

Casus: Gemeente Montferland

Van escalatie en wantrouwen naar constructieve samenwerking binnen de gemeenteraad

Wat begint als weerstand... kan binnen 24 uur omslaan naar zichtbare verandering.

In de gemeente Montferland gebeurde precies dat.

✨ Het begin (en waarom dit anders is)

Op een donderdagochtend in november ontving ik een bericht via LinkedIn.

Van de burgemeester van Montferland.

Met de vraag of we diezelfde dag nog konden bellen.

Wat dit bijzonder maakte, was de achtergrond.

Jaren eerder had zij een online training bij mij gevolgd - een training die zij omschreef als *life changing*.

Wat zij daar leerde, past ze tot op de dag van vandaag toe.
Niet als techniek, maar als onderdeel van wie zij is geworden.

Dat maakt dat zij dit niet zag als “een training inkopen”,
maar als iets wat zij haar raad gunde.

En juist vanuit die ervaring - van binnenuit - zag zij iets gebeuren in haar gemeenteraad:

Dat hoewel de intentie goed was, de samenwerking vastliep.

En dat het anders kon.

De situatie

Toen de burgemeester van Montferland contact met mij opnam, was de situatie helder - en urgent.

De gemeenteraad bestond uit betrokken mensen met een duidelijke intentie: **het beste willen voor hun gemeente en haar inwoners.**

En toch liep het vast.

- Vergaderingen escaleerden regelmatig
- Emoties liepen hoog op
- Onderlinge spanningen stonden constructieve samenwerking in de weg

Niet alleen intern werd dit gevoeld - ook vanuit inwoners kwam hetzelfde signaal terug:

“Dit kan zo niet langer.”

De weerstand

Nog vóór de training plaatsvond, ontstond er rumoer.

Het initiatief lekte naar de pers en werd geframed als:

“Burgemeester van Montferland spendeert duizenden euro's aan spirituele training.”

In een nuchtere bestuurlijke context zorgde dat voor twijfel, weerstand en kritische vragen.

En toch ging het door.

De interventie

Wat volgde, was geen traditionele training.

En ook geen “spirituele sessie”.

Het was een directe, praktische benadering van iets wat vaak onder de oppervlakte blijft:

Hoe werken emoties, gedachten en reacties in de mens - en wat gebeurt er als je daar geen grip op hebt?

De deelnemers kregen inzicht in:

- hoe automatische reacties ontstaan
- hoe oordelen emoties aansturen
- en hoe je verantwoordelijkheid kunt nemen voor je eigen gedrag - juist onder druk

Niet als theorie, maar als **direct toepasbaar**.



De impact (direct zichtbaar)

De impact liet niet op zich wachten:

- **Diezelfde avond** verliep een presidiumvergadering merkbaar constructiever
- In een raadsvergadering werd een beladen onderwerp **met meer rust behandeld**
- Binnen de raad ontstond **meer vertrouwen richting de toekomst**

Wat begon met weerstand, vertaalde zich binnen 24 uur naar zichtbaar ander gedrag in de praktijk.



Van interventie naar cultuur

Misschien nog belangrijker dan de directe impact:

Er ontstond beweging op de lange termijn:

- Binnen een week werd besloten om **de volledige raad (25+ leden)** deze training te laten volgen
- Er wordt gewerkt aan **structurele evaluatiemomenten** om de ontwikkeling vast te houden
- En er is de intentie om ook het **college van B&W** hierin mee te nemen

Tegelijkertijd werd ook duidelijk:

Dit is geen eenmalige interventie.

Dit vraagt bewust onderhoud, reflectie en herhaling.

En precies dát maakt het verschil.

Wat er werkelijk veranderde

Tijdens de training gebeurde iets essentieels.

De deelnemers - met verschillende belangen, stijlen en overtuigingen - begonnen elkaar opnieuw te zien.

Niet als tegenstander.

Maar als mensen met dezelfde missie.

Die het beste willen voor Montferland.

Van daaruit ontstond:

- meer begrip
- meer rust
- en meer ruimte voor constructieve samenwerking

De bredere betekenis

Wat hier gebeurde, gaat verder dan één gemeenteraad.

In veel organisaties ligt de focus op:

- inhoud
- structuur
- besluitvorming

Maar de onderstroom - emoties, patronen, reacties - blijft vaak onbesproken.

Terwijl juist daar:

- escalatie ontstaat
- samenwerking stopt
- energie verloren gaat

En precies daar ligt ook de sleutel.

✨ De essentie

Deze methode brengt geen trucjes.
Het brengt bewustzijn.

En daarmee:

- meer rust
- meer helderheid
- meer eigenaarschap
- en betere besluitvorming

In een bestuurlijke context die vaak wordt gedomineerd door ratio, vraagt dit om een andere vorm van leiderschap - één waarin stevigheid en zelfreflectie samenkomen.

Of zoals de burgemeester het zelf verwoordde:

“Als 30 tot 40% van de mensen dit zou toepassen, zou de wereld er heel anders uitzien.”

✨ Interesse?

Werk je binnen een gemeente of organisatie waar samenwerking onder druk staat?

En voel je dat de oplossing niet alleen in structuur zit, maar juist in hoe mensen met elkaar omgaan?

Dan is dit werk misschien precies wat nodig is.

Stuur me een bericht - ik denk graag met je mee over wat er mogelijk is binnen jullie organisatie.

Op een donderdagochtend in november ontving ik een bericht via LinkedIn.

Van de burgemeester van de gemeente Montferland.

Of ik diezelfde dag nog tijd had om te bellen.

Wat volgde, raakte me.

En niet alleen omdat zij aangaf dat een online training die ze jaren eerder bij mij had gevolgd *life changing* voor haar was geweest - maar vooral omdat ze me uitnodigde om iets te brengen op een plek waar dat zelden gebeurt:

De politiek.



De situatie

De burgemeester was net gestart in haar eerste rol.

Een gemeenteraad met goede intenties - mensen die zich willen inzetten voor hun gemeente - maar:

- communicatie die regelmatig escaleerde
- vergaderingen die als zwaar en onveilig werden ervaren
- oude patronen en onderlinge spanningen die telkens weer oplaaiden

Niet alleen intern werd dit gevoeld.

Ook vanuit inwoners kwam hetzelfde signaal terug:

“Dit kan zo niet langer.”

De vraag was helder:

Kun jij ons helpen om dit te doorbreken?



De weerstand

Wat volgde, was tekenend voor het veld waarin dit werk plaatsvindt.

Nog vóór de training plaatsvond, lekte het initiatief naar de pers.

Het frame dat ontstond:

“Burgemeester investeert duizenden euro’s in spirituele training.”

In een nuchtere regio als de Achterhoek was dat genoeg om weerstand aan te wakkeren.

Twijfel.

Kritiek.

Terugtrekkende bewegingen.

Maar onder die weerstand zat iets anders.

Beweging.



De interventie

De training die volgde, had niets te maken met spiritualiteit.

En álles met leiderschap en verantwoordelijkheid.

- Begrijpen hoe emoties en gedachten werken
- Inzien hoe automatische reacties ontstaan
- Leren hoe je jezelf kunt reguleren - juist onder druk
- En van daaruit: constructiever communiceren en besluiten nemen

Geen theorie om te onthouden.

Maar inzichten die direct **ervaren** werden en toepasbaar zijn.



Het kantelpunt

Ondanks de aanvankelijke weerstand gebeurde er iets essentieels.

De groep - bestaande uit fractievoorzitters met verschillende belangen, stijlen en achtergronden - begon elkaar opnieuw te zien.

Niet als tegenstander.

Maar als mensen met dezelfde intentie:

Het beste willen voor Montferland.

Vanaf dat moment ontstond er ruimte.

Voor reflectie.

Voor begrip.
Voor een andere manier van reageren.

De impact

De impact liet niet lang op zich wachten.

- **Diezelfde avond** verliep een raadsvergadering merkbaar constructiever
- Binnen een week werd besloten om **de volledige raad (25+ leden)** deze training ook te laten volgen
- Er is de intentie uitgesproken om ook het **college van B&W** hierin mee te nemen na de formatie.

Maar misschien nog belangrijker:

De verandering bleef niet beperkt tot de werkvloer. Een van de deelnemers gaf aan dat zelfs zijn huwelijk verbetert, doordat hij anders met zijn emoties omgaat.

Waar het werkelijk over gaat

Wat hier gebeurde, gaat niet over één gemeente.

Het raakt iets fundamenteelers.

In veel organisaties - en zeker in de politiek - wordt gewerkt op inhoud, structuur en besluitvorming.

Maar de onderstroom - emoties, patronen, reacties - blijft vaak onbesproken.

Terwijl juist daar:

- escalatie ontstaat
- samenwerking stopt
- energie verloren gaat

En precies daar ligt ook de sleutel.

De essentie

Deze training brengt geen trucjes.

Het brengt bewustzijn.

En daarmee:

- meer rust
- meer helderheid
- meer eigenaarschap
- en uiteindelijk: betere samenwerking en besluitvorming

Of zoals de burgemeester het zelf verwoordde:

“Als 30 tot 40% van de mensen dit zou toepassen, zou de wereld er heel anders uitzien.”

Tot slot

Wat in Montferland begon als een spannende stap, werd een doorbraak.
Niet omdat iedereen ineens hetzelfde dacht.
Maar omdat mensen leerden:

Anders om te gaan met wat ze voelen, denken en doen.

En dat verandert alles.

Interesse?

Werk je binnen een gemeente of organisatie waar samenwerking onder druk staat?

En voel je dat de oplossing niet alleen in structuur zit, maar juist in hoe mensen met elkaar omgaan?

Dan is dit werk misschien precies wat nodig is.

Stuur me een bericht - ik denk graag met je mee over wat er mogelijk is binnen jullie organisatie.