

Samenlevingsgericht werken in de komende 100 dagen

Inleiding

Wat is er gebeurd (nog in nette zinnen zetten)

- Juni gestart met nieuw team Samenlevingsgericht werken (SGW)
- Bijeenkomst DT om op te halen wat samenlevingsgericht werken is
- Heisessies DT/MT? over organisatie ontwikkeling
- Ontwikkeling programmalijn Samenlevingsgericht werken. Deze lijn benoemen.

Uitkomst met het DT: maak een plan voor de komende 100 dagen. De acties die we als team de komende 100 dagen in gang willen zetten ligt hier voor je. Met trots presenteren we ☺

Voordat we overgaan tot de inhoud nemen we jullie (wie is jullie in dit geval?) mee op reis. Eerst in de richting van 2035. De beelden die we bij jullie opgehaald hebben, hebben we omgevormd in een ambitie. Vervolgens hebben daaruit een aantal uitgangspunten voor de manier van werken uit gedestilleerd. Voordat we jullie meenemen in de acties staan we stil bij wat er de afgelopen maanden al in beweging is gebracht.

Met deze uitgangspunten in ons achterhoofd hebben we een aantal acties geformuleerd voor de komende 100 dagen. Deze acties hebben betrekking op de team- en organisatieontwikkeling, communicatie, klachtbehandeling en participatie.

Hoofdstukken

1. Ambitie
2. Ontwikkelingen sinds de start van het team
3. Onze manier van werken
4. Samenlevingsgericht werken in de praktijk
 - a. Participatiebeleid
 - b. Klachtbehandeling
 - c. Opru
 - d. Buurtmannen en vrouwen
 - e. Kinderraad
5. Samenlevingsgericht werken in de organisatie
 - a. Teamontwikkeling
 - b. Organisatieontwikkeling
 - c. Presentatie en Communicatie

Ambitie

Stel je eens voor. Het jaar 2035. Het samenlevingsgericht werken zit in de haarvaten van de organisatie. Voor iedereen die bij Noaberkracht werkt is het duidelijk wat samenlevingsgericht werken betekent in zijn/haar werk. Nieuwe collega's komen bij ons werken omdat wij voorloper zijn op het gebied van 'samen met' de inwoner werken.

Niet alleen zit het samenlevingsgericht werken in de haarvaten van onze organisatie en onze collega's. Ook inwoners en externe partners hebben goede ervaringen met samenlevingsgericht werken. Dit betekent dat we luisteren naar de ander tot kunst verheven hebben, net als doorvragen. Samen met elkaar werken we aan oplossingen die gericht zijn op een leefbare toekomst voor inwoners. Ieder vanuit zijn/haar eigenaarschap. Collega's hebben en geven helderheid over de kaders (benoemen: welke kaders en waar ze betrekking op hebben), zijn we weerbaar en duidelijk over onze rol.

We begrepen dat wat we buiten, in de samenleving, wilden realiseren vraagt om intern ook anders te werken. In 2035 hebben we intern het ‘samen met’ elkaar werken tot een kunst hebben verheven. Hiërarchische structuren zijn er waar nodig of waar het de landelijke/provinciale overheid aangaat. In ons dagelijks werken kennen we die nauwelijks nog. Leiderschap voor collega's uit zich in heldere communicatie, duidelijkheid over rollen en verwachtingen, eigenaarschap en tools om gesprekken goed te faciliteren.

We werken zo dicht mogelijk bij de inwoners en externe partners. Wellicht vanuit de kernen. Alle medewerkers zijn ambassadeur van de gemeente. Iedereen ervaart dat we werken met onze inwoners.

Onze Uitgangspunten voor samenlevingsgericht werken (dit komt uit onze eerdere sessie met de foto's moet nog ingekort worden. En de vraag is of we dit hier al willen noemen)

- Samenlevingsgericht werken betekent voor ons dat we een goede voedingsbodem creëren om vanuit de inwoner en met de inwoner hun leefomgeving vorm geven. Die goede voedingsbodem bestaat onder andere uit heldere randvoorwaarden en duidelijkheid over proces mbt besluitvorming en financiering.
- We ontmoeten de inwoner, collega's en andere partijen daar waar ze zijn. Dit betekent dat we ze fysiek opzoeken. Daarnaast ontmoeten we hen waar ze op dat moment staan in hun ontwikkeling of met hun vraag. Samenlevingsgericht werken vertaald zich in dat we eerst luisteren en doorvragen, daarna geven we ons advies.
- We omarmen de diversiteit van de inwoners en collega's. Hun kennis en kunde waarderen en gebruiken om zo samen een samenleving te creëren waarin inwoners in hun kracht staan en in staat zijn mee te bewegen met de ontwikkelingen in de samenleving. We waarderen juist de Harry's (de mensen die anders denken), daarvan kunnen we leren.
- Samenlevingsgericht werken vraagt constante aandacht en ontwikkeling van alle lagen van de organisatie, inwoners en externe partners. Het vraagt dat we steeds van elkaar leren. Daarom geven en vragen we feedback. We reflecteren op onze eigen rol en ontdekken hoe we de volgende keer beter/anders kunnen handelen
- We gebruiken begrijpelijke taal in het contact met de inwoner.
- Co creatie tussen inwoners, gemeente en organisaties. Wij brengen betrokken partijen samen op de plek waar het gebeurd. Co creatie is als het ontwikkelen van een nieuw recept voor een gerecht. Het maken van een nieuw recept begint met een idee. Daarna het samenvoegen naar ingrediënten. Het resultaat proeven en bijstellen. Toevoegen of juist weglaten van ingrediënten of de werkwijze aanpassen. Ieder vanuit eigen verantwoordelijkheid en bevoegdheid
- Samen vieren we successen waarbij het succes van de inwoners wordt toegejuicht door de ambtenaren en de andere partners. Samen vieren we wat we samen hebben gebouwd.

Uitgangspunten van onze aanpak (dit schreef ik terwijl ik met de inhoud bezig was. Deels sluit dit aan bij wat we hierboven al beschreven hebben. Ik moet nog kijken hoe dit samen te voegen)

- De verantwoordelijkheid om samenlevingsgericht te werken ligt bij alle collega's. Ons team denkt mee in participatietrajecten, begeleid collega's.
- Wij brengen de stem van de inwoner aan tafel binnen het gemeentehuis.
- We ontwikkelen het "samen met" inwoners, collega's en andere organisaties verder door
- We werken van onderop.
- We ontmoeten teams, collega's en inwoners waar ze staan.
- We beginnen bij de teams en collega's die dit graag willen. Op die manier brengen we organisatie in beweging vanuit een positieve drive.

- Wat we buiten, in de samenleving willen realiseren leven we binnen ook voor. Dit vraagt om organisatieontwikkeling van binnenuit. Van binnenuit betekent van binnenuit de collega's, de teams, de bestuurders en de inwoners.

Wat is de rol van de inwoners bij onze interne organisatieontwikkeling dan precies?

Ontwikkelingen sinds de start van het team samenlevingsgericht werken

Voor de zomer kwam het team samenlevingsgericht werken voor het eerste samen. De eerste periode heeft vooral in het teken gestaan van elkaar leren en kennen. In diezelfde periode voerden 5.1.2e en 5.1.2e veel (kennismakings-)gesprekken gevoerd binnen de organisatie. Deze gesprekken maakten duidelijk dat samenlevingsgericht werken op veel plekken al vorm krijgt. M.i. hier ook wel benoemen dat diverse collega's het 'Noaberkrachtwerken' al hanteren. Je doet anders vele collega's tekort! Daarbij blijft het vaak onduidelijk wat samenlevingsgericht werken precies is.

Daarnaast leerden we dat elk organisatieonderdeel/werksoort een eigen manier van werken heeft als het gaat om samenlevingsgericht werken. Samenlevingsgericht werken voor collega's in de buitendienst ziet er anders uit dan bij het verlenen van bijstand of sport. Natuurlijk zijn er ook overeenkomsten.

We schuiven al aan

- 5.1.2e ?
- 5.1.2e
- Meedenken over digitale dienstverlening

We willen graag aan tafel bij

- Zaken rondom de omgevingswet
- AZC Albergen **Waarom specifiek hierbij aan tafel?**

Samenlevingsgericht werken in de praktijk

De afgelopen tijd zijn er verschillende ontwikkelingen in gang gezet waarbij samenlevingsgericht werken verder is uitgewerkt. Ook hiervan noemen we waar we de komende 100 dagen op inzetten.

Participatiebeleid

Participatie en samenlevingsgericht werken worden vaak door elkaar gehaald. Participatie is een vorm van samenlevingsgericht werken. Wanneer we inwoners laten participeren in plannen van de gemeente vraagt dat de houding van samenlevingsgericht werken.

Volgens mij is het van belang dat we als Noaberkracht een korte en simpele definitieomschrijving maken van wat wij verstaan onder:

- Burgerparticipatie
- Overheidsparticipatie
- Samenlevingsgericht werken

Hiermee scheppen wij duidelijkheid!

In november stellen de raden van beide gemeenten het participatiebeleid en de -verordening vast. Dit participatiebeleid biedt instrumenten en handvatten. Deze instrumenten en handvatten willen we borgen in de organisatie.

Voor de komende 100 dagen

- Werken we de borging en toepassing van het participatiebeleid voor de organisatie verder uit. Dit brengen we in samenhang met de acties rond samenlevingsgericht werken in de organisatie.
- Bieden we helderheid over de thema's waarop en waarop geen participatie plaatsvind

5.1.2e

Klachtenbehandeling

De behandeling van klachten brengen we terug in de lijn. De afgelopen jaren heeft 5.1.2e in haar rol als klachtbehandelaar veel van de klachten behandelt die bij de organisatie binnen kwamen. Bij aanvang in haar rol was het al de bedoeling om de verantwoordelijkheid voor het afhandelen van de klachten in de organisatie te leggen. Dus bij de betreffende ambtenaar/medewerker. Daarnaast vraagt de werkdruk ook dat de verantwoordelijkheid terug in de organisatie komt te liggen. De rol van 5.1.2e verandert dan naar een coaching en training.

Direct duidelijk/polarisatie: heeft in onze huidige aanpak nog geen plek. Wel op niet noemen? Of benoemen dat dat niet onze eerste prioriteit heeft.

Doorontwikkeling rol buurtmannen en -vrouwen

Kinderraad Tubbergen

De kinderraad start in november weer met de eerste bijeenkomst. Afsproken is om de kinderraad in eerste instantie zonder een kinderburgemeester te laten plaatsvinden. Nu Anko is begonnen in de rol van burgemeester is het tijd om met hem te bespreken of en welke rol hij ziet voor een kinderburgemeester en hoe hij verder wil met het betrekken van kinderen en jongeren bij beleidsvorming.

Voor de komende 100 dagen:

- Een raadsvoorstel over de toekomst van de kinderraad en kinderburgemeester.

Samenlevingsgericht werken in de organisatie

We brengen samenlevingsgericht werken dagelijks in meer of mindere mate in de praktijk. Wanneer we onze ambitie willen waarmaken vraagt dat verandering van houding en gedrag van medewerkers. Dat vraagt van ons dat we samen ontdekken en samen leren.

Het verstevigen van samenlevingsgericht werken is ondergebracht in één van de programmaliijnen. Deze programmalijn ook benoemen. Daarnaast heeft het een duidelijke relatie met de programmalijn ambtenaar van de toekomst en de organisatieontwikkeling in zijn geheel. Wanneer we integraal werken voorstaan zullen we dat hier in de praktijk moeten brengen. Wanneer we willen omschrijven wat 'samen met' precies betekent voor onze manier van werken zullen we samen moeten ontdekken en samen moeten leren.

We hebben de organisatieontwikkeling verdeelt in drie onderdelen:

- Ontwikkeling van het team samenlevingsgericht werken
- Ontwikkeling van samenlevingsgericht werken in de organisatie
- Presentatie en communicatie

Ontwikkeling van het team samenlevingsgericht werken

Het team samenlevingsgericht werken is nog volop in ontwikkeling. Sinds de start in juni hebben we vooral achter de schermen met elkaar kennismemaakt en ons een beeld gevormd van wat samenlevingsgericht werken is. We werken toe naar een gezamenlijke visie.

In het team zijn heel verschillende functies en rollen samengebracht. Ook samen moeten we nog ontdekken hoe samenlevingsgericht werken er voor ons uit ziet. Deze vertaling van samenlevingsgericht werken is op drie niveaus:

- Samenwerking (samen met) binnen het team

- Samenwerking (samen met) binnen de organisatie
- Samenwerking met inwoners en andere externe partners

In de komende 100 dagen:

- Hebben we onze eigen visie op samenlevingsgericht werken helder en communiceren we dat met de organisatie
- Starten we intervisie binnen ons eigen team, waarbij we beginnen met een trainingssessie over intervisie. We ontwikkelen zo een standaard die we gebruiken voor de gesprekken die we voeren met andere teams en collega's.
- Aanscherpen van onze visie op samenlevingsgericht werken. Zodat ook voor ons duidelijk is wat samenlevingsgericht werken betekent voor ons werk in en buiten de organisatie. We organiseren een sessie die vergelijkbaar is met de sessie bij het DT.
- Hebben we helder wat onze rol als team in en buiten de organisatie.

We starten met het bespreken van casuïstiek binnen ons eigen team.

Organisatieontwikkeling

Een veel gehoorde uitspraak in gesprekken die we tot nu toe voerden is: "we werken al samenlevingsgericht." Dat is waar. Samenlevingsgericht werken is niet nieuw in onze organisatie. Veel collega's werken al samenlevingsgericht. Dit samenlevingsgericht werken willen we verder verdiepen en versterken om uiteindelijk **de ambitie van Noaberkracht** waar te kunnen maken.

Onze manier van werken is gebaseerd op de methode van waarderend onderzoek. De manier van werken kijkt als eerste naar wat er goed gaat. Vervolgens is het van belang dat elk team zelf aangeeft waar zij naar toe willen ontwikkelen met betrekking tot samenlevingsgericht werken. Op basis daarvan ontdekken ze samen wat er nodig is om tot dat doel te komen. Hierbij is de organisatie brede ambitie altijd de basis.

Wat we samen leren, borgen we zo veel mogelijk. Dat borgen doen we deels door middel van communicatie over wat we leren. Meer hierover onder het kopje communicatie. Daarnaast kijken we de komende 100 dagen welke manieren goed werken om de ontwikkeling in de organisatie te borgen. We denken hierbij bijvoorbeeld aan leertafels, intervisie of we ontwikkelen een nieuwe manier.

Onze aanpak ziet er als volgt uit.

- Met een integraal team van koplopers/voorlopers werken we uit hoe wat samenlevingsgericht werken en samen-met werken in 2035 er uit ziet. Voor 1 februari komt deze groep voor het eerst samen. Deze koplopers zijn ambassadeurs voor de organisatieontwikkeling die we inzetten.
- We starten voor 1 februari met in ieder geval één team dat zich wil ontwikkelen op samenlevingsgericht werken. **Intern of extern gericht team?** In het IMO presenteren we onszelf, halen we goede voorbeelden op en zoeken we teams die met ons op pad durven gaan. Met dit team ontwikkelen we hun verhaal over samenlevingsgericht werken in 2035. Samen kijken we naar wat
- Bepalen hoe we de organisatieontwikkeling die we in gang zetten met samenlevingsgericht werken borgen.
- Samen bepalen we een moment waarop we op ludieke wijze starten met de organisatieontwikkeling.

Presentatie en Communicatie

We willen laten zien en horen dat het team samenlevingsgericht werken er is. We willen dat duidelijk is waarvoor collega's ons kunnen vragen. We kiezen een startmoment waarop we laten zien

Daarnaast willen we aandacht geven aan de stappen die we zetten in de organisatie ontwikkeling en de positieve voorbeelden van samenlevingsgericht werken die er al in de organisatie zijn. Deze voorbeelden halen we op in gesprekken met de teams en collega's.

Voor de komende 100 dagen

- In samenspraak met het team communicatie ontwikkelen we ons communicatieplan.
- We kiezen een startmoment waarop we het team en de rol van het team op ludieke wijze kenbaar maken.

In de gekozen aanpak halen we succesverhalen op. Deze verhalen delen we met de organisatie

Planning