenden, groot verloop van medewerkers, reviews in de richting van 1 op schaal 5, ontlopen van verantwoordelijkheid en een wel heel slecht rapport van de gewestelijke dienst monitoring. Maar ook dan is het in eerste instantie aan de werkplaats/werkunit om zelf de problemen te tackelen en op te lossen. Bij jezelf de baas worden, hoort zeker ook samen uit de shit komen.

*

Zelfmanagement werken is hiermee (niveau 0 + 1) ingevuld. Enkel bij deeltaak 'optimaliseren realisatiekolom' is sprake van dwingende afstemming in een groter verband. Zie voorbeeld product melk oefenpraktijk productie.



**Honderd jaar terug
werd voor werknemers de 8-urige werkdag ingevoerd.**



Iets waar ZZP'ers heden ten dagen nog van dromen.

www.deragebol.nu • www.facebook.com/deRageBol • www.twitter.com/deRageBol

Praktische tips zelfmanagement werkplaatsen/werkunits

*

Formaliteit, bureaucratie en overhead remmen. Regelgeving, protocollen en procedures: graag zo min mogelijk. Wetten worden richtlijnen, voorschriften handvatten. Dit opent perspectief: maatwerk, zelf invullen en op zoek naar de speelruimte van eenvoud, gemak, ruimte. 'We zijn het verplicht' is geen argument meer.

*

Perfect zijn is zo saai. En daarbij vermoeiend. Vallen hoort bij opstaan en fouten maken is in de regel dé manier om dat in de toekomst te voorkomen. Een perfecte organisatie wurgt zelfmanagement: het voortdurende ontwikkelingsproces met creatieve impulsen, inspirerende onderlinge verhoudingen en wisselende werkresultaten. Krantenkop ter ondersteuning: 'In organische en informele werkverbanden schiet de motivatie van medewerkers omhoog'.

*

Een keus voor zekerheid en het vermijden van risico's graag inruilen voor werken op basis van openheid, vertrouwen, ruimte en vrijheid. 'Wer sich nicht in Gefahr begibt, kommt darin um' – Wolf Biermann. 'Zekerheid is iets voor onzekere mensen' – Loesje.



www.deragebol.nl • www.facebook.com/deRageBol • www.twitter.com/deRageBol



Einde papierwerk

Vraag 1: bent u te vertrouwen?

A. Ja
B. Nee

Indien A,
kunt u de volgende 37 vragen overslaan.

*

Omgekeerde bewijsvoering:

- Ondernemers smeken om creatief talent en initiatiefrijke werknemers, maar snappen in veel gevallen niet dat ze met hun oude structuren, formele organisatievormen en hiërarchische verhoudingen al bij voorbaat deze kwaliteiten smoren.
- Managers produceren de mooiste beleidsnota's, maar de ideeën en voorstellen komen in de regel enkel uit hun hoofd en hebben geen link met hun hart, hun tenen, hun handen of hun buik. En dus bekijken ze niet. De theorie ontbeert verinnerlijking. Toch maar even stage lopen bij Toyota.

*

Bij zelfmanagement wordt gewerkt vanuit een horizontaal organisatiemodel. Een op autonomie en zelfwerkzaamheid gerichte bedrijfscultuur, waarin de drive van de medewerkers centraal staat en maximaal wordt gefaciliteerd. Niemand is baas van niemand. Medewerkers staan naast elkaar en beschouwen elkaar als gelijkwaardig. Voortrekkers/leidinggevenden zijn degene met het beste argument, het lichtende voorstel, de slimste oplossing, de grootste inzet of het doorslaggevende resultaat. Zijn er meer oplossingen? Dat vraag om experimenten en uitproberen. In de praktijk blijkt vervolgens alras wat het beste werkt.



Geef het doel ook eens de kans op jou af te komen.

www.deragebol.nu • www.facebook.com/deRageBol • www.twitter.com/deRageBol



*

Ter verbetering, ter overweging, ter uitproberen en ter aanpassing. Niet ter klakkeloze opvolging of als nieuwe blauwdruk inclusief huisregels aan de muur:

-

Elke medewerker krijgt de plicht tot initiatief. Als jij iets ziet dat beter kan en je neemt niet zelf het voortouw om zonder steun of toestemming met de verbetering aan te vangen, word je uitgenodigd nog eens goed naar jezelf te kijken: wat hield je tegen?

-

Elke medewerker is overall betrokken. Kom dus niet aan met: dit is mijn pakkie-an niet. Alles is ieders pakkie-an. Als iemand iets laat liggen, heb jij de vrijheid om het op te pakken. Had de ander maar alerter en sneller moeten zijn.

-

Verantwoordelijk zijn voor het geheel geeft kritiekrecht op het geheel en 1-ieder. Wel Inlevend en opbouwend graag vanuit een open en lerende houding. Omgekeerd: lekker je overal tegenaan bemoeien geeft verplichtingen.

-

Alles dubbel regelen met twintig afspraken en drie bevestigingen + CC-berichten via de mail. Genoeg verspilling!

-

Elk formulier is per definitie een formulier te lang. Elke klapper of archiefdoos is per definitie een museumstuk te veel. Elk protocol vraagt om uitzonderingen en is daarom al snel een sta-in-de-weg. Elke procedure idem dito. Speelt er iets? Je kent de mensen (werkverband maximaal 50 personen), dus spreek ze aan, los het op en herpak jezelf en de ander.

-

Alle digitale bestanden ouder dan één jaar zijn verouderd. Wie iets wil behouden, moet dit actief bewerkstelligen.

-

Alle informatie is openbaar met uitzondering van persoonlijke dossiers. Ook vergaderingen van dagelijkse leiding/werkgroepen/beleid extern/feestcommissie staan open voor iedereen. In het geval van verslagen met besluitenlijsten: die zijn voor iedereen te vinden op intranet.

-

Besluiten nemen en verslagen maken? Wat levert het op? Een archief. Je voert dingen uit en dan zijn besluiten overbodig. Je onthoudt dingen, anders zijn ze blijkbaar niet relevant. Uitzondering: een beeldverslag van activiteit en resultaat motiveert.

-

Vergaderen: het liefst zo min mogelijk. Enkel wanneer uitwisseling, feedback en afstemming aanwijsbaar nodig zijn. Enkel met mensen die wezenlijke input kunnen leveren en/of direct betrokken zijn. Bedenk: elk uur vergaderen is een uur minder vrije tijd of een uur oponthoud om de afgesproken output te leveren.

-

Toch vergaderen? Varieer in plaats, tijd, invulling en setting. Dat bevordert de stemming en inspiratie.

-

Zelf je eigen rotzooi opruimen: een mooi uitgangspunt bij zelfmanagement. Het maakt 1-ieder direct bewust van de noodzaak om minder rotzooi te maken. De werkverdeling van ik-draag-een-stropdas-dus-hoef-ik-mijn-handen-niet-vuil-te-maken besmet de werkcultuur. Het automatisme van maakt-niet-uit-hoeveel-afval-ik-produceer-ze (schoonmaakbedrijf)-ruimen-het-toch-elke-avond-netjes-op vervuult de wereld. Ieder van ons is verantwoordelijk voor de eigen troep en samen houden we de werkomgeving gezond.

-

‘Ik sta er weer alleen voor’ of ‘Ik had wel meer mensen verwacht’ zijn dooddoeners van vreugde, goede zin en enthousiasme. ‘Ik sta er weer alleen voor.’ Hoe mooi wil je het hebben? Kun je eindelijk eens laten zien waar je voor staat. ‘Ik had wel meer mensen verwacht.’ Maak er een feestje van. Hebben de wegblijvers dikke spijt dat ze er niet waren.

-

Belonen? Te leuk om helemaal te laten varen. Als het geld uit de samenleving is verdwenen, zijn er voldoende alternatieven voorhanden. Een schouderklopje was altijd al gratis. Een bedankje is nooit weg. Bijzondere prestaties dienen de waardering te krijgen die ze verdienen.

-

Bekijk je werkplaats/leefomgeving elke dag met nieuwe ogen. Wat is de uitstraling? Saai, formeel en rommelig? Een inspirerende werkomgeving (vergeet de gevel, de entree en de parkeerplekken niet) maakt iedereen blij. Bloemen in de hal, kunstposters aan de muur en jaarlijks de grote metamorfose.

-

Iedereen doet en denkt mee. Ter ondersteuning dient een maandelijkse brainstormbijeenkomst waarin alle onderwerpen die leven op tafel komen. Vrijuit verzinnen wat er anders en beter kan. Gegarandeerd resultaat: elke maand een praktisch voorstel waar 1-ieder binnen de werkplaats/werkunit nog lang plezier aan beleeft.

-

Tot slot het mooie van zelfmanagement: wanneer iets naar tevredenheid functioneert, hoeft je niks meer te veranderen en kun je het gewoon zo laten. Iedereen klaar, iedereen vrij.

-

Leef en laat leven.

Zelfmanagement samenleving

*

In je eigen woning (niveau 0 leefomgeving) ben je per definitie koning, keizer en admiraal (schema 34). Stap je de voordeur uit dan geeft je met alle andere aardbewoners invulling aan het zelfmanagement samenleving. We onderscheiden de eerder gepresenteerde niveaus.

Tabel (40): Niveaus zelfmanagement samenleving

	Virtuele opbouw			
	samenleving mondiaal			
		<i>Bevolking</i>	<i>Bevolking totaal</i>	<i>Bewoners > 15</i>
<i>Niveau</i>	<i>Betreft</i>	<i>schematisch</i>	<i>reken voorbeeld</i>	<i>reken voorbeeld</i>
7.	Mondiaal	8-9 miljard	8.000.000.000	5.000.000.000
6.	Zone	> 100 miljoen – 500 miljoen	450.000.000	250.000.000
5.	Regio	> 5 miljoen - < 100 miljoen	30.000.000	18.750.000
4.	Gewest	> 50 duizend - < 5 miljoen	2.000.000	1.250.000
3.	Streek/stadsdeel	> 5 duizend - < 100 duizend	50.000	31.250
2.	Dorp/wijk	> 5 honderd - < 5 duizend	3.600	2.250
1.	Straat/wooncomplex	< 5 honderd	240	150

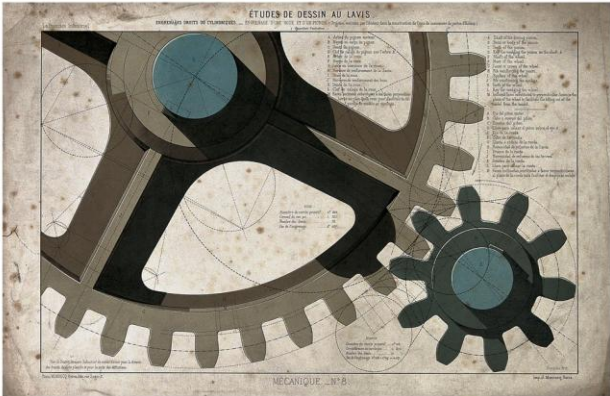
*

Zelfmanagement (bestuur, beheer, organisatie) samenleving niveau 1 t/m 7 richt zich op de inrichting en het onderhoud van de openbare ruimte waarin alle activiteiten/faciliteiten van consumptie/productie samenkomen en ondergebracht worden.

www.deragebol.nl • www.facebook.com/deRageBol • www.twitter.com/deRageBol

Zelfbestuur

Nuttige bemoeizucht!

Tabel (41): Optioneel resultaat deelnemers oefenpraktijk inrichting samenleving met positionering activiteiten faciliteiten voor productie/consumptie per niveau.

				Zelfmanagement samenleving
				In te passen activiteiten/faciliteiten; consumptie/productie
		<i>Bevol-</i>		
<i>Niveau</i>	<i>Betreft</i>	<i>king</i>	<i>nr.</i>	<i>Activiteiten/faciliteiten</i>
7	Mon	8 mld	7.1.	Grondstoffen fossiel/metaal; vinding - winning - verdeling
			7.2	Grondstoffen cement/fosfaat/zout, vinding - winning - verdeling
			7.3	Grondstoffen landbouw/bosbouw; verbouw - teelt - verdeling
				o.a. hout/soja/katoen/wol/koffie/thee/rubber/hars
			7.4	Grondstoffen accu's/zonnepanelen
			7.5	Grondstoffen schaars; vinding - winning - verdeling
			7.6	Logistiek grondstoffen
			7.7	Visvangst toewijzing - vangst - verdeling
6	Zone	450 mln	6.1	Zware industrie o.a. hoogovens/energiecentrales
				scheepsbouw/vliegtuigbouw/windmolens
			6.2	Chemische industrie o.a. olieraffinaderijen/
				brandstof/synthetische stoffen/plastics/verf
			6.3	Productie halffabricaten; oa vezels/plaatstaal



We leven in een tijd van grote stappen ver van huis.

www.deragebol.nu • www.facebook.com/deRageBol • www.twitter.com/deRageBol

		Bevol-		
Niveau	Betreft	king	nr.	Activiteiten/faciliteiten
5	Reg	30 mln	5.1	Productie verbruiksgoederen; o.a. kleding/schoenen
			5.2	Productie gebruiksgoederen; o.a. huishoud apparatuur/ elektronica: tv/computer/telefoon
			5.3	Productie verpakkingen; o.a. karton
			5.4	Productie productiemiddelen; o.a. werktuigen/machines/ robots/apparatuur
			5.5	Ontwikkeling open source software o.a. AI
			5.6	Productie printmachines chips
			5.7	Chips industrie
			5.8	Facilitering websites
			5.9	Facilitering social media
			5.10	Software productie; o.a. toegepaste programmatuur
			5.11	Data branche; o.a. vergaren - analyse - beschikbaar stellen
			5.12	Datacentra I
			5.13	Communicatie/ontspanning o.a. tv-/radiostations/streaming
			5.14	Informatie voorziening; o.a. vakbladen/gespecialiseerde websites
			5.15	Onderwijs 4de lijns o.a. onderzoeksinstituten
			5.16	Wetenschap; fundamenteel onderzoek
			5.17	Gezondheidszorg 4de lijns onderzoeksinstituten
			5.18	Pharma industrie
			5.19	Infrastructuur vervoer: o.a. vliegvelden/treinverbindingen/ waterwegen/hoofdwegennet/bruggen
			5.20	Productie voertuigen: o.a. treinen/vrachtwagens/auto's/ motors/fietsen/bussen
			5.21	Infrastructuur ondergronds; o.a. kabels/buizen/leidingen
			5.22	Infrastructuur levering elektra/gas/water o.a. hoogspanningsleidingen/windmolenparken
			5.23	Fabricage accu's/zonnepanelen
			5.24	Productie bouwmaterialen; o.a. beton/glas/steen/asfalt
			5.25	Productie zware machinerie; o.a. kranen/bulldozers/pompen landbouwmachines/tractoren
			5.26	Productie kunstmest

		Bevol-		
Niveau	Betreft	king	nr.	Activiteiten/faciliteiten
4	Gew	2 mln	4.1	Verwerkende industrie; o.a. zuivel/vlees/vis/groenten/ koffie/thee/frisdranken/alcoholische drank
			4.2	Grondstoffen landbouw o.a. zaaigoed/veevoer/kunstmest/vlas
			4.3	Lichte industrie; o.a. onderdelen
			4.4	Distributiecentra verbruiks- /gebruiksproducten
			4.5	Dienstverlening strategisch o.a. beleid/planning/monitoring
			4.6	Onderwijs 3de lijns o.a. hbo/universitair
			4.7	Gezondheidszorg 3de lijns o.a. ziekenhuizen gespecialiseerd
			4.8	Communicatie infrastructuur zendmasten
			4.9	Conflict bemiddeling o.a. RRS (Rijdende Rechter Service)
			4.10	Faciliteiten kunst - cultuur/sport/ontmoeting 3de lijns o.a. concertzaal l/cultuurpaleis l/stadion l
			4.11	Faciliteiten vrije tijd/recreatie/ontspanning 3de lijns o.a. attractiepark/strand/zwempaleis/dierentuin
			4.12	Infrastructuur secundaire wegen o.a. ontwerp/aanleg
			4.13	Productie bedrijfsgebouwen incl. stellages
			4.14	Verwerking mest
3	StSt	50 k	3.1	Productie landbouw/veeteelt/tuinbouw/bloementeelt/ fruitteelt
			3.2	Warenhuizen o.a. kleding/verzorging/wonen/inrichting huishoud apparatuur/klussen binnen - buiten/elektronica communicatie apparatuur
			3.3	Woning productie o.a. aannemers/installateurs/schilders/
			3.4	Detailhandel vervoersmiddelen
			3.5	Vervoer openbaar netwerk tram - bus aansluiting op trein
			3.6	Dienstverlening tactisch o.a. zelfmanagement/administratie/advies/ gezondheid/veiligheid/natuurbeheer/landbouw
			3.7	Lokale info voorziening; o.a. pers/websites
			3.8	Onderwijs 2de lijns o.a. mo/mbo/permanente educatie
			3.9	Gezondheidszorg 2de lijns ziekenhuis basis/specialistische zorg
			3.10	Dienstverlening mediation oplossen geschillen
			3.11	Faciliteiten kunst - cultuur/sport/ontmoeting 2de lijns o.a. crea centrum/theater/schouwburg/museum m/poppodium fitness centrum/sport complex/zwembad/stadion m
			3.12	Faciliteiten vrije tijd/recreatie/ontspanning 2de lijns o.a. speeltuinen/speelhal/vakantiepark
			3.13	Infrastructuur lokaal auto/fiets/wandel o.a. ontwerp - aanleg
			3.14	Warenhuis babyspullen/speelgoed
			3.15	Infrastructuur huishouding oppervlaktewater
			3.16	Verwerken afvalstoffen
			3.17	Dienstverlening afscheid

		Bevol-		
Niveau	Betreft	king	nr.	Activiteiten/faciliteiten
2	DW	36 h	2.1	Eten/drinken kleinschalige productie o.a. moestuincomplex
			2.2	Detailhandel 1ste lijns o.a. supermarkten/speciaalzaken o.a. bakker slager/groenteboer/markt/kapper/verzorging
			2.3	Gebruiksproducten kleinschalige productie o.a. timmerwerkplaats
			2.4	Gebruiksproducten reparatie/onderhoud o.a. repairshop
			2.5	Woningen onderhoud/renovatie
			2.6	Vervoersmiddelen onderhoud o.a. werkplaatsen auto/motor/fiets
			2.7	Faciliteiten primair vervoer o.a. aansluiting net openbaar vervoer/ parkeerplaatsen/deelauto's
			2.8	Onderwijs 1ste lijns o.a. kinderopvang/bo
			2.9	Gezondheidszorg 1ste lijns o.a. huisarts/tandarts/preventie verpleeghuis/dagbesteding mensen beperking
			2.10	Media/communicatie o.a. website/nieuwbrief
			2.11	Faciliteiten kunst - cultuur/sport/ontmoeting 1ste lijns o.a. oefenruimte/sportvelden/sportzaak/zwemgelegenheid ontmoetingsruimte/gebedsruimte
			2.12	Faciliteiten vrije tijd/recreatie/ontspanning 1ste lijns o.a. restaurants/café's/park inrichting/onderhoud
			2.13	Datacentra m
			2.14	Infrastructuur warmtenet
			2.15	Ophalen afvalstoffen
			2.16	Geboorte o.a. bevallingshuis/ruiloket babyspullen
			2.17	Dood o.a. moratorium/hospitium
1	SW	240	1.1	Burenhulp o.a. mantelzorg
			1.2	Buurtapp
			1.3	Faciliteiten ruilen/deelgebruik
			1.4	Klein onderhoud woningen
			1.5	Elektra productie o.a. zonnepanelen
			1.6	Datacentra m
			1.7	Infra o.a. opvang regenwater/grijswatercircuit
0	W	divers	0.1	Bepalend woonvoorwaarden
			0.2	Afspraken leveranciers/afnemers/omwonenden
			0.3	Invulling tijdsbesteding/comfort/gezondheid

*

Zelfmanagement samenleving werkt bottom-up. Niveau 0, dat wil zeggen alle bewoners > 15 jaar van deze aarde, zijn bepalend. Andere niveaus zijn verantwoording verschuldigd aan niveau 0.

*

Niveau 1 zelfmanagement samenleving behelst de inrichting, het beheer plus onderhoud van de openbare ruimte per straat/wooncomplex met inpassing van de gekozen productie/consumptie-elementen. Denk als voorbeeld aan nu al bestaande buurtverenigingen, wegverenigingen en VVE's (Verenigingen van Eigenaren). 135.000 VVE's beheren op dit moment 1.600.000 woningen in Nederland.

*

Stap 1 zelfmanagement samenleving: vaststellen van de omvang van niveau 1. Welke cluster van woningen past mooi bij elkaar: straat, hofje, deel daarvan, wooncomplex, groepswoning of combinaties? Een organische ordening dient zich aan. Maximaal 500 bewoners = 300 bewoners > 15 jaar. Dat is extensiever vergeleken met werkplaatsen, maar wel maximaal dienstbaar aan betrokkenheid, verantwoordelijkheid en ruimte voor inbreng van alle bewoners.

*

Betrokkenen (alle bewoners > 15 jaar) binnen een straat/wooncomplex kiezen zelf hun organisatievorm: formeel, informeel, vereniging, wel of geen werkgroepen, geen organisatie (als er wat moet gebeuren pakken we het aan), bestuur of wisselende leiding, elke maand een plenaire bijeenkomst, afvaardiging op basis van loting? Voor de hand liggend is een jaarlijks werkplan waarin wensen zijn samengebracht, taken benoemd, vrijwilligers bekend, zelfwerkzaamheid verdeeld en knelpunten geïnventariseerd.

*

Bewoners bepalen gezamenlijk de inrichting en het beheer en onderhoud van de naastgelegen openbare ruimte per straat/wooncomplex. Wel of geen straatverlichting? Tegels eruit, speeltoestellen erin? Kunst bij de entree van het wooncomplex? Wie maait het gras? Willen we een kleurrijk huisje voor de afvalcontainers? Minder parkeerplaatsen gezien komst deelauto's? Extra voorziening voor pakketbezorging? Vrijheid bewoners als het gaat om de vormgeving van gevel en galerij? Etcetera.

Tabel 42: Optioneel elementen productie/consumptie voor zelfmanagement leefomgeving Straat/ wooncomplex.

1	SW	240	1.1	Burenhulp o.a. mantelzorg
			1.2	Buurtapp
			1.3	Faciliteiten ruilen/deelgebruik
			1.4	Klein onderhoud woningen
			1.5	Elektra productie o.a. zonnepanelen
			1.6	Infra o.a. opvang regenwater/grijswatercircuit

*

Bewoners bepalen tevens zelf de omvang van activiteiten/faciliteiten aangaande productie/consumptie. Is er geen animo of deskundigheid voor klein onderhoud aan de woningen? Oké, dan schuift dat werk door naar niveau 2. Wel zin in ontmoetingsruimte? Dan wordt dat element toegevoegd. Daarmee volgt wellicht deelgebruik van ontmoetingsruimtes op niveau 2.

*

Verbanden binnen samenleving niveau 1 zijn zelfstandig, onafhankelijk en autonoom. De straten/ wooncomplexen hebben net zoals de werkplaatsen/werkunits het mandaat om de eigen praktijk zelf te bestieren. Advies, leren van andere leefverbanden of op bezoek bij best practice-voorbeelden? Prima en wenselijk, maar de bewoners zijn en blijven bepalend.

*

Elk verband binnen samenleving niveau 1:

- presenteert zich op een eigen website, inclusief review optie.
- kiest een eigen invulling van de procedure rondom vertegenwoordiging: loting, verkiezing, toerbeurt, termijnen, wijze van verslaglegging/verantwoording, ruimte mandaat.
- doet bij burenruzie eventueel beroep op een mediator (service stadsdeel/streek) of als het echt uit de hand loopt: bindend advies van een 'rijdende rechter' (service gewest).

*

Bij dit alles is van toepassing: het merendeel van de praktische tips voor zelfmanagement werken (zie pag. 135). En daarbij: hoe meer diversiteit, hoe groter het onderscheidend vermogen en hoe interessanter de verschillen tussen al die zelfsturende straten/wooncomplexen. Er valt straks weer wat te kiezen wanneer je ergens wilt gaan wonen.

*

Zelfmanagement samenleving niveaus 2 (dorp/wijk) tot en met 5 (regio) kent per niveau een platform voor het faciliteren van de besluitvorming en de uitvoering van beleid als het gaat om inrichting, beheer en onderhoud van de openbare ruimte en de inpassing van gekozen productie/consumptie-elementen.

*

Platforms hebben geen beslissingsrecht. Ze faciliteren alleen besluitvorming en uitvoering. Besluiten worden genomen door alle bewoners > 15 jaar betreffende niveau samenleving: regio, gewest, streek/stadsdeel, dorp/wijk.

*

Platforms bestaan uit vertegenwoordigers per werkgebied. Platforms/vertegenwoordigers leggen rechtstreeks verantwoording af aan alle bewoners > 15 jaar in hun regio, gewest, streek/stadsdeel, dorp/wijk. Bijeenkomsten van de platforms zijn openbaar. Dat is ook van toepassing voor organen specifieke deeltaken.

Tabel (43): Samenstelling platforms met herkomst vertegenwoordigers en schema verversing bij maximale zittingstermijn 5 jaar.

	Platforms					
	per niveau					
		<i>Bevolking</i>	<i>Bewoners > 15</i>	<i>Leden</i>	<i>Vertegenwoordigers</i>	<i>Wisseling</i>
<i>Niveau</i>	<i>Betreft</i>	<i>reken voorbeeld</i>	<i>reken voorbeeld</i>	<i>platform</i>		<i>per jaar</i>
5.	Regio	30.000.000	18.750.000	15	Gewest	3
4.	Gewest	2.000.000	1.250.000	40	Streek/stadsdeel	8
3.	Streek/stadsdeel	50.000	31.250	15	Dorp/wijk	3
2.	Dorp/wijk	3.600	2.250	15	Straat/wooncomplex	3

*

Elk platform legt om de drie jaar een nieuw voorstel voor de werkstructuur voor aan alle bewoners > 15 jaar binnen het eigen werkgebied. Dagelijkse leiding of juist niet? Deelwerkgroepen voor specifieke taken? Vaste afgevaardigden externe relatie of juist roulatieschema?

*

Platforms werken met een vaste planning en presenteren elk jaar aan de eigen achterban de beleidsnota werkgebied aangaande inrichting, beheer en onderhoud van de leefomgeving met inpassing van de gekozen productie/consumptie-elementen. In de beleidsnota zijn visie- en beleidsvoorstellen opgenomen?

korte termijn	1 jaar	praktische uitwerking
middellange termijn	3 jaar	strategische besluiten
lange termijn	15 jaar	blik op de horizon, dromen

*

De jaarlijkse beleidsnota komt tot stand na het doorlopen van vier fasen:

Schema (44): Fases facilitering besluitvorming.

	Fases facilitering		
	besluitvorming		
1	Creatief/brainstormen	Ideeën vorming	Mobiliseren en inventariseren 1-ieder
2	Afwegen/beoordelen	Meningsvorming	Info forums/uitwisselingen/bijeenkomsten
3	Aanpassen/selecteren	Besluitvorming	Discussiëren/peilen consensus zoeken
4	Vaststellen beleidsnota	Presentatie	Kiezen/stemmen

Algemeen

Zelfmanagement staat of valt met actieve betrokkenheid van 1-ieder. Voortrekkers op niveau 2 samenleving (dorp/wijk) hebben daarbij een doorslaggevende inbreng. Deze voortrekkers kun je aanjagers, ambassadeurs of dwarsdenkers noemen. Zij vervullen de functie: het stimuleren van betrokkenheid. De platforms van niveau 3 samenleving (streek/stadsdeel) faciliteren de werving, training en ondersteuning van voortrekkers.

Ad 1.

De voortrekkers richten zich met name op mobilisatie richting activiteiten fase 1: creatieve bijeenkomsten, brainstormen, ideeënvorming. Lukt het mensen bij deze eerste fase te betrekken, het zal een stuk makkelijker zijn ze ook te motiveren richting actieve deelname aan de vervolgtrajecten van fase 2, 3 en 4.

Voorwaarden succesvolle aanpak

-

Voortrekkers zijn deel van de gemeenschap. Zij zijn geworteld in een dorp/wijk en worden herkend én vertrouwd. Denk aan wie zitten er in bestuur van de sportvereniging? Wie organiseren de buurtbarbecue? Wie verzorgt de website van dorp/wijk? Etcetera.

-

De aanpak moet niet slechts doelmatig zijn, maar zeker ook inspirerend. Mensen stimuleren is geen product: het is een relatie. Activeren door verbinding en ritme. Eerst een luisterend oor, koffie/thee, een goed gesprek, pak er een glas wijn of een biertje bij. Wat zijn de wensen? Proeven, uitproberen, laagdrempelig, een nieuw perspectief. Dan kan uitnodiging volgen: weer onder de mensen, onderdeel van het dorps-/wijkeleven zijn. Iedereen is welkom. Deelname verplicht tot niets.

-

Bij werving ligt de nadruk op een persoonlijke benadering: aanhaken bij de belevingswereld en cultuur van de bewoners, met een eigen taal. Verbindende attitudes zijn: aandacht, inlevend vermogen, gemoedelijkheid, zodat mensen zich gezien voelen. Benut ook informele netwerken: mond-tot-mondreclame. Als de buurvrouw je uitnodigt om mee te gaan, zeg je geen nee.

-
Kernwaarden zijn: vertrouwen, nabijheid en gelijkwaardigheid. De insteek is: enthousiasme, betrokkenheid en creativiteit. Een verscheidenheid aan deelnemers geeft meerwaarde.

-
Aanvullend: posters/flyers voor infoborden in dorps-/wijkcentra, supermarkten, wachtruimtes van gezondheidszorgfaciliteiten, cafés en andere ontmoetingsplekken. Plus maximale benutting van de potentie van sociale media, appgroepen, dorps-/wijkmedia en websites/nieuwsbrieven van collega verenigingen en -organisaties.

-
Werving algemeen: gericht op lange termijn. Draag er zorg voor dat deelnemers het creatief brainstormtraject gaan zien als iets van henzelf. Schep kansen om door te groeien: van deelnemer tot vrijwilliger en van vrijwilliger tot voortrekker. Deelnemers gaan activiteiten/initiatieven fase 1 ervaren als mogelijkheid tot zelfontwikkeling/zelfverwerkelijking.

-
Werving begeleiding activiteiten/initiatieven: beoogd medewerkers bij voorkeur uit streek/stad waar dorp/wijk deel van uit maakt. Bij een gewenste samenwerking neem je eerst deel aan activiteiten, workshops en/of bijeenkomsten. Begin met kennismaken, en verbinden. Pas als de klik er is, samen bouwen aan een duurzaam verband (werving en begeleiding van deelnemers). Ook hier is het streven: uitbouwen van de betrokkenheid. Begeleiders zwerven uit over gewest/regio.

-
Een aandachtspunt bij de invulling van de bijeenkomsten: denk aan veel verschillende werkvormen. Gebruik apps, games en ontwerpsoftware. Dat maakt het onderwerp waarover je brainstormt levend. Zie het belang van beeldende voorstellingen (oefenpraktijk samenleving: beeldend inrichten).



En bij dit alles kun je ook relaxed langs de kant blijven staan. Niks zo dodelijk als je verplicht voelen.

Ad 2.

Fase afwegen/beoordelen. Ideeën genereren, doorspitten en aanvullen: het kan vanachter een bureau, het kan met de burens, aan de keukentafel of samen in het dorps-/wijkcentrum. Creëer de mogelijkheid tot aanscherpen en overstijgen. Platforms faciliteren de fase van afwegen/beoordelen elk voor hun eigen niveau. Dit kan middels reactietools bij de online presentaties, maar werkt het best met fysieke ontmoetingen: forums, uitwisselingen, informatiebijeenkomsten. De gelegenheid om je nog eens extra te verdiepen in de achterliggende gedachten van diverse planmakers. Voortrekkers in dorp/wijk adviseren bij het mobiliseren van een achterban. In deze fase is feedback van deskundigen en overige belangstellenden van harte welkom.

Ad 3.

Fase aanpassing/selectie. Tijd om concreet te worden. Welke voorstellen springen eruit, kunnen rekenen op een breed draagvlak en lopen over van enthousiaste reacties? Likes bij de online presentaties geven een indicatie. Reacties op info-bijeenkomsten moeten zeker meegenomen worden. Wellicht een online referendum ^ over meest aansprekende ontwerpen voor realisatie komende jaar. Participatie door alle bewoners > 15 jaar woonverband betreffende niveau.

^

Jammer, die aanhoudende afkeer van het middel referendum. Zelfmanagement samenleving maakt dankbaar gebruik van referenda om juist gedurende het proces van besluitvorming de mening en voorkeur van 1-ieder te checken. Met in het achterhoofd de succesvolle Zwitserse praktijk waar viermaal per jaar ruimte is voor volksraadplegingen op landelijk, kanton- en gemeentelijk niveau.

Ad 4.

Fase vaststellen beleidsnota. Fase 3 kan afgesloten worden met een presentatie van het concept voor de nieuwe beleidsnota. Er is mogelijkheid voor amendementen en finetuning. Daarna volgen de finale stemmingen via internet. Elke bewoner > 15 jaar in het bezit van een unieke digitaal paspoort ^ is uitgenodigd. Er is live verslaglegging middels beschikbare media binnen het betreffende niveau. Na de uitslag: geen tijd te verliezen met implementatie van de plannen waar de betrokken gemeenschap voor gekozen heeft.

^

Voor info over de ontwikkeling van een betrouwbaar digitale paspoort zie kopje privacy onderdeel van Intro projectomschrijving.

*

Ten overvloede: de uitslag van de stemming in fase 4 is bepalend. Bewoners van het betreffende deelgebied samenleving maken zelf de keuze welke leefomgeving ze willen. Het betreffende niveau zelfmanagement is autonoom en onafhankelijk. Anderen zijn welkom langs de zijlijn, maar hebben geen stem in de uiteindelijk beslissingen. Stimuleer ook op dit vlak diversiteit. Regio's, gewesten, streken/stadsdelen en dorpen/wijken verschillen straks wellicht heerlijk van elkaar. Voor een eenheidsworst moet je in toekomst bij de afdeling hondenvoeding zijn.

*

De facilitering van de besluitvorming zelfmanagement door de platforms voltrekt zich elk jaar in een vast stramien. Van groot geheel naar klein geheel. Niveau 5 regio neemt het voortouw. Voor elke fase staan 2 maanden. Indien mogelijk volgt de fasering gelijke tred met de schoolvakanties

Tabel (45): Planning in tijd fases besluitvorming per niveau.

	Tijdschema					
	fases per niveau					
						presentatie
	Betreft	fase 1	fase 2	fase 3	fase 4	beleidsnota
5	Regio's	jan - feb	mrt - apr	mei - jun	sep - okt	4de donderdag jun
4	Gewesten	mrt - apr	mei - jun	sep - okt	nov - dec	4de donderdag okt
3	Streken/stadsdelen	mei - jun	sep - okt	nov - dec	jan - feb	4de donderdag dec
2	Dorpen/wijken	sep - okt	nov - dec	jan - feb	mrt - apr	4de donderdag feb

*

En mocht het allemaal te veel en te dwars door elkaar zijn: zelfmanagement kent de vrijheid van beleidsnota's bestaande uit twee zinnen en zes woorden. '1-ieder tevreden? We laten het zo.'



*

De platforms begeleiden en faciliteren de implementatie van goedgekeurde beleidsnota's. Onderdelen van de beleidsnota's zijn: beheermodellen, onderhoudsschema en planningen voor nieuwe investeringen in faciliteiten voor consumptie/productie.

*

De belangrijkste functie van de platforms in deze is: de monitoring van de voortgang in de uitvoering. Als medebeslisser wil je actueel op de hoogte zijn van vorderingen, tegenvallers, aanpassingen en gewenste ingrepen. Zoals de vleesverwerkende industrie wil weten hoe de varkentjes groeien in de modder en wat de verwachtingen zijn aangaande gewicht en spekvorming, zo wil de bewoner van wooncomplex x, wijk y of stadsdeel z weten hoe het staat met de afgesproken verrichtingen in zijn/haar regio en gewest. Al is het maar om dagelijks de geneugten van zelfmanagement te kunnen ervaren.

*

Praktisch: op de platformwebsites staan ter verantwoording maandelijkse updates over de voortgang in de uitwerking van de beleidsnota's.

