

Inhoudsopgave

Algemeen & profiel bureau	2
Actualiteiten	3
Actueel: intervisiebijeenkomsten voor griffiers	3
Actueel: dossier verkiezingen	4
Actueel: samen de wijk in	5
Actueel: 'Van dual duel naar dual samenspel'	6
Actueel: 'Hoe vindt u gehoor buiten het stadskantoor?'	6
Actueel: hoe scoort u op uw bestuursakkoord?	6
Actueel: vitaal kapitaal	6
Coaching & Intervisie.....	9
Coaching & Intervisie: inleiding	9
Coaching & Intervisie: klankbordgesprek	9
Coaching & Intervisie: individuele coaching.....	9
Coaching & Intervisie: teamcoaching	10
Coaching & Intervisie: intervisie	10
Onze partners	11
Tenslotte.....	14



Algemeen

Petra Habets Advies & Ontwikkeling is uw partner op het snijvlak van bestuur en organisatie. Een klein hoogwaardig team van bestuurskundig adviseurs staat u terzijde bij beleidsmatige vraagstukken op politiek-strategisch niveau met oog voor praktische implementatie en draagvlak.

Op basis van gedegen ervaring kunnen wij u ondersteunen bij:

- Visievorming, het opstellen van een strategische agenda en het afwegen van alternatieven;
- discussie met gemeenteraad, (wijk)bewoners, maatschappelijke partners en andere overheden;
- procesbegeleiding, teambuilding en noodzakelijke organisatieveranderingen.

Ook kunt u ons inschakelen voor interim-management, programma- en projectleiderschap van grote projecten of de begeleiding van onderhandelingen met uw partners.

Petra Habets Advies & Ontwikkeling opereert vanuit twee passies: het op een hoger plan brengen van publieke organisaties en mensen inspireren vastzittende patronen en processen te doorbreken.

Profiel bureau

Petra Habets Advies & Ontwikkeling is een netwerkorganisatie bestaande uit professionals die ruimschoots hun sporen hebben verdiend als manager, strategisch beleidsmedewerker of projectleider in publieke organisaties.

We zijn gewend aan de soms weerbarstige praktijk van een politiek bestuurlijke omgeving en kunnen daarom met de nodige pragmatiek schakelen om te komen tot oplossingen met een solide draagvlak.

Deze bijzondere kwaliteit bouwen we verder uit door het werken in duo's van tenminste twee ervaren medewerkers, waarbij junior medewerkers slechts worden ingezet ter aanvulling. Zo garanderen wij de senioriteit die noodzakelijk is om voor u het beste resultaat neer te zetten.



Actueel: Intervisiebijeenkomsten voor griffiers

De griffier is het steunpunt waar de gemeenteraad op kan rusten en vervult een belangrijke scharnierfunctie tussen de ambtelijke organisatie en de politieke arena. Omdat de griffier een eigenstandige functie vervult ten opzichte van de gemeentesecretaris en de organisatie is de griffiersfunctie tevens een eenzaam beroep. Daarom kan het prettig zijn om af en toe afstand te nemen van de dagelijkse hectiek om met collega's uit andere gemeenten onder deskundige begeleiding ervaringen uit te wisselen en zo aan verdere professionalisering te werken.

Ook in het seizoen 2009/2010 organiseert Petra Habets Advies & Ontwikkeling eenmalige intervisiebijeenkomsten voor griffiers. Teneinde optimale flexibiliteit te kunnen bieden hebben we besloten de frequentie te verdubbelen. Vanaf september 2009 vinden de intervisiebijeenkomsten plaats op de vierde woensdagmiddag van de oneven maand en de tweede vrijdag van de even maand.

Intervisiebijeenkomsten: aanpak en werkwijze

De intervisiebijeenkomsten kennen een open inschrijving zodat u afhankelijk van uw persoonlijke behoefte en agenda kunt besluiten deel te nemen.

Na aanmelding volgt een telefonisch intakegesprek waarin verwachtingen worden afgestemd en het leerdoel in kaart wordt gebracht en zonodig afgebakend. De mogelijkheid bestaat tot het inbrengen van een eigen case, maar dit mag ook een algemeen leerdoel zijn.

Tijdens de bijeenkomsten gaat iedere deelnemer aan de slag met zijn eigen leerdoel, waarbij de andere deelnemers en begeleiders zorgen voor spiegeling en feedback, zodat de deelnemer wordt uitgedaagd te

komen tot inzichten en oplossingen die in de praktijk werken. Door niet alleen aan de eigen leerdoelen te werken, maar ook actief bij te dragen aan de leerdoelen van anderen wordt zelfreflectie en “de kunst van het vragenstellen” extra gestimuleerd.

Vanwege de wisselende groepssamenstelling kiezen we bewust voor een maximum van drie à vier deelnemers en een zware procesbegeleiding door twee personen, zodat er veel ruimte is voor individuele oefening en feedback in een veilige omgeving.

Binnenkort: intervisiebijeenkomsten voor gemeentesecretarissen

Binnenkort zullen we volgens dezelfde opzet ook starten met intervisiebijeenkomsten voor gemeentesecretarissen.



Actueel: dossier verkiezingen

Continuïteit in verkiezingstijd

Het drietal burgemeester, griffier en gemeentesecretaris is de enige constante factor die in verkiezingstijd voor continuïteit kan zorgen. De taken van u en uw collega's grijpen zodanig in elkaar dat het belangrijk is dat u vanuit uw eigen rol en verantwoordelijkheid in samenspel met elkaar de continuïteit waarborgt. Kortom: Hoe gaat u goed voorbereid de verkiezingstijd in en draagt u zorg voor een soepele overgang naar een nieuwe raads- en collegeperiode?

Op donderdag 17 september 2009 - tussen het congres van de Vereniging van Griffiers en het congres van de VGS - organiseert Petra Habets Advies & Ontwikkeling daarom samen met het congres- en studiecentrum VNG en Universiteit Nyenrode in Kasteel Nyenrode voor burgemeesters, gemeentesecretarissen en griffiers de studiedag "Continuïteit in verkiezingstijd".

Thema-intervisiebijeenkomsten

Heeft u zich als griffier ook voorgenomen de luwte van het zomerreces te benutten voor het maken van uw draaiboek voor de verkiezingen?

Op dinsdag 4 augustus en donderdag 20 augustus organiseren we in de binnenstad van Utrecht twee afzonderlijke themabijeenkomsten waarin we de aspecten die in dit draaiboek aan de orde kunnen komen de revue laten passeren.

Een goede raad voor een nieuwe raad

Heeft u zich als griffier voorgenomen om dit najaar samen met uw raad te reflecteren op de afgelopen raadsperiode?

Wij ondersteunen u graag bij de organisatie van een workshop met sleutelpersonen om te inventariseren welke aandachtspunten ten aanzien van het functioneren van de raad vast te houden voor een volgende periode en welke punten in een volgende periode extra aandacht te geven.



Actueel: samen de wijk in

De burger ervaart zichzelf in relatie tot zijn gemeente in de eerste plaats als wijkbewoner. De directe leefomgeving is daarmee de belangrijkste focus van de burger.

De relevantie van wijk- en buurtgericht werken staat niet ter discussie, maar bij de concrete invulling staat u als bestuur voor de nodige dilemma's. Een kleine greep uit vraagstukken rond wijkgericht werken:

Hoe stemt u verwachtingen af?

Elk aanbod creëert zijn eigen vraag. Wijkgericht werken balanceert op een wankel koord tussen enerzijds het stimuleren van de burger om samen de wijkspecifieke problemen aan te pakken en anderzijds duidelijk maken waar de grens ligt van wat de gemeente kan.

Hoe houdt u de aandacht van de burger vast en voorkomt u teleurstelling?

Wie vertegenwoordigt de wijk?

Het liefst wilt u uw activiteiten toesnijden op de behoeften van individuele wijkbewoners, maar kunt u de gemiddelde wijkbewoner wel bereiken?

Hoe komt u voorbij de geprofessionaliseerde burger (enerzijds die enkeling die spontaan in alle platforms participeert en anderzijds de notoire klager)? Organiseert u inloopavonden of richt u panels in van wijkbewoners? Of schrijft u heuse verkiezingen uit voor wijkraden? En welke legitimatie is vereist van deze organen? Hoe verhouden afspraken die met deze organen gemaakt worden zich tot de bevoegdheden van de raad?

Hoe breed is wijkgericht werken?

Wijkgericht werken start in veel gemeenten vanuit de fysieke component, maar hoe integreert u deze met de sociale en een veiligheidscomponent?

Hoe ent u uw organisatie op wijkgericht werken?

Betekent wijkgericht werken dat de hele organisatie gekanteld moet worden? Of beperkt wijkgericht werken zich tot een aanpak die per afdeling afzonderlijk vorm gegeven kan worden?

Hoe gaat u om met uw partners?

Gemeenten nemen in hun relatie met andere partners in de wijk graag de regierol op zich, maar wat houdt regie in? En is regie altijd wel noodzakelijk?

Inspraak, participatie of samen aan de slag?

Wijkgericht werken houdt de belofte in zich van een verkleining van de kloof tussen burger en overheid. Echter ook bij een wijkgerichte aanpak kan de burger zich prima opstellen als consument zonder dat hij wordt geprikkeld tot participatie. Anderzijds betekent participatie niet dat burgers alles naar hun zin kunnen vormgeven. U zult als gemeente om moeten gaan met tegenstrijdige signalen: ook wijkbewoners zijn het onderling niet altijd eens.

Indien u het wijk- en buurtgericht werken een extra impuls wilt geven kunt u met ons contact opnemen voor een vrijblijvende afspraak voor een oriënterend gesprek.



Actueel: ‘Van duaal duel naar duaal samenspel’

In de dagelijkse praktijk kennen veel gemeenten spanning tussen raad en college over ieders rol bij beleidsvorming. Een onderzoek van Petra Habets Advies & Ontwikkeling bij twintig grote gemeenten laat echter óók voorbeelden zien waar college en raad elkaar uitstekend hebben gevonden in kaderstelling en beleidsvorming.

Daarom heeft Petra Habets Advies & Ontwikkeling samen met het Congres- en Studiecentrum VNG onder de titel “Van duaal duel naar duaal samenspel” op 24 april 2008 een studiemiddag over dit onderwerp georganiseerd.

Op onze site kunt u het verslag van deze bijeenkomst downloaden. Indien u het duale samenspel binnen uw gemeente wilt inventariseren kunt u uiteraard contact met ons opnemen voor een vrijblijvende afspraak voor een oriënterend gesprek.

Najaar 2010 en voorjaar 2011 verwachten wij twee vervolgbijeenkomsten te organiseren over de vorming van een strategische agenda met specifieke aandacht voor de afzonderlijke buurten en kernen en de concrete invulling van het buurt- en wijkgericht werken in de vorm van een participatieve aanpak in relatie tot het politiek bestuur.

Actueel: ‘Hoe vindt u gehoor buiten het stadskantoor?’

U staat als collegelid of gemeentesecretaris regelmatig voor de vraag hoe en op welk moment u uw inwoners bij het beleid van de gemeente moet betrekken. Wanneer is dat succesvol en creëert u draagvlak? Enerzijds: wat is een goede manier om inwoners te betrekken bij plannen die u in hun omgeving heeft? Anderzijds: weet u welke kennis er is en welke ideeën er leven onder uw inwoners? Hoe mobiliseert u uw inwoners en krijgt u initiatieven los?

Ook als griffier staat u regelmatig voor de vraag hoe inwoners te betrekken bij de raad, de vorming van de raadsagenda en bij het raadsdebat. In hoeverre zoekt de raad de inwoners op, gaat de raad zelf de wijk in of laat u die afweging aan de afzonderlijke politieke partijen?

In de dagelijkse praktijk worstelen velen met de afstand tussen burger en bestuur. Op vrijdag 23 januari 2009 heeft Petra Habets Advies & Ontwikkeling in de Domtoren te Utrecht daarom een studiedag georganiseerd over de wijze waarop interactie tussen burger en bestuur plaatsvindt. Op onze site kunt u het verslag van deze bijeenkomst downloaden.

Indien u het samenspel met uw burgers wilt inventariseren kunt u uiteraard contact met ons opnemen voor een vrijblijvende afspraak voor een oriënterend gesprek.



Actueel: vitaal kapitaal

Tegenwoordig is één op de zes gemeente-ambtenaren 55+. Omdat ook de gemiddelde leeftijd van de gemeente-ambtenaar ouder dan 45 is neemt het aantal medewerkers in deze leeftijdscategorie de komende jaren alleen maar toe.

Chi At Sea en Petra Habets Advies & Ontwikkeling slaan de handen ineen om u en uw oudere medewerker elkaar te laten herontdekken.

Allereerst brengen wij samen met u uw oudere medewerker en de mogelijkheden die uw organisatie de oudere medewerker kan bieden in kaart. Wie zijn deze personen? Welke rol spelen ze in uw organisatie? Maar nog belangrijker: welke rol kunnen ze spelen in uw organisatie? Wij helpen u en uw managers bij het opstellen van op maat gesneden plan van aanpak erop gericht de kwaliteiten en ambities van de oudere medewerker zo optimaal mogelijk af te stemmen op de organisatie. De volgende stap is dat uw medewerkers hun eigen kracht en rol ontdekken. Hierbij kunnen we u ondersteunen middels trainingen en gerichte coaching voor zowel uw MT-leden als de oudere medewerkers. Dit leidt tot een hernieuwde verbintenis tussen uw medewerker en uw organisatie, waarin u elkaar nog lang zult blijven inspireren.

Indien u geïnteresseerd bent kunt u uiteraard contact met ons opnemen voor een vrijblijvende afspraak voor een oriënterend gesprek.

Actueel: hoe scoort u op uw bestuursakkoord?

Over minder dan een jaar zullen er ook in uw gemeente verkiezingen plaatsvinden. Een belangrijk moment dat essentiële vragen oproept: wat is er terecht gekomen van de ambities uit uw collegeprogramma? Welke punten moeten vastgehouden worden voor een volgende raadsperiode? Wat zijn de discussies waar een nieuw college zich op moet voorbereiden? Het is belangrijk aandacht te besteden aan deze vragen, immers de mate waarin u zorg draagt voor een goede overdracht van belangrijke dossiers naar een volgende periode is een indicator van uw bestuurskracht.

Petra Habets Advies & Ontwikkeling staat u graag terzijde in deze bijzondere periode door te inventariseren hoe u deze periode in wilt gaan, maar ook bijvoorbeeld bij het opstellen van overdrachtsdocumenten, inwerkprogramma's en de eindevaluatie van het collegeprogramma.

Als illustratie van onze expertise treft u hierna onze visie op de aanpak van de evaluatie van het collegeprogramma aan. Wij kunnen u desgewenst ook voorbeelden verstrekken van tussenevaluaties die wij hebben uitgevoerd.

Indien u geïnteresseerd bent en meer wilt weten nodigen wij u van harte uit contact met ons op te nemen voor een vrijblijvend oriënterend gesprek over onze mogelijke rol bij uw opgave om de overgang naar een nieuwe raads- en collegeperiode zo soepel mogelijk te laten verlopen.



Een balans van uw collegeprogramma: onze aanpak nader toegelicht

Onze aanpak kent drie uitgangspunten:

- wij kiezen voor een contextuele benadering: even belangrijk als het op analytisch verantwoorde wijze in kaart brengen van de stand van zaken is het plaatsen hiervan in de juiste lokale en politiekbestuurlijke context.
- De balans is uiteindelijk niet ons verhaal maar het verhaal van het college: wij confronteren u als college met de uitkomsten van onze analyse en bereiden vervolgens samen met u de verantwoording richting gemeenteraad, burgers en partners voor.
- Tenslotte is maatwerk essentieel. In overleg met u komen wij tot een pragmatische aanpak die naadloos past in uw lokale situatie.

Het collegeprogramma zelf geplaatst in de juiste context

Een collegeprogramma is in de eerste plaats het resultaat van een overeenkomst tussen de coalitiepartijen. Daarnaast is het een visiedocument voor de collegeperiode maar ook een verzameling van concreet te realiseren acties, intenties, uitgangspunten en randvoorwaarden. Een balans van het collegeprogramma vergt daarom een analyse van het collegeprogramma zelf. Dit vereist zowel een kritische bedrijfskundige blik, bijvoorbeeld ‘wat kan als harde belofte beschouwd worden, wat is daarvan zichtbaar?’ als een politiek-bestuurlijke blik, met vragen als ‘in welke context moeten toezeggingen gezien worden? Welke invloed heeft het college op de realisatie van de afspraken?’

De uitvoering van het collegeprogramma geplaatst in de juiste context

Onze aanpak is uiteraard gericht op het zo volledig mogelijk in beeld brengen welke activiteiten hebben plaatsgevonden in het kader van de

realisatie van het collegeprogramma. Wij benaderen dit vraagstuk echter niet sec vanuit de vraag welke acties uit het collegeprogramma wanneer zijn uitgevoerd, cijfers en data zeggen namelijk niet alles. We inventariseren ook die acties die prima passen in de geest van het collegeprogramma, maar in het oorspronkelijke programma niet zijn opgenomen. Tevens gaan wij na in hoeverre de ambities en afspraken uit het collegeprogramma nog passen in de werkelijkheid van dit moment.

Van stand van zaken naar uw verantwoording

De laatste pijler onder onze aanpak is het voorbereiden van de verantwoording over de resultaten. Wij helpen u de balans op zodanige wijze te presenteren dat u met een goed gevoel het debat aan kunt gaan met gemeenteraad, partners en burgers.

Hoe komen we tot maatwerk bij deze balans?

Omdat u als college alleen gebaat bent bij een presentatie van de balans die uw eigen verhaal vertelt en niet zomaar een rapportage van een bureau, kan onze aanpak alleen maar slagen wanneer wij naadloos aansluiten bij uw behoeften en daarin maatwerk leveren. Maatwerk houdt in ieder geval in:

- dat wij onze analysemethode altijd vertalen naar het begrippenkader dat u zelf hanteert
- dat onze aanpak in overleg met u vorm krijgt. Dat geldt zowel voor de diepgang van het traject, wie we in het traject betrekken, wat wij voor u kunnen doen en wat u liever zelf doet
- dat de wijze en vorm van presenteren altijd conform uw wensen plaatsvindt.



Coaching & Intervisie: inleiding

Soms kan het prettig zijn te sparren over de hobbels die u in uw werk als bestuurder, directeur of professional tegenkomt. Deels kan dat in directe kring, maar een onafhankelijke derde kan u begeleiden afstand te nemen van de situatie en deze in een verfrissend perspectief te plaatsen. Ook biedt dit u de veiligheid te onderzoeken waarom u bepaalde zaken complex vindt en wat u daaraan kunt doen.

Om afstand te nemen van de dagelijkse hectiek en de grote lijnen te destilleren kunt u bij Petra Habets Advies & Ontwikkeling zowel terecht voor individuele coaching, teamcoaching of gewoon een klankbordgesprek. Daarnaast begeleiden we intervisie-sessies.

Bij dit alles staat maatwerk centraal. Het gaat erom dat u die begeleiding vindt die past bij uw situatie. Iedere coach of procesbegeleider heeft zijn/haar eigen aanpak & specialiteit.

Dat is niet alleen een kwestie van professionaliteit, maar zeker ook van een persoonlijke klik.

Deze klik kunt u wellicht vinden bij ons, maar dat is zeker niet vanzelfsprekend. Petra Habets Advies en Ontwikkeling werkt daarom op incidentele basis samen met Chi at Sea, Diemen & Van Gestel Talentontwikkeling en Lumenz Talentontwikkeling.

De komende pagina's geven inzicht in onze visie, benadering en werkwijze. Als u dit aanspreekt kunt u directeur Petra Habets persoonlijk benaderen voor een afspraak voor een vrijblijvend oriënterend gesprek.

Coaching & Intervisie: klankbordgesprek

Soms staat u professioneel voor situaties waarin van u verlangd wordt over complexe aangelegenheden beslissingen te nemen of een ingewikkelde kwestie over het voetlicht te brengen. Zeker wanneer de belangen divers zijn kan het prettig zijn de materie zowel inhoudelijk als procesmatig met een buitenstaander door te nemen.

In één of enkele klankbordgesprekken komt u in korte tijd een stap verder door de gezamenlijke analyse van de situatie, het in kaart brengen van opties en eventueel het voorbereiden van uw aanpak. Ervaring leert dat het concreet oefenen door middel van rollenspel hierbij erg effectief kan zijn.

Ook kan er op meer structurele basis sprake zijn van situaties die u complex vindt, bijvoorbeeld de omgang met mensen die het slechtste in u naar boven weten te halen, maar waar u professioneel niet omheen kunt of de wens om te sparren over een volgende stap in uw loopbaan en de activiteiten die u nu moet ondernemen om daar te komen. In dat geval is individuele coaching wellicht aan te raden.

Coaching & Intervisie: individuele coaching

Individuele coaching is erop gericht u te ondersteunen een door u geformuleerd werkgerelateerd doel te bereiken. Dit doel kan inhoudelijk of meer procesmatig gericht zijn. Door u te spiegelen en te prikkelen, kritische vragen te stellen en u te confronteren helpt coach Petra Habets u uw vraagstuk te lijf te gaan. Op basis van een door uzelf geformuleerd plan van aanpak gaat u zelf op gestructureerde wijze aan de slag.

Goede coaching balanceert op een slap koord tussen betrokkenheid en onbevangenheid.

Een coach biedt de grootste meerwaarde zolang hij of zij de situatie van de gecoachte met een onbevangen blik kan beschouwen en hem of haar daarover kan spiegelen. Dat betekent dat coach en gecoachte ernaar moeten streven om in een zo kort mogelijke gesprekkencyclus tot resultaat te komen (4 tot maximaal 7 gesprekken van anderhalf uur).

De benadering van Petra Habets kenmerkt zich daarom door:

- een praktische gestructureerde aanpak waarbij niet dieper wordt gegaan dan nodig is voor het oplossen van de coachvraag
- gedegen inzet van de gecoachte ook buiten de gesprekken zelf, zowel in de formulering van de coachvraag, het opstellen van het plan van aanpak als het maken van reflectieverslagen
- het aanhouden van voldoende tijd tussen gesprekken waarin de gecoachte kan experimenteren met aangereikte concepten.

Waar moet u bij stil staan alvorens een traject van coaching in te gaan:

- bij coaching staan leerprocessen ten aanzien van de werksituatie centraal, sommige vraagstukken lenen zich door de diepte derhalve niet voor coaching
- een coachvraag is geen adviesvraag, belangrijker dan de aangedragen concepten zijn de bereidheid en het vermogen van de gecoachte zelfstandig aan de slag te gaan.

Coaching & Intervisie: teamcoaching

Teamcoaching is erop gericht de samenwerking en communicatie binnen een team te optimaliseren zodat zowel het team als de individuele leden beter gaan presteren.

Of het nu gaat om samenwerking die net van de grond komt, van personen die elkaar nog niet goed kennen of de samenwerking binnen bestaande teams, ons doel is het proces te faciliteren zodat de individuele en organisatiedoelstellingen op elkaar afgestemd worden.

Door middel van spiegeling en spel gaan we samen met u als team op zoek naar wat u bindt, soms naar wat u van elkaar vervreemdt, altijd erop gericht dat het team zelf geïnspireerd tot oplossingen komt.

Coaching & Intervisie: intervisie

Periodiek organiseert Petra Habets Advies & Ontwikkeling intervisiebijeenkomsten voor specifieke groepen professionals of rondom thema's.

Als u op de hoogte gehouden wilt worden van deze bijeenkomsten of wanneer u binnen uw eigen organisatie(netwerk) platforms voor intervisie wilt opstarten kunt u contact met ons opnemen. Onder 'actueel' is informatie opgenomen over onze actuele intervisiebijeenkomsten.

Onze partners

Lumenz talentontwikkeling (Menno van Ginkel)

Lumenz talentontwikkeling begeleidt veranderingen door middel van trainingen, coaching, teamontwikkeling en proces-begeleiding. Lumenz helpt individuen en organisaties om de aanwezige talenten te ontdekken en volledig in te zetten. Hun kracht ligt in de ontwikkeling van teams die beter (samen)werken. Hun aanpak is effectief, verrassend, energiek en inspirerend.

Menno van Ginkel (44) is medeoprichter en – eigenaar van Lumenz. Voordat hij in 2002 voor zichzelf begon werkte hij ruim tien jaar voor de rijksoverheid. Als trainer, coach en adviseur werkt hij veel voor gemeenten en andere publieke organisaties.



Diemen & Van Gestel Talentontwikkeling (Wilbert de Kroon)

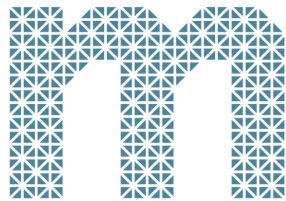
Diemen & Van Gestel Talentontwikkeling adviseert met betrekking tot en begeleidt ontwikkelingsprocessen. Op individueel-, team- en organisatieniveau. Van persoonlijke coaching, management development tot regie over veranderingsprocessen.

Wilbert de Kroon beschikt over een ervaring van meer dan 20 jaar als organisatieadviseur/coach in de profit- én de not-for-profit-sector. Hij wil uw sparringpartner zijn die vanuit een persoonlijke benadering faciliteert, confronteert, adviseert.



Marcel van Dam Politiek-bestuurlijk advies

Onder deze bedrijfsnaam is dr. M.J.E.M. (Marcel) van Dam actief in dienstverlening aan het openbaar bestuur. Hij richt zich op politiek-bestuurlijke vraagstukken, politiek-ambtelijke betrekkingen en publieke besluitvorming, in het bijzonder bij gemeenten en provincies. Al jaren is hij daar actief, onder andere als manager, onderzoeker, raadsgriffier en adviseur. Zijn werkveld omvat drie typen activiteiten: publiceren (columns, essays, rapporten), doceren (cursussen, opleidingen) en interim- en advieswerk.



marcel van dam

Politiek-bestuurlijk advies

Chi at Sea (Willem Bollen)

Chi at Sea begeleidt medewerkers, teams en afdelingen die onvoldoende presteren om meer energie en plezier te krijgen, waardoor ze productiever zijn in het werk.

Chi at Sea ondersteunt mensen bij het ontdekken, benutten en ontwikkelen van hun talenten.

Chi at Sea biedt trajecten met coachen, trainingen, workshops en experiences voor persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Chi at Sea helpt mensen anders te kijken naar loopbaan, werk, professionele en persoonlijke ontwikkeling.

Chi at Sea is de dienstverlener voor mensen die alles uit hun (werkende) leven willen halen.



Gerard van Dieren

Drs. G.M. (Gerard) van Dieren (1973) is organisatiepsycholoog en werkt als zelfstandig adviseur voor bestuurders en managers in de publieke sector. Hij is een van de oprichters van 3namiek b.v., het bedrijf achter De Lokale Rekenkamer b.v., Jacques Necker b.v., Gemeenteraad.nl en SPINN b.v.. Hij was tot 2008 een van de twee directeuren van dit bedrijf. In deze rol heeft hij vele rekenkamers opgericht en begeleid, was hij projectleider van onderzoeken en adviestrajecten en heeft hij statenleden, gemeenteraden en wethouders getraind. Tevens was hij voorzitter van een drietal rekenkamers. Gerard is een betrokken en resultaatgerichte generalist, die bestuurders en bestuursorganen graag helpt zichzelf te het beantwoorden van politiek-strategische vraagstukken.



Tenslotte

Directeur drs. Petra Habets EMIA is voorzitter van de rekenkamercommissies van Zwijndrecht.

Daarnaast is haar echtgenoot directeur van Audit Services Rotterdam en voorzitter van de rekenkamercommissie van Waddinxveen.

Om – de schijn van - verstrengeling van belangen te voorkomen kan Petra Habets Advies & Ontwikkeling derhalve geen opdrachten aannemen van deze organisaties en van organisaties die als verbonden partij of gesubsidieerde organisatie aan hiervoor genoemde gemeenten gelieerd zijn.

Om in de rol als rekenkamervoorzitter onafhankelijk te kunnen functioneren als opdrachtgever van collega-adviesbureaus neemt Petra Habets Advies & Ontwikkeling ook geen opdrachten voor rekenkameronderzoek aan.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Petra Habets Advies & Ontwikkeling heeft op jaarbasis tijd gereserveerd voor activiteiten met een maatschappelijk nut. Non profit organisaties werkzaam op het terrein van welzijn, zorg, kunst, cultuur of met een andere ideële doelstelling, kunnen hiervan gebruik maken en contact met ons opnemen.