

Verslag leersessie 5 juni 2018

Nieuws

De tweede nieuwsbrief van Proeftuin Ruwaard is eind mei 2018 verschenen. Alle nieuwtjes, nice-to-know en need-to-know staan hierin beschreven. Susanne Smits roept de aanwezigen op om nieuws aan te leveren voor de nieuwsbrief. Het programmateam heeft hierin nu een tijdelijke coördinerende rol, maar de nieuwsbrief is van, voor en ook steeds meer dóór jullie.

De Proeftuin Ruwaard wordt genoemd in het rapport Ontregel de zorg van VWS als goed voorbeeld voor het verminderen van regels en meer wijkbewoner gericht werken. De link is te vinden in de nieuwsbrief en op de website.

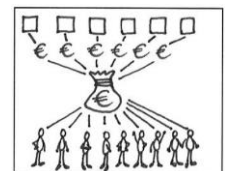
Vandaag sluit Trialoog voor het eerst aan bij de periodieke leersessie. Vanuit hun gedachtengoed 'konden ze niet om Ruwaard heen'. Trialoog wil een spreekbuis zijn van en voor familie, naasten van cliënten met psychiatrische ziekten. Meer informatie is te vinden op www.trialoog.org.

Welke financieringsstromen zijn er binnen Ruwaard en wanneer spreek je welk potje aan?

Hoe zit het precies met alle geldstromen voor de ondersteuning en voorzieningen in de proeftuin Ruwaard? Welke pot spreek je aan als je met de inwoner tot een goede oplossing bent gekomen?

- **Subsidiepot Proeftuin**

Dit is het budget dat de deelnemende organisaties sinds januari 2018 ontvangen en dat zij samen besteden aan inzet in de wijk in de vorm van menskracht. De inzet is zoveel als mogelijk algemeen en collectief, alleen individueel gericht als de vraag van de inwoner dat vraagt.



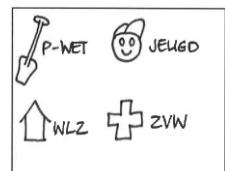
- **Pot Wmo (PxQ en voorzieningen)**

Wanneer een inwoner iets nodig heeft dat niet door de mensen van de deelnemende organisaties wordt gedaan, wordt dit via de reguliere weg (met een beschikking en facturatie e.d.) door de consulent Wmo geregeld.



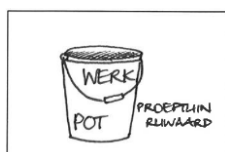
- **'Allerlei wetten, potten en budgetten'**

Bijzondere bijstand, Jeugd, Re-integratie, Zorgverzekeringswet, Wet Langdurige Zorg... Uiteraard zijn er al veel bestaande potten om creatieve proeftuinoplossingen te financieren die in een MDO worden bedacht.



- **Werkpot Proeftuin**

Als er geen enkele andere manier is om de oplossing te financieren binnen de bestaande subsidiepotten zoals hierboven aangegeven, dan is er nog de werkpot Proeftuin. Dit is een budget dat door de professionals vrij aan te spreken is, zodat ze kunnen doen wat nodig is. Het is een vangnet wanneer andere deuren dicht blijven.



Deze uitwerking van de verschillende financieringsstromen in Ruwaard is, met nog meer informatie, te vinden in het document 'Financieringsstromen Ruwaard'.

Werkgroep verspreiding Samenwerkwijze naar andere wijken van Oss

Er zijn interviews gehouden met key-spelers in de wijk Ruwaard. Veel gehoorde opmerkingen zijn:

- Iedere professional wil zijn eigen kleur behouden;
- niet letterlijk kopiëren;
- neem de tijd om de werkwijze te leren kennen, het andere werken te leren;
- het leren zo vroeg mogelijk starten, zelfs misschien uit andere wijken al laten aansluiten bij de leersessies.

De werkgroep maakt zich zorgen dat mensen de Samenwerkwijze hanteren zonder zich te realiseren wat er allemaal bij komt kijken. Zoals *altijd de wijkbewoner uitnodigen, werken vanuit de vraag, zijn alle benodigde partijen aan tafel* et cetera.

Het is daarom goed dat dit onderwerp in de tweewekelijkse leersessies terugkomt. We moeten er alert op zijn dat de Samenwerkwijze consequent wordt toegepast, zodat ook de goede resultaten die deze werkwijze oplevert, in andere wijken geboekt kunnen worden.

Leersessie 5 juni 2018

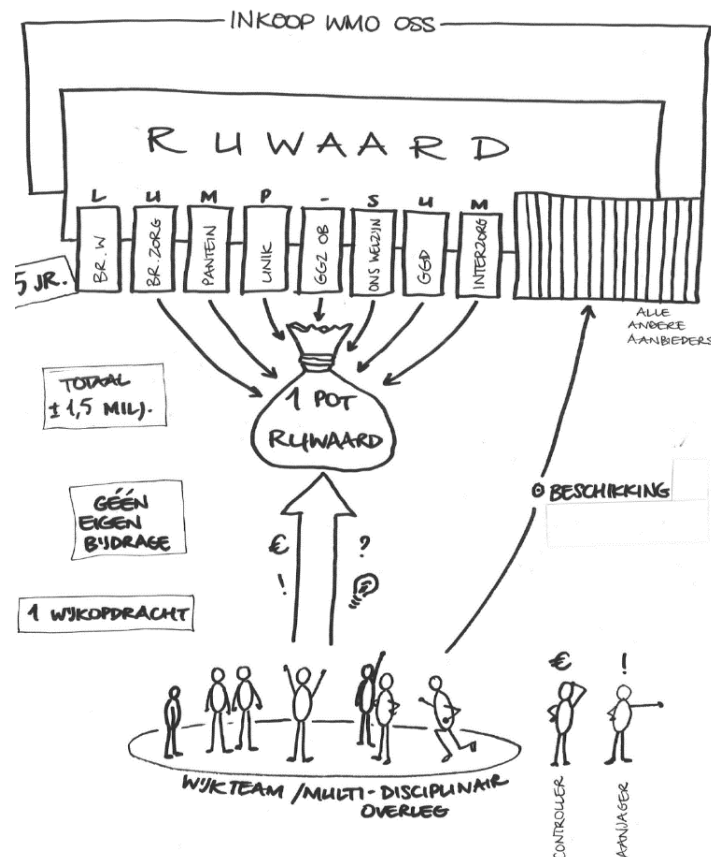
Deze leersessie is speciaal gericht op de opgave van managers die betrokken zijn in de Proeftuin.

Inleiding op dit thema door programmanager Susanne Smits

Sinds 1 januari wordt in Ruwaard door de deelnemende organisaties van de Proeftuin Ruwaard gewerkt vanuit één gezamenlijke opgave en één gezamenlijk (virtueel) budget.

- Bestuurders hebben afspraken gemaakt: gezamenlijk verantwoordelijk voor WMO (geen voorzieningen/hulpmiddelen en beschermd wonen).
- Het is 1 budget geworden. We zijn daardoor samen verantwoordelijk geworden voor het leveren van passende zorg. En hier moeten we dan ook meer en meer in samenhang op acteren.
- In de “taart” van het budget zitten taartpunten van elke organisatie apart, gezamenlijk vormen zij 1 budgettaart. Deze punten zijn niet allemaal even groot, dit is afhankelijk van het budget van de organisatie (peiljaar 2016-2017).
- Het budget wordt niet groter, omdat het voor de komende vijf jaar is vastgelegd. Wel weten we dat de zorgvraag de komende jaren zal stijgen als we doorgaan zoals we dat voorheen deden (alleen al vanuit demografische ontwikkelingen).
- **We willen daarom met het budget dat we gezamenlijk hebben gekregen, meer mensen helpen.**

Om dit voor elkaar te krijgen willen we het budget anders inzetten: anders denken, anders doen en anders organiseren.



Wat zijn nu manieren om dat te doen?

1. De Samenwerkwijze!

We laten samen nu al zien dat door het toepassen van de Samenwerkwijze de deelnemende organisaties samen in veel gevallen effectievere en efficiëntere oplossingen realiseren.

De micro-analyse van de afgelopen 2 jaren laten zien dat het welbevinden van de wijkbewoners stijgt en de maatschappelijke kosten in veel gevallen dalen. Door de werkwijze te blijven toepassen, kunnen we wijkbewoners beter helpen en op termijn daardoor ook meer mensen.

2. Meer collectief doen!

Een tweede manier om meer mensen te helpen met hetzelfde budget is door, waar mogelijk, individuele zorg te vervangen door collectieve oplossingen.

En dan niet alleen kijkend vanuit problematiek, maar ook vanuit de mogelijkheden of interesses van wijkbewoners.

Hoe kan ik meerdere mensen met dezelfde ondersteuningsvraag op 1 moment helpen? Hoe kunnen ze daarin wellicht elkaar helpen? Nieuwe zorgvormen bedenken, uitproberen en door-ontwikkelen zodat ze bijdragen aan de doelen van de wijkbewoners. En we zo op termijn meer mensen kunnen helpen.

3. Inzetten op preventie!

Zodat we de zorgvraag die autonoom misschien blijft stijgen, de komende 25 jaar kunnen gaan afvlakken of -buigen.

Ook interessant voor managers om te weten is het volgende:

Een student van Avans heeft de opdracht gekregen om te kijken naar het 'aanbod', geleverd door de organisaties in de Proeftuin Ruwaard achter de voordeur bij verschillende wijkbewoners.

Deze opdracht heeft een aantal nevenresultaten opgeleverd over hoe professionals het werken in de proeftuin ervaren:

- Nog niet voor iedere professional is de werkwijze helder.
- De grenzen van financieringspotten en zeggenschap zijn niet voor iedereen niet helder.
- De deelnemende organisaties zijn niet voor iedereen bekend.
- De Werkdruk wordt als hoog ervaren: wat ik voor de Proeftuin Ruwaard doe, komt er extra bij, bovenop mijn andere caseload.
- Gericht op individuele ondersteuning, te weinig op collectief en preventief.
- Er is behoefte aan een digitale vorm van het samenwerkplan.
(in de oorspronkelijke sheet stond dit benoemd als registratiesysteem; inmiddels is op navraag bij de student gebleken dat het ging om een instrument dat multidisciplinair samenwerken aan één casus ondersteunt)
- Het gebruik van ervaringsdeskundigheid vergroten.

De bovenstaande vraagstukken worden op dit moment door professionals al opgepakt op allerlei manieren. Vandaag willen we het met de managers hebben over de rol die de managers hierin kunnen pakken.

Wat roept het op bij de managers?

- We zijn goed in beredeneren vanuit beperkingen/grenzen. Als we redeneren vanuit mogelijkheden ontstaat: wat kan iemand wel?
Stop met nadenken over wat niet kan en stop met redeneren vanuit ziektes.
- We gunnen onszelf geen ontwikkeltijd of tijd om vrij na te denken over oplossingen voor en met cliënten.
- Ook vanuit managers is het nodig om te kantelen: wat wil je, wat kun je en wat heb je nodig?
- Evaluatie van MDO: vraag over ervaringsdeskundigheid en wat kun jij inzetten voor de wijk?
- Hoe zit het met kleine organisaties en hun aanpassingen naar de nieuwe werkwijze?
- Concluderende opmerking van een van de managers:
We groeien langzaam uit het systeem naar de nieuwe werkwijze. We moeten de beperkingen loslaten om de nieuwe inzichten toe te kunnen laten.

Werkvorm

Er zijn op basis van de informatie uit de inleiding 4 thema's gedefinieerd, dit zijn:

1. Samenwerkwijze
2. Collectieve oplossingen
3. Preventie
4. Rapportagesysteem

Na een check op volledigheid van de thema's worden deze vastgesteld. Jeugd wordt in een themasessie voor bestuurders geagendeerd, dus kan beter op een later moment in de leersessies meegenomen worden.

Elk thema heeft een tafel. De aanwezige professionals verdelen zich over de tafels, zodat er per tafel tussen de managers ook professionals aanwezig zijn om hun perspectief als input mee te geven. We vragen per tafel de managers met de volgende vragen naar de thema's te kijken:
wat willen we, wat kunnen we, wat hebben we nodig.

Resultaat

1. Samenwerkwijze

Willen:

- Visie MDO in organisaties verder uitdragen
- Flexibiliteit/ruimte faciliteren
- Professional voldoende toerusten

Kunnen:

- Ruimte geven
- Mogelijkheden uitbreiden naar collectiviteit
- Stimuleren om successen te delen
- Gemengde intervisie

Heb nodig:

- Pakket tools klaar liggen
- Micro-analyses
- Draagvlak en vertrouwen organisatie
- Lef - doen

2. Collectieve oplossingen

Willen:

- Bewust maken medewerker:
 - Vraag achter de vraag
 - Naast iemand staan
 - Goede vragen stellen
 - Van oplossing naar proces sturen
- Vrijheid bieden om samen met anderen te organiseren
- Zelf bewuster zijn van bovenstaande

Kunnen:

- Dialogosessie organiseren
- Met managers onderling bespreken

3. Preventie

Willen:

- Doelen die gaan over het voorkomen van problemen
- Verantwoorden op maatschappelijk effect
- Handelingsruimte om preventief in te zetten
- Aanbod bij preventie = maatwerk
→ Andere opdracht!!

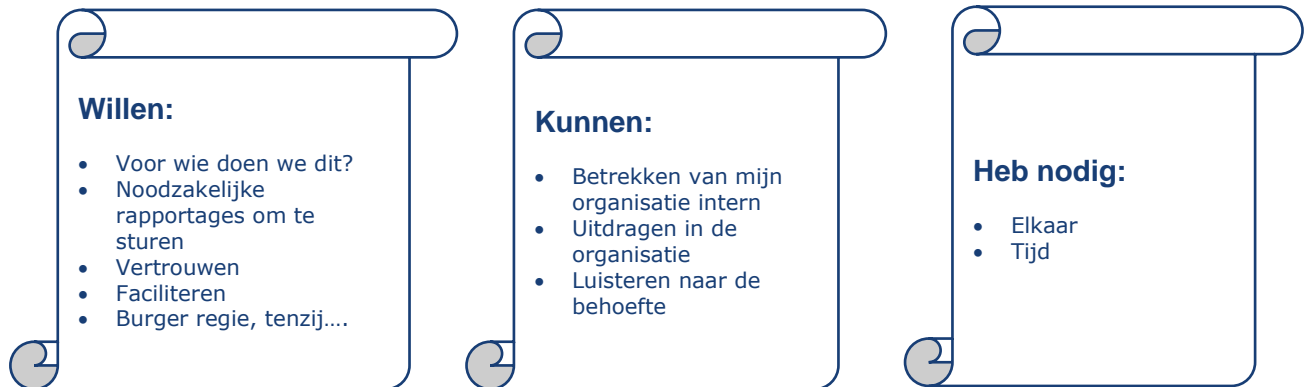
Kunnen:

- Steunen, meedenken, ruimte en tijd geven
- Schoppen, samen en harder schoppen
- Expertise/ specialisme beschikbaar stellen voor het team, aan de voorkant
- Sparringpartners organiseren voor professionals
- Investeren in alle wijken en netwerken (bekendheid en beschikbaarheid)

Heb nodig:

- Succesverhalen
- Micro-analyses
- Potjes met ruimte
- Steun/support F&C en accountant

4. Rapportagesysteem



Vervolgsessie

Uit de terugkoppeling blijkt dat er veel energie zit bij de managers om aan de slag te gaan met de uitwerking van de opdracht waar we met zijn allen voor staan. In volgende periodieke leersessies staan deze vraagstukken van de managers centraal. De aanwezigheid van de professionals wordt zeer op prijs gesteld, het is een proces dat samen gelopen wordt, zij worden met nadruk uitgenodigd, we hebben ze nodig om input te leveren in de gesprekken met de managers.

**De volgende periodieke leersessie staat gepland op
11 september 2018, 11.00-1300 uur in d'n Iemhof te Oss.**