

# Samenvatting eerste praktijksessie

## Leerkring 'Leren van en met elkaar'

### Algemeen

datum	2 maart 2015
thema	<b>Verantwoordelijkheid</b>
tijd	15.00 – 17.00 uur
locatie	Leeszaal Rotterdam West Rijnhoutplein 3, 3014TZ Rotterdam
aanwezig	19 deelnemers & 3 begeleiders (Elizabeth, Henk & Berry)

### Inleiding

Medio 2014 heeft het team Wmo werkplaats Rotterdam implementatietraject een ondersteuningsprogramma 'Wijkteams als Living lab' ontwikkeld gericht op 2014 en het lange termijn traject van professionalisering Jeugd & Volwassenen binnen de gemeente. Vorig jaar zijn in september, oktober en november zes praktijksessies georganiseerd met ongeveer 20 professionals. Drie vanuit de leerkring organisatie-ontwikkeling en drie vanuit de leerkring Methodiek. De opbrengsten zijn op 26 januari gepresenteerd aan en besproken met de gemeente en positief ontvangen<sup>1</sup>. Dit voorjaar zullen vanuit de twee leerkringen vier praktijksessies georganiseerd worden met als doel van deze Leerkring 'Leren van en met elkaar' het ontwikkelen, verder onderzoek en ondersteuning bij behoefte aan:

1. een methodiek van werken t.b.v. het hulpverleningsproces (generalisten, specialisten en T-shaped professionals)
2. een methodiek op het gebied van afstemming van primaire werkprocessen
3. een methodiek gericht op vormen van samenwerking op operationeel niveau
4. een methodiek die de professional helpt de praktijk te onderzoeken op het gebied van effectiviteit en ervaren baat van zowel de individuele burger als van de overheid

Deze leerkring wordt georganiseerd door Henk Koetsveld, Erfan Pourmohammadi en Elizabeth van Twist (docent/onderzoekers het Kenniscentrum Talentontwikkeling van de Hogeschool Rotterdam) en Berry van den Bos, trainer en expert op het gebied van samenwerking in zelfsturende teams. De leerkring 'Samen werken en samen leren in wijknetwerken' wordt georganiseerd door het Lectoraat Dynamiek in de Stad van Inholland.

### Kennismaking<sup>2</sup>

Wie is wie en waarom zijn we hier met z'n allen. Wat we komen halen en brengen wordt eerst in tweetallen besproken en dan aan de hele groep verteld. Gezamenlijke verwachtingen zijn kennis en ervaringen delen. Er wordt veel ervaring, expertise, humor en 'een frisse blik' ingebracht.

---

<sup>1</sup> Zie Samenvatting Opbrengsten leerkring Methodiekontwikkeling

<sup>2</sup> Zie bijlage presentielijst

## 2e fase leerkring 1 (02-03-2015)

### Onderwerpen van de komende vier praktijksessies

Er worden 4 V's behandeld. Vandaag de V van *Verantwoordelijkheid*: de missie zoals geformuleerd door de gemeente. Wie neemt verantwoordelijkheid, hoe en waarom wel/niet.

De tweede keer de V van *Verstand/ambacht*: het leren delen van eigen kennis en kunde.

De derde keer de V van *Verbinding*: verbinding tussen professionals, burger met netwerken en ook beleidsmatige 'bovenstroom' en operationele 'onderstroom'.

De laatste keer de V van *Vertrouwen*: verandering als vaste waarde.

### Theoretische inbreng

Vandaag wordt het kader van de V's toegelicht door Berry van den Bos, namelijk het [5V-model](#) voor zelfsturing en samenwerking.

### Ervaringsleren – gemeenschappelijke verantwoordelijkheid

Het Koningsspel is een werkvorm waarbij deelnemers aan den lijve ondervinden hoe je kunt komen tot een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid, waarbij individuen optimaal dienen samen te werken. De koning(in) schrijdt door de ruimte, waarbij het (zelfsturende) team het gemeenschappelijke doel heeft om de koning(in) zo lang mogelijk te laten lopen en niet op een vrijgekomen zitplaats te laten zitten. Als je echter van je stoel bent opgestaan, moet je lopen.

Bevindingen Koningsspel:

1. door onvoldoende samenwerking en aandacht voor wat anderen doen, heeft de koning(in) snel een zitplaats ofwel wijkteams en moederorganisaties lijken interngericht (met eigen processen) bezig te zijn, zodat de cliënt/burger onvoldoende geholpen wordt,
2. zonder communicatie / verkeerde communicatie (eenrichtingsverkeer) heeft de koning(in) snel een zitplaats ofwel het gezamenlijk doel wordt niet bereikt zónder goede communicatie (weten wat de ander gaat doen)
3. onvoldoende aandacht voor de gezamenlijke opdracht; bezig met eigen positie en tegelijkertijd doen blijkt lastig. Praten over de juiste strategie, samenwerking lijkt een vertrouwde werkwijze terwijl het 'doen' moeilijker blijkt door de verschillende belangen, mogelijke 'onzekerheid' en 'onveiligheid' in de samenwerking.

### De Flip-over Carrousel – verantwoordelijkheid nemen in de (nieuwe) samenwerking

Op een flip-over wordt in drie groepen een antwoord gegeven op de volgende vragen. Na iedere vraag rouleren de groepen om de volgende vraag op de volgende flip-over te beantwoorden.

Wat zijn succesfactoren als het gaat om verantwoordelijkheid nemen in de samenwerking?	Wat zijn knelpunten als het gaat om verantwoordelijkheid nemen in de samenwerking?
Wat is er nodig om dit op te lossen?	
Wie heeft de actie/verantwoordelijkheid	

## 2e fase leerkring 1 (02-03-2015)

✦ Bevindingen **Flip-over Carrousel** en alle overige opmerkingen tijdens deze praktijksessie zijn onderverdeeld in de (behoefte aan) methodieken:

Hulpverleningsproces	Primaire werkprocessen	Samenwerking operationeel	Onderzoek
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ motivatie, bevoegenheid (intrinsieke drijfveer) is een succesfactor</li> <li>✓ verbinding met de cliënt (het goede doel) is een succesfactor</li> <li>✓ burgers in eigen kracht zetten (inclusief eigen netwerk) is nodig</li> <li>✓ eigen verantwoordelijkheid teruggeven aan de burger/cliënt en hier zelf in geloven om het kunnen uitdragen is nodig</li> <li>✓ preventie</li> <li>✓ voorzichtig met cliënt</li> <li>✓ uiteindelijk verbinden</li> <li>✓ verantwoordelijkheid burger</li> <li>✓ samenwerking tussen burger en professional</li> <li>✓ centrale focus op de cliënt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ creatief werken/out-of-the-boxdenken is een succesfactor</li> <li>✓ wie doet wat met elkaar afspreken is nodig</li> <li>✓ T-shape</li> <li>✓ Niet allemaal tegelijk</li> <li>✓ brandjes blussen</li> <li>✓ Ad hoc</li> <li>✓ van ver laten komen</li> <li>✓ structureel regelen</li> <li>✓ verschil van snelheid</li> <li>✓ niet allemaal doen</li> <li>✓ cultuur vraagwijzer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mesoniveau (wijkteam/vraagwijzer/wijknetwerken/moederorganisaties)</li> <li>✓ gemeenschappelijke verantwoordelijkheid hebben / teambuilding bevorderen is een succesfactor</li> <li>✓ korte lijnen is een succesfactor</li> <li>✓ (verbrede) kennis, meedenken, kennisdelen is een succesfactor</li> <li>✓ voorwaarden scheppen om onderling te leren en (kennis) te delen is nodig</li> <li>• op macroniveau (faciliteren beleid/gemeente)</li> <li>✓ 'speelruimte' geven is nodig</li> <li>✓ 'groei generalisme' faciliteren is nodig</li> <li>✓ delen van successen (via leerkringen/werkplaatsen/leergemeenschappen) is een succesfactor</li> <li>✓ gezond verstand</li> <li>✓ mensen blijven zitten</li> <li>✓ druk groot daarop</li> <li>✓ eigen rol en belang groot</li> <li>✓ praten over??</li> <li>✓ even verwarring creëren</li> <li>✓ eigen ding doen</li> <li>✓ leider aanstellen</li> <li>✓ maak gebruik van elkaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ omgevallen boekenkast; kennis is wel aanwezig maar moet opnieuw 'gesorteerd', geïnterpreteerd en toegepast worden</li> <li>✓ kun je generalist zijn?</li> <li>✓ Wijkopbouw/scan</li> <li>✓ een blijvende zoektocht naar kennisdeling, samenwerking in nieuwe context</li> <li>✓ zelfsturend: hoe?</li> <li>✓ blijvend onderzoeken van reflectieve en normatieve mogelijkheden</li> </ul>



werkplaats Rotterdam  
implementatietraject



## 2e fase leerkring 1 (02-03-2015)

Pagina 4 van 4

### ***Wat neem je vandaag mee en wil je dat wij nog meenemen?***

Dat samenwerking echt heel belangrijk is (Ellen)

Dat de focus op de ontmoeting met de cliënt moet blijven en niet alle rompslomp erom heen (Jaron)

Dat we ervaren hebben hoe moeilijk het is om een zelfsturend team te zijn. Er is behoefte aan een bepaalde vorm van sturing (Peter)

Dat er focus is op gezond verstand en dat is goed (Bart)

Dat we net begonnen zijn en nog niet alles (structureel) vastgelegd hoeft te zijn. We mogen/laat ons ontwikkelen (Marleen)

Dat je niet te lang in de lijn vast moet blijven zitten; soms is meteen laten escaleren een goed signaal naar boven (Erik)

Maak gebruik van de expertise van de verschillende organisaties (Irene)

Zoek elkaar op als dingen niet goed gaan voor evaluatie en hoe anders de volgende keer (Margaret)

PE-punten verbinden aan leerkringen (via SKJ)