

Werkconferentie Ruwaard

15 februari 2017

Fred Pijls, voorzitter van de steungroep, neemt ons mee in wat proeftuin Ruwaard in 2016 heeft bereikt. Uit de ongeveer 40 individuele casussen blijkt dat het welbevinden van de hulpvragers gestegen is en dat de maatschappelijke kosten van de proeftuinoplossingen minder zijn dan niets doen of niets veranderen aan de bestaande situatie. De hulpvragers leveren door het beantwoorden van de drie vragen: 'wat wil ik, wat kan ik en wat heb ik daarvoor nodig' hun eigen bijdrage aan het vinden van de proeftuinoplossingen. Deze manier van werken is ook op het ministerie van VWS opgemerkt: het Huis van de Wijk krijgt een mooi schilderij als aanmoediging! De bewoners en de professionals werken met elkaar op basis van deze drie vragen. Het op gang brengen van deze eerste beweging was de uitdaging van 2016. Nu de beweging eenmaal op gang is, willen we bereiken dat het niet meer te stoppen valt. Hoe gaan we dat in 2017 bereiken?

Tijdens een vraaggesprek neemt Jord Neuteboom wethouder Annemieke van de Ven en Miriam van der Smissen, bestuurder van ONS Welzijn mee in het jaar 2016 van de proeftuin Ruwaard. De betekenis van proeftuin Ruwaard ligt voor beiden bij de bewoners van Ruwaard. Aan de hand van een aantal vragen neemt Jord Annemieke en Miriam mee door 2016.

1) *Wat betekent Proeftuin Ruwaard voor jullie?*

Annemiek: "Inwoners de kans geven dingen te doen waar ze goed in zijn." Miriam vervolgt: "Wij als organisaties zijn daarbij ondersteunend aan de bewoners."

2) *Welke uitdagingen brengt de proeftuin binnen je eigen organisatie mee?*

Miriam: "Een gekantelde manier van werken is wat we met elkaar nastreven. Echter soms loop je daarbij als organisatie ook tegen allerlei interne zaken aan. We moeten accepteren dat dat er bij hoort. Binnen de proeftuin moeten we durven vallen en opstaan." Annemiek vervolgt: "Proeftuin Ruwaard biedt mooie uitdagingen voor de gemeente. De proeftuin is een goede leerschool; we leren om van buiten naar binnen te kijken en lef te hebben om met elkaar dingen anders te doen dan we gewend zijn. De proeftuin-werkwijze vraagt om volledig integraal werken vanuit de vraag van de burger – dit is ook binnen de gemeente met de veel verschillende beleidsterreinen een uitdaging."

3) *Wat is nog lastig?*

Annemiek: "Het durven loslaten. We moeten leren en durven om het lef te hebben een stapje terug te zetten." Miriam sluit zich aan bij dit antwoord.

4) *Waar ben je trots op?*

Annemiek: "Ik ben trots op de verrassende oplossingen die zijn aangedragen. De casussen hebben aangetoond dat de bewoners zelf de kracht hebben en inzetten, met maar een beetje ondersteuning." "En dat het ons echt lukt om stappen te zetten. Het blijft niet alleen bij praten," vult Miriam aan.

Tijdens deze werkconferentie wordt door de vier aanwezige groepen van bewoners, professionals, managers en bestuurders ook echt 'gewerkt'. Bart Bakker, kwartiermaker proeftuin Ruwaard, heeft met goedkeuring van de geïnterviewden, een film gemaakt waarin drie professionals en drie bewoners vertellen wat de nieuwe werkwijze in Ruwaard voor hen betekent en betekend heeft. Deze persoonlijke verhalen worden ingezet om impact te creëren op individueel en persoonlijk niveau. En is een mooie inleiding naar de vraag van de laatste bewoner die in de film aan het woord is.

Hoe kun jij er voor zorgen dat ook andere mensen op deze manier geholpen gaan worden?



SIM sessies

Bovenstaande vraag is de centrale vraag van de SIM sessies tijdens de werkconferentie. De vier groepen bereiden in hun groep de vragen voor die zij in de individuele interviews met de andere groepen gaan stellen. We halen per groep op wat zij gehoord hebben tijdens deze interviews. De weergave van de terugkoppeling in de groepen na de interviews is in tabel 1 te vinden.

Tabel 1: Wat hebben we gehoord

| Wat hebben we gehoord? |
|---|
| Burgers <ul style="list-style-type: none">- Ben je ervan bewust dat je afhankelijkheid creëert?- Oordelen doet iedereen: probeer me daar wel bewust van te zijn- Luisteren- Wat heb jij nodig?- Ervaringsdeskundigheid als speerpunt- Terug in de wijk- Meer zelfregie- Probleem bewoners is belangrijk, niet het systeem |
| Professionals <p>Wijkbewoners:</p> <ul style="list-style-type: none">- Door de bomen zie ik het bos niet meer → weg naar hulp- Informatie te moeilijk, bijvoorbeeld in Rucreant- Oplossing bewoner sluit niet aan bij aanbod en belangen van de organisaties- NIVEA = luisteren zonder oordeel, ruimte geven en afstand nemen- Sociaal gevoel verstreken <p>Managers:</p> <ul style="list-style-type: none">- Elke oplossing is de moeite waard om te onderzoeken; houding: ja, tenzij....- Professionals zijn leidend voor kaders- Kanteling in anders denken, van aanbod naar vraag, van ziekte/probleem naar mogelijkheden en kansen- Wet- en regelgeving bepalen de kaders, gebruik de ruimte die zij bieden- Meer ruimte voor creativiteit- Samen leren op alle niveaus: organisaties, wijk, functiegroepen etc. |

Bestuurders:

- Willen geïnformeerd worden over casuïstiek: welke knelpunten kom je daarin tegen?
- Beter afspiegeling van totale groep professionals in proeftuin
- Verantwoordelijkheden vs bevoegdheden
- Opgelegde systemen ter discussie stellen → van wantrouwen naar vertrouwen
- Visie in denken en doen in DNA krijgen: ga op de zeepkist en leer door te doen

Managers*Wijkbewoners:*

- Zit niet in onze nek
- Gelijkwaardige relatie helpt
- Soms erg 'overruled'
- Bejegening/vertrouwen
- Doe je het samen
- Communiceer!!
- Goed luisteren naar mij: wat heb ik nodig?
- Geef ons de kans om het zelf te doen
- Dilemma's bespreken helpt
- Te veel kastjes en muren

Professionals:

- Hoe moeten we dat doen?
- Welke keuzes maak je?
- Wanneer doe je het goed?
- Word ik gedekt als ik buiten mijn kaders ga?
- Vertrouwen
- Steun
- Leiderschap
- Hoe breng je werkwijze naar andere collega's/hoe verspreiden
- Mag je dit van de professionals verwachten → hoe helpen?

Bestuurders:

- Spanning tussen complexe problematiek (en wat dat vraagt) en het gewone 'productiewerk'

Top 3: wat gaan we doen en afleren?

De vier groepen hebben allemaal een top 3 opgesteld waarin staat wat ze gaan doen en wat ze afleren om de centrale vraag in 2017 te kunnen beantwoorden. Onderstaande tabellen laten de top drie zien voor respectievelijk de wijkbewoners, de professionals, de managers en de bestuurders is geworden.

| Wijkbewoners | |
|---|---------------------------------------|
| DOEN | AFLEREN |
| Eigen regie | Calimero zijn |
| Betrekken en uitnodigen | Geen genoeg nemen met: het kan niet!! |
| Er zijn voor elkaar, samen op gelijkwaardigheid | Ongelijkwaardigheid |

| Professionals | |
|--|--|
| DOEN | AFLEREN |
| Samen leren; verhalen delen. Samen is ook met de wijkbewoners! Zichtbaarder worden binnen en buiten! | Te snel in professionele oplossingen denken: meer gebruik maken van eigen kunnen en sociaal netwerk wijkbewoners |
| NIVEA | Minder organisaties in de wijk! |
| De proeftuin bepaalt de kaders | Denken in ziekte en problemen |

| Managers | |
|--|--|
| DOEN | AFLEREN |
| Faciliteren van leren & werken vanuit de bedoeling binnen organisaties en in het netwerk | Vasthouden aan niet functionele systemen |
| Vragen stellen/luisteren naar eigen mensen. Helpen excelleren, samen zoeken. | Eigen invulling geven aan problemen en oplossingen |
| Werken vanuit de bedoeling vertalen naar het gezamenlijke systeem | Managen |

| Bestuurders | |
|---|--|
| DOEN | AFLEREN |
| Bewoners zijn belangrijker dan systemen: zie de mens! | Normatief denken |
| Cultuur, vertrouwen en ruimte creëren binnen de organisatie | Hokjes denken, onbewust afhankelijk maken van bewoners |
| Proeftuin Ruwaard methodiek in de haarvaten krijgen van de organisaties en netwerk: <ul style="list-style-type: none"> - Wat wil ik? - Wat kan ik? - Wat heb ik daarvoor nodig? | Ingewikkelde taal gebruiken |

Fred Pijls sluit de werkconferentie af. Hij is trots op:

- Wat we bereikt hebben
- Op wat we vanmiddag gedaan hebben
- Op wat we nog te doen hebben

De bewoners hebben het allerlaatste woord: Kom gewoon een bak koffie drinken en niet zeuren!

Analyse

Belangrijkste rode draad:

- Leren, leren blijven leren
- Luisteren en vragen stellen: aan bewoners en professionals
- NIVEA
- Managers en bestuurders gaan organisaties loslaten
- Managers en bestuurders hebben vandaag echt geluisterd!

- Er worden echt afspraken gemaakt om de bewoners en professionals de ruimte geven de werkwijze te volgen en te blijven volgen
- De film heeft als veranderstrategie uitstekend gewerkt: het persoonlijke verhaal van de professionals, maar eigenlijk vooral de bewoners raken de harten van iedereen. Het boort een energie aan die samen met de goede resultaten uit de micro-analyses letterlijk deuren opent.
- Er worden afspraken gemaakt om naar de financiële stromen te kijken en ook daadwerkelijk veranderingen in deze structuren op gang te brengen

Het is vandaag echt gelukt om de eerste cyclus van verandering en leren in een tweede cyclus te brengen. Het luisteren en vragen stellen heeft geleid tot een nieuwe agenda met het vertrouwen in elkaar om verder te bouwen in Ruwaard!