

Leersessie Managers proeftuinpartners Ruwaard

Verslag 11 september 2018, 11.00-13.00 uur

Welkom door Susanne Smits, programmamanager Ruwaard. Susanne geeft een toelichting op de aanleiding en het doel van deze leersessie. De nadruk ligt op het overdragen van rol en taken van het huidige programmateam (PM-team) naar de managers als wijkondersteuningsteam. Dit is nodig omdat het PM-team een tijdelijke toevoeging is, het uiteindelijke doel is dat partijen met elkaar en met de burger de nieuwe werkwijze in Proeftuin Ruwaard zelf omarmen en uitvoeren in alle facetten. Deze overdracht verloopt in fasen in een redelijk tijdsplan.

Frank van Putten, regiomanager Oss bij Brabant Zorg vertelt wat er volgens hem te gebeuren staat de komende periode en welke opgave er ligt voor de managers zoals ze vandaag aanwezig zijn. Frank: 'Wat komt er op ons af door de verdieping van de proeftuin Ruwaard en door de verbreding naar andere wijken in Oss (de intentie van de gemeente en de proeftuin bestuurders). Het PM-team heeft mijn wijk overgenomen, en nu wordt het tijd dat we het zelf gaan doen in wijk Ruwaard op de manier zoals het PM-team het nu stroomlijnt. Ik wil niet terug naar het 'oude stramien', ik wil de nieuwe Samenwerkwijze behouden en de verschillende samenstelling van de wijk dienen op de vernieuwende wijze.' Frank wil duidelijk niet de vorm voorschrijven, maar samen bedenken. Ook de informele zorg, dus niet geleverd door professionals, maar door de rest van de maatschappij (mens zelf, naasten en samenleving) moet daarin een plek krijgen, nog meer dan nu. Hij schetst het toekomstbeeld als volgt: 'We hebben de positie aan de buitenkant van het geheel en komen pas in beeld als het informeel niet meer kan. Hoe passen wij ons aan bij dit informele deel van de maatschappij.' Zijn pleidooi landt bij de aanwezige managers, het levert knikkend gedrag op bij een aantal en er zijn geen verhelderende vragen. Klaar voor de volgende stap.

Jord haakt nog even aan op de verbreding van de Samenwerkwijze in de gemeente Oss. Er wordt gewerkt door PM-team en de aanbieders aan de verbreding van de Samenwerkwijze buiten Ruwaard naar Oss als gemeente. Dit voorstel ligt deze week voor aan de Steungroep van de Proeftuin.

In de dialoog over wat deze verschuiving van PM-team naar de managers willen we vooral praten over wat wij hier op dit niveau van managers te doen hebben met elkaar om Proeftuin Ruwaard te



borgen en te sturen op het vraagstuk zoals het er nu ligt.

Hiervoor maken we eerst kennis met elkaar. Jord vraagt een ieder zich voor te stellen met naam en organisatie en een trefwoord te noemen dat volgens jou past bij deze bijeenkomst of de ontwikkeling en een cijfer voor belangrijkheid van deze verschuiving. Dat levert een mooi rijtje trefwoorden en een prachtig gemiddeld cijfer op (8,765)!

Bart doet de oproep in het achterhoofd te houden: wat hebben we als professionals/team/wijkbewoners bereikt in Proeftuin Ruwaard? Wat hebben wij managers dan te doen om dat de borgen?

In het Worldcafé gaan we aan het werk met de volgende thema's:

1. Welke rol hebben wij te spelen en welke taken te vervullen? En hoe noemen wij onszelf?
2. Hoe willen we gaan samenwerken, strategisch, tactisch en operationeel/praktisch?
3. Welke gemeenschappelijke afspraken en spelregels hanteren we?
4. Wat hebben wij nodig om ons management werk goed te kunnen doen?
5. Wat er verder nog opkomt...

Er worden vier groepen gevormd die in gesprek gaan over de eerste vier thema's.

Opbrengst Worldcafé

Thema 1 Rol/Taken/ Naam	Thema 2 Hoe Samenwerken	Thema 3 Gemeenschappe -lijke vertrekpunten	Thema 4 Wat hebben wij managers nodig?
Rol: <ul style="list-style-type: none"> - Uitdragen visie/methodiek - Intern (medewerkers in de wijk&wijkbewoners, ondersteuning/RvT/RvB) - Extern (organisaties) - Trendwatchen/innovieren (weten wat) - Coachen - Managen: 'richting geven' 	Strategisch: <ul style="list-style-type: none"> - Bestuursopdracht - Gebiedsgericht werken - Communicatie - Marketing - In welke structuur (missie/visie; statuut; programmastructuur; taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden; financiering; dit alles met de juiste expertise) 	Teamontwikkeling voor professionals en managers	Netwerkmanagement <ul style="list-style-type: none"> - Netwerksturing - Informeel - Formeel - Integrale teams - Financiële monitoring - Gelijkwaardige rol voor alle netwerkpartners inclusief informele zorg <p>➔ Besluit om dit te doen vanuit de organisaties</p>
Taken: <ul style="list-style-type: none"> - Welke mensen passen bij taken & activiteiten, inclusief wijkbewoner - Faciliteren - Plan toekomst - Informeren - Betrekken - Ondersteunen (samenwerking in- en extern) - Voorwaarden scheppen - Kennis en competenties delen 	Tactisch: <ul style="list-style-type: none"> - Tempo - Regelgeving intern/extern - Communicatie - PR 	-9 maanden tot 100 jaar en ouder	Onvoorwaardelijke steun aan Proeftuin principes krijgen en geven
Naam Anders: wat is er anders in de Ruwaard? <ul style="list-style-type: none"> - Taal - Managers 'netwerk' - Waarnaar 'toe' - Hoe 	Operationeel: <ul style="list-style-type: none"> - MDO - Ambassadeurs - Communicatie - PR 	We willen samen leren	Kwaliteit en toetsing van de kwaliteit

- Richting geven - Het mag! (doorgeven aan medewerkers en blijven vertellen)			
		Volwaardige deelname aan de Proeftuin	Rol van de burgers verduidelijken/versterken
		Prioriteiten binnen het Proeftuin team stellen	Inhoudelijk programma leidend maken
		Leergeschiedenis centraal stellen (van klein naar groot maken/verbreden)	Vorm discussie mag niet leidend zijn
		Gezamenlijke verbeteringen die bijdragen aan de Proeftuin	

Toelichting na Worldcafé op bovengenoemde onderdelen.

Thema 1: rol en taken, naam

Duidelijk maken wat je doet kan belangrijker zijn dan hoe je het doet.

Wat is er dan anders in de andere context (netwerkmanagers):

- andere invulling
- andere taken
- verleiding tot de Samenwerkwijze
- passie om anders te gaan werken verbreden buiten het team dat nu werkzaam is in Ruwaard, richting geven
- wij met zijn allen staan voor dit.

Hoe zetten we kennisdelen in het netwerk in?

Hoe maken we gebruik van alle competenties die er zijn?

Ook het meenemen van de burger hoort bij onze taken en rollen.

Thema 2: hoe willen we samenwerken (gericht op de toekomst)

Op het tactische niveau hebben wij beleid te maken dat aansluit bij het operationele niveau.

Dit gezamenlijk beleid is niet organisatie gebonden.

Per thema medewerkers vragen wijkbewoners aan te laten sluiten, die meedenken met de professionals om het tactische beleidsplan vorm te geven.

Casus leren gebruiken om inhoud te verbeteren.

Thema 3: wat zijn gezamenlijke vertrekpunten (wat doen we wel, wat doen we niet)

Teamontwikkeling van professionals en **managers**

Van iedereen in de wijk van -9 maanden tot boven de 100

Hoe leren we samen?

Team managers: wat willen we samen betekenen.

Leergeschiedenis gebruiken om klein te leren en klein verbeteringen aan te brengen.

De ontwerpprincipes van de Leergeschiedenis 2017 zijn leidende principes.

Thema 4: wat hebben wij nodig om bovenstaande uit te kunnen voeren

Netwerk waar we informele zorg ook bij betrekken.

1 set prioriteit, 1 kader, wijk is bepalend.

Netwerkmanagement dat bestaat uit managers van de betrokken partijen.

Organisaties moeten er voor zorgen dat de medewerkers onder de kaders van de Ruwaard vallen en niet meer onder de kaders van de afzonderlijke organisaties. Voor deze mensen gelden de regels van Ruwaard.

Opgave: hoe gaan we medezeggenschap van informele zorg inregelen en organiseren?

Welke nieuwe organisatiestructuren worden gekozen: het liefst geen nieuwe structuren, we zijn op zoek naar nieuwe manier van sturing: tot waar kan dat en waar houdt dat op? Ook een belangrijke opgave. De juridische vorm volgt de praktijk.

Men wil zich verhouden tot een kader, voor de experimentele fase kan dat een programmatische aanpak zijn, als het definitiever wordt kan gezocht worden naar een vorm.

In de tabel en de toelichting zijn een aantal opgaven al duidelijk geformuleerd:

- Medezeggenschap van informele zorg organiseren en inregelen
- Betrekken van wijkbewoners op thema's
- Plan van de toekomst
- Actiegericht leren (casus leren)
- Nieuwe manier van sturing

Deze opsomming is niet compleet of klaar!

Concrete afspraken

1. Verslag door Sandra de Loos van deze leersessie wordt verstuurd aan het Proeftuin team.
2. Werkgroep bestaande uit Baukje Lagarde, Lian Raams, Annemieke Ackermans bereidt de volgende leersessie/netwerkmanagementoverleg voor op 30 oktober as, eventueel in overleg met het PM-team
3. Frank van Putten stelt een mailinglijst op: hiervoor mailt iedereen zijn naam en mailadres naar Frank
4. Frank van Putten organiseert de planning van het Netwerkmanagementoverleg na 30 oktober (datum en tijdstip) voor een langere periode (2018/2019).