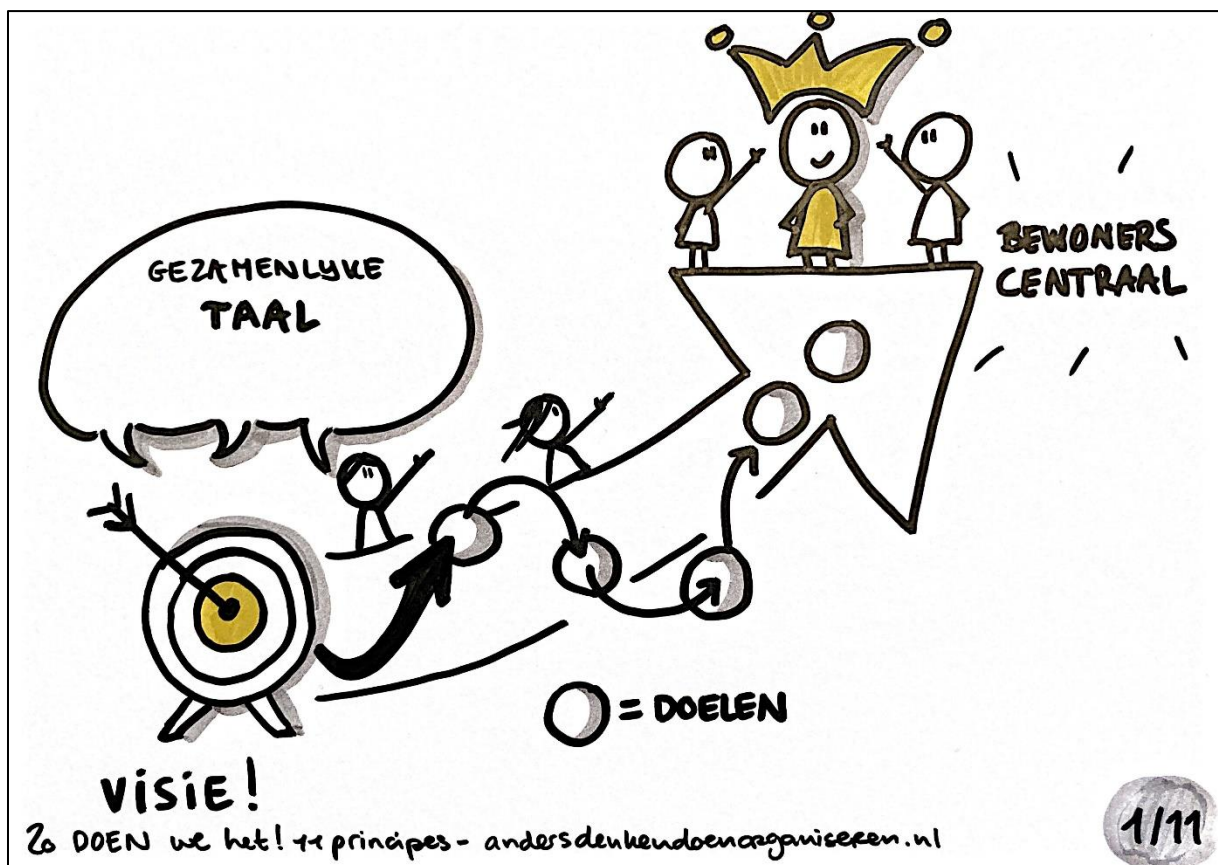


De 11 werkende principes oftewel de geleerde lessen van de Proeftuin Ruwaard te Oss.

Een proeftuin is niet te kopiëren en of “uit te rollen”. Wel kunnen we geleerde lessen meenemen naar andere projecten. Deze geleerde lessen noemen we de werkende principes. De uitwerking van deze principes is dus nooit hetzelfde en is afhankelijk van situatie en omgeving waarin je ze wilt toepassen. Ze gelden als contouren die je voor eigen experimenten kunt gebruiken. Maar het inkleuren van die contouren kan alleen maar door goed naar de lokale situatie te kijken

De werkende Principes die wij binnen de proeftuin Ruwaard hebben opgedaan hebben we inmiddels ook al in 6 andere gemeente mogen introduceren.

1. Creëer samen met ketenpartners vanuit een gezamenlijke urgentie een visie met heldere doelen. Bepaal dus samen wat je wilt bereiken en communiceer in heldere taal. Om een wijk weer vitaal te maken waar “inwoners tegen lagere kosten een betere (positieve) gezondheid ervaren” is het namelijk noodzakelijk dat de betrokken organisaties dezelfde taal spreken en gezamenlijke doelen nastreven. Dit begint op bestuurlijk niveau. Organiseer dus de “koninklijke bescherming” op bestuurlijk niveau zodat medewerkers in de praktijk kunnen doen wat nodig is.

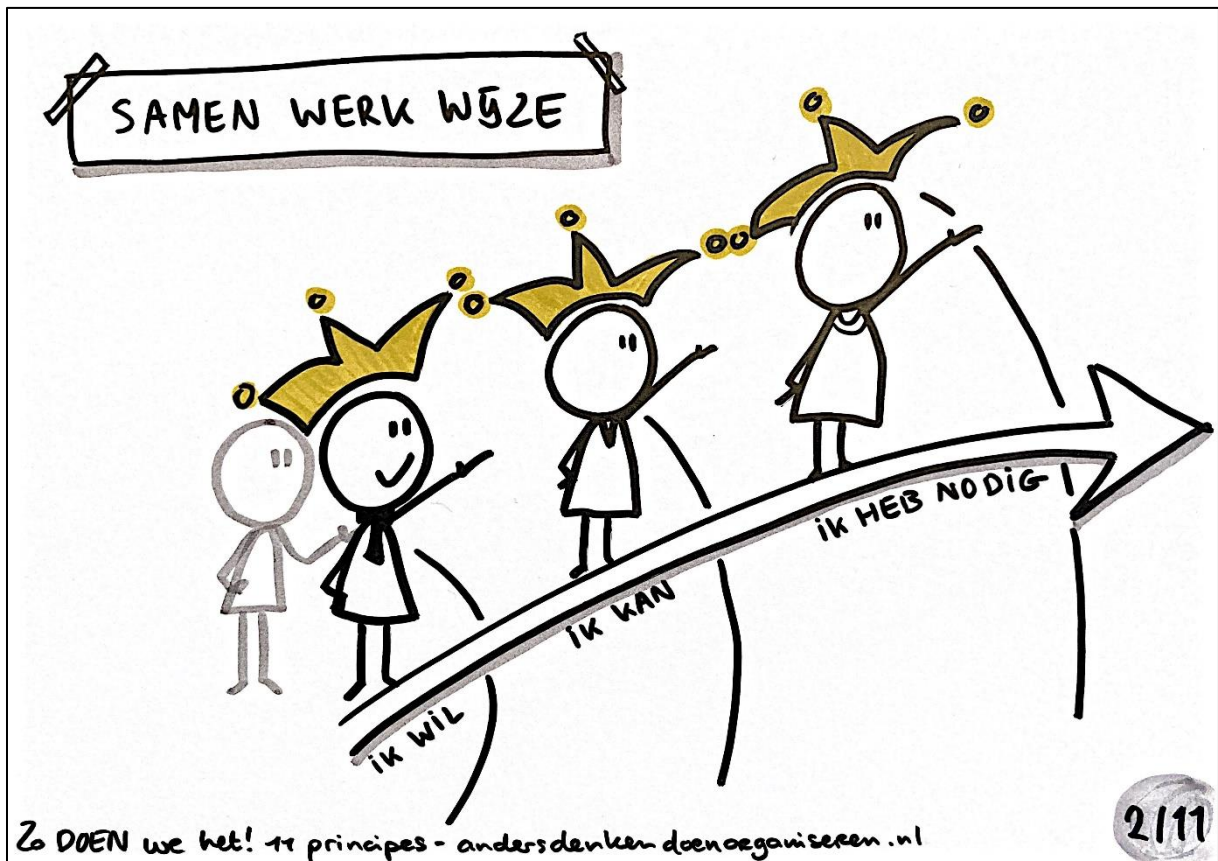


2. Zorg voor een eenduidige aanpak

Zorg voor een eenduidige aanpak die werkt voor alle type vragen, zowel bij enkelvoudige – als bij multi-problematiek en collectieve vraagstukken. In Ruwaard hebben ze hiervoor de Samenwerkingswijze ontwikkeld. Deze werkwijze is geen gespreksmethodiek maar een grondhouding: de manier van werken voor professionals, als zij aan de slag gaan met inwoners, cliënten of patiënten. De formule *wil – kan = nodig* is simpel. De bewoner beantwoordt zelf drie vragen:

- Wat wil ik? *Wat zijn mijn doelen en waar wil ik naar toe werken?*
- Wat kan ik? *Wat kan ik betekenen voor mezelf en voor een ander?*
- Wat heb ik nodig? *Wat heb ik (van een ander) nodig om bovenstaande te bereiken?*

De kracht van deze werkwijze is de eenvoud, maar consequent zo werken is niet eenvoudig.



3. Stel het gebied van je experiment vast (scope)

Bepaal in welk gebied je precies een Proeftuin wil starten. Dit kan een buurt, wijk of gemeente zijn afhankelijk van de omvang en het aantal inwoners. Bepaal dus de scope van het experiment. Idealiter ligt dat tussen de 10.000 en de 20.000 inwoners.

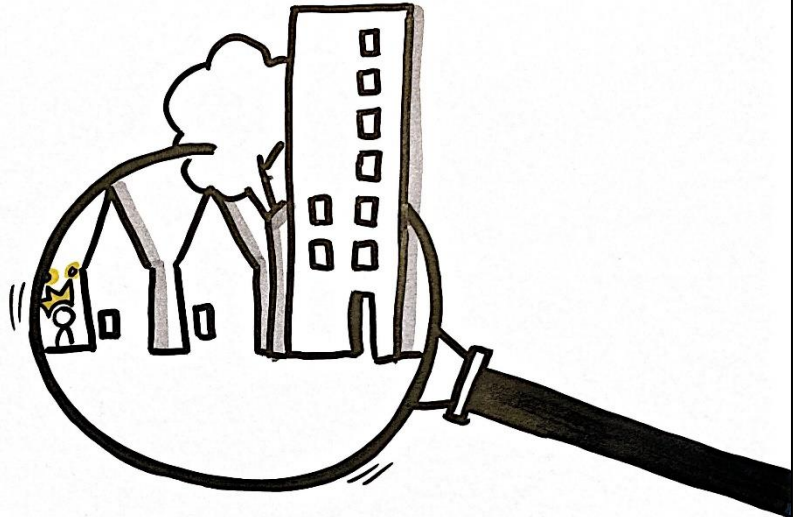


Zo DOEN we het! 11 principes - andersdenken.doenorganiseren.nl

311

4. Maak een profiel van het gebied (wijkfoto)

Als het gebied is vastgesteld verzamel daar dan zoveel mogelijk data over. Deze informatie geeft inzicht in waar behoefte aan is en waar interventies nodig zijn. Hoe betrouwbaarder en scherper de informatie, hoe meer deze ook kan dienen als meetinstrument. Daarmee kun je kijken of de interventies het gewenste effect hebben. Het profiel van het gekozen gebied is een soort wijkfoto. Het geeft inzicht in kenmerken van de wijk zoals de sociaaleconomische status (SES), verhouding autochtoon/allochtoon, de zorgconsumptie, samenstelling huishoudens, aantal bijstandsinkomens, etc.



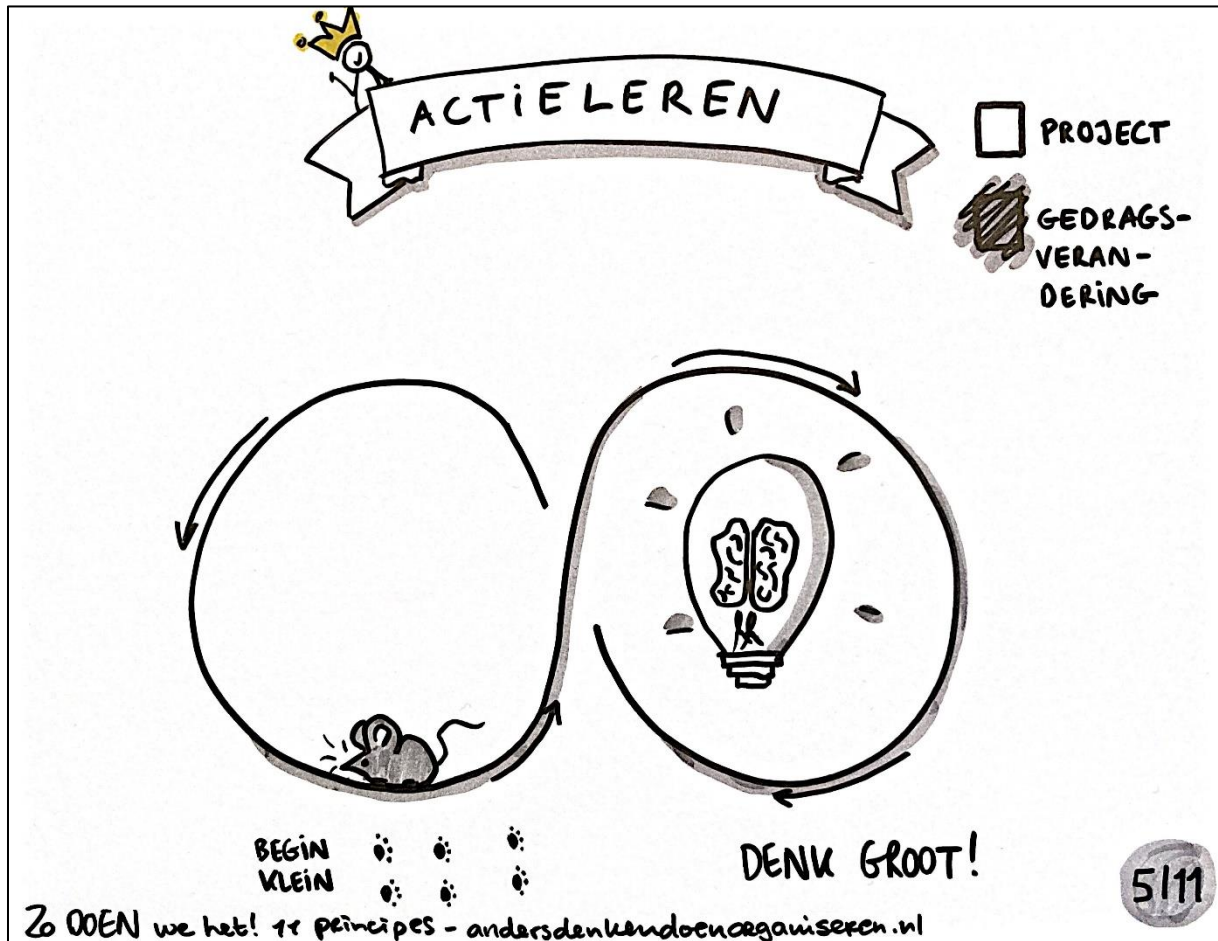
WYKPROFIEL MAKEN

Zo DOEN we het! 11 principes - anders denken doen organiseren.nl

4/11

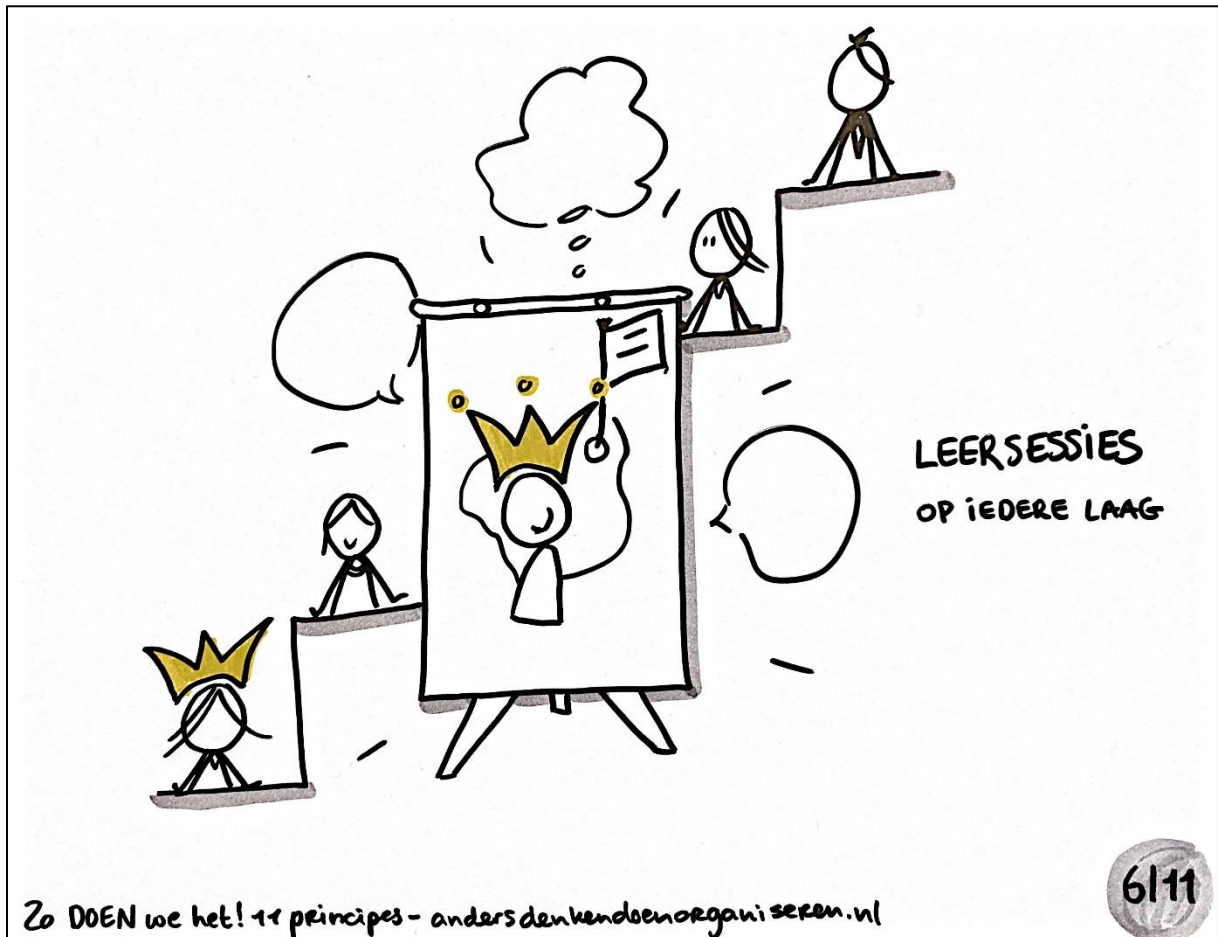
5. Actie-leren (aan de slag in de praktijk, denk groot begin klein)

De samenwerkwijze is toe te passen op het niveau van 1 bewoner! Begin met intrinsiek gemotiveerde mensen die deze manier van werken willen toepassen in de praktijk. Bekijk vervolgens het effect van de werkwijze op mensen voor en na de interventie en op langere termijn. De gemotiveerde bewoners zorgen door praktijkervaring voor een olievlek werking.



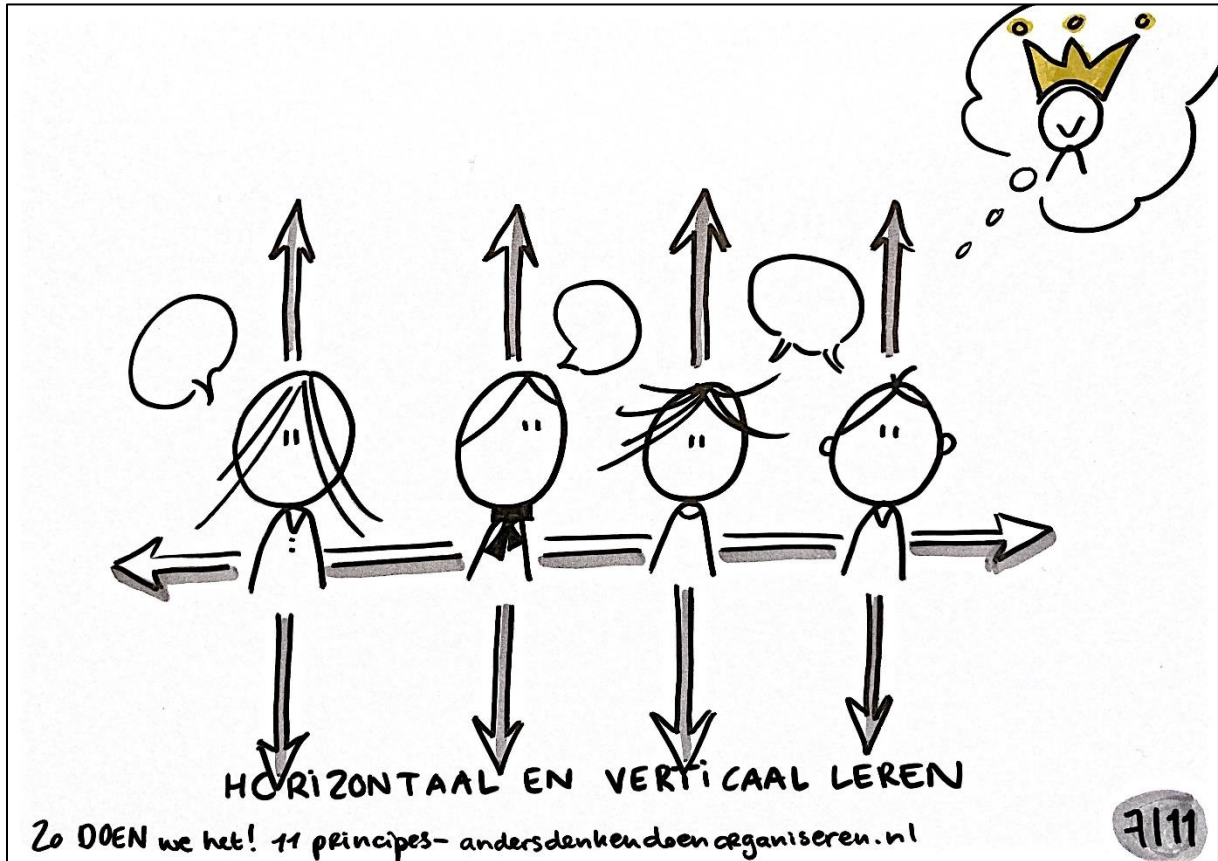
6. Organiseer leersessies op alle niveaus

Laat mensen die ervaring met de samenwerkwijze hebben opgedaan de geleerde lessen delen in zogenaamde leersessies. Onderwerpen waar beroepskrachten op vastlopen of trots op zijn, zijn vaak interessant voor de leersessies van managers. En onderwerpen waar managers op vastlopen of trots op zijn, zijn weer relevant voor de bestuurders. Zo stimuleren we leren we op iedere laag. Ook belangrijk: vier je successen, zo maak je samen het beleid voor de toekomst!



7. Stimuleer zowel horizontaal als verticaal leren

Niet alleen de direct betrokken collega's bij het afgebakend gebied hebben baat bij de geleerde lessen maar ook collega's binnen de deelnemende organisaties. Het leren is daarom zowel in- als extern van belang. Wat betekent deze nieuwe manier van werken voor mij én voor mijn organisatie? Wat kunnen we leren van deze gedragsverandering en meenemen naar de toekomst?



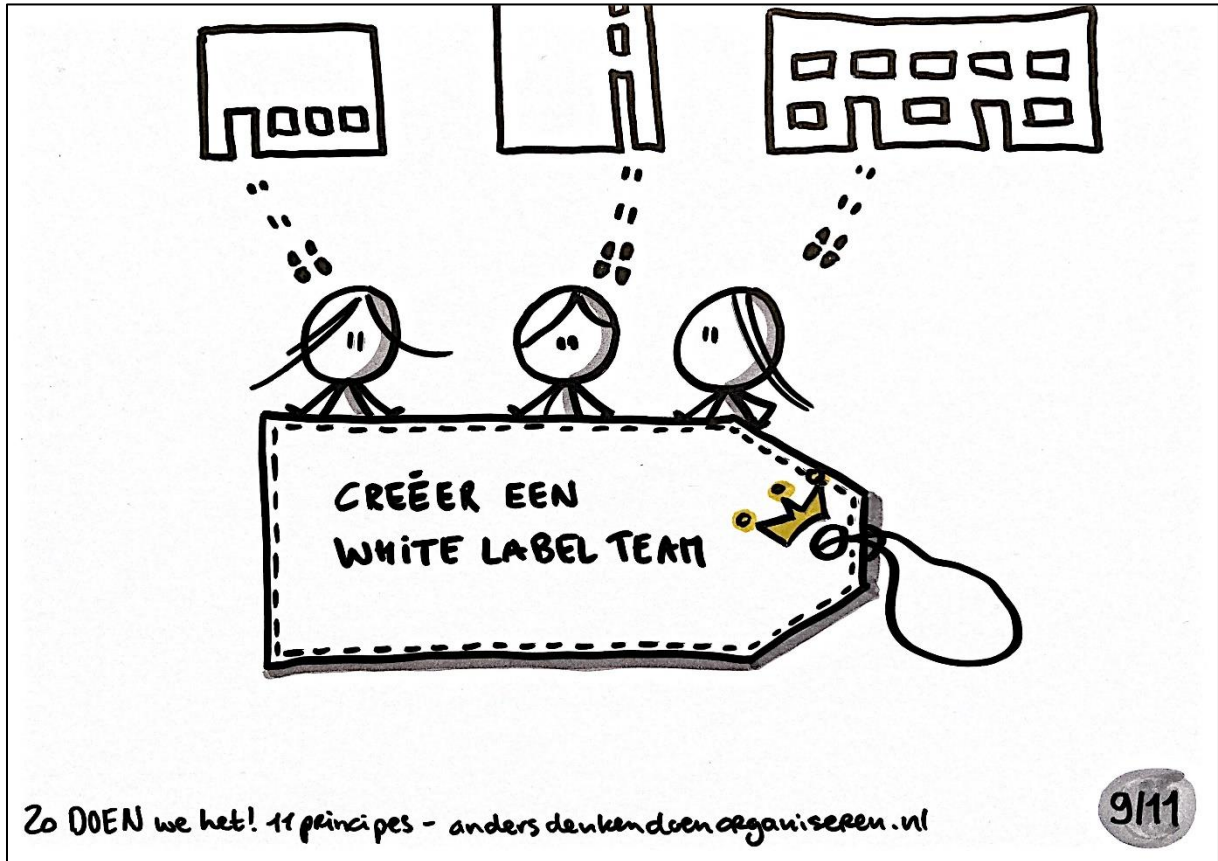
8. Bereken maatschappelijk rendement door te 'tellen en vertellen'.

Goed om te kijken naar indicatoren om het succes van de aanpak te meten. In Ruwaard is het maatschappelijk rendement teruggebracht naar twee indicatoren: het ervaren welbevinden van bewoners en de jaarlijkse maatschappelijke kosten van voor en na een interventie. Op die manier kun je het daadwerkelijk resultaat inzichtelijk maken.



9. Creëer een *White label team* (1 opdracht, 1 werkwijze, 1 team)

Creëer een zogenoemd White label team. Een team dat op basis van de gezamenlijke visie, heldere opdracht en vastgestelde werkwijze samen verantwoordelijk is voor het resultaat. Leden van het team werken allen bij andere organisaties. Door nauw samen te werken aan een gezamenlijk doel gaat men elkaar zien als collega's en werkt het team meer integraal, collectief en effectief samen.



10. Gebied gebonden financiering

De werkende principes 1 t/m 9 zijn stuk voor stuk nodig voor een gedragsverandering. Gebied gebonden financiering draagt zeker bij aan de gewenste verandering maar is om te starten niet direct noodzakelijk. Desondanks kan de huidige financiering van welzijn en zorg zorgen voor perverse prikkels. Zorgaanbieders worden immers beloond voor productie. Met een passend financieel model direct gekoppeld aan een gezamenlijke opgave, richt je de prikkel meer op kwaliteit en effectiviteit. Verstandig is om het budget voor een langere tijd af te spreken zodat alle organisaties zekerheid hebben. In de Ruwaard is het gezamenlijk budget voor 5 jaar vastgelegd, inclusief indexatie. Alle partijen zijn hier samen verantwoordelijk voor.



11. Zorg voor buitenboordmotor

Bij de start van een proeftuin is een onafhankelijk aanjager (ofwel, de buitenboordmotor) aan te raden. Een onafhankelijk team, dat werken aan de doelen centraal stelt en de partners ondersteunt bij veranderprocessen. Deze rol is tijdelijk en ondersteunt waar nodig op bovengenoemde onderdelen. Kijk voor voorbeelden ook op: www.andersdenkendoenorganiseren.nl



Alle afbeeldingen van de werkende principes zijn gemaakt door Lillian van Zandbrink van Aedes vereniging van woningcorporaties.