

Deelsessie Rol van de nabije overheid bij interprofessioneel werken

Dock en de gemeente Haarlem

Presentatie start met informatie over de sociale wijkteams Haarlem. Vanaf 2012 in de lucht; 9 teams voor 8 clusters (7.000 -31.000 inwoners).

Er is sprake van een netwerkorganisatie: samenwerkingsverband van verschillende partners en disciplines. Er is een onderscheid tussen een jeugd- en volwassenteam. Wel proberen ze beide teams zoveel mogelijk op dezelfde plek te huisvesten. Op deze manier ontmoetingen mogelijk maken maar dat werkt nog niet.

Ze werken met het T-shapemodel. Verticale poot is de professie; specifieke kennis. Horizontale legger betreft het generieke aspect: algemene methodieken, kennis schulden, doelgroepniveau. Ze hebben veel tijd en energie gestoken in horizontale legger. Een gezamenlijke visie en taal ontwikkelen. Nu is aan de orde of het specifieke nog wel genoeg onderhoud krijgt. Ook werk en inkomen, wmo en schuldhulpverlening.

Toegang tot sociale domein gaat via team maar ook via wmo-loket.

Interprofessionele samenwerking gaat niet alleen over samenwerking binnen het team maar ook buiten het team. Vragen uit het veld waarom alleen Zorgbalans als zorgorganisatie in het team zit en andere thuisorganisaties niet. Heel plat: Zorgbalans neemt deel uit eigen formatie, andere partijen willen niet. Wie wil investeren, mag meedoen.

Wat is de opgave van het sociaal wijkteam: het dichtbij organiseren van zorg en ondersteuning, zo vroeg, zo preventief en integraal mogelijk. Geeft bewegingsvrijheid maar is voor leden team ook lastig om te zeggen waar je wel van bent. Wat willen we concreet realiseren en hoe kunnen we dit dan vastpakken?

De sociale wijkteams hanteren het twee benenprincipe: 18 uur in wijkteam en overig daarbuiten. Geldt vooral voor wijkverpleegkundigen. Maatschappelijk werkers en opbouwwerkers zitten wel helemaal in sociaal wijkteam. Glijden zo een beetje weg van de moederorganisatie. Hoe behouden zij dan goed hun verticale expertise?

Steeds gekozen om de aansturing van de netwerkorganisatie onder gemeente te houden. Nog in ontwikkeling en daarom des te belangrijker om het stuur voor de transformatie aan te houden.

Teamleden knokken voor multidisciplinaire problematiek in hun teams en nemen dit ook mee naar hun eigen organisaties. Daarmee zijn ze missionarissen binnen hun eigen organisaties om de nieuwe werkwijzen verder te brengen.

Zie foto sheet voor opzet netwerkorganisatie. Het is een gegroeide samenwerking; partijen die zich willen verbinden aan deze ontwikkeling, doen mee. Er zit geen samenwerkingsconvenant onder. Aansturing gebeurt door teamleiders; checken dit nog even bij de formele leidinggevenden van de gedetacheerde medewerkers in het team.. Loopt goed in Haarlem maar voorbeeld in De Bilt levert die constructie dubbel werk op: functioneringsgesprekken, scholingsaanbod dat niet op orde is. Je

krijgt verweesde medewerkers die niet meer weten waar ze bij horen. Hoe hou je expertise op peil zonder dat mensen in allerlei verschillende organisaties zitten?

Aanvankelijk was dit in Haarlem ook een issue. Toch een manier van samenwerken gegroeid. Het past Haarlem. Vanuit deze netwerksamenwerking zie je ontwikkelingen die verder gaan dan het team.

Hoe doen jullie het samen? Hoe is het interprofessionele overleg over bijvoorbeeld wie moeten we vervangen? Wie of wat is er nodig in het team? Omdat ze vrij veel ruimte krijgen kunnen ze veel met elkaar regelen.

De vraag is hoe de verantwoording loopt van de sociale wijkteams in Haarlem? Dit gebeurt zowel via sociaal wijkteam als de moederorganisatie. Sociaal wijkteams staan echter nog in de kinderschoenen. Er is een gemeenschappelijk registratiesysteem van het sociaal team. Dock moet verantwoorden op de belofde formatieinzet; niet meer dan dat. Nu worden ze nog betrekkelijk vrijgelaten qua verantwoording.

Een andere vraag is wat het oplevert? Lukt het om preventief te werken? Geen duidelijk antwoord.

Wat zijn de dilemma's in de samenwerking tussen gemeente en maatschappelijke organisaties?

- Risico: druk met het organiseren i.p.v. ondersteunen
- Kun je wel kritisch meedenken of krijg je dan het lid op de neus; voor jou tien anderen bij de volgende aanbestedingsronde?
- Een wethouder die het opeens heel ander wil? Die risico's zijn van alle tijden!

Hoe is de tevredenheid van burgers? Ze hebben beperkt verhalen opgehaald? Mensen geven terug ze betrokkenheid ervaren, integraliteit en dat ze snel kunnen schakelen. Nog geen stevig onderzoek gedaan. Maar het oplossen van problemen hebben ze nu wel beter te pakken. Meer de activeringskant opzoeken. Meer de sterke kant omhoog halen. Andere cultuur.

AVG ook spelbreker. Hoe ga je daar mee om? Je mag met elkaar over een klant praten, is het antwoord

Hoe individueelgerichte professionals samenbrengen met samenlevingsgerichte professionals?

Er is een project opgestart om samenlevingsopbouw te verbeteren. Wijkverbinder, opbouwwerker en sociaal wijkteam werken in de driehoek. Waterscheiding tussen mensen die individueelgericht zijn en mensen die breed kijken en samenlevingsbreed opereren. Zou een verschil in mensbeeld zijn....

Rol van een teamleider is essentieel om juist in de casuïstiekbespreking meer aandacht voor de transformatie te krijgen. Methodiek van Scholten en Sprinkhuizen 'Dicht erbij' wordt daarbij gebruikt. Bijbel van alle medewerkers sociaal team. Generalist is de specialist die weet waar hij zijn collega-generalist aanvult, uitspraak van Ard Sprinkhuizen

Wat is de belangrijkste inzicht:

- Dezelfde visie delen: op hoe je aanpak is?

- Weet goed wat anderen kunnen betekenen. Bronmethodiek
- Beleidsadviseur is aan verandering onderhevig. Niet alleen adviseren maar ook meer in de uitvoering.
- Thijs Homan organisatiedynamica o.i.d.
- Begin eens met het why; golden circle. In deze sessie ging het steeds vooral om het 'wat'.

Een aantal deelnemers haakte zichtbaar af omdat het vooral om de organisatie gaat en niet om het waarom. De klant zelf kwam al helemaal niet in beeld in het gesprek. Maar dat zijn mijn eigen observaties.