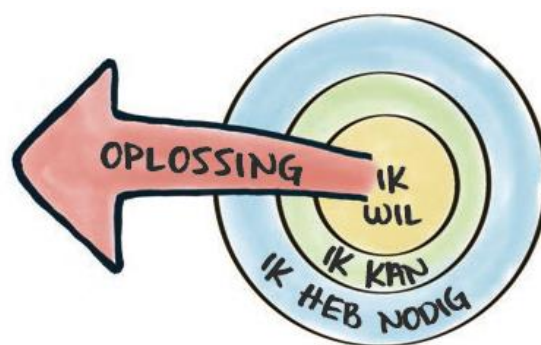


2019

Leergeschiedenis

Proeftuin Cuijk, Grave, Mill & Sint Hubert



Inhoudsopgave

Inleiding.....	2
Waarom een 'leergeschiedenis'?	2
Leeswijzer.....	2
De start: een goede voedingsbodem	3
De Sociale Kernteams	3
De Structuurvisie Sociaal Domein	3
Pantein en GGZ nemen initiatief.....	3
Programmateam.....	4
Succesfactoren.....	5
Starten door te doen.....	5
De methodiek van de proeftuin; onze gereedschapskist	6
Samen leren	7
De leefwereld centraal.....	7
Samenwerkprincipes en Samenwerkwijze	7
Leersessies	8
Starterspakket	9
Werkconferentie - 27 juni 2019.....	9
De inwoners aan zet.....	10
Inwonersbijeenkomst – 20 mei 2019	10
Werkconferentie – 27 juni 2019.....	10
Aandachtspunten voor het komende jaar	11
Het perspectief van de professionals	12
Wat gaat goed?	12
Werkconferentie – 27 juni 2019.....	12
Wat zijn verbeterpunten voor de komende jaren?	13
De (nieuwe) rol van de managers.....	15
Werkconferentie - 27 juni 2019.....	16
Lessen voor 2020	16
De beweging van de bestuurders.....	17
Werkconferentie 27 juni 2019	17
Kick off bijeenkomst – 14 november 2019.....	18
Lessen voor 2020	19
De belangrijke inzichten waren:.....	19
De verbindende rol van de kwartiermaker(s)	20

De belangrijkste inzichten waren:	21
Hoe ziet 2020 eruit?	21
Visie van de Proeftuin.....	22
Work in progress.....	23

Inleiding

De gemeenten Cuijk, Grave en Mill en Sint Hubert hebben samen met GGD Hart voor Brabant, GGZ Oost Brabant, MEE, Mooiland, Pantein, Sociom, Syntein en Unik eind 2018 de handen ineen geslagen. Gezamenlijk werken we aan een betere manier van samenwerken; aan een nieuwe samenwerkingwijze. Hiermee worden de Sociale Kernteams, waar we vanaf begin 2016 in samenwerkten over vragen rondom maatschappelijke ondersteuning, losgelaten.

Met dit idee zijn we in 2019 gestart; zonder uitgewerkt (beleids)plan, maar met 11 enthousiaste partners die allemaal mee willen denken en doen in deze beweging.

Waarom een 'leergeschiedenis'?

We zijn nu een ruim jaar onderweg. Aangezien leren centraal staat in de Proeftuin, is het goed om continu te blijven volgen en reflecteren op ons eigen handelen. Leren en experimenteren zit in iedere stap die we zetten. Via deze leergeschiedenis nemen we de tijd om terug te kijken op alle geleerde lessen van de afgelopen periode, zodat we de ontwikkeling op de lange termijn kunnen overzien en benoemen. In deze leergeschiedenis is weergegeven welke stappen er het afgelopen jaar allemaal zijn gezet om uiteindelijk te komen tot waar we nu zijn. Dit houdt ons scherp en zorgt dat we de juiste stappen zetten. Tevens kan dit als hulpmiddel gebruikt worden voor andere regio's die zouden willen starten met de Proeftuin, net zoals wij de lessen uit de leergeschiedenis van de Proeftuin Ruwaard ter harte hebben genomen.

Een leergeschiedenis is iets anders dan een evaluatie. Een evaluatie pretendeert immers dat iets af is. Dat is bij de Proeftuin niet het geval, we blijven doorgroeien. Vandaar dat gekozen is voor een leergeschiedenis.

Leeswijzer

De Proeftuin is een werkwijze die niet beperkt blijft tot het niveau van de professional. We gaan steeds meer toewerken naar een andere rol van / verhouding met de inwoners. Bovendien zal de Proeftuin gaan leiden tot oplossingen die niet precies in de beleidskaders of werkafspraken passen. Om deze gemaakte afspraken ook uit te kunnen voeren is een open houding, steun en commitment van de managers noodzakelijk, inclusief de 'koninklijke bescherming' van de bestuurders van de deelnemende partijen. Alle lagen moeten bereid zijn om te leren en te veranderen. Leren staat immers centraal in de proeftuin:

- Wat heeft de inwoner nodig?
- Wat hebben professionals, managers en bestuurders nodig om de Proeftuinmethodiek uit te voeren?
- Wat helpt en moeten we versterken?
- Wat belemmert en moeten we loslaten?
- En wat gaan we doen om te zorgen dat de gewenste verandering doorgezet wordt?

In deze leergeschiedenis wordt antwoord gegeven op deze vragen door terug te kijken op het afgelopen jaar vanuit de vier perspectieven (inwoners, professionals, managers en bestuurders). Deze vier niveaus hebben namelijk elk hun eigen leerproces gevolgd, waarbij deze leerprocessen invloed op elkaar hebben gehad. In de volgende hoofdstukken wordt daarom per niveau omschreven welke ontwikkeling er is doorgemaakt het afgelopen jaar (vanaf pagina 6). Eerst wordt echter een algemeen kader geschetst van het ontstaan van de Proeftuin en wordt nadere toelichting gegeven op de Proeftuinmethodiek. Geëindigd wordt met de ontwikkellijn die in 2020 (en mogelijk verder) uitgerold wordt.

De start: een goede voedingsbodem

De Sociale Kernteams

Met de komst van de drie decentralisaties, zijn de gemeenten Cuijk, Grave en Mill en Sint Hubert in 2016 gestart met Sociale Kernteams. Deze Sociale Kernteams hadden als doel om de transformatie in het Sociaal Domein te realiseren. Tijdens de evaluatie in 2017 kwam naar voren dat de Sociale Kernteams geïmplementeerd zijn. De samenwerkingspartners (Pantein, Sociom, MEE en de drie gemeenten) waren positief over de samenwerking en wilden deze samenwerking ook graag voortzetten, waarbij een doorontwikkeling van deze Kernteams wel noodzakelijk was. Hiervoor zijn gesprekken gevoerd met medewerkers, managers en inwoners. Er is uitgevraagd wat goed ging en waar de verbeterpunten lagen. Uit deze gesprekken kwam naar voren dat we de Sociale Kernteams verbreed en verdiept moesten worden; meer organisaties betrekken zodat er een brede netwerksamenwerking ontstaat en de werkwijze verder uitwerken, waardoor dit netwerk beter benut kan worden.

De Structuurvisie Sociaal Domein

In 2017 hebben de gemeenten Cuijk, Grave en Mill en Sint Hubert de Structuurvisie Sociaal Domein vastgesteld. Deze visie geeft richting aan het realiseren van de doelen in het Sociaal Domein en fungeert daarmee als kapstok en kader waaraan beleid en initiatieven worden getoetst. Integraliteit speelt hierin een centrale en cruciale rol: het leggen van verbindingen tussen formele en informele ondersteuning, tussen leefgebieden, tussen beleidsdomeinen, beleidsonderdelen, tussen afdelingen maar ook met externe partijen. Op die manier wordt de onderlinge verwevenheid zichtbaar en de kansen om de integraliteit in de beleidsaanpak en –uitvoering te versterken.

Pantein en GGZ nemen initiatief

2018 stond in het teken van de doorontwikkeling van de Sociale Kernteams en het uitrollen van de Structuurvisie Sociaal Domein. Vrijwel op hetzelfde moment zijn de directies van Pantein en GGZ Oost Brabant het gesprek aangegaan met de burgemeester van Cuijk, de heer Hillenaar. Zij hebben een toelichting gegeven op de nieuwe werkwijze die in de wijk De Ruwaard in Oss was gestart: De Proeftuin. In deze wijk bedenken wijkbewoners en organisaties samen oplossingen (door anders te denken, doen en organiseren), die beter aansluiten bij de leefwereld van de inwoners. Dit betekent nieuwe werkwijzen, structuren en cultuur in het Sociaal Domein.

Deze beweging past naadloos binnen de Structuurvisie Sociaal Domein en de doorontwikkeling van de Sociale Kernteams. Om deze reden is halverwege 2018 gestart met het voeren van gesprekken met o.a. de gemeente Oss, het programmateam van De Proeftuin in Oss en bestuurders van de diverse organisaties binnen de gemeenten Cuijk, Grave en Mill en Sint Hubert die mogelijk zouden kunnen aansluiten bij deze nieuwe werkwijze. Uit deze gesprekken is naar voren gekomen dat:

“We samen willen werken middels een laagdrempelige aanpak; direct aan de slag met en vanuit de uitvoering. We willen werken vanuit een olievlek principe. We samen willen werken middels de methode van de Proeftuin Ruwaard; leren door te doen”.

Hierbij hebben de volgende partijen aangegeven om in eerste aanleg mee te willen werken aan deze ontwikkeling:

- Gemeente Cuijk
- Gemeente Grave
- Gemeente Mill en Sint Hubert
- GGD Hart voor Brabant
- GGZ Oost Brabant
- Stichting MEE
- Woningcorporatie Mooiland
- Pantein
- Welzijnsorganisatie Sociom
- Syntein, verenigde huisartsen

Dit zijn de eerste partners die betrokken zijn. Samen is afgesproken dat deze ketenpartners in de loop van de tijd nog uitgebreid kunnen worden.

De genoemde ketenpartners hebben zich uitgesproken voor de principes van de Proeftuin en zijn bereid hun eigen organisatiebelang opzij te zetten als dat nodig is in het belang van de inwoner(s). De betrokken bestuurders en managers gaan zich inzetten ter ondersteuning van hun professionals die betrokken zijn bij de casussen en indien nodig doorzettingsmacht uitoefenen.

Programmateam

Toen duidelijk werd dat we zouden starten met de Proeftuin CGM is intern bij de gemeenten gekeken wie dit programma mee zouden kunnen uitrollen. Logischerwijs is er gestart met een programmateam bestaande uit de toenmalige coördinator van de Sociale Kernteams Berna van Gompel, welke de programmamanager is geworden, en de beleidsmedewerker Sociale Kernteams Charlotte Henst als kennismanager. Al vrij snel werd duidelijk dat het programmateam versterkt moest worden met een zogenaamde kwartiermaker: iemand die de contacten onderhoudt met de inwoners en professionals en helpt bij het vormgeven van de methodiek / casuïstiek. Een verbinder. Hiervoor is aan de bestuurders voorgelegd welke organisatie hiervoor een geschikte kandidaat zou hebben, kijkend naar het gevraagde profiel. Vanuit het programmateam was al gekeken wie er aan het profiel zou kunnen voldoen. Mooiland heeft aangegeven dat zij bereid zijn om Betty Vissers hiervoor vrij te maken en de kosten hiervoor te dragen.

Aanvankelijk is gestart met leersessies in Cuijk met van elke organisatie 1 of 2 professionals, de ambassadeurs. Het jaar 2019 heeft vooral in het teken gestaan van ontwikkelen en ontdekken wat de Proeftuin is, hoe we met elkaar gaan samenwerken en wat een effect die manier van werken heeft op het huidige werk van de professionals. De insteek is altijd geweest dat iedereen met een casus kan starten met deze manier van werken, ongeacht welke gemeente. In januari 2020 is gestart met de leersessies van de Proeftuin in de gemeenten Grave en Mill en Sint Hubert. Hiervoor is op 18 september 2019 een startbijeenkomst georganiseerd voor professionals. Vanaf dat moment waren deze professionals ook welkom bij de leersessies in Cuijk om alvast te proeven van de leersessies, om te leren en mee te doen. Om ervoor te zorgen dat professionals werkzaam in Grave en Mill en Sint Hubert een goede start konden maken met de Proeftuin en de verwachting was dat er een groter beroep gedaan zou worden op de kwartiermaker, is besloten om nog een extra kwartiermaker aan te trekken voor het gebied Grave en Mill en Sint Hubert. Hiervoor is Antoinet Wijnakker naar voren geschoven vanuit Sociom. In de loop van 2020 zal gezien worden of, aan de hand van het aantal casussen, het werken met twee kwartiermakers voor dit werkgebied voldoende is.

Het programmateam komt elke week bij elkaar en wordt ondersteund door het programmateam van Proeftuin Ruwaard. Dit was ook een voorwaarde van een paar partijen om ervan verzekerd te zijn dat er een goede start gemaakt kon worden. De eerste maanden van de proeftuin is het programmateam met name bezig geweest met het eigen maken van de methodiek. Wat betekent de Proeftuin nu precies? En hoe gaan we ervoor zorgen dat dit programma ook gaat werken? Wat moet er georganiseerd worden dat ook professionals en managers het gedachtegoed eigen kunnen maken? Hoe nemen we iedereen mee in de stappen die we zetten? En hoe zorgen we ervoor dat de kennis en kunde die is opgebouwd in de Sociale Kernteams, zo goed mogelijk wordt benut in deze nieuwe werkwijze? Hiervoor hebben we veel geïnvesteerd in het betrekken van het netwerk door veel presentaties te houden. Denk hierbij aan de interne organisaties, bestuurders, inwonersorganisaties, de Adviesraad Sociaal



Domein en de voormalige Sociale Kernteams. Daarnaast hebben we, samen met de ambassadeurs (professionals), nagedacht over spelregels en randvoorwaarden. Hoe gaan we e.e.a. vormgeven en uitdragen? Met name het laatste half jaar heeft ook in het teken gestaan van het informeren van nieuwe partijen. Diverse organisaties hebben zich bij ons gemeld met een informatievraag. Deels uit nieuwsgierigheid, deels om bestaande netwerken in elkaar te schuiven en deels om mogelijk zelf aan te sluiten bij de Proeftuin.

Succesfactoren

Hierop terugkijkend kan worden gesteld dat de bestaande samenwerking binnen de Sociale Kernteams, op zowel professioneel niveau als op managementniveau, van cruciaal belang is geweest voor de opstartfase van de Proeftuin.

Zeker op het niveau van de professionals was men al gewend om met elkaar samen te werken, wat de eerste koudwatervrees bij een grote groep deelnemers heeft weggenomen. Verder is het een gouden zet geweest om het externe programmateam vanuit de Ruwaard in te schakelen.

Zij hebben geholpen bij het opzetten van de Proeftuin en veel informatie gedeeld die er al beschikbaar was vanuit Oss. Dit heeft zeker bijgedragen aan de vliegende start die we in Cuijk hebben kunnen maken.

Helpend was de bestuurlijke keuze om eerst in Cuijk te starten en pas later de verbreding te maken naar Grave en Mill en Sint Hubert. Zo was het in het begin behapbaar voor eenieder om de methodiek te ontdekken en eigen te maken, om te leren en hebben we ervoor kunnen zorgen dat de vliegende start vorm kreeg, zonder dat we door de bomen het bos niet meer zouden zien. Hierdoor heeft de start in de gemeenten Grave en Mill en Sint Hubert ook beter plaats kunnen vinden.

Starten door te doen

Starten met ambassadeurs vanuit elke organisatie heeft geholpen om tot een gedeeld beeld te komen over de Proeftuin. Door niet eerst een visie te ontwikkelen, maar in de praktijk te starten met anders denken, doen en organiseren heeft een ieder vanuit zijn perspectief een beeld kunnen vormen wat de samenwerkwijze inhoudt en hoe deze vertaald kan worden naar een gezamenlijke visie.

Wat vernieuwend is geweest binnen deze Proeftuin, ten opzichte van de Proeftuin Ruwaard, is de keuze om vanaf het begin af aan ook Werk en Inkomen en het Centrum voor Jeugd en Gezin erbij te betrekken. Op deze manier kun je mensen beter helpen op alle leefgebieden, van 0 tot 100 en beperk je je niet tot een bepaalde doelgroep. Hierbij wordt gekeken naar het leven van de inwoner volgens de filosofie van positieve gezondheid.

In dit hoofdstuk is weergegeven wat de Proeftuinmethodiek precies inhoudt. Wat maakt deze werkwijze anders dan andere werkwijzen? Wat wordt er in de Proeftuinmethodiek gedaan? Om dit uit te leggen, is door de professionals zelf de volgende ‘praatplaat’ ontwikkeld:



De professionaal bij wie de vraag binnenkomt, is aan zet. Hij of zij gaat in gesprek met de inwoner om de vraag/wens verder uit te diepen. Wat is de situatie? Hierbij wordt niet alleen geluisterd naar de vraag die door de inwoner letterlijk gesteld wordt, maar ook doorgevraagd welk verhaal er achter deze vraag zit. Waarom wil deze inwoner datgene waar hij om vraagt? Welke partijen zijn al betrokken? En welke partijen zijn wellicht nodig om tot een oplossing te komen (zonder deze oplossing al te bepalen). Indien gewenst kan ook advies gevraagd worden aan één van de **kwartiermakers** om mee te denken. Samen met de inwoner wordt een multidisciplinair overleg (**MDO**) gepland. Dit gesprek vindt bij voorkeur plaats bij de inwoner thuis. Hier zitten alle relevante partners bij, inclusief eventuele informele partners. Hier wordt aan de hand van drie vragen geïnventariseerd wat de wens van de inwoner is, wat hij of zij zelf zou kunnen doen om dit doel te bereiken (of wat hij/zij terug zou kunnen doen voor de

Ook wordt aan de inwoner gevraagd wie de casusregie op zich moet pakken. Dit mag/kan de inwoner zelf zijn (graag zelfs!), maar kan ook één van de professionele partijen zijn. Dit hoeft dus niet automatisch de partij te zijn die samen met de inwoner het MDO heeft georganiseerd. Eventuele wijzigingen op het plan worden gedeeld met alle betrokken partijen en kunnen zelfs leiden tot een nieuw MDO. Na een vooraf afgesproken periode wordt gekeken of de oplossing de inwoner geholpen heeft om de kwaliteit van leven te verbeteren. Daarbij wordt ook gekeken naar het maatschappelijk rendement (maatschappelijke kosten vóór en ná de oplossing).

De basis van de Proeftuin is daarmee één en dezelfde werkwijze: ik wil, ik kan en ik heb nodig. Deze drie vragen zijn voor alle betrokkenen leidend, ongeacht zijn of haar rol en positie in de Proeftuin.

Samen leren

De kern van de Proeftuin is om op basis van goed gekozen experimenten te leren op diverse niveaus: persoonlijk (zowel inwoners als professionals), binnen de afzonderlijke organisaties en binnen het gehele systeem (alle deelnemers in de Proeftuin samen). Elk niveau kent zijn eigen leerproces en is even belangrijk voor het geheel.

In de Proeftuin is gekozen voor actie-leren aan de hand van casuïstiek om te komen tot gewenste veranderingen. Partijen in de Proeftuin hebben met elkaar de afspraak dat zij van alle activiteiten die zij uitvoeren willen leren, zodanig dat de nieuwe aanpak doorleefd wordt door alle betrokken personen. Maar ook dat er lessen worden getrokken uit dat wat goed gaat en minder goed gaat. Dat leidt tot een verdieping en veranderen in het denken, doen en organiseren.

De leefwereld centraal

Binnen de Proeftuin laten we ons leiden door de leefwereld. De zorg en ondersteuning die aan mensen met een hulpvraag wordt verleend voldoet logischerwijs aan allerlei geldende wet- en regelgeving, professionele richtlijnen en protocollen die we met z'n allen hebben bedacht en ontwikkeld. Echter, het zorg- en ondersteuningsaanbod sluit niet altijd voldoende aan bij de leefwereld van de inwoner. In sommige gevallen spreken organisaties en daarbij horende regels elkaar ook nog eens tegen. Ze werken (onbedoeld) langs elkaar heen en maken onvoldoende gebruik van wat de inwoner zelf kan betekenen. Daarmee creëren we met z'n allen een suboptimale situatie.

Vanuit de leefwereld werken is makkelijker gezegd dan gedaan. Juist omdat de bestaande systemen bedacht zijn vanuit een reden en vaak als sturend (dwingend) worden ervaren. De zorg en ondersteuning is versnipperd over veel verschillende wetten, beleidsplannen, organisaties en protocollen. Dit maakt het integraal denken en handelen, waarin de leefwereld (de vraag) van de inwoner leidend is, niet zo gemakkelijk. In de Proeftuin hebben we gezamenlijk afgesproken dat we de leefwereld leidend laten zijn in alles wat we doen. Zowel in houding en gedrag van professionals, als in de manier waarop we samenwerken. En soms buigen we hiervoor bestaande richtlijnen, regels en protocollen om, zodat we écht kunnen handelen vanuit wat de inwoner nodig heeft, vanuit de bedoeling.

Samenwerkprincipes en Samenwerkwijze

Om bovenstaande praatplaat te vatten in werkafspraken zijn er spelregels en een stappenplan ontwikkeld. Hierbij kan de samenwerkwijze (spelregels) gezien worden als de methodiek voor het oplossen van individuele hulpvragen van inwoners. De inwoner staat centraal en heeft de leiding in het bedenken van de oplossing voor zijn hulpvraag. In een multidisciplinair overleg (MDO) bij de inwoner thuis geeft de inwoner zelf aan 'ik wil, ik kan en ik heb nodig'. Op deze manier komt de inwoner samen met zijn eigen netwerk en benodigde professionals tot een passende oplossing. Hiermee sluiten we aan bij de leefwereld van de inwoner in plaats van de systeemwereld die we met z'n allen hebben gecreëerd.

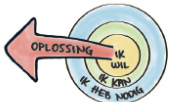
5 principes van de samenwerkwijze

SPELREGELS



1. DE INWONER STAAT CENTRAAL

Het multidisciplinair overleg (MDO) vindt altijd plaats met de inwoner en het liefst bij hem thuis. Wie voor het MDO wordt uitgenodigd, wordt altijd samen met de inwoner bepaald. Dit kunnen professionals zijn, maar ook bijvoorbeeld familieleden of buren.



2. DE VRAAG VAN DE INWONER LEIDT TOT HET NIEUWE AANBOD

Aan de hand van de drie vragen 'ik wil, ik kan en ik heb nodig' formuleert de inwoner samen met de betrokkenen zijn oplossing, alsof er geen belemmeringen zijn. Wat de beste en meest realistische oplossing is, wordt altijd gezamenlijk in het MDO besloten.



3. WE WERKEN VANUIT VERTROUWEN

Het besluit over de beste oplossing wordt altijd genomen in het MDO. Wat in het MDO wordt bedacht, wordt binnen vier weken uitgevoerd (of we bieden in ieder geval perspectief). Alle betrokkenen committeren zich aan het plan. We vertrouwen op elkaars expertise.



4. BEGIN BIJ HET CREËREN VAN RANDVOORWAARDEN

Er wordt altijd oplossingsgericht gewerkt. Een goede woonplek, financiële rust, de mogelijkheid om relaties aan te gaan en een zinvolle daginvulling zorgen ervoor dat mensen in veel gevallen weer zelf oplossingen kunnen organiseren.



5. HET MAATSCHAPPELIJK RENDEMENT IS WAT TELT

Bij het maatschappelijk rendement gaat het over het effect van deze samenwerkwijze waarbij we kijken naar het ervaren welbevinden van de inwoner in relatie tot de maatschappelijke kosten vóór en ná de oplossing.

STAPPENPLAN

de samenwerkwijze:

stap voor stap

1

STAP 1 OPPAKKEN VAN EEN CASUS

De inwoner stelt een hulpvraag aan een professional.

2

STAP 2 VRAAGVERHELDERING

De professional past vraagverheldering toe via de vragen 'ik wil, ik kan, ik heb nodig' en signaleert op alle leefgebieden. Indien nodig worden collega's geconsulteerd. Op basis van de antwoorden, wordt -samen met de inwoner- ingeschat welke partijen nodig zijn om tot een oplossing te komen. Als er meerder professionals betrokken zijn, wordt een multidisciplinair overleg (MDO) gepland.

3

STAP 3 HET MDO

De professional plant een MDO bij de inwoner thuis met alle betrokken partijen. Tijdens het MDO wordt het plan, met daarin de vragen 'ik wil, ik kan, ik heb nodig' vanuit de vraag van de inwoner verder ingevuld. De inwoner bedenkt samen met alle betrokkenen welke oplossingen er nodig zijn.

4

STAP 4 UITVOERING

De oplossingen die de inwoner samen met de professionals en overige betrokkenen heeft bedacht, worden binnen vier weken uitgevoerd (of er wordt perspectief geboden). Eventuele wijzigingen worden altijd gedeeld met alle betrokken partijen.

5

STAP 5 EVALUATIE

Na een afgesproken periode wordt gekeken of de inwoner is geholpen met de oplossingen die in het MDO zijn bedacht. Verbetering van de kwaliteit van leven van de inwoner is wat telt!

De afspraak met bestuurders en managers van de Proeftuin is dat de – door de inwoner en betrokken professionals – bedachte oplossing altijd wordt uitgevoerd en wel binnen uiterlijk vier weken. Belemmeringen vanuit protocollen, systemen en regels worden waar nodig en binnen wettelijke grenzen beslecht. In alle gevallen leidt het volgen van deze methodiek tot unieke en passende oplossingen die exact aansluiten bij de behoeften van de inwoner; maatwerk. Door deze werkwijze werken de professionals vraaggericht in plaats van aanbodgericht.

Dit vraagt vertrouwen in elkaars intentie en deskundigheid, ongeacht van welke organisatie iemand afkomstig is. Het anders denken, doen en organiseren vraagt daarmee lef van alle betrokkenen. We streven naar een cultuur van vertrouwen tussen alle betrokkenen. We vertrouwen erop dat eenieder handelt vanuit de bedoeling en aansluit bij de leefwereld van de inwoner. Daarbij gaan we er vanuit dat de inwoner dé expert is van zijn eigen probleem.

Leersessies

Het kan voorkomen dat je als professional tegen een vraag aanloopt, waar je graag met collega-professionals over wilt sparren. Dit kan een (praktische) vraag zijn van een inwoner waar je in vast loopt, maar ook een persoonlijke leervraag zijn. Voor deze vragen, en voor het vergroten van je eigen netwerk, zijn de leersessies ontwikkeld. Tijdens de leersessies is vaak vooraf een half uurtje de tijd voor een professional of organisatie om kennis uit te wisselen. Denk bijvoorbeeld aan het geven van informatie over hoe om te gaan met dementerende ouderen / de nieuwe Wet Verplichte GGZ / drugsverslaving etc.. Daarna wordt tijdens een leersessie geïnventariseerd wie er leervragen heeft. Hierna wordt in groepjes uiteen gegaan om aan de hand van het actie-leren, deze leervraag verder te verdiepen en hopelijk de vraagsteller verder te brengen.

"Tijdens de leersessies ontstaat er een fijne saamhorigheid waardoor je het gevoel krijgt dat je er niet alleen voor staat. Ik hoef niet alleen de wereld te verbeteren, dat doen we met elkaar!"

De leersessies kunnen daarmee gezien worden als een plek van intervisie en reflectie. Hoe heb ik gehandeld in een casus? Was dit de juiste manier? Wat wil ik anders doen en wat kan ik dan doen om te veranderen? Maar ook hele praktische meedenkvragen in casuïstiek kunnen gesteld worden (ik heb een vraag rondom een cliënt, heeft iemand een goed idee?). Tot slot staan we ook collectief stil bij ontwikkelvragen en bedenken we samen vervolgacties hoe we dit kunnen verbeteren. Dit kan betrekking hebben op de Proeftuin als methodiek (hoe zorgen we ervoor dat de werkwijze werkt? Terugkoppelen hoe je MDO ging en wat je daarin hebt geleerd) maar ook op collectieve vraagstukken (we lopen allemaal tegen eenzelfde problematiek of doelgroep aan, hoe kunnen we onze krachten bundelen?). Ieder pakt daarin zijn eigen rol en verantwoordelijkheid.

Starterspakket

Informatie over de samenwerkwijze, de hierboven gepresenteerde praatplaat, spelregels en stappenplan zijn, samen met het samenwerkplan en de contactgegevens van de kwartiermakers, opgenomen in het starterspakket dat is ontwikkeld. Dit pakket is bedoeld voor professionals die geïnteresseerd zijn in de Proeftuin en hier meer informatie over willen ontvangen of hier zelf mee aan de slag willen.

Werkconferentie - 27 juni 2019

Eind juni 2019 is de eerste Proeftuin-werkconferentie georganiseerd. Hier zijn inwoners, professionals, managers en bestuurders bij elkaar gekomen om mee te denken, doen en organiseren. Doel van deze werkconferentie was het uitwisselen van (toekomst)beelden en met elkaar in gesprek treden over een gezamenlijke visie, missie en acties. Door diverse speeddates zijn alle vier de groepen met elkaar in gesprek gegaan. De centrale vraag tijdens deze gesprekken was 'hoe komen we in de Proeftuin tot daadwerkelijke verandering?'. Hierbij stonden we stil bij wat elke doelgroep juist zou moeten versterken en wat er snel afgeleerd moet worden.

De uitkomsten van deze bijeenkomst zijn deels verwerkt in de visie van de Proeftuin. Daarnaast is in de volgende hoofdstukken per doelgroep weergegeven wat zij te doen hebben en wat ze vooral ook moeten laten, wil de Proeftuin gaan lukken.

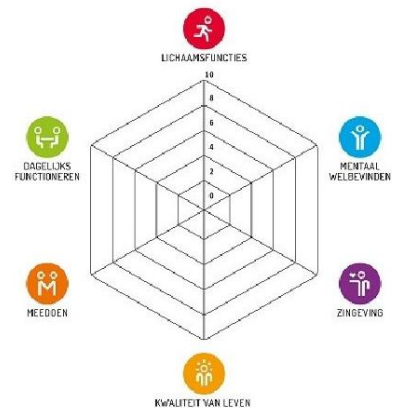
De inwoners aan zet

Binnen de Proeftuinmethodiek wordt de inwoner écht centraal gesteld. Dit vraagt een andere manier van denken, doen en organiseren. Inwoners worden met de beste bedoelingen betrokken. We willen hun talenten benutten, inspelen op hun behoeften en de verbinding met hen maken. Alleen wordt dit vaak gedaan door professionals die aan inwoners vragen om mee te denken met het vraagstuk van de professional / instelling. Dit gebeurt in werkgroepen of bijeenkomsten waar de inwoner input mag leveren. Dit werkt een beetje, maar een beetje is niet genoeg als je uiteindelijke doel is om te streven naar een vitale samenleving waarin iedereen mee kan doen. We moeten het omgekeerde bewerkstelligen van wat we tot nu toe altijd hebben gedaan; we moeten als Proeftuin meedenken met de inwoners en de inwoners helpen bij datgene waar ze onze hulp nodig hebben! Dit vraagt een duidelijke culturomslag. Voor ons als organisaties, maar ook voor de inwoners! En deze omslag werkt door in alle lagen.

Binnen de individuele casuïstiek zijn we hier al mini-stapjes in aan het zetten. De inwoner is altijd aanwezig bij het MDO en kiest zijn regievoerder. Daarbij is de inwoner aan zet om het samenwerkplan in eerste instantie in te vullen. Geen casus wordt behandeld zonder dat de inwoner hier bij zit. En door uit te vragen wat de inwoner zelf kan betekenen in de casus of voor de maatschappij wordt de inzet van professionals zoveel als mogelijk beperkt tot datgene waar de inwoner het zelf niet kan. De inwoner is en blijft daardoor onderdeel van de oplossing.

Inwonersbijeenkomst – 20 mei 2019

Om de inwoners van de drie gemeenten aan de voorkant te betrekken en daadwerkelijk onderdeel te maken van het gehele proces (mee te laten denken), is op 20 mei 2019 een inwonersbijeenkomst georganiseerd in MFA de Valuwe. Doel van deze bijeenkomst was enerzijds input ophalen bij inwoners wat zij zien in hun wijk en wat daarin anders zou moeten / kunnen (en wat zij daarin zouden kunnen betekenen). Anderzijds is tijdens deze bijeenkomst samen met de inwoners de Proeftuin verder verkend en ingezoomd op wat volgens hen in de visie terug moet komen. Met ruim 60 inwoners is deze middag het gesprek gevoerd. Dit is gedaan aan de hand van de dimensies van positieve gezondheid:



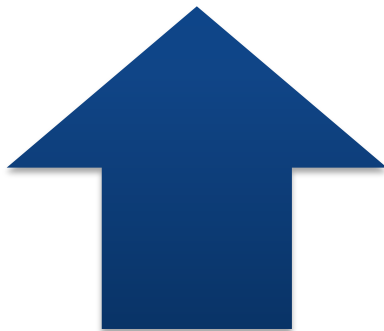
Bij elk thema zijn aan de inwoners de drie vragen gesteld die leidend zijn binnen de proeftuin: 'ik wil...', 'ik kan...' en 'ik heb nodig'. Wat zie je aan problemen en uitdagingen in je omgeving die aangepakt moeten worden? Wat zou je daarin zelf kunnen betekenen en wat heb je daarvoor nodig van anderen?

Tijdens deze bijeenkomst is vooral de wens van inwoners naar voren gekomen om organisaties en initiatieven meer aan elkaar te verbinden. Deels om ervoor te zorgen dat zaken niet dubbel worden gedaan, deels om ervoor te zorgen dat de inwoner met zijn hulpvraag niet van het kastje naar de muur gestuurd wordt en deels omdat als je samenwerkt je vaak meer kunt bereiken. Echter, de vraag 'en wat zou je zelf kunnen doen om de knelpunten op te lossen?' blijft een lastige vraag. Het bereiken van de gewenste culturomslag vraagt daarmee niet alleen aandacht en tijd bij professionele organisaties, maar ook bij inwoners en vrijwilligersorganisaties. Deze vrijwilligers zijn de drijvende kracht om de samenleving draaiende te houden. Waardering en aandacht is hierbij noodzakelijk.

Werkconferentie – 27 juni 2019

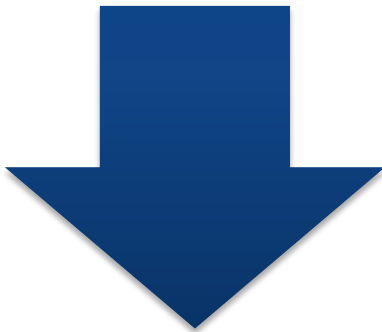
Tijdens de inwonersbijeenkomst is gepolst welke inwoners enthousiast zijn om mee te denken over de visie tijdens de werkconferentie. Hier waren uiteindelijk zo'n 10 inwoners bij aanwezig. Zij zijn in gesprek gegaan met professionals, managers en bestuurders en hebben daarbij hun eigen perspectief uitgelegd. Wat zij later teruggaven is dat er ook bij de inwoners een mentaliteitsverandering noodzakelijk is. Vaak wordt nog vanuit een moppermodus naar 'de gemeente' gekeken wat er allemaal verkeerd is in plaats van te bedenken (omdenken) wat zij zelf zouden kunnen doen om de door hun gewenste situatie te kunnen bereiken. Tot slot gaven de inwoners bij de professionals aan dat het prima is als er een keer iets mis gaat.

Het kan altijd voorkomen dat er een afspraak tussendoor komt of dat je een verkeerde inschatting hebt gemaakt. Maar, zo gaven de inwoners aan, geef dit dan tijdig bij ons aan! Communiceer met ons en leg het ons uit! Dat is veel fijner dan dat je er een vreemd verhaal omheen gaat maken. Verschuil je niet achter de regels van je organisatie en communiceer ook duidelijk wat er niet kan. Kom je afspraken na en beloof niet iets wat je toch niet kunt nakomen! Lessen die meegenomen worden in de verdere ontwikkeling van de Proeftuin.



Versterken

- Omzien naar elkaar
- Ontmoeten / elkaar opzoeken
- Kijken wat je zelf kunt als je het ergens niet mee eens bent / iets anders wilt (= mentaliteitsverandering)



Afleren

- Afwachten, je bent zelf aan zet om hulp te vragen
- Mopperen; we moeten ons realiseren dat we het nog niet zo slecht hebben met elkaar!
- Niet meer denken 'wat zou een ander hiervan denken?'

Aandachtspunten voor het komende jaar

Het onderhouden van contacten met onze inwoners op een georganiseerde manier (inwonersbijeenkomst) is van belang in de cultuuromslag. In 2019 zijn er diverse (vrijwilligers)organisaties aangeschreven om de interesse te peilen voor de inwonersbijeenkomst. Enerzijds omdat het lastig is om niet-georganiseerde inwoners te benaderen, anderzijds omdat deze georganiseerde inwoners zeker een plek moeten hebben. Echter, het blijkt erg lastig te zijn voor inwoners om hun betrokken organisatie / achterban los te laten en daarmee vrij vanuit een (persoonlijke)inwonersrol mee te denken, doen en organiseren.

Als we willen gaan werken vanuit het principe dat we gaan aansluiten bij de wens van de inwoners moeten we er gezamenlijk garant voor staan dat het niet uit maakt waar een inwoner zijn of haar vraag stelt. Deze moet altijd opgepakt worden en gekeken moet worden op welke manier we kunnen aansluiten en meedenken. Dit is een exercitie die we op dit moment nog niet volledig waar kunnen maken en die vraagt daarmee meer aandacht in 2020. Van belang hierbij is wel dat de inwoner ook haar eigen rol pakt. Alle organisaties samen zijn verantwoordelijk voor de veranderingen die noodzakelijk zijn binnen onze samenleving. Als we beter samenwerken en inwoners ook hun eigen rol pakken (zelf doen!) kunnen we gezamenlijk meer bereiken.

Het perspectief van de professionals

Professionals zijn betrokken in de individuele casuïstiek en leren van deze casuïstiek. Zij zijn de dragers van de Proeftuinmethodiek. Het idee om de inwoner centraal te stellen en dit vorm te geven in een MDO bij de inwoner thuis, waarbij de hulpvraag centraal staat, is vanaf januari 2019 toegepast. Op dat moment hadden we heel veel zaken nog niet ontwikkeld, omdat we deze weg graag samen met de professionals wilden inslaan. Dit houdt in dat de ambassadeurs (de professionals die vanaf het begin bij de proeftuin zijn betrokken) samen met het programmateam aan de lat stonden voor het ontwikkelen en vormgeven van de werkwijze, de afspraken, de praatplaat en de visie.

In januari is gestart met leersessies in Cuijk, waarbij zo'n 10 professionals (ambassadeurs) aanschoven. Deze groep van 10 is redelijk snel doorgegroeid tot een ambassadeursclub van zo'n 15 personen, waar alle deelnemende organisaties in vertegenwoordigd zijn. In het begin was het zoeken voor de professionals; wat is nu precies de Proeftuin? Wat gaan we nu eigenlijk anders doen? Hierop is gezamenlijk gekeken: Wat was de werkwijze vóór de decentralisaties? Hoe werken we nu? En hoe zouden we willen gaan werken? Hierbij is het vooral van belang dat professionals (leren) oordeelloos (te) luisteren naar de vraag van de inwoner. Het is bijna een automatisme geworden om de vraag van de inwoner te passen binnen de kaders van het aanbod dat we met z'n allen hebben gecreëerd (systeemwereld) waardoor het lastig is om écht open te staan voor de wens van de inwoner en deze wens voorop te stellen.

Wat ook geholpen heeft in de zoektocht is het samen ontwikkelen van de praatplaat, zoals in het vorige hoofdstuk gepresenteerd en het meedenken over een gedeelde visie.

"Ik vond het fijn om vanaf het begin deelgenoot te mogen zijn aan het proces van de vorming van de Proeftuin. Samen hebben we nagedacht over de missie, visie en praktische uitvoerbaarheid. Het is mooi om iedereen zo enthousiast te zien en de positieve energie te proeven!"

"Door de Proeftuin is mijn eigen netwerk vergroot. Ik weet beter wat welke organisatie precies doet en kan bieden. Dit zorgt ervoor dat ik verschillende organisaties makkelijk(er) kan vinden en bereiken omdat je een persoon van deze organisatie persoonlijk kent. Dit zorgt voor een lage(re) drempel om anderen te consulteren / bevragen / participeren".

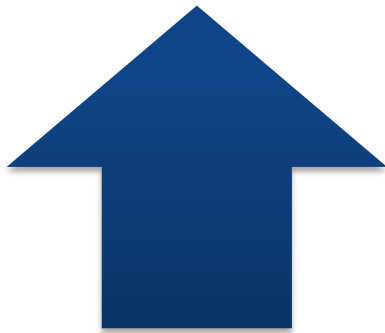
Wat gaat goed?

De professionals geven aan dat hun sociale kaart / netwerk duidelijk is vergroot. Ze zijn beter op de hoogte welke organisaties er zich allemaal in het werkgebied bevinden en wie waar expertise in heeft. Door deze vergroting wordt soms eerder aan een (informele) organisatie gedacht, die eerder niet bekend was, maar is het ook gemakkelijker om hulp in te schakelen van je collega-professional. Hierdoor wordt er beter samengewerkt en wordt daarmee de vraag van de inwoner beter beantwoord. Het vertrouwen in elkaars expertise groeit. Omdat er steeds meer professionals en instanties betrokken worden, vraagt het onderhouden van dit netwerk wel blijvend aandacht. Dit vertrouwen in elkaar is nodig om een veilige omgeving te creëren waarin je je vraag kan stellen, je probleem kan delen en je jezelf dus kwetsbaar kan opstellen.

Werkconferentie – 27 juni 2019

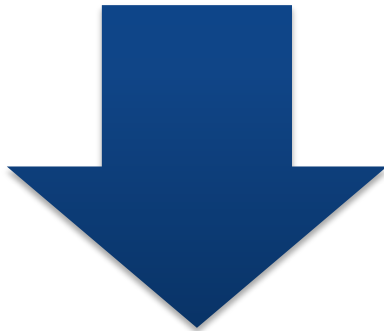


Ook de professionals hebben tijdens de werkconferentie gereflecteerd op hun eigen handelen. Zij gaven aan dat de methodiek wel al begrepen wordt, maar dat ze nog regelmatig in diverse valkuilen stappen. Denk hierbij aan het (onbewust) toch al een oplossing bedenken vanuit bestaande producten, voordat je een MDO ingaat. Of het (deels) invullen van de vraag van de inwoner, al dan niet in de vorm van het overnemen van het invullen van het samenwerkplan. De professionals schieten snel in hulpverleners-modus en willen graag ontzorgen, terwijl juist de kracht zit in het centraal stellen van de inwoner en hen vooral zelf laten denken, doen en organiseren (voor zover dat dit mogelijk is).



Versterken

- Gezamenlijk delen van signalen
- Vertrouwen van inwoner versterken
- Écht luisteren naar de inwoner
- Netwerk vergroten en meer gebruik maken van elkaars kennis en expertise
- Durf te vragen! (stel je vragen aan de inwoner, manager en bestuurder)
- Regie van de inwoner versterken vanuit het gedachtegoed van positieve gezondheid



Afleren

- Meteen voor het probleem een passende oplossing bedenken
- Niet meer in hokjes denken
- Niet invullen voor de inwoner
- Niet denken in beperkingen, maar in mogelijkheden
- Niet zelf automatisch de regie pakken

Wat zijn verbeterpunten voor de komende jaren?

De aanwas van nieuwe casussen blijft soms wat achter blijft. Professionals hebben koudwatervrees (er wordt iets nieuws van mij verwacht en kan ik dat wel?), of redeneren dat 'ze toch al zo werken'. Dit zal blijvende aandacht vragen voor de toekomst. Dit kan ook deels komen door het feit dat de methodiek op dit moment nog niet in alle organisaties volledig is uitgerold. Vaak zijn er een paar ambassadeurs die de methodiek eigen hebben gemaakt, maar het doel is natuurlijk dat álle professionals de spelregels van de Proeftuin eigen hebben gemaakt.

Professionals (overigens ook managers) worstelen met de vraag wat nu precies Proeftuin-casussen zijn? Het antwoord hierop is simpel; je kiest niet per casus of je de Proeftuinmethodiek wel of niet gaat toepassen. Eigenlijk is deze methodiek een grondhouding die je bij alle vragen moet willen toepassen. De mate waarin het stappenplan volledig wordt gevolgd is daarbij afhankelijk van de hoeveelheid partijen die betrokken zijn, maar je moet als professional eigenlijk in alle gevallen de grondbeginselen van de Proeftuinmethodiek willen uitdragen. En als je ergens tegenaan loopt of ergens over wilt sparren met een collega, hoe groot of klein de vraag ook is, het feit dat je je collega's nodig hebt is al voldoende om de vraag tijdens een leersessie in te brengen. Er is nog steeds enige terughoudendheid in het inschakelen van een manager, indien een casus vastloopt (escalatiemodel).

"Voor het nieuwe jaar hoop ik dat er nog meer aandacht komt voor collectieve casussen, waar inwoners gebruik van kunnen gaan maken!"

In 2019 zijn in totaal 2 collectieve casussen en 30 individuele casussen opgepakt door de groep professionals. Hier zouden we vanaf 2020 graag meer in willen investeren. Professionals en managers geven aan dat organisaties vaak tegen dezelfde problemen of doelgroepen aanlopen (denk hierbij aan de doelgroep 18-/18+). Juist door krachten te bundelen komen we verder en kunnen we er wellicht voor zorgen dat een doelgroep of steeds terugkerende vraag van een inwoner wél getackeld

kan worden. Door collectieve voorzieningen (de sociale basisinfrastructuur) te vergroten en te verstevigen voorkom je problemen op individueel vlak, wat uiteindelijk een kostenbesparing voor de maatschappij zou moeten opleveren. Dit kunnen we als Proeftuin of professionals niet alleen, hier hebben we de inwoners zeker bij nodig!

Momenteel wordt gewerkt aan een verdere verbreding van de Proeftuin. In januari 2020 wordt gestart met leersessies in Grave en Mill en Sint Hubert. Daarnaast is er ook sprake van verbreding binnen de organisaties. Waar eerst één of twee professionals zich verantwoordelijk voelden voor de Proeftuin is het noodzakelijk dat het gedachtegoed organisatie breed bekend en gedragen wordt. Bovendien zijn er enkele nieuwe organisaties die interesse hebben in de Proeftuin en eventueel op termijn willen aanhaken bij de Proeftuinmethodiek. Dit vraagt blijvende aandacht voor het onderstrepen en uitdragen van het gedachtegoed.

Vertrekpunten voor professionals:

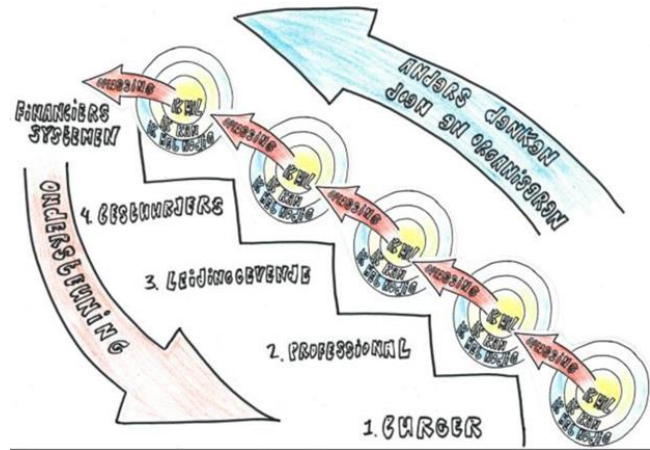
- Alle organisaties werken volgens eenzelfde gedachtegoed en methode
- De leefwereld van de inwoner staat altijd centraal. Onze systeemwereld is daaraan ondergeschikt
- Aan de hand van de vragen 'ik wil...' 'ik kan...' en 'ik heb nodig...' formuleert de inwoner zelf zijn eigen oplossing. Deze wordt niet bepaald of ingevuld door de professional(s).
- Afspraken die gemaakt worden in een MDO worden ook uitgevoerd
- Er wordt altijd mét inwoners gesproken, in plaats van óver inwoners.
- We denken in oplossingen, mogelijkheden en kansen
- Tijdens het MDO kijken we zonder bagage van regels en systemen naar de hulpvraag

"Het belangrijkste dat de Proeftuin mij het afgelopen jaar heeft gebracht, is een denkomslag. De grootste denkomslag is denk ik wel dat ik bewuster bezig ben om de eigen regie bij de klant neer te leggen. Aan de cliënt vragen waar hij/zij hulp bij nodig heeft, zonder dat ik het ga bedenken en regelen".

Belangrijk is dat professionals beseffen dat zij geen klant zijn van de Proeftuin (methodiek), maar zelf actief mee moeten doen! De gedachte 'zo werk ik al' is veel gehoord, maar in de praktijk blijkt dit zelden écht te kloppen. Om deze exercitie te laten slagen zijn professionals nodig die in de actie stand staan en die kritisch willen en durven te kijken naar hun eigen handelen. En daarop samen met elkaar willen (actie)leren.

De (nieuwe) rol van de managers

Om de cultuuromslag in denken, doen en organiseren voor elkaar te krijgen is het van belang dat het gedachtegoed van de Proeftuin overal wordt uitgedragen. Managers hebben hierin een cruciale rol. Zij zijn immers de direct leidinggevende van de professionals op de werkvloer. Zij moeten de professionals het vertrouwen geven dat zij mogen handelen volgens de Proeftuinmethodiek en daarmee soms afwijken van de intern gestelde werkwijzen en procedures. Hiervoor is het van belang dat zij het gedachtegoed van de Proeftuin snappen en continu blijven uitdragen. Zij zijn verantwoordelijk voor het enthousiasmeren van professionals om deel te nemen aan de leersessies en actief de methodiek toe te passen. Ook zijn zij verantwoordelijk voor het eventueel bijsturen van collega-managers / organisaties. Binnen de Proeftuin kennen we namelijk een opschalingsprocedure. Indien professionals op casusniveau vastlopen omdat een collega-professional van een andere organisatie zich niet aan de afspraken houdt, niet meewerkt of het gewoon lastig vindt om buiten de door de organisatie gestelde kaders te denken, kan de medewerker de casus opschalen naar zijn eigen manager. Deze manager kan zijn collega-manager in deze gevallen aanspreken, waarbij wordt teruggegrepen op de in de Proeftuin gemaakte gezamenlijke werkafspraken.



Om managers continu mee te blijven nemen in het proces en hen de ruimte te geven om hierin ook zelf en samen te leren, vinden er eens per twee maanden managersoverleggen (stuurgroep) plaats. Tijdens deze overleggen komen alle managers bijeen om te bespreken waar zij tegenaan zijn gelopen in de uitrol van het proces. Doel van dit overleg is de betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de managers blijvend te vergroten. Dit overleg wordt voorgezeten door één van de deelnemende managers, waarbij dit per jaar rouleert.

De managers hebben zelf teruggegeven dat ze het afgelopen jaar vooral hebben gewerkt aan het bouwen van een onderlinge vertrouwensband. Een basis waarop de samenwerking kan gaan groeien. Deze vertrouwensband dient verder uit te groeien naar een gedeelde verantwoordelijkheid en een cultuur waarin we elkaar ook daadwerkelijk kunnen en durven aan te spreken op een ieders handelen. Dit is spannend, maar ook noodzakelijk om de Proeftuinmethodiek volledig uit te kunnen rollen en het geheel tot een succes te kunnen brengen.



Het grootste knelpunt van de managers op dit moment is de tijdsinvestering. De Proeftuin vraagt van medewerkers een tijdsinvestering, waar geen uren / middelen tegenover worden gezet. Hierop dienen de managers de professionals te helpen bij het stellen van prioriteiten en het omvormen van oud naar nieuw gedrag wat ook voor managers soms lastig is. Zeker omdat de casussen in de Proeftuin niet altijd direct effect hebben op de resultaten van een betreffende organisatie.

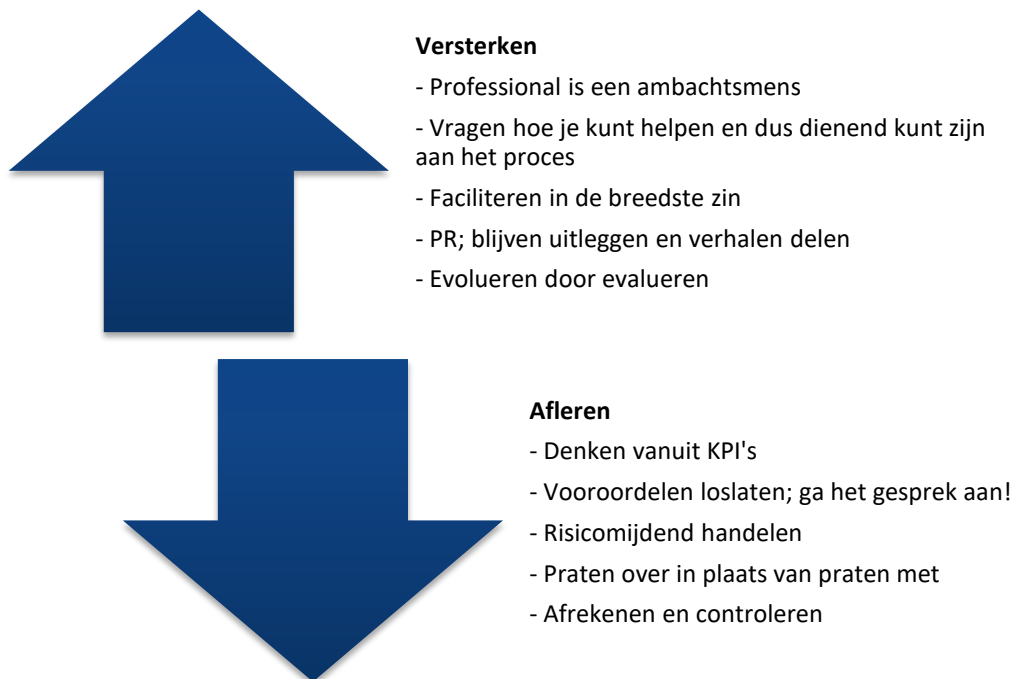
Tevens zijn medewerkers soms nog aan het worstelen met deze nieuwe methodiek. Wat wordt precies van hen verwacht en wat betekent dit voor de dagelijkse werkzaamheden? Het is hierbij de taak van de managers om de medewerkers te blijven informeren, enthousiasmeren, stimuleren en te helpen om deze methodiek eigen te maken en om datgene te doen wat nodig is.

Tot slot heeft elke organisatie zijn of haar eigen leertraject. Staan intern alle neuzen dezelfde kant op? Ook hier ligt een nadrukkelijke rol voor de managers.

Werkconferentie - 27 juni 2019

Tijdens de werkconferentie hebben managers aangegeven dat ze vooral (positieve) aandacht willen geven aan het feit dat professionals ambachtsmensen zijn. Daarmee zijn zij soms eigenwijs en zullen ze altijd streven naar het beste voor de klant. Managers zijn daarbij bedoeld als vraagbaak en zijn dienend aan het proces. Zij moeten hun professionals op een dusdanige manier faciliteren (het geven van zelfvertrouwen, geld, tijd, ruimte, coaching, vragen waar ze kunnen helpen) dat zij hun ambacht kunnen uitvoeren. Ook hebben de managers een belangrijke (interne) PR-functie. Zij zullen het verhaal van de Proeftuin moeten blijven uitdragen en uitleggen om het geheel tot een succes te kunnen brengen.

Wat zij daarvoor vooral niet moeten doen is blijvend denken in managementtermen. 'Haalt mijn medewerker zijn targets wel?'. Ook zijn managers van nature nog wel eens geneigd om risicomijdend te beslissen, terwijl juist in de Proeftuin gevraagd wordt om lef!



Lessen voor 2020

Van belang is dat managers zich bewust zijn (en blijven) van hun positie in het geheel. Zij moeten het gedachtegoed van de Proeftuin volledig eigen hebben gemaakt en zijn (mede) verantwoordelijk voor het uitdragen hiervan. De Proeftuinmethodiek moet geen methodiek worden die maar bij een paar professionals van de organisatie bekend is of alleen op de moeilijkste casuïstiek toegepast wordt. De managers zijn daarmee verantwoordelijk voor de olievlek binnen de eigen organisatie; zorgdragen dat alle professionals de methodiek kennen en toepassen. Zij dienen de professional het vertrouwen te geven dat er ruimte is om binnen de Proeftuin te experimenteren en buiten de lijntjes te kleuren.

Een lastige, maar belangrijke opdracht voor de managers is het vinden van een balans in het meetbaar willen maken van het werk van de professionals. Voor de interne bedrijfsvoering wordt vaak gewerkt met zogenaamde KPI's (kritieke prestatie indicatoren) en capaciteitsplanningen / caseload. Echter, de Proeftuin vraagt van professionals en managers om buiten de systeemwereld te treden en daarmee om ook deze KPI's / caseload (deels) los te laten.

De beweging van de bestuurders

Bestuurders zijn de drijvende kracht achter de Proeftuin, de zogenaamde koninklijke bescherming die medewerkers nodig hebben om te doen wat zij denken dat beste is.

Elk kwartaal komen de bestuurders van de deelnemende organisaties bij elkaar. Tijdens deze bijeenkomsten zetten we de grote lijnen uit en spreken we over de voortgang. Deze bestuurlijke tafel heet de 'steungroep'. Voor deze naam is heel bewust gekozen; zij steunen de beweging, maar zijn zich er ook van bewust dat zij zelf op enige afstand zitten en de professionals aan zet zijn. Deze bestuurlijke steun is van onschatbare waarde voor het kunnen uitrollen van een dergelijk plan. Taak van de bestuurders is daarmee het blijven volgen en waar nodig bijsturen van de Proeftuin en het programmateam. Elkaar en de beweging die we gezamenlijk inslaan blijven vasthouden, uitdragen en ondersteunen.

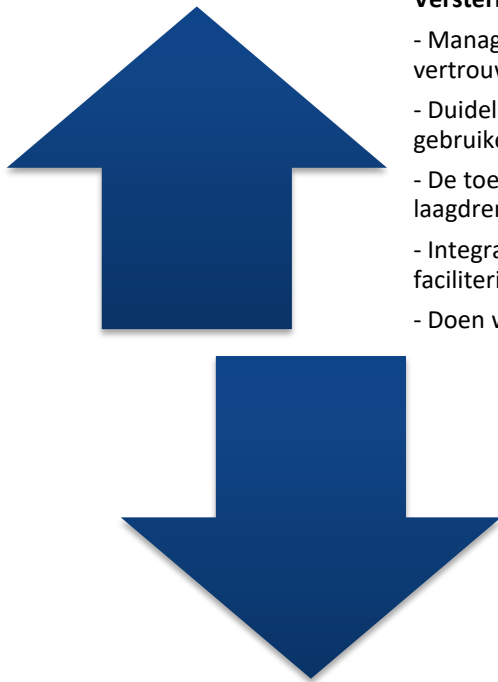


"Ik merk dat het steeds meer begint te leven onder mijn medewerkers. Ze waren verbaasd over hoe groot de Sociale Kaart van Cuijk eigenlijk is en welke mogelijkheden ze zelf nog niet wisten. Door de proeftuin weten ze collega-professionals veel sneller te bereiken en is er een grote bereidheid om elkaar te helpen. Dit komt uiteraard ten goede van de inwoner!"

Samen met de bestuurders hebben we geconcludeerd dat 2019 in het teken stond van ontwikkelen en ontdekken en dat we deze fase nu met goed gevolg kunnen afsluiten. 'We hebben vorig jaar een vliegende start gemaakt, mede dankzij de lessen die al geleerd waren in Proeftuin Ruwaard. Waar we vorig jaar nog met z'n allen praatte over de Proeftuin, zijn we nu gezamenlijk de Proeftuin!', aldus Pauline Terwijn, bestuursvoorzitter Pantein. Ook de bestuurder van Mooiland, Elly Pansier, geeft aan dat we in korte tijd de omschakeling hebben gemaakt naar het werken vanuit de inhoud in plaats van vanuit bestuurlijke processen. Dit is even wennen en zorgt ervoor dat de rol van bestuurders en managers veranderd.

Werkconferentie 27 juni 2019

Ook de bestuurders hebben tijdens de werkconferentie gezamenlijk nagedacht over wat hen te doen staat om de proeftuin tot een succes te laten zijn. Hierbij hebben zij aangegeven dat het vooral belangrijk is om deze beweging ruimte te geven; geef managers en professionals het vertrouwen dat ze de juiste dingen doen en ga niet in de controleer-modus zitten. De bestuurders geven namelijk aan dat zij vanuit hun eigenlijke rol gewend zijn om alles te willen weten (zij zijn immers eindverantwoordelijk) en de besluitvorming te laten leiden door risico's. Verder zien de bestuurders voor zichzelf een belangrijke rol in het uitdragen van de Proeftuingedachte. Deels intern (in alle lagen van hun eigen organisatie) en deels ook extern (naar andere, mogelijk geïnteresseerde organisaties en mogelijk zorgverzekeraars). We moeten er naar streven om een steeds integralere aanpak te ontwikkelen om zo de scheidslijnen tussen de hokjes van organisaties, wetten en regeltjes zo klein mogelijk te maken.



Versterken

- Managers en professionals de ruimte geven; erop vertrouwen dat zij het juiste doen
- Duidelijke uitleg geven op alle lagen en voorbeelden gebruiken om het effect weer te geven
- De toegang tot het stellen van vragen moet zo laagdrempelig als mogelijk zijn
- Integrale aanpak, in werkwijze, financiering en facilitering
- Doen wat nodig is en kijken wat daar het effect van is

Afleren

- Systeemdenken
- Alles willen weten
- Eigen organisatie voorop stellen
- Besluiten nemen over inwoners, zonder hen daarbij te betrekken
- Besluitvorming laten leiden door risico's

Kick off bijeenkomst – 14 november 2019

Ondanks dat de Proeftuin al enige tijd draaide, hebben we op 14 november een kick off bijeenkomst georganiseerd. Echter, in eerste instantie stond deze bijeenkomst gepland op 1 oktober. Deze is geannuleerd door te weinig aanmeldingen op dat moment. Hierop is met de bestuurders getoetst of zij een kick off bijeenkomst wenselijk vinden. Immers, indien zij hier het belang van inzien, kunnen zij er voor zorgen dat de eigen professionals en managers (en zichzelf) hun agenda's vrijmaken voor deze bijeenkomst. Hierop is door de bestuurders aangegeven dat het doel van een dergelijke kick off bijeenkomst zou moeten zijn om commitment te uiten en de voorbereidende fase af te ronden. Daarmee is de kick off bijeenkomst een belangrijk ijkpunt waar ook in latere momenten op teruggegrepen kan worden. Vandaar dat besloten is om de kick off bijeenkomst uiteindelijk op 14 november te laten plaatsvinden.

Het doorzetten van de kick off geeft ook vertrouwen aan. Vertrouwen in de samenwerking en de koers die is ingeslagen.

Daarnaast geeft het ook aan dat het een gezamenlijke verantwoordelijkheid is om de beweging te kunnen maken.

Tijdens de kick off is de visie, die is ontwikkeld en vastgesteld vanuit vier perspectieven, gepresenteerd.

Inwoners en professionals hebben een voorbeeld gegeven wat de Proeftuin voor hen heeft betekend. Wat is het effect van deze samenwerkwijze op de professionals geweest? Wat is het verschil in aanpak geweest ten opzichte van de oude aanpak? Conclusie is dat samenwerken met de inwoner en andere professionals vanuit het samenwerkplan maakt dat oplossingen geboden worden die daadwerkelijk bijdragen.

Om deze manier van 'omdenken' en veranderende rollen vorm en inhoud te geven, is hier tijdens de kick off bijeenkomst op 14 november 2019 ook symbolisch bij stil gestaan. Hiervoor hebben we gevraagd aan alle bestuurders om hun handtekening te zetten onder de samenwerking. Daarna zijn alle managers en professionals op het podium geroepen, waarbij de managers de (symbolische) sleutel in handen kregen van hun manager. Hiermee heeft het vertrouwen van de organisatie in haar medewerkers uiting gekregen.

Lessen voor 2020

Om gezamenlijk een verandering aan te gaan is het van belang elkaar openlijk te blijven aanspreken op ons handelen. Hiervoor is de visie (DIN) van groot belang. Alleen door terug te grijpen op deze visie en het goed inzetten van het escalatie-model, kan de methodiek van de Proeftuin werken en écht veranderingen teweeg brengen in ons zorglandschap.

*“Mijn wens is dat we in 2020
veel dilemma's met elkaar
moeten bespreken! Dit betekent
namelijk dat we stappen maken
en écht aan het veranderen
zijn.!”*

De belangrijke inzichten waren:

De bestuurders hechten veel waarde aan het zichtbaar maken van de effecten van de Proeftuin. Dit kan deels via het analyseren van individuele casuïstiek, maar ook het beter etaleren van onze behaalde successen. Hiervoor is eind 2019 gestart met het onderzoeken hoe het rendement van individuele casuïstiek het beste gemeten kan worden. Verder is in 2019 gestart met een Proeftuin Pamflet. Deze dient in 2020 opnieuw uitgebracht te worden. Tot slot is het raadzaam om ook op het internet zichtbaar te worden in de vorm van een website, waar mensen informatie kunnen halen, maar waar wellicht ook een afgeschermd deel is voor professionals om elkaar te 'ontmoeten'. Het goed uitwerken van communicatie en PR is belangrijk, maar vraagt ook veel tijd en expertise.

De verbindende rol van de kwartiermaker(s)

De kwartiermaker/aanjager heeft zich in eerste instantie, vanuit het programmateam en samen met de ambassadeurs van de betrokken organisaties, beziggehouden met het ontwikkelen en ontdekken van de proeftuinmethodiek, met de onderlinge samenwerking en het onderlinge vertrouwen.

De kwartiermaker is nu vooral een verbinder en aanjager. Met de professionals is de kwartiermaker aan het werk gegaan om de hulpvraag vanuit de inwoner aan te pakken door middel van de proeftuin-methodiek; Kenmerken hiervan zijn:

- De hulpvraag wordt gesignaleerd door professionals of geformuleerd door inwoners.
- In een zogenaamd MDO (multi disciplinair overleg) formuleert de inwoner met behulp van de vragen “ik wil, ik kan en ik heb nodig” zijn eigen oplossing en worden acties geformuleerd.
- Deze “proeftuinoplossing” wordt door inwoners in samenwerking met professionals uitgevoerd alsof er geen belemmeringen zijn vanuit regels, protocollen, financieringsstromen etc.

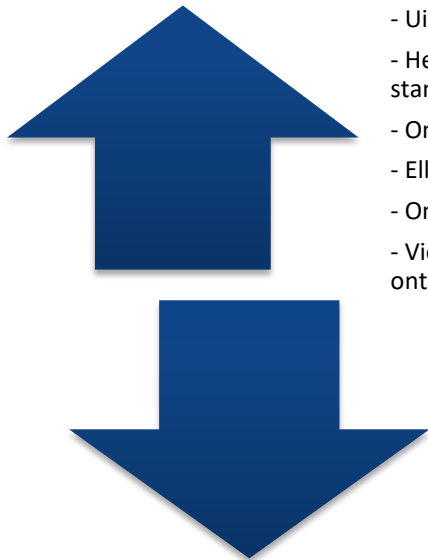
Door aan te sluiten bij MDO's wordt het proces van de proeftuinmethodiek bewaakt en wordt erop toegezien dat het de inwoner is die daadwerkelijk mag verwoorden wat hij/zij wil.

In het begin was het zoeken naar casussen die men op deze manier wilde oppakken. De bekende koudwatervrees en onbekendheid met deze nieuwe manier van werken zijn daarvoor als belangrijkste redenen aan te voeren. De leersessies nemen hierbij een belangrijke plaats in, voor de kwartiermaker vanuit zijn verbindende rol en voor de professional om te kunnen reflecteren op het eigen handelen, op de samenwerking en op verbeteringen die nodig zijn om nog beter te doen wat nodig is.

Het doel van de sessies is het borgen van de Samenwerkwijze en het (samen) leren en reflecteren op bestaande en nieuwe casuïstiek. Tijdens de leersessies (die tweewekelijks plaatsvinden) toetst de professional een casus of vraagstuk aan de nieuwe manier van werken. Er wordt hierbij gebruik gemaakt van de methodiek actie-leren. Het zijn steunende gesprekken om de grenzen en kaders los te durven laten. Tegelijkertijd zijn dit ook de gesprekken waar steeds grenzen en knellende kaders benoemd worden vanuit de ervaringen in concrete casussen. Door deze constante aanpak komt de nieuwe manier van werken geleidelijk aan “in de genen” van de professionals te zitten.

Elke leersessie wordt geïnventariseerd welke lessen er geleerd kunnen worden en dit wordt bijgehouden en genoteerd. De kwartiermaker vraagt elke keer wat opviel en welke suggesties men heeft ter verbetering. De opbrengst kan door de kwartiermaker weer gebruikt worden bij de voorbereiding van daaropvolgende periodieke leersessies en bij het ontwikkelen van mogelijk andere interventies vanuit het programmateam die nodig zijn om het proces in Cuijk, Grave en Mill verder vorm te geven.





Versterken

- Anders denken, doen en organiseren.
- Uitdragen van en werken vanuit de samenwerkwijze
- Het nieuwe leren is vooral het afleren van routines en standaardgedrag.
- Onderlinge samenwerking en vertrouwen versterken
- Elke casus is een 'proeftuincasus'
- Ondersteunen van professionals
- Vieren van succesjes waarbij echt andere oplossingen ontstaan dan voorheen.

Afleren

- Een gedragsverandering gebeurt niet in één dag, daar is tijd voor nodig

De belangrijkste inzichten waren:

- Vooral het handelen vanuit wat nodig is voor de inwoner, en niet vanuit kaders, protocollen en interne regels van de eigen organisatie, is en blijft nog een uitdaging. De bestuurders van de proeftuinpartijen hebben hun medewerkers unaniem gezegd: “Je mag buiten de lijntjes kleuren als dat nodig is, graag zelfs”, “Toon maar lef, ik steun je”. Echter, dit is makkelijker gezegd dan gedaan. De protocollen, regels en bestaande werkwijzen van de eigen organisaties blijken regelmatig knellend te zijn bij het uitvoeren van de proeftuinoplossingen. Iedere keer opnieuw zal hierover binnen de eigen organisatie het gesprek moeten worden aangegaan.
- Wat daarnaast opvalt is dat het doorbreken van het klassieke handelen taai is. De valkuil van professionals om de problematiek van de wijkbewoner over te nemen, is nog steeds aanwezig. Dit leidt soms tot situaties waarin de professional toch zelf het probleem aan het oplossen is ondanks dat de wijkbewoner ook nog oplossingen kan aandragen en zelf graag wil uitvoeren. Dit vraagt om een gedragsverandering en dat gebeurt niet in één dag, daar is tijd voor nodig. De professional zal de focus moeten blijven leggen op de proeftuinwerkwijze, zodat deze steeds beter verankerd raakt.
Concluderend; We zijn er alert op dat het nieuwe leren vooral het afleren is van routines en standaardgedrag.
- Uit de tweewekelijkse leersessies blijkt dat het vasthouden van de Samenwerkwijze blijvend aandacht vraagt. Door het aanhaken van nieuwe medewerkers en organisaties blijft het aanleren, vasthouden en borgen van de werkwijze een voortdurend aandachtspunt.

Hoe ziet 2020 eruit?

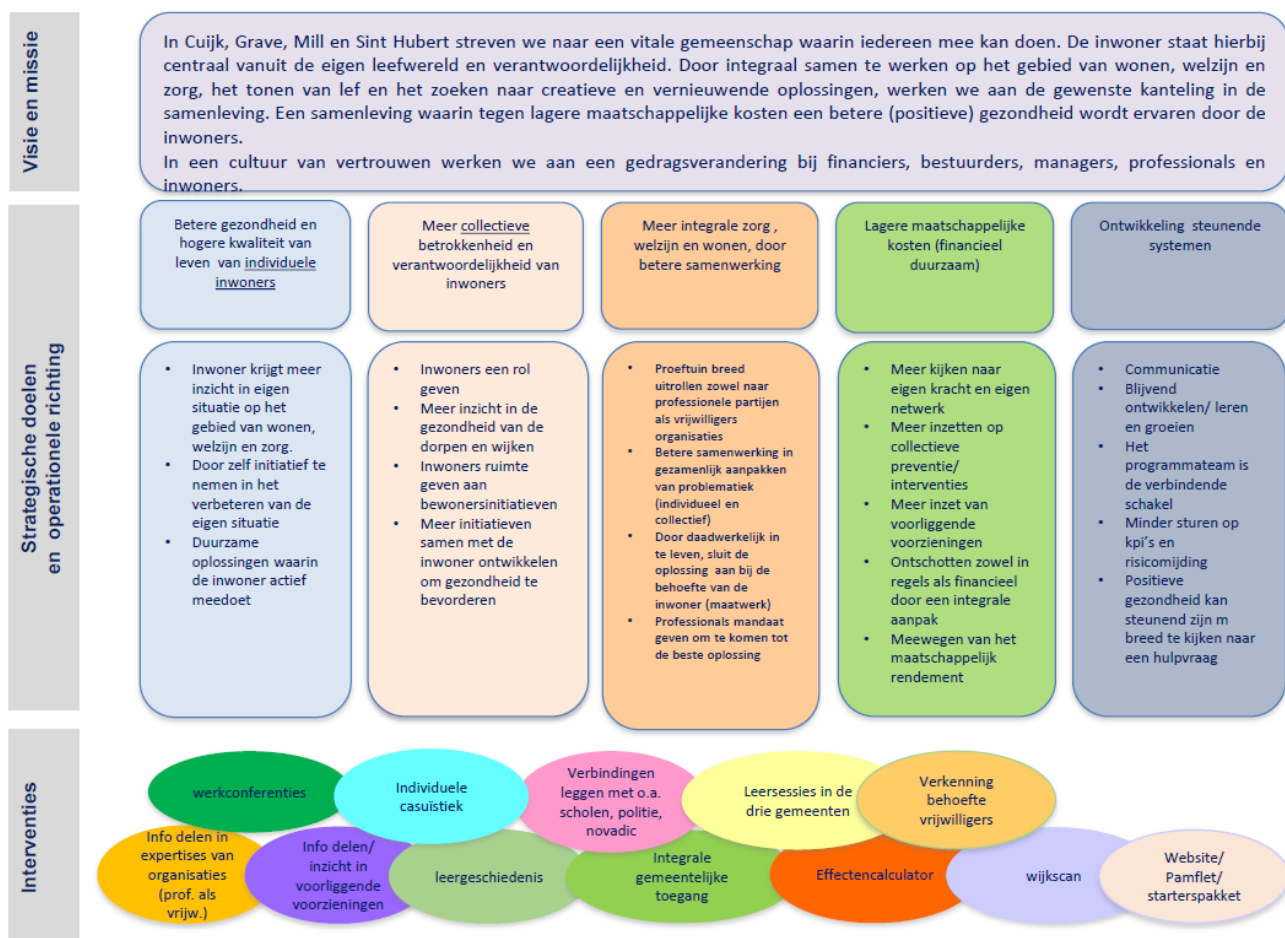
- In 2019 is een vliegende start gemaakt met de casuïstiek. Voor 2020 blijft het aantal casussen achter. De kwartiermaker zal vanuit de aanjagende rol nog meer de professional enthousiasmeren om met de werkwijze aan de slag te gaan en te blijven. Daarnaast ligt er ook voor de manager een rol op dit punt.
- Aan de slag met de thema's die tijdens de leersessies aan de orde gesteld zijn. Met name het thema 18+/18- is een thema dat veel netwerkpartners bezighoudt.
- Inmiddels wordt in diverse gemeenten in Noord-Brabant volgens de proeftuinmethodiek gewerkt. Kwartiermakers/aanjagers kunnen van elkaar leren. Het heeft een meerwaarde om in 2020 periodieke leersessies voor de kwartiermakers te organiseren.

Visie van de Proeftuin

Al een aantal keer is benoemd dat met verschillende betrokkenen is nagedacht over de visie van de Proeftuin. Waar normaal gesproken een visie van een organisatie of plan wordt bedacht in de hoogste gremia en daarna wordt vertaald naar de werkvloer, hebben we dit bij de Proeftuin juist andersom gedaan. Er is begonnen bij het ophalen wat de inwoners en de professionals belangrijk vinden. Welke woorden komen bij hen naar boven die sprekend zijn voor de beweging waar we voor staan? Dit is in diverse bijeenkomsten en ook door middel van diverse methoden opgehaald. De professionals zijn immers de mensen die in de dagelijkse praktijk hiermee aan de slag moeten, dus het is van belang dat zij zich herkennen in het gezamenlijke uitgangspunt. Daarnaast is ook uitgevraagd om na te denken over de actielijnen; wat zouden we moeten gaan doen om deze visie te kunnen bewerkstelligen?

Dit alles is samengevat in een zogenaamde Doelen – Inspanningen – Netwerk (DIN). Een DIN zorgt ervoor dat we daadwerkelijk gericht met elkaar aan de slag kunnen gaan om de gewenste beweging tot uitvoer te kunnen brengen.

Proeftuin Cuijk, Grave, Mill en Sint Hubert: Waar werken we aan?



Deze DIN omvat de langetermijnvisie van de Proeftuin. In het volgende hoofdstuk wordt aangegeven wat we het komende jaar willen gaan doen (welke inspanningen we willen gaan leveren) om te werken aan deze gedeelde visie.

Work in progress....

Binnen het programmateam is, aan de hand van de DIN, nagedacht over de opdrachten die noodzakelijk zijn om de Proeftuinbeweging in 2020 voort te zetten. Hierop zijn 5 ontwikkellijnen geformuleerd:

- 1. Betere gezondheid en hogere kwaliteit van leven van individuele inwoners**
 - Toepassen samenwerkwijze (ik wil, ik kan en ik heb nodig)
 - Meten van het rendement. Afhankelijk van het aantal casuïstiek. We streven ernaar dat alle organisaties meedoen. We sturen bij indien nodig.
- 2. Meer collectieve betrokkenheid en verantwoordelijkheid van inwoners**
 - Themabijeenkomsten organiseren. Actief ophalen / onderzoeken van thema's.
 - Inwoners ruimte geven om mee te denken, doen en organiseren.
 - Versterken van de veerkracht van inwoners.
- 3. Meer integrale zorg, welzijn en wonen door betere samenwerking**
 - Professionals ondersteunen in het gedachtegoed. Dit middels leersessies, maar ook individueel betrekken door de kwartiermakers.
 - Leersessies blijven ontwikkelen:
 - o Ondersteunen professionals
 - o Collectieve acties
 - o Preventie
 - Verkenning van bestaande ontwikkelingen en verbinden aan elkaar
 - Informatie delen in expertises van organisaties
 - Doorwerking binnen organisaties (interne verankering)
 - Versterken van informele zorg
- 4. Lagere maatschappelijke kosten (financieel duurzaam)**
 - Effecten meten structureel inrichten
 - Inzet op preventieve interventies
 - Inzet op collectieve interventies
 - Substitutie (het doelbewust en doelgericht vervangen van een (deel van een) bestaande voorziening door een (deel van een) andersoortige voorziening). Bijvoorbeeld van zware dure zorg naar lichte en goedkopere zorg.
- 5. Ontwikkeling steunende systemen**
 - Website voor het faciliteren van de samenwerking en het samen leren tussen alle betrokken netwerkpartners. Informatiebeheer, communicatie
 - Verbindingen maken met andere organisaties (onderwijs, veiligheid, vrijwilligers)
 - Werkconferenties vanuit en met verschillende disciplines organiseren
 - Verkennen van het financieel ontschotten door de gemeenten.

“De verhalen over de praktijk zijn zó overtuigend over wat de Proeftuin ons allen oplevert! Volgend jaar moeten we meer inzetten op PR en communicatie om dit verder uit te dragen en meer bekendheid aan te geven!”

Opdracht 2020: het verankeren van de Proeftuinmethodiek als grondhouding voor de gehele organisatie! Er is een mentaliteitsverandering nodig op alle lagen (inwoner, professional, manager en bestuurder), maar ook breed binnen de organisaties (niet beperken tot één of enkele professionals, maar alle professionals). Dit is een forse uitdaging die niet in één of twee jaar gerealiseerd zal zijn, maar die wel continu aandacht zal blijven vragen.