



Rijksinstituut voor Volksgezondheid  
en Milieu

Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

## Profiel en positionering projectleider GO! Methode

Dit document is een bijlage bij het GO! werkboek en bevat specifieke informatie over een deel van het project GO! Noord Nederland. Meer informatie over GO! Noord Nederland en het volledige werkboek is te vinden op [www.rivm.nl/gonoordnederland](http://www.rivm.nl/gonoordnederland).

Centraal in de GO! methode staat:

- **Integrale aanpak**, van sociaal én fysiek domein
- **Bottom up**, met een belangrijk rol voor inwonersparticipatie
- **Cyclisch werken**, stap-voor-stap op basis van monitoring en evaluatie

Dit vraagt een projectleider die een **grenswerker** is en kan samenwerken in een netwerk, wat écht anders is dan projectleiding in een reguliere organisatie. Als projectleider in een netwerkorganisatie moet je kunnen balanceren tussen de logica van hiërarchie (binnen en tussen sectoren van de gemeente) en de logica van het netwerk (met o.a. bewoners, maatschappelijke organisaties en onderzoeksinstellingen) – zie ook [Platform 31](#). Deze projectleider moet een ambitie voor een gezonde leefomgeving kunnen omzetten in gezamenlijke projectdoelen; door verschillende belangen binnen en buiten te verbinden, samenwerking en een goede onderlinge relaties te stimuleren en (doorlopend) draagvlak te organiseren in de organisatie en bij het bestuur voor deze vernieuwende methode. De volgende competenties spelen daarin een belangrijke rol – zie ook [Van Aetsveld](#):

### Persoonlijke en sociale competenties:

- Verbindend leiderschap  
Op een stimulerende wijze richting en begeleiding geven, zonder direct hiërarchisch gezag over projectmedewerkers. Stijl en methode van leiding geven aanpassen aan betrokken individuen. Samenwerking stimuleren en leiding geven aan een diversiteit van belangen, verschillende identiteiten en perspectieven (met elk hun eigen 'taal').
- Teamwerk/Netwerk  
Ontwikkelen van gemeenschappelijke doelstellingen en uitgangspunten in een groep. Zorgen voor veiligheid en openheid. Vergroten van de onderlinge betrokkenheid van teamleden en daarmee de samenwerking te bevorderen.
- Persoonlijke stabiliteit  
Overeind blijven in een omgeving met een diversiteit aan belangen en standpunten die zich soms ook op de persoon zelf richten.

RIVM

A. van Leeuwenhoeklaan 9  
3721 MA Bilthoven  
Postbus 1  
3720 BA Bilthoven  
[www.rivm.nl](http://www.rivm.nl)

T +31 88 689 8989  
[info@rivm.nl](mailto:info@rivm.nl)

### **Project competenties:**

- Cyclisch werken  
Ruimte creëren in de organisatie voor deze vernieuwende projectaanpak van stapsgewijs (cyclisch) werken. Veiligstellen van voldoende budgetfinanciering voor langjarige aanpak zonder meerjarenplan. Inzichtelijk maken van integrale opbrengst van (kleinere) deelstappen in een groter geheel.
- Bewonersparticipatie  
Zorgdragen dat bewoners hun rol als experts van de dagelijkse leefomgeving goed kunnen inbrengen. Goed verwachtingsmanagement over de rol van bewoners in planvorming, uitvoering en in beheer/onderhoud bij alle betrokken partijen.
- Risico's en kansen  
Het inschatten van risico's en kansen welke zich voordoen tijdens het project en hierop acteren (risico's verminderen, kansen benutten en/of plannen aanpassen)

### **Omgevingscompetenties:**

- Stakeholders/belanghebbenden  
Stakeholders binnen en buiten de gemeente identificeren, organiseren en informeren. Zorgen dat stakeholders tevreden zijn met het projectresultaat.
- Omgevingssensitiviteit  
Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over organisatorische, maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren (binnen en buiten de organisatie)
- Bestuurssensitiviteit  
Anticiperen op en onderkennen van de relevantie van gebeurtenissen die van invloed zijn op het vigerende beleid en de positie van de bestuurders in kwestie

Een projectleider die werkt als grenswerker vraagt ook om een passende **positionering** in de gemeentelijke organisatie. Het gaat dan om voldoende ruimte, mandaat, budget en waardering voor deze functie:

- Veel ruimte voor de projectleider om kunnen investeren het opbouwen van relaties in het interne en externe netwerk van betrokken sectoren, maatschappelijke organisaties, bewoners bij de GO! aanpak;
- Voldoende mandaat voor de projectleider om domeinoverstijgende projectdoelen te kunnen stellen, met een duidelijke rol voor bewoners en expliciete bestuurlijke dekking om snel richting te geven bij knelpunten die deze vernieuwende aanpak in de bestaande organisatie kan oproepen;
- Meerjarige budgettering van het GO! project op basis van een cyclische projectplan in plaats van een meerjarenplan;
- Passende waardering voor de andersoortige projectopbrengst van cyclische projecten in een netwerkorganisatie met een rol voor bewoners; kleinere maar kansrijke projectdoelen met draagvlak die door cyclische aanpak gericht bijgestuurd kunnen worden om de beste resultaten (en meekoppelkansen op andere thema's) op te leveren.