



Handvatten voor inclusievere participatie in de energietransitie

Dit document is één van de resultaten van het traject 'Verkenning inclusief participatieontwerp'. In opdracht van de Participatietafel Energie van DuurzaamDoor (RVO) hebben DuneWorks, De Natuur en Milieufederatie Groningen en de Natuur en Milieufederatie Flevoland deze handvatten ontwikkeld.

Handvatten voor inclusievere participatie in de energietransitie

INTRODUCTIE

Gemeenten staan voor de uitdaging om de brede variatie aan bewoners te bereiken als belanghebbenden in de energietransitie. Participatieve trajecten betrekken veelal de *usual suspects*. Om een rechtvaardige energietransitie gestalte te geven, is het van belang dat inclusiviteit verbetert zodat een grotere diversiteit aan mensen, perspectieven en belangen invloed kan uitoefenen op de plannen en besluiten die direct op deze mensen van invloed zijn. Een inclusievere energietransitie vereist dat bestaande kaders, manieren-van-denken, manieren-van-doen, veranderen.

“Iedereen worstelt heel erg met dit onderwerp. En we weten ook dat er een grote groep is die met verduurzaming aan de slag wil. Maar die komt niet op bijeenkomsten af. We hebben een constante vraag hoe we deze groep toch kunnen betrekken of mee laten doen.”

Voor sommige ambtenaren voelt verandering als verfrissend, voor anderen brengt het ongemak of wordt het ervaren als een verstoring van de orde. Als dat het geval is, wordt het diegene die de olifant in de kamer benoemt vaak niet in dank afgenomen dat dat gebeurt. Omgaan met verschillen vraagt om een veilige omgeving, ook binnen de organisatie. Elke lokale context heeft bovendien specifieke kenmerken die de effectiviteit van inspanningen om te komen tot een inclusievere participatieaanpak beïnvloeden.

Inclusief participatieontwerp is een gezamenlijke zoektocht waarbinnen de gemeente actief de verbinding opzoekt met de inwoners. Voor dit zoekproces bieden wij een set aan handvatten¹ die voortkomen uit literatuuronderzoek², twaalf interviews en twee gespreksessies over inclusieve participatie in beleidsprocessen in twee gemeenten. We hopen dat we hiermee ondersteuning bieden aan ambtenaren in het bespreken, agenderen, verkennen, ontwerpen en evalueren van inclusievere participatieprocessen in de energietransitie.

DEFINITIES: INCLUSIE EN DIVERSITEIT

Inclusie en diversiteit worden vaak door elkaar gebruikt, terwijl ze niet hetzelfde betekenen.

Diversiteit gaat over onderlinge verschillen tussen en verscheidenheid van mensen. Verschillen kunnen meer of minder zichtbaar zijn (denk aan gender of huidskleur, religie, seksualiteit, sociaaleconomische achtergrond, persoonlijkheid, overtuiging of perspectief).

¹ Zie de disclaimer aan het eind van dit document voor meer informatie over dit verkennend traject.

² Aan het einde van dit document staat de lijst met geraadpleegde literatuur. Omwille van de leesbaarheid hebben we geen literatuurverwijzingen in deze tekst opgenomen. In de uitvoerigere literatuurstudie hebben we dat wel gedaan en die is verkrijgbaar via sylvia.breukers@duneworks.nl

Inclusiviteit gaat over hoe wordt omgegaan met diversiteit. Inclusie en inclusiviteit in een participatieproces gaan over het zorgen dat alle belangen en behoeften op tafel liggen. Dat is niet hetzelfde als alle belanghebbenden aan tafel krijgen. Het gaat dus ook over vertegenwoordiging van een diversiteit aan perspectieven.

Diversiteit = verschil, variatie

Exclusie = uitsluiting op basis van verschil

Inclusie = insluiting op basis van verschil

Het nationale energiebeleid richt zich op het verschaffen van toegang tot duurzame en betaalbare energiediensten, maar er is nog onvoldoende aandacht voor diversiteit en het aanpakken van reeds bestaande ongelijkheden. Kijkend naar bijvoorbeeld mensen in energiearmoede, dan zien we een sterke vertegenwoordiging van alleenstaande ouderen, eenoudergezinnen, jongeren, vrouwen en mensen met een migratieachtergrond. Generiek beleid kan bestaande verschillen tussen groepen verergeren. Een inclusieve energietransitie betekent dat dit wordt aangepakt.

“Inclusie is elke actie waarbij je meer mensen en/of perspectieven betreft dan je daarvoor wist te betrekken.”

HANDVATTEN VOOR BINNEN- EN BUITENWERK

Onze aanbevelingen hieronder bieden ruimte voor gesprek en handvatten voor handelen in de beleidspraktijk. Hoe dat er precies uit komt te zien verschilt per situatie en context. We maken onderscheid tussen binnenwerk en buitenwerk³, beiden essentieel om tot inclusievere ontwerppraktijken te komen.

BINNENWERK: BEWUSTWORDING, GESPREKSVOERING EN TOERUSTING

Hoe ambtenaren omgaan met inclusie-vraagstukken, hangt samen met hoe ze zelf staan ten opzichte van het thema, in hun persoonlijke leven en op de werkvloer. Sommige mensen spreken over inclusie-vraagstukken met vrienden en familie of hebben persoonlijke ervaring met in- of exclusie, anderen komen dit nauwelijks tegen in hun dagelijks leven en dat beïnvloedt hoe mensen zich bewust zijn van inclusie als een maatschappelijke uitdaging.

“Ja, er zijn wel gesprekken aan tafel. Zeker sinds ‘woke’ reageert mijn partner soms wel dat dat iets te ver gaat. Met de meest recente discussie over Zwarte Piet bemerk ik zelf dat ik ook met een bepaald beeld ben opgegroeid en dat dit een bijstelling nodig had. Wat ik met opgroeien normaal vond, daar ben ik nu anders naar gaan kijken.”

³ De termen binnen-en buitenwerk zijn ontleend aan: Busschots, M. (2023) Van duurzaamheid naar deep change. Handvatten voor moed, zelfzorg en meer impact maken. BoekenGilde.

Maar ook op de werkvloer, binnen de gemeentelijke organisatie, is het van belang dat er over inclusie en diversiteit op de werkvloer wordt gesproken.

“Gelijkwaardigheid vind ik zowel privé als vanuit werk erg belangrijk. Het is belangrijk dat iedereen goed in de samenleving kan functioneren. Ben je in staat om mee te draaien in de maatschappij? En ondersteunt de maatschappij je daarbij? En creëren we zo gelijke kansen voor iedereen?”

“Er is een leidraad om participatie binnen de organisatie te organiseren. We hebben her en der wat geroepen over participatie. Maar inclusiviteit is daar nog niet in geborgd.”

1. STREEF NAAR DIVERSITEIT IN DE ORGANISATIE EN TEAMS

“Ons team is niet divers. We zijn ook allemaal hoger opgeleid.”

Naast een inclusieve wervingsstrategie bij het aantrekken van nieuwe teamleden zijn verschillende suggesties gedaan om mensen “van buiten de bubbel” te betrekken bij beleidsvorming. Bijvoorbeeld regelmatig in gesprek gaan met energiecoaches die doorgaans praktisch geschoold zijn en andere kennis (ervaringskennis en bekendheid met doelgroepen) hebben. Daarnaast helpt het betrekken van mensen met een praktische scholing in de beleidsvormende teams om de bubbel van theoretisch geschoolden wat open te breken (en beter aan te sluiten bij doelgroepen met een praktische scholing).

“De gemiddelde ambtenaar is geen afspiegeling van de gemiddelde burger.”

2. ORGANISEER GESPREKKEN EN BEWUSTWORDING

Aandacht voor inclusie en diversiteit is niet vanzelfsprekend. Het zijn thema's die steeds bevroegd moeten worden. Het onvoldoende kunnen herkennen en erkennen van uitsluiting en uitsluitingsmechanismen maakt het bijzonder lastig om er wat aan te doen. Bewustwording kan middels een open gesprek (meerdere gesprekken) en trainingen gestimuleerd worden. Daarnaast is doorlopende reflectie van belang, op de eigen organisatiecultuur, veronderstellingen, zelfbeelden en wereldbeelden. Een goed gesprek binnen de eigen organisatie over inclusiviteit kan starten met vragen zoals deze:

- *Hoe gaan wij zelf als (bijvoorbeeld) gemeente om met verschillen?*
- *Hoe divers is de samenstelling van dit team?*
- *Zijn we in staat posities te erkennen die we niet herkennen?*

- *Spreken we ons uit wanneer we merken dat we met een standpunt tot een minderheid behoren?*
- *Hoe gaan we om met uitspraken die ons oncomfortabel maken, hoe gaan we om met ongemak?*

Het gesprek voeren dat nodig is om tot reflectie op de eigen organisatie te komen (bijvoorbeeld aan de hand van de vragen hierboven) werkt soms beter met hulp van buitenaf, omdat een buitenstaander gemakkelijker de vinger op de zere plek legt – ook als dat raakt aan het professionele zelfbeeld van een organisatie.

“Ik vind het leuke gesprekken en je leert jezelf beter kennen. Je gaat nadenken over waarom je doet en denkt zoals je doet en denkt. Je krijgt een spiegel van anderen voorgehouden: je wordt je bewust van je eigen gedrag waarvan je je soms niet bewust bent.”

Omdat inclusie een gevoelig thema is, is het nodig dat ambtenaren zijn toegerust om ook lastige gesprekken aan te gaan/beter te voeren, en dat de organisatie dit actief aanmoedigt en ondersteunt. Externe expertise kan hierbij helpen. Aanvullend zijn een aantal suggesties als volgt:

- Organiseer interventiemomenten tijdens het proces om terug te blikken op wat uitdagend is geweest en welke lessen daaruit kunnen helpen bij een volgende keer.
- Durf perspectieven te laten botsen in groepsgesprekken om tot innovatieve oplossingsrichtingen te komen.
- Wees open over het (zoek- en ontwikkel)proces rondom dit onderwerp.

3. BORG INCLUSIVITEIT IN HET BELEID EN IN DE BUDGETTEN

Komen tot een inclusievere participatie vergt een investering in de organisatie en aan de voorkant van processen. Dit vraagt om extra tijd en budget om gezamenlijk te leren, lessen te delen en te borgen. Dit betekent dat bij specifieke beleidsopgaves rondom de energietransitie de trekkers/projectleiders hier expliciet aandacht aan besteden in hun participatieaanpak en dat het ook geëvalueerd wordt. Zodat inclusiviteit niet facultatief is, maar vast onderdeel wordt in de beleidsvorming.

“Beleid wordt vaak ontwikkeld door hoger opgeleiden (HBO, WO) maar de groep die het betreft is veel diverser.”

“Al vaker aan mijn leidinggevende teruggegeven dat het onderwerp een plek moet krijgen en inhoudelijke aansturing nodig is. Maar dat landt nog niet en het is nog niet opgepakt.”

4. MAAK RELEVANTE KENNIS ZICHTBAAR EN TOEGANKELIJK BINNEN DE ORGANISATIE

Zorg ervoor dat binnen de gemeente de kennis en kunde (en ook bijvoorbeeld werkvormen en adviesondersteuning) op het vlak van inclusieve participatie zichtbaar en toegankelijk is voor alle ambtenaren. Het is daarbij ook van belang dat deze kennis niet is ondergebracht in tijdelijke functies of trajecten, maar dat relevante kennis en ervaring behouden blijft en zich verder kan verdiepen.

“Ik zou heel graag hulp krijgen bij de praktische vragen. Hoe kun je dit nu echt doen? Vertaling van alle onderzoeken en informatie naar een aanpak.”

BUITENWERK: ONTWERPEN EN INZETTEN VAN INCLUSIEVE PARTICIPATIEPROCESSEN

Het inrichten en uitvoeren van participatieprocessen is werk in uitvoering. Er is geen blauwdruk voor en dat betekent dat we dingen uitproberen en met de geleerde lessen vervolgstappen bepalen. En het betekent dat specifieke lokale condities van invloed zijn op wat werkt en wat niet. Het is bekend dat jongeren, bewoners met een lage sociaaleconomische status, huurders, vrouwen, praktisch geschoolden en mensen met een migratieachtergrond ondervetegenwoordigd zijn in participatietrajecten, terwijl juist zij vaak te maken hebben met energiearmoede. Maar ook zijn zij het juist die nieuwe ideeën over werkbare, effectieve en goed aansluitende aanpakken kunnen inbrengen. Daarom is het zo cruciaal dat we toe bewegen naar manieren van werken waarbij de behoeften, belangen, ervaringen en perspectieven van deze groepen beter vertegenwoordigd worden. Onderstaande suggesties en handvatten zijn daarop gericht.

1. DOEL, REIKWIJDTE EN INVLOED MET BETREKKING TOT DIVERSITEIT

“Het is een worsteling tussen de opdracht die er ligt en hoe we dit uitvoeren.”

- Besluit op tijd wat het doel en de reikwijdte van de participatie is en wat de regels van het participatieproces zijn: wat wordt er gedaan met de inbreng? Hoe is/wordt er gestreefd naar het betrekken van een zo divers mogelijke verzameling aan perspectieven of mensen? Hoe is de besluitvorming ingericht? Wat is de werkelijke invloed van deelnemers in dit proces?
- Beschrijf/verhelder de rol van de deelnemers in de verschillende fasen van het proces.
- Deel dit tijdig met inwoners en geef ze de ruimte om inbreng op het voorstel te geven.

Als onderdeel van een verkennende fase kunnen gesprekken met bewoners helpen om zo behoeften en ideeën over het onderwerp, het proces en de communicatiebehoeften op te halen. Daarna kan op basis daarvan verhelderd worden wat de voordelen zijn van een inclusief proces en hoe de gemeente de meerwaarde hiervan waardeert.

2. Samen leren

“Een oplossing is om de monitoring te gaan verbeteren en het gesprek met de betrokkenen daarover aan te gaan.”

Het is belangrijk om een lerende aanpak te ontwerpen, zodat er ook tijd is voor reflectie en verandering.

Monitoring en evaluatie van participatieprocessen op basis van heldere criteria die ook inclusiviteit adresseren, is iets wat aan de voorkant opgezet wordt. Zodra de doelen, reikwijdte en gewenste uitkomsten van een participatief traject gedefinieerd zijn, kan daarbinnen ook inclusiviteit expliciet worden uitgewerkt. Kijk niet alleen naar wat je al doet, maar ook hoe je dat doet.

Een monitorings- en evaluatieaanpak kan hieraan gekoppeld worden of juist aan specifieke werkvormen (welke aanpak werkte, in welke context, hoe komt dat, welke lessen zijn daar te leren voor een volgende keer?). Hier is het nuttig om het gesprek aan te gaan met mensen uit de doelgroepen om ook van hen te leren wat heeft gewerkt en wat niet en waarom. Ook van belang is om de geleerde lessen te delen binnen de organisatie en als kennis toegankelijk te hebben voor betrokken ambtenaren.

3. ORGANISEER DE REPRESENTATIE MET AANDACHT VOOR DIVERSITEIT

“Mijn stokpaardje is het inbrengen van ervaringskennis. Als gemeente of als organisatie dien je dit te gaan meewegen, naast kennis vanuit de wetenschap, onderzoek, kennis van beroepskrachten of professionals. Met toevoeging van deze derde dimensie, kennis van mensen met concrete ervaring, krijg je een meer inclusief beleid.”

Organiseer samenwerking met vertegenwoordigende organisaties, maar houd ook burgergesprekken of zet een burgerpanel op. Houd daarbij in de gaten dat wederom reikwijdte, doel en mandaat (wat doe je met de uitkomsten?) helder zijn.⁴ Voor een inclusieve uitkomst is het niet per se nodig dat iedereen heeft meegedaan in de participatie, maar wel dat er representatie is geweest van de diversiteit aan belangen, waarden en perspectieven. Die perspectieven kunnen deels worden ingebracht vanuit ervaringsdeskundigen die vanuit verschillende doelgroepen zijn georganiseerd (bijvoorbeeld Sterk uit Armoede en Alliantie Inclusieve Energietransitie). Tegelijkertijd is het van belang om open te blijven staan voor perspectieven die het risico lopen niet gezien te worden.

4. WERK SAMEN MET INTERNE EN EXTERNE PARTNERS

⁴ In Frankrijk beloofde Macron 146 van de 149 adviezen van de nationale burgerraad over het klimaat over te nemen, maar uiteindelijk zijn slechts 18 voorstellen integraal overgenomen en dat was voor veel burgers die hadden meegedaan een grote teleurstelling (Dekker 2021).

Beleidsmakers zijn aangewezen op de samenwerking met collega's en (publieke of civiele) partners in de wijk. Zij spelen een enorm waardevolle rol in het 'ophalen' van perspectieven en behoeften van bewoners, als een soort wijkthermometer. Het is dan zaak om elke keer te kijken hoe goed dat gelukt is. Als bijvoorbeeld blijkt dat in de wijk alleen de *usual suspects* worden bereikt, is dat aanleiding om te zoeken naar hoe de partners in de wijk op een andere manier ophalen wat er leeft – bijvoorbeeld in samenwerking met andere organisaties en netwerken dan men gewoon is te doen.

“De energiecoaches waar we als gemeente gebruik van maken worden aangestuurd door een bureau waar we wekelijks contact mee hebben.”

Het organiseren van de inclusieve burgerbetrokkenheid is een enorme klus, en veel ambtenaren ervaren dat ze daar niet de tijd en het budget voor hebben.

“Inzet die je moet leveren om contact te leggen met mensen met wie je graag wil spreken, kunnen wij ons eigenlijk niet permitteren. Het is meer onze eigen motivatie die maakt dat we zeggen: we doen het gewoon...”

Het ligt voor de hand om een deel van die klus te beleggen bij vertegenwoordigende organisaties (vrouwengroepen, migrantenorganisaties, jongerenwerk). Wat kun je zelf doen en wat kun je bij andere organisaties beleggen, en hoe werk je samen aan het bouwen van een stevig netwerk van organisaties gericht op inclusieve participatie van inwoners in beleidsvorming, -uitvoering, en -monitoring en evaluatie? Dit zijn relevante vragen om meer gericht op in te gaan zetten. Samenwerking met bijvoorbeeld jongerenwerk kan ook een manier zijn om ongebaande paden te verkennen – bijvoorbeeld door de inzet van ervaringsdeskundigen om energiegerelateerde thema's op de kaart te zetten bij jongeren.

5. INITIEER POSITIEVE ONTMOETINGEN

“Je hebt het idee dat dat niet doorkomt, dat we de doelgroep die ontevreden is slecht kunnen bereiken. Dat geldt voor veel thema's, iedereen worstelt ermee dus daar wordt zeker over gesproken.”

Een beetje gezond wantrouwen vanuit burgers die af en toe de zaak op scherp zetten, is goed voor de democratie. Ook conflict vormt onderdeel van een inclusief participatief proces – immers, je biedt ruimte aan uiteenlopende perspectieven die botsen.

Institutioneel wantrouwen gaat echter dieper en heeft misschien te maken met eerdere slechte ervaringen met de gemeente of geassocieerde instanties. Deze vorm van wantrouwen is niet constructief en hangt vaak samen met een ervaren afwezigheid en onzichtbaarheid van de overheid (denk aan de sluiting van fysieke gemeenteloketten, digitalisering); de ervaring niet gezien te worden door de overheid; een beeld van de overheid die ongevoelig is voor problemen in de samenleving; het gevoel toch niet gehoord te worden. Dit wantrouwen wordt gemakkelijk

versterkt door bijvoorbeeld sociale media, door groepsvorming, maar ook door het mijden van contact met die overheid. En dat laatste biedt een opening: het creëren van gelegenheid voor nieuwe en positieve ervaringen van ontmoeting, waarbij je als lokale overheid zichtbaar aanwezig en toegankelijk bent voor de inwoners.

6. NEEM DREMPELS WEG

Ga na welke drempels er zijn voor inwoners om mee te doen, denk hierbij bijvoorbeeld aan tijdstip, locatie, duur, het verwachte kennisniveau, jargon en de setting bij bewonersbijeenkomsten. Er kan natuurlijk ook direct gevraagd worden aan bewoners welke drempels zij zien en hoe deze weggehaald kunnen worden om tot uitnodigende bijeenkomsten of wellicht nieuwe ontmoetingsvormen te komen die voor een zo breed mogelijke groep toegankelijk zijn.

7. WERK VANUIT OPRECHTE INTERESSE EN NIEUWSGIERIGHEID NAAR MENSEN EN HUN DRIJVEREN

Werk vanuit een grondhouding van openheid, bescheidenheid, kwetsbaarheid en gelijkwaardigheid. Wees nieuwsgierig naar de ander, bevestig je eigen aannames – bijvoorbeeld over veronderstelde desinteresse bij inwoners. Bevestig hoe mensen zich verhouden tot een thema, zoals energie en vermijd directe vragen die in jargon zijn gegoten. Gebruik wat je leert in het proces – bijvoorbeeld door de processtappen en omschrijving van rollen in het proces daarop aan te passen. Waak ervoor om deelnemers te reduceren tot een bepaald kenmerk en ze alleen op grond van dat kenmerk aan te spreken en te horen.

8. LEER JE DOELGROEP KENNEN

“We bedenken allerlei dingen voor een doelgroep die we niet goed kennen.”

Besteed in de vroegste fase tijd aan het vergaren van inzicht in de doelgroep en de sociale structuur op relevante locaties. Interactie met de doelgroep is essentieel om ervaringskennis en behoeften te kunnen vaststellen om te bepalen wat nodig is om deze bewoners te kunnen betrekken in participatieprocessen in de energietransitie. Daarnaast is de sociale structuur in een wijk veelzeggend. Een sociaal wijkprofiel⁵ ontwikkelen en het verkennen van de sociale verbanden kan helpen om de interacties, de communicatievormen, het taalgebruik en de boodschap aan te passen aan de ontvangers/deelnemers.

⁵ Meer informatie over hoe een wijkprofiel eruit kan zien:

<https://www.sociaalwerkknederland.nl/?file=8668&m=1383913123&action=file.download>; en https://www.spring-co.nl/wp-content/uploads/2020/01/Vdef_pdf_Handreiking_voor_Participatie_Communicatie.pdf

“Wat ik heel, heel leerzaam vond was dat die dame zei: “ik heb helemaal niet meer gehoord wat je verder nog zei nadat jij het woord ‘lening’ had genoemd”. Ik had er nooit bij stilgestaan dat het woord ‘lening’ zo'n trigger is dat je daarna de rest van het verhaal gewoon niet meer hoort, dat dan alles op slot gaat. Dat kostte ons ook even tijd om dat goed tot je door te laten dringen en te begrijpen. En dan vervolgens zijn we gaan bedenken wat kunnen we hiermee, want wat wij allemaal mooi hebben bedacht, dat helpt dan dus geen fluit.”

Wanneer het aankomt op het betrekken van de specifieke doelgroep Nederlanders met een migratieachtergrond, dan is het van grote waarde om het narratief, de manier waarop het verhaal van de gemeente is uitgelegd, aangepast op de doelgroep in te steken. Een voorbeeld is het gebruiken van Koranteksten om het belang van duurzaamheid in de geloofsovertuiging in te zetten. Alsook aandacht voor het bevragen van culturele gebruiken rondom het omgaan met natuur, energie, voedsel, verspilling, afval en dieren.

9. ZOEK AANSLUITING BIJ WAT RELEVANT IS VOOR BEWONERS

Het kan een goed idee zijn om juist in de uitvoering van het beleid bewoners te betrekken op concrete thema's. Door aansluiting te zoeken op wat direct relevant is voor bewoners, kan zo stapsgewijs een inclusievere beleidsuitvoering tot stand komen. De participatie wordt inclusiever door het concreet en tastbaar te maken.

“Het inwonerpanel is een mooi instrument. Daarin kunnen mensen op wijkniveau meepraten over bijvoorbeeld of er een speeltuin of een zonneparkje moet komen of hoe zou je als wijk een X bedrag besteden. Hierin worden mensen, direct betrokkenen binnen een bepaalde actieradius, meer op projectniveau uitgevraagd.”

Wanneer het bijvoorbeeld gaat om het betrekken van de specifieke doelgroep jongeren kan het geven van voorlichting op scholen een eerste stap zijn naar het aanwakken van interesse voor het thema 'energietransitie'. Om de aandacht te vangen is het, net als bij andere doelgroepen, van belang om jargon en algemeenheden te vermijden. Zet concrete vraagstukken die relevant zijn voor de doelgroep, met visuele ondersteuning, op de voorgrond.

10. VERTAAL DE KENNIS, INZICHTEN, BEHOEFTE VAN BEWONERS NAAR DE BELEIDSVISIE

Om diverse bewoners en perspectieven in generieke beleidsvorming (bijvoorbeeld een beleidsvisie) te betrekken, is vertaling van belang. De uitnodiging aan bewoners is dan niet om te reageren op een beleidsdoel of beleidsroute, maar om mee te praten, met aandacht voor wat voor hen van belang is om tot een verbetering van hun welzijn, en woon- en leefsituatie te komen. Inclusieve participatie bij generieke beleidsvorming is in belangrijke mate een opdracht van

vertalen door beleidsmakers. Als bewoners worden bevestigd op wat voor hen belangrijk is (waarden, doelen en praktische uitkomsten) is het aan de beleidsmakers om dit vertalen naar de generieke visie. Wat kan helpen is het koppelen van bewonersperspectieven aan onderliggende waarden (zoals bijvoorbeeld zelfredzaamheid, betaalbaarheid en onafhankelijkheid).

“We zijn bezig met de toekomstvisie voor 2050 met een toekomstberaad. We willen graag degenen die dan leven nu al betrekken bij de plannen die we nu aan het maken zijn, zoals bij duurzaamheid en energietransitie. We hebben een jongerenpanel (tussen 14 en 24 jaar) opgesteld die input kan leveren en die we kunnen bevragen.”

11. COMMUNICEER MET AANDACHT VOOR INCLUSIVITEIT

Naast een helder ingericht participatietraject is het van belang goede, toegesneden, continue en eerlijke communicatie in te zetten met voldoende ruimte voor interactie en tussentijdse terugkoppeling. Een gezamenlijke taal in een participatieproces draagt eraan bij dat iedereen aan boord begrijpt wat het doel is en of men zich tot de doelgroep kan rekenen. Dat is niet vanzelfsprekend voor mensen die afstand ervaren tot de woorden waarmee onderwerpen zoals de energietransitie zijn uitgelegd. Het taalgebruik kritisch onder de loep nemen, het ontwikkelen van concepten die werken, die verstaanbaar en bruikbaar zijn voor deelnemers, inzetten op contra-stereotypingen, onzijdig taalgebruik en het benutten van de kracht van beelden door een variatie aan bewoners in beeld te brengen, zijn aandachtspunten hierin. In gesprek gaan met bewoners en vertegenwoordigende organisaties kan een schat aan informatie opleveren over communicatiebehoeften en -wensen.

“Beleid wordt vaak ontwikkeld door hoger opgeleiden (HBO, WO), maar de groep die het betreft is veel diverser. Daarin hebben beleidsmedewerkers echt een opdracht om op B1 niveau te communiceren zodat iedereen een regeling begrijpt en kan aanvragen.”

Communicatie gaat ook over de kanalen waarmee je een boodschap uitdraagt. Wellicht voor de hand liggend is het gebruik van sociale media (zoals TikTok) om de doelgroep jongeren te bereiken. Dit vraagt ook enige verdieping in hoe sociale media inzetbaar zijn. Een voorbeeld is samenwerking met rolmodellen die al zichtbaarheid en volgers hebben op populaire kanalen en dichterbij de belevingswerelden en taalgewoonten van jongeren staan.

AFSLUITEND: AL DOENDE LEREN EN AL LERENDE DOEN

Een deel van de handvatten bevat niets nieuws. Het gaat er dan ook om ermee aan het werk te gaan, in de (beleids)praktijk van alledag. En daar gezamenlijk van te leren. Zoals al gebeurt in een aantal gemeenten, vaak door betrokken en gepassioneerde ambtenaren met hun inzet om het welzijn van alle inwoners te bevorderen. Het borgen van inclusiviteit in beleid is belangrijk voor deze koplopers om zich gesterkt en ondersteund te weten.

LITERATUUR

Bouchallikht, K., Papaikonomou, Z. (2022) De inclusiemarathon. Over diversiteit en gelijkwaardigheid op de werkvloer. Amsterdam University Press

Breukers, S., Agterbosch, S., and Mourik M. (2020) De energietransitie: wie kunnen, willen en mogen er meedoen? *Beleid en Maatschappij* 2020 (47) 4. DOI: 10.5553/BenM/138900692020047004001

Bureau Wijland (2020). Do's en Don'ts voor inclusie en diversiteit in Gelderse gemeenten. Bureau Wijland. Opdracht van Provincie Gelderland

Busschots, M. (2023) Van duurzaamheid naar deep change. Handvatten voor moed, zelfzorg en meer impact maken. BoekenGilde.

Davoudi, S., & Brooks, E. (2014). When Does Unequal become Unfair? Judging Claims of Environmental Injustice. *Environment and Planning A*, 46(11), 2686–2702.

Summeren, L.F.M., Breukers, S.C., Mourik, R.M. (2016). De Stemgever: Bouwstenen om samen met bewoners (burgers, eindgebruikers) tot een duurzame verbetering van een plek te komen. Duneworks-TU/e, Eindhoven)

Dekker, A. (2021) De Franse Burgerraad voor het Klimaat blijkt een wassen neus 'Macron heeft ons verraden' *Weekblad De Groene Amsterdammer*, 28 juli 2021, No. 30. <https://www.groene.nl/artikel/macron-heeft-ons-verraden>

DuurzaamDoor (2020). Bouwen aan de inclusieve Energietransitie. *Perpetear*. Een verkenning in opdracht van Duurzaam Door (RVO 2020)

DuurzaamDoor (2023) Inclusief participatie ontwerp. DuurzaamDoor & Participatietafel Energie. Projectvoorstel april 2023

Feenstra, M., & Özerol, G. (2021). Energy justice as a search light for gender-energy nexus: Towards a conceptual framework. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 138, 110668. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2020.110668>

Francisco, A.L. (2022) Praktische handvaten voor een inclusief beleid. Inclusieve initiatieven voor de Amsterdamse Transitievisie Warmte: aanbevelingen voor de bevordering van betaalbaarheid en samenwerking binnen kwetsbare gemeenschappen in de Bijlmer. Universiteit van Amsterdam: Juni 2022.

Germes, L.A.M.H. & Bouw, K. (2023). Participatie met oog voor verschil. Hanzehogeschool Groningen.

Marjolein Odekerken, M., Brock, A., Haydary, M., Bellaart, H. (2021), Naar een Inclusieve Energietransitie. Belemmeringen en bouwstenen bij de participatie van inwoners met een

migratieachtergrond. Verwey-Jonker Instituut. Utrecht, Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS)

Peeters, T., Smits van Waesberghe, E., Mesic, A., van Wonderen, R. (2020). Van persoonlijke krenking tot vertrouwensbreuk. Verhalen van burgers met gebrek aan vertrouwen in instituties. Verwey-Jonker Instituut. Utrecht, december 2020.

Soeterik, I., Badou, M., El-Masoudi, I., Does, S. (2022) Inclusief communiceren met inwoners: de publiekscommunicatie van de gemeente Arnhem onder de loep. Utrecht: Verwey Jonker Instituut.

Stroomversnelling (2023). Leidende principes voor een rechtvaardige energietransitie in de gebouwde omgeving. <https://stroomversnelling.nl/wp-content/uploads/2023/07/Leidende-principes-RET.pdf>

Van Praag, L., Visser, V. (2023) [Rotterdam: inclusie is ook halal investeren in zonnepanelen](#). Sociale Vraagstukken.

Visser, V., Stouten, M., Popering-Verkerk, J., (2021a) Participatie en Inclusiviteit. Snelstudie #3. Kennisknooppunt Participatie. Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, Den Haag, Januari 2021.

Visser, V., Stouten, M., Popering-Verkerk, J., (2021b) Interviewartikelen. Achtergronddocument bij de snelstudie participatie en inclusiviteit. Kennisknooppunt Participatie. Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, Den Haag, Januari 2021.

ORGANISATIES ACTIEF MET DE INCLUSIEVE ENERGIETRANSITIE

Alliantie Inclusieve Energietransitie	https://alliantieinclusieveenergietransitie.wordpress.com/
Kleurrijk Groen Bureau Wijland	https://www.bureauwijland.nl/index.php/kleurrijk-groen/
Inclusive Climate Action Rotterdam (ICAR)	https://www.linkedin.com/company/inclusive-climate-action-rotterdam/ é
Movisie	https://www.movisie.nl/
Kennisknooppunt Participatie Klimaatverbond	https://kennisknooppuntparticipatie.nl/home/default.aspx https://klimaatverbond.nl/ons-werk/inclusieve-energietransitie/
LSA Bewoners	https://www.lsabewoners.nl/inclusieve-energietransitie/wat-is-een-inclusieve-energietransitie/
Stichting Pauw Rotterdam	https://www.stichtingpauw.nl/
De Kansenmakers	https://sociaaldomeinonline.nl/de-kansenmakers/
Refugee Company	https://refugeecompany.com/
Steffie	https://energie.steffie.nl/nl/modules/de-toekomst-van-energie/
Alliantie Groene Kerken EGK Centre	https://groenekerken.nl/ https://wijamsterdam.nl/initiatief/40569

DISCLAIMER

Dit document is één van de resultaten van het traject 'Verkenning inclusief participatieontwerp'. In opdracht van de Participatietafel Energie van DuurzaamDoor (RVO) hebben DuneWorks, De Natuur en Milieufederatie Groningen en de Natuur en Milieufederatie Flevoland deze handvatten ontwikkeld die voortkomen uit literatuuronderzoek, interviews en gespreksessies over inclusieve participatie in beleidsprocessen in twee gemeenten. Voor vragen en opmerkingen kunt u mailen naar: sylvia.breukers@duneworks.nl



DuneWorks

