



Link naar filmpje: <https://youtu.be/R4LIPBg1jUc?feature=shared>

Zie ook: [Anders denken en doen \(andersdenkendoenorganisieren.nl\)](https://andersdenkendoenorganisieren.nl)



Als je een
hamer
hebt,
zie je overal
spijkers

Wat was de
uitdaging?

Professionals schieten snel in de richting van een oplossing. Maar vaak ligt de oplossing niet voor het oprapen. Vraagt een echt gesprek, om er achter te komen. En het loslaten van de eigen expertise en reflex om snel tot een diagnose/oplossing te komen.

Hoe is dat
aangepakt?

Het trainen van professionals in het voeren van het echte gesprek. Met elkaar en met trainingsacteurs oefenen. Creatief denken ingezet: 'de hoe kunnen we vraag'

Wat leverde
het op?

Praktische en soms verrassende oplossing voor de inwoner.
Inwoner voelt zich echt gehoord, soms is een oplossing niet nodig.



Wat was de uitdaging?

Om te kunnen doen wat nodig is, hebben beroepskrachten ruimte nodig. Dit staat vaak haaks op de controle- en beheers situatie in veel organisaties. Bestuurders, managers en financiers staan achter de beweging, maar beroepskrachten ervaren deze ruimte niet.

Hoe is dat aangepakt?

Vanuit casuïstiek opschalen naar andere niveaus. Zichtbaar maken wat nodig is om te kunnen handelen op basis van het maatschappelijk belang versus het organisatiebelang. Soms ook: lef hebben om buiten de lijntjes te kleuren. Ander type professional nodig. Praktische wijsheid inzetten.

Wat leverde het op?

Meer werkplezier voor beroepskrachten, voelen dat ze echt wat kunnen betekenen
Betere oplossingen voor de inwoner.
Maar ook: veel gedoe om daar te komen!



Wat was de
uitdaging?

Bij de samenwerking bleek het voor professionals een grote uitdaging om agenda's op elkaar af te stemmen voor een gezamenlijk gesprek met de inwoner. Wisselende werktijden, andere financieringsstructuren.

Hoe is dat
aangepakt?

Belangrijk dat managers betrokken zijn en mee kunnen denken over een mogelijke oplossing voor beschikbaar stellen van uren voor overleg. Agenda-technische uitdagingen blijven 😞

Wat leverde
het op?

Professionals met veel contact met wijkbewoners (wijkverpleging, GGZ, ...) konden op deze manier toch betrokken blijven.



Van
proberen
kun je
leren

Wat was de
uitdaging?

Leren in de praktijk betekent dat je vooral veel gaat toepassen. Dat was lastig, casuïstiek oppakken op een andere manier ging langzaam. Daardoor wordt ook langzaam geleerd

Hoe is dat
aangepakt?

Afspraken gemaakt over aantal casussen om op deze manier op te pakken. Dat gaf de verkeerde reflex. Beste werkte om anderen enthousiast te maken door succesverhalen te delen.

Wat leverde
het op?

Ambassadeurs binnen de organisatie, motivatie om er mee te werken.



Oplossingen
vind je niet
waar de
problemen
zich
voordoet

Wat was de
uitdaging?

Idee was de druk op de zorg te verminderen, door meer oplossingen te vinden 'aan de voorkant'. Dit vraagt echter om deze 'voorkant' ook te betrekken. Loskomen van de reflex. Uitdaging was wel dat kosten verschuiven: van zorgverzekeraar naar gemeente...

Hoe is dat
aangepakt?

Vraagt om 'out of the box' te denken en handelen. Onorthodoxe oplossingen te bedenken. Bestuurlijk ruimte te creëren om dit te kunnen doen. Wijkbudget was (nog) geen optie. Casuïstiek door te rekenen op maatschappelijke kosten. Waar nodig op te schalen naar bestuurlijk niveau

Wat leverde
het op?

Betere oplossingen!
Ruimte voor professionals om te doen wat nodig is
Lagere maatschappelijke kosten
Tevreden inwoners



Wat was de uitdaging?

Professionals kennen elkaar vaak niet en hebben nauwelijks zicht op hoe het werk van anderen georganiseerd is en wat zij wel/niet kunnen bieden. Wederzijds onbegrip.

Hoe is dat aangepakt?

De 'Proeftuin on Tour': telkens bij een andere locatie een leersessie organiseren.
Ruimte om hierover het gesprek te voeren, kennis te maken.

Wat leverde het op?

Wederzijds begrip
Meer zicht op wie te betrekken bij een specifieke casus