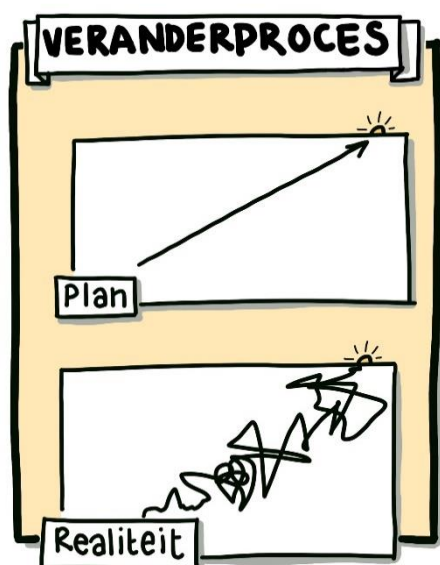


Werksessie 29 oktober 2020

Doel van deze sessie was om door middel van vragenlijsten en gesprekken inzicht op te doen in waar men staat in de toepassing van de werkwijze vanuit het perspectief van de professionals, managers en bestuurders van de deelnemende organisaties.

Deze inzichten leiden tot nieuwe ideeën en acties om verder te komen met Blikveld360. Ideeën waar een ieder vandaag nog mee aan de slag kan en acties die meer gesprek nodig hebben. Deze zullen op de diverse tafels geprioriteerd worden en uitgewerkt.



De sessie bestond uit vijf rondes. Elke ronde bevatte twee onderdelen. Een digitale vragenlijst en het gesprek om de antwoorden toe te lichten. De vragenlijst is afgeleid van de vijf principes en toegespitst op de diverse vraagstukken die er leven bij professionals, managers en bestuurders.

Hieronder volgt een samenvatting van de gesprekken die per ronde hebben plaatsgevonden met de belangrijkste inzichten volgens de groep.

Daarnaast wordt in de bijlage de resultaten van de antwoorden gedeeld die gegeven zijn door het invullen van de vragenlijst.

Bijlage 1: resultaten van de antwoorden van iedereen uit de groep

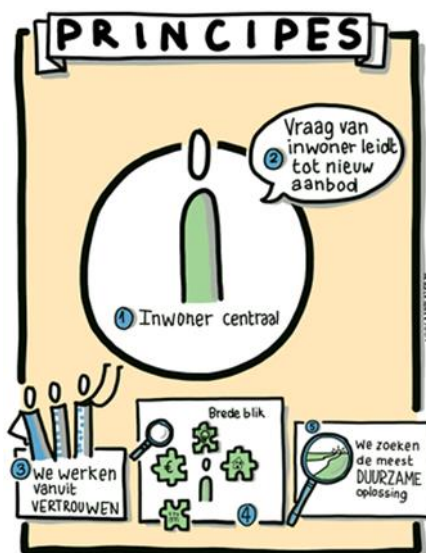
Bijlage 2: resultaten van de antwoorden van de professionals

Bijlage 3: resultaten van de antwoorden van de managers

Bijlage 4: resultaten van de antwoorden van de bestuurders

Belangrijkste inzichten per gespreksronde vanuit de diverse groepen.

De gespreksrondes zijn afgeleid van de 5 principes in de werkwijze.



Ronde 1 inwoner staat centraal

We zitten nog in een ontwikkelfase, waarbij eigen structuren soms nog in de weg zitten. Elkaar scherp houden is hierbij belangrijk zodat je niet terugvalt in het oude. Dat zijn vaak persoonlijke valkuilen. Het moet een gezamenlijke ambitie zijn.

Geconstateerd werd dat ondanks het commitment van iedereen, tijdsgebrek een belangrijke belemmering op de werkvloer is. Dat met name bij het pakken van de coördinatie/regie een terugtrekkende reactie gezien werd bij beroepskrachten. Groep gaf aan dat het belangrijk is om met elkaar te blijven uitdragen dat we ondanks tijdsgebrek toch aan de voorkant investeren in casussen om in de toekomst zo meer tijd te kunnen besparen.

Inwoner moet ook nog kantelen, gedraagt zichzelf vaak als slachtoffer.

Eensgezindheid, iedereen ervaart dat we op de goede weg zijn. Maar we zijn nog in proces.

We proberen de methode ook buiten blikveld op andere vlakken toe te passen in het werkveld. (hierin zit wel een verschil tussen bestuurder, professional werkvloer die dit meer gebruiken).

4. Van welke competenties moet jij nu meer gebruik maken nu je de blikveld360 werkwijze toepast?



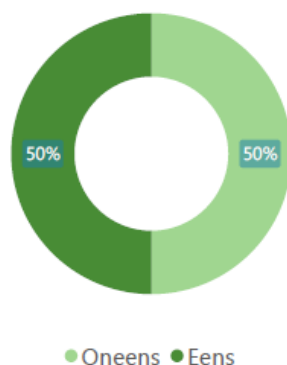
Ronde 2 de vraag leidt tot nieuw aanbod

De wil is er, bekendheid aan de werkwijze geven vergt blijvende aandacht. Succesverhalen delen. In hoeverre zijn systemen of regels belemmerend of zit het ook in de persoon.

Geconstateerd werd dat de wederkerigheid in de contacten met de inwoners nog meer vorm zouden kunnen krijgen; dus de rol van de inwoner in het oplossen van zijn eigen probleem, of dat van een ander/de gemeenschap. Ook werd hier besproken dat een financieel hekje om de wijken heen zetten zou helpen om meer integraal en met meer vrijheid de goede dingen te kunnen gaan organiseren.

Managers en bestuurders moeten uitdragen dat er afgeweken mag worden van de regels richting professionals. Professionals voelen zich snel bezwaard. Vanuit de vraag het gesprek voeren mag meer gestimuleerd worden. Dit is de basis waarin je ook al veel kunt bereiken. Systeemwereld vaak belemmerend voor de leefwereld.

5. de regels en het aanbod zijn meestal leidend in wijze waarop iemand geholpen wordt



Ronde 3 werken vanuit vertrouwen

Inwoner staat weliswaar centraal maar samen met professionals wordt gewerkt aan de best passende oplossing. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Geconstateerd werd dat de verantwoording meer gericht zou moeten zijn op de goede uitkomsten in plaats van minuten of inzet. De kern volgens de groep wat “vertrouwen geven”, zowel aan inwoners, beroepskrachten, managers en bestuurders.

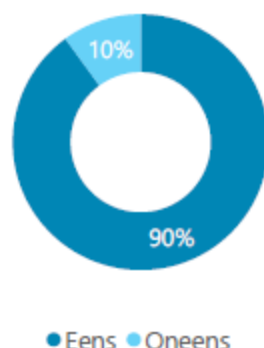
Door samenwerking gaan er meer deuren open. Met COVID nu even lastig. Door ontmoeting leg je makkelijker contacten. Door kennis van de andere organisaties ontstaat er meer vertrouwen in de samenwerking.

Een groep zag een splitsing. Vertrouwen is anders bij professionals dan bij bestuurders. Er spelen verschillende belangen, een gemeenschappelijk belang maar ook een cliënt belang en zijn welzijn.

Vertrouwen hierin is belangrijk. Vertrouwen is een werkwoord.

Open en eerlijk communiceren over eigen belang en gemeenschappelijk belang.

2. Door de werkwijze snap ik veel beter hoe andere organisaties werken



Ronde 4 hanteren van een brede blik

Positieve gezondheid kan heel samengaan met de samenwerkwijze van Blikveld360. Daarnaast wordt in Land van Cuijk gestart met een zorgtrage om vanuit samenwerking tussen de betreffende betrokken partijen beter aan te kunnen sluiten op de werkelijke vraag van inwoner.

Geconstateerd werd dat positieve gezondheid door de beroepskrachten nog niet expliciet wordt meegenomen in de werkwijze. Als het gebeurt dan gebeurt het impliciet omdat iemand de leefgebieden uit het spinnenweb zelf in zijn hoofd heeft. Groep vond dat het wel zou kunnen helpen om hier meer aandacht aan te besteden in leersessies.

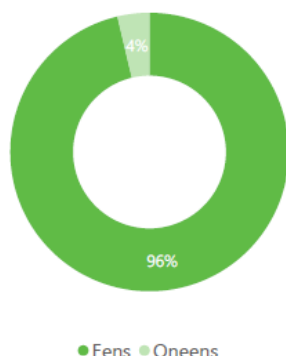
Verschillende functies, niet altijd naadloos. Knelpunten komen naar boven en worden bespreekbaar gemaakt.

Het zijn de simpele menselijke dingen die de meerwaarde leveren. Bijvoorbeeld dat iemand maar één keer zijn/haar verhaal hoeft te doen.

Beter kijken naar wat in voorliggend veld opgepakt kan worden, met wel de verschillende specialismes bij elkaar. De brede blik.

Van pringels (koker) naar appelmoes (blik). Van koker visie naar brede blik. Ervoor open staan om je blik te verruimen, de motivatie is er bij iedereen.

2. Via een analyse van de positieve gezondheid realiseer je een brede blik



Ronde 5 werken aan de meest duurzame oplossing

Het is goed om uit te gaan van maatschappelijke baten. Als je dat goed in beeld hebt, kijk je heel anders aan tegen de kosten.

Geconstateerd werd dat de beweging om met deze werkwijze te werken goed op gang is, dat er tussen de lagen ook regelmatig met elkaar wordt gesproken over de knelpunten/belemmeringen die worden ervaren.

Er waren wel vragen over hoe je wist of je een casus op de Blikveld360 manier moest aanvliegen, en de vraag of er hier aandacht voor nodig zou zijn. Nu wordt Blikveld vooral voor de complexe casussen ingezet, en niet voor eenvoudiger casussen en dat zou wel goed zijn misschien.

Niet iedereen is op de hoogte van de kosten van de inzet die door de verschillende partijen wordt ingezet, terwijl er wel micro analyses worden uitgevoerd. Het zou goed zijn dat dit voor iedereen inzichtelijk is. Situatie voor en situatie na omschrijven.

Organisaties kunnen elkaar stimuleren, verbinden en versterken. Goede ambassadeurs in eigen organisatie zijn heel belangrijk.

Hoe eerder je het probleem kunt vaststellen en de juiste hulp kunt inzetten, hoe geringer de schade voor de cliënt en maatschappij.

Blikveld360 moet uiteindelijk wel gaan laten zien dat de maatschappelijke kosten lager zijn.

