

**DE KRACHT
VAN INTEGRALE
WIJKAANPAK**
ROBUUSTE INSPIRATIE



WIE WIJ ZIJN

Robuust ondersteunt en begeleidt organisaties in zorg en welzijn bij samenwerkings- en verandervraagstukken die bijdragen aan een gezondere samenleving. Dit doen wij vanuit onze kernwaarden: samen, onbegrensd en anders.

Robuust draagt integrale wijkaanpak een warm hart toe en heeft op regio- en wijkniveau ervaring met diverse vormen van integrale samenwerking. In dit inspiratiedocument vind je een samenvatting van de lessen en inzichten rondom integrale wijkaanpak (IWA) waar Robuust bij betrokken is

geweest en heeft opgehaald uit initiatieven in het land. Met een toelichting, praktisch voorbeelden en informatieve links. Het document biedt een handreiking voor een succesvolle, wijkgerichte samenwerking. Wij hopen dat het inspireert om zelf met integrale wijkaanpak aan de slag te gaan.

ROBUUST
VOOR GEZONDE SAMENWERKING

INHOUDSOPGAVE

4

Wat is integraal werken in de wijk?

8

Start IWA; vanuit het hart of vanuit data

22

Randvoorwaarden; waar moet ik aan denken?

6

Verschillende perspectieven, eenzelfde richting

10

Wat kan je helpen bij integrale wijkaanpak?



WAT IS INTEGRAAL WERKEN IN DE WIJK?

Integraal werken in de wijk betekent kort gezegd samenwerken aan effectieve en efficiënte hulp en ondersteuning bij hulpvragen van inwoners in de wijk. Die hulp is dichtbij en bedoeld om (escalatie van) problemen te voorkomen. De ondersteuning is gericht op het zo snel, eenvoudig en duurzaam mogelijk oplossen van complexe problemen. Het vertrekpunt is altijd het versterken van de veerkracht van de samenleving, het vergroten van zelfregie, zelfredzaamheid en participatie van inwoners en het benutten van het eigen netwerk.

SAMEN ECHT IETS VERANDEREN

Initiatieven van wijkbewoners om een wijk veiliger te maken, groener of kindvriendelijker zijn er al sinds jaar en dag. Mooie initiatieven die laten zien hoe betrokken bewoners zijn bij hun wijk en hoe je samen veel voor elkaar kunt krijgen. Ook gemeenten, woningcorporaties of zorg- en welzijnsorganisaties initiëren projecten gericht op een betere of leefbare omgeving. Een omgeving waar wijkbewoners naar elkaar omzien of waar specifieke aandacht is om bijvoorbeeld ouderen zo lang mogelijk thuis te laten wonen.

Samenwerken in de wijk is niet nieuw. Landelijk neemt het aantal integrale wijkinitiatieven toe. Ze starten allemaal met de intentie om iets te veranderen in een mensenleven, in de manier waarop mensen samen wonen en samenleven. Vanwege een diepgeworteld gevoel dat je alleen samen écht iets kunt veranderen.

Sommige wijkaanpakken zijn succesvol en inmiddels als vanzelfsprekend verankerd in het leven van alledag. Soms neemt - om welke reden dan ook - het enthousiasme na de start af en slaagt een aanvankelijk goed plan of initiatief toch niet.

“Het inspiratiedocument integrale wijkaanpak biedt een handreiking. Geen wonderolie die alles meteen gesmeerd doet lopen en geen kant en klaar en lineair stappenplan waarin het ‘hoe dan’ al helemaal is uitgewerkt. Het geeft wel inzicht in een aantal elementen die onmisbaar zijn gebleken om écht samen te werken in, voor en door de wijk.”

Lianne van der Wijst,
Kennismanager Robuust



ZOOM-IN:

EEN VOORBEELD UIT DE PRAKTIJK

In de wijken Gageldonk en de Warande in Bergen op Zoom zijn partijen uit zorg, welzijn en wonen gaan samen werken aan een wijkgerichte aanpak. Dit kreeg de naam Zoom-In. Zij hebben een ‘aanjager’ aangesteld die een groep professionals begeleidde in het ‘anders denken, doen en organiseren’. Aan de hand van het oplossen van casussen die zich in de wijk voordeden hebben zij al doende geleerd wat werkt en wat niet.

Om op een andere manier in de wijk te kunnen werken, werden ook de managers en bestuurders van de organisaties actief betrokken. Zij zorgden voor de juiste randvoorwaarden en konden waar nodig ‘opschalen’ bij het vastlopen van casussen. Om focus aan te brengen startte de samenwerking met het in beeld brengen van de uitdagingen in de wijk via data-analyse en een wijkwandeling. Een afvaardiging van bewoners, professionals, managers en bestuurders heeft de uitdagingen uitgewerkt in doelstellingen en vervolgens geconcretiseerd in acties in de wijk.

Robuust begeleidde het proces. Veel aandacht is besteed aan communicatie. Belangrijk om bewoners de weg te laten vinden naar het wijkpunt waar ze met vragen voor Zoom-In terecht kunnen, maar ook om verhalen te delen met betrokken partijen. Dat maakte vaak ook duidelijk wat het succes is van deze aanpak.

Klik hier voor de video of ga naar ons YouTube kanaal: youtube.com/@robuust519



VERSCHILLENDE PERSPECTIEVEN, EENZELFDE RICHTING

Integrale wijkaanpak kenmerkt zich door betrokkenheid en de intentie van verschillende mensen, partijen en organisaties om gezamenlijk en in samenhang een probleem of opgave in een wijk of buurt op te lossen. Elk van hen brengt eigen expertise, ervaringen en perspectieven in. En dat is nodig om een verandering te realiseren en dan ook nog in de goede richting te bewegen. Samengevat is dat is de kern van een succesvolle integrale wijkaanpak.


Wie die partijen zijn, verschilt per opgave of probleem. In de eerste plaats zijn dat natuurlijk de inwoners in de wijk. De gemeente kan een rol hebben, maar ook zorg- en welzijnsorganisaties, woningcorporaties, huisartsenpraktijken, bewonersorganisaties, ondernemers en/of politie kunnen bij een integrale wijkaanpak betrokken zijn. Integrale wijkaanpak gaat over domeinen heen en moet niet gehinderd worden door (financiële) schotten.

INTEGRAAL WERKEN IN DE WIJK IS ALTIJD MAATWERK

Onderzoek wijst uit: integraal werken in de wijk is altijd maatwerk. En maatwerk kun je niet opschalen, de manier van werken en aanpakken wel. Er is niet één aanpak die je breed kunt uitrollen, maar er zijn talloze voorbeelden met een positieve impact op de gezondheid van mensen, de kwaliteit van zorg, de zorgkosten en het werkplezier van professionals. Belangrijk is de inzichten altijd af te stemmen op de lokale behoefte en cultuur.

VRAAG VAN WIJKBEWONERS IS UITGANGSPUNT

Bij integraal werken is de vraag van de wijkbewoners altijd uitgangspunt. Geen bewoner of wijk is hetzelfde. Geen vraag of doel van integrale wijkaanpak is hetzelfde. Dat geldt ook voor het aanbod aan professionele zorg en ondersteuning in die wijk en de mate van sociale cohesie. IWA heeft duiding nodig. Doe je het voor individuele personen, met oog op de hele wijk of vanuit een nog breder maatschappelijk belang? En wie moet er dan bij betrokken zijn? Het is goed om daar samen doorlopend het gesprek over te voeren.



“Integrale wijkaanpak neemt een vlucht. Een mooie beweging, want wij geloven dat verbetering van problemen in de wijk alleen en vooral kan slagen als verschillende betrokkenen in de wijk in samenhang en afstemming aan oplossingen in de wijk werken. Daarmee is niet gezegd dat integrale wijkaanpak makkelijk is.”

Marieke de Wit,
Kennismanager Robuust tot 31 december 2022

START IWA:

VANUIT HET HART OF VANUIT DATA

Wanneer of hoe ontstaat een initiatief voor integraal samenwerken? Daar is geen eenduidig antwoord op te geven.

Het kan ontstaan wanneer een bepaald probleem zich in een wijk voordoet en een groep inwoners in een wijk zich uit eigener beweging sterk maakt om daar iets aan te doen.

Soms geven onderzoekscijfers aanleiding om in een wijk een beweging in gang te zetten om tot verbetering of verandering te komen. Maar het initiatief kan ook komen van een maatschappelijke organisatie of woningcorporatie.

Neem het voorbeeld van ZO Wonen. Deze woningcorporatie werkt vanuit een maatschappelijk opdracht om zich in te zetten voor een leefbare wijk en kijkt daarbij verder dan haar eigen aandeel. Zij nam bestuurders, beleidsmakers en andere betrokkenen mee naar de leefwereld van bewoners: een sloopflat. Zodat betrokkenen met eigen ogen en oren konden zien en horen wat wonen in een sloopflat met je doet. Wat het doet met de mentale en fysieke gezondheid van bewoners. Op die plek gingen ze in gesprek over hoe je partijen kunt beïnvloeden die aan de voorkant al investeren in algemene voorzieningen die in een gemeente of wijk beschikbaar zijn. Om zo een bijdrage te leveren aan het versterken van het gewone leven en problemen te voorkomen.

Elk IWA-project heeft zijn eigen ontstaansgeschiedenis blijkt uit onderzoek. Aanleiding is vaak wel onvrede met het huidige aanbodgestuurde systeem van zorg. Daar komt bij dat gemeenten in 2015 verantwoordelijk werden voor de sociaal maatschappelijk hulp en ondersteuning van hun inwoners door de invoering van de jeugdwet, de participatiewet en de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO).

Gemeenten namen het initiatief om het lokale of regionale aanbod in kaart te brengen en wilden problemen meer in samenhang bekijken. Conclusie was al gauw dat veel ondersteuningsvragen dusdanig complex zijn dat samenwerking tussen aanbieders van zorg en ondersteuning hard nodig was. Ook bleek dat het gebruik van voorzieningen in bepaalde wijken veel groter was dan in andere wijken. Dat was nog een aanleiding voor een wijkgerichte aanpak.

“Kenmerkend is dat mensen die het anders willen pijn en/of verlangen ervaren. Pijn en verlangen vanuit het hart, vanuit een diepgewortelde behoefte of wens om heel graag iets aan een situatie te veranderen. Maar pijn - of noem het urgentie – kan ook meer instrumenteel gedreven zijn. Bijvoorbeeld cijfers die duidelijk laten zien dat het zo niet langer kan of die aanjagen om een verandering teweeg te brengen.

Lianne van der Wijst,
Kennismanager Robuust



INZICHTEN

INTEGRALE WIJKAANPAK ONDER DE LOEP

Robuust heeft 10 jaar integrale wijkaanpak onder de loep genomen. Zij was benieuwd naar wat nu eigenlijk de gemeenschappelijke delers zijn in die aanpak. Wat helpt en wat helpt niet als je echt wat wilt bereiken met integrale wijkaanpak? Wat zien we in elke samenwerking terugkomen? Uit de bevindingen zijn de geleerde lessen en werkende principes gedestilleerd en samengevat in dit overzicht.



Helderheid over gedeelde richting

Visie en Doel

Communicatie

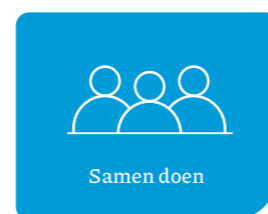


Het gaat om de mensen

Kartrekker

Van en met inwoners

Juiste mensen en competenties

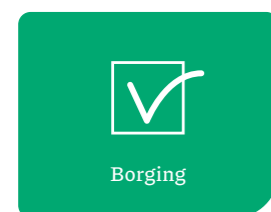


Samen doen

Transparantie en vertrouwen

Elkaar kennen

Samenwerken, regie en rollen



Borging

Financiering

Veranker op alle niveaus

Randvoorwaarden



Stap voor stap

Volhouden

Actieleren

Klein beginnen

Klik op het inzicht van je keuze om direct naar de pagina te gaan.



Helderheid over gedeelde richting

VISIE EN DOEL RICHTING EN HOUVAST

Het woord zegt het al: integrale wijkaanpak doe je samen. Het is een samenwerking met, tussen en voor partijen. Het gezamenlijk onderzoeken en bevindingen vertalen naar een visie met concreet doel geeft richting aan waar je met elkaar aan gaat werken. Het is de basis voor 'het verhaal van de samenwerking': een houvast waarop betrokkenen kunnen voortborduren en nieuwe partijen worden uitgenodigd om ook aan te sluiten.

#HOEDAN?

- Gesprek over de problematiek in de wijk met betrokkenen: inwoners, professionals.
- Een wijkanalyse aan de hand van cijfers over de populatie (wijkscan) als start voor een dialoog over problematieken.
- Onderzoeken van de achtergrond van de problematiek: waarom is dit een probleem? Voor wie is dit een probleem?
- Gesprek over de urgentie: is dit een gedeeld probleem? Wie willen hiermee aan de slag?

WAT IS BEHULPZAAM?

- Het maken van een Doelen-Inspanningen-Netwerk (DIN): wat zijn de strategische doelen, hoe vertaalt zich dit in operationele doelen en inspanningen (activiteiten). Een DIN brengt de onderlinge samenhang in beeld.
- Werk vanuit het Beeld van de Wijk / wijkscan.
- **Probleemanalyse methodiek**: maak een goede analyse van het probleem: Wat zijn de feiten? Wat is het probleem? Wie heeft welk probleem? Wie is eigenaar van dit probleem? En ga vervolgens in op mogelijkheden: wie kan bijdragen in het oplossen van dit probleem? Bieden bestaande structuren een oplossing? Wat is er nodig om in een oplossing te voorzien?
- **Coverstory**: hoe ziet de wijk er over bijv. 5 jaar uit? Wat is er anders? Waar zijn we dan trots op?
- **WHY-HOW-WHAT** (bron: Simon Sinek): waarom doe ik mee? Wat is mijn visie op deze aanpak? Wat wil ik hieraan bijdragen?

MEER ACHTERGRONDINFORMATIE

- [Voorbeeld opzet DIN](#) (bron: Twijnstra Guddes)
- [Beeld van de wijk](#)
- [Probleemanalyse - Zo voorkom je dat je het verkeerde probleem oplost](#) (Bron: <https://hatrabbits.com/probleemanalyse/>)



Helderheid over gedeelde richting

COMMUNICATIE

COMMUNICATIE ALS RODE DRAAD

Communicatie is essentieel om te duiden wat integrale wijkaanpak is, waartoe het bestaat en wat het oplevert. Maar ook om betrokkenen te (blijven) enthousiasmeren. Niet eenmalig, maar consequent en frequent. Het betekent informatie halen en brengen, dialoog opzoeken en luisteren, verhalen ophalen en verder brengen. Het betekent ook specifiek aandacht hebben voor het doel, de doelgroep en de taal die hierbij hoort, helpt om de verandering en het leerproces verder te brengen.

#HOEDAN?

- Communiceer duidelijk, in begrijpelijke en aansprekende taal en via verschillende wegen over het doel (waarom doen we dit?) en de aanpak (hoe doen we dit?) – maak het concreet en beeldend zodat het samenwerken aan een betere wijk bij mensen gaat leven
- Zorg dat je niet alleen zendt, maar ook in contact blijft en voortdurend in gesprek blijft om te horen wat er speelt en van belang kan zijn voor de samenwerking en aanpak.
- Blijf investeren in ontmoetingen, zie en spreek elkaar, inspireer elkaar
- Haal verhalen op bij inwoners, professionals en andere belanghebbenden, laat in beeld (filmpjes, foto's) en tekst zien waar je mee bezig bent en met welk resultaat en deel dit actief om andere te informeren maar vooral te inspireren.
- Ben eerlijk en laat ook zien waar, wanneer en waarom het wel eens mis kan gaan

WAT IS BEHULPZAAM?

- Stakeholder analyse via Factor-C
- Inzet berichtgeving in lokale kranten
- Ontmoetingen in de wijk/ buurt, informeel en vrij toegankelijk, waarbij gelegenheid is ook echt met elkaar kennis te maken
- Website / digitale vindplaats

MEER ACHTERGRONDINFORMATIE

- [Zoom-in](#)
- [Factor C](#) (bron: <https://www.communicatierijk.nl/vakkennis>)





Het gaat om de mensen

KARTREKKER EÉN HERKENBAAR AANSPREEKPUNT

Bij (de start van) integrale wijkaanpak helpt het als er één herkenbaar aanspreekpunt, één contactpersoon uit de wijk, behulpzaam is om de verbindingen tussen inwoners, professionals, organisaties tot stand te brengen en te intensiveren. Deze kartrekker is de bruggenbouwer. Tussen inwoners en wat er leeft in de wijk en de vragen en problemen die daar voorliggen aan de ene kant en de organisaties en professionals aan de andere kant. Of anders gezegd: tussen leefwereld en systeemwereld. De kartrekker toont lef en doorzettingsvermogen om systemen ter discussie te stellen om het écht anders aan te pakken.

#HOEDAN?

Betrokkenen bespreken voorafgaand aan de werving van de kartrekker:

- het profiel dat past bij de context en inhoud van de IWA samenwerking
- de wijze waarop de kartrekker wordt gefinancierd, de invulling van het werkgeverschap, door welke partij, de arbeidsvoorwaarden
- de condities waaronder de kartrekker zijn/haar werk kan doen, de borging van de neutrale / onafhankelijke positie van deze functionaris. Indien de rol tijdelijk is, is het raadzaam vooraf na te denken over hoe deze rol duurzaam te verankeren.



Het gaat om de mensen

VAN EN MET INWONERS AANSLUITEN BIJ WAT ER AL IS

Een integrale wijkaanpak is primair van de inwoners in die wijk. Aansluiten bij de problemen, ideeën en initiatieven die er spelen, is een voedingsbodem voor een IWA. Werk met inwoners samen, vanaf het allereerste begin. Luister naar elkaar en sluit aan. Een ondersteunende en faciliterende rol is behulpzaam wanneer inwoners zelf met initiatieven komen die aansluiten bij de doelstelling van een integrale wijkaanpak.

#HOEDAN?

- Inwoners opzoeken, in gesprek gaan, de wijk in, sleutelfiguren in de wijk betrekken.
- Aansluiten bij wat er al is in de wijk: groter maken en ondersteunen van passende initiatieven waar inwoners mee komen.
- Vanuit data & informatiebronnen kijken waar meervoudige, complexe problemen zijn. Daar actief op inzetten en deze doelgroep betrekken.

WAT IS BEHULPZAAM?

- [Samenwerkwijze Ruwaard](#)
- [Coverstory met inwoners en professionals](#)
- [Proeftuin Ruwaard](#)

WAT IS BEHULPZAAM?

Alle noodzakelijke randvoorwaarden voor het goed invullen van werkgeverschap richting deze functionaris goed met elkaar bespreken en vastleggen. Hierover dient binnen het netwerk gesprek plaats te vinden, dat leidt tot heldere afspraken. Een HR adviseur kan hierbij adviseren.

MEER ACHTERGRONDINFORMATIE

- [Zoom-In in beeld](#)
- [Even voorstellen: de wijkvernieuwer - Zoom-In](#) (bron: zoom-in-boz.nl)

MEER ACHTERGRONDINFORMATIE

- [Ons Huis van de Wijk - Proeftuin Ruwaard](#)



Het gaat om de mensen

JUISTE MENSEN EN COMPETENTIES

MOTIVATIE, CAPACITEIT, GELEGENHEID

Voor een succesvolle integrale wijkaanpak zijn op operationeel, tactisch, strategisch niveau mensen nodig die het écht 'anders' willen en kunnen doen. Mensen die - met het oog op samen werken aan een 'betere' wijk - breder kijken dan hun eigen speelveld en ook durven te handelen buiten hun eigen domein. Die kunnen omgaan met dilemma's die bij domeinoverstijgend samenwerken om de hoek komen kijken. Door aan de slag te gaan met mensen die echt willen, ontstaat een positieve beweging met aantrekkingskracht en gaat geen energie verloren aan het overtuigen van mensen die initieel niet willen of kunnen.

#HOEDAN?

- Als je het initiatief neemt om binnen een wijk of buurt samen aan de slag te gaan, denk dan na over het profiel en de competenties die nodig zijn voor de gezamenlijke opgave. Ga actief op zoek naar deze competenties. Werk inclusief en sluit niet uit, de veranderbeweging kan juist worden ingezet door onverwachte verbindingen.
- Start met diegenen die willen en kunnen, de witte beren. De mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn, snappen welke verandering nodig is en hoe je daar samen aan kunt werken. Laat hen de veranderboodschap uitdragen waardoor meer mensen willen meedoen (olievlekwerking).
- Ga tijdig met elkaar in gesprek over teamsamenstelling en taakverdeling. En heb gedurende het traject ook aandacht voor teamontwikkeling. Elkaar beter leren kennen is en blijft een basis om samen taken op te pakken.

WAT IS BEHULPZAAM?

- Ga met elkaar het gesprek aangaan over 'willen, kunnen en mogen' (lees ook Triademodel, HAN)
- Organiseer een werkconferentie/bijeenkomst met een inspirerende naam voor alle belangstellenden in de wijk/ buurt met de vraag de uitnodiging ook vooral te delen met anderen geïnteresseerden. Kern van de uitnodiging is om samen de het maatschappelijk vraagstuk te verkennen en breed naar oplossingen te zoeken. Sluit niemand uit, iedereen is welkom.
- De verschillende perspectieven die deelnemers inbrengen kunnen waardevol zijn om te komen tot een gerichte aanpak van de problemen en een gedragen oplossing. Belangrijk is namelijk dat mensen zich aan het einde kunnen committeren aan de afspraken die worden gemaakt. Vanuit die groep die meedoet start de communicatie met: We zijn van start, maar wie zijn we? Waarom vinden we dit belangrijk? Wat gaan we doen en hoe houden wij u op de hoogte?
- Er zal een kern ontstaan van mensen die het netwerk verder willen brengen, die de schouders eronder willen zetten. De zogenaamde witte beren. Zij vervullen vaak een ambassadeursrol voor het netwerk. Zij dragen de boodschap van het netwerk uit, zowel naar externe partijen als naar hun eigen achterban. Zij worden ook wel 'grenswerkers' genoemd, omdat zij op de grens werken tussen de eigen organisatie / achterban en het samenwerkingsverband. Als belangen van de eigen organisatie en het samenwerkingsverband uiteen lopen, kan spanning ontstaan. Het helpt deze groep om gezamenlijk en onder begeleiding stil te staan bij dit soort spanningen. En te weten aan wie zij deze zaken kunnen adresseren? Hoe kunnen de ambassadeurs hun eigen persoonlijk leiderschap en veranderkracht hierbij inzetten? Ook hierover kunnen zij van en met elkaar leren.
- **Community of practice:** je brengt mensen met soortgelijke rol en functie met elkaar in contact om samen te leren en te ontwikkelen



MEER ACHTERGRONDINFORMATIE

- Triademodel van Theo Poiesz
- Mijnstreek Inspiratie Platform: ontmoeten, verbinden, expertise, inzichten en ervaringen uit wisselen



Samen doen

TRANSPARANTIE EN VERTROUWEN

HOE VERLOOPT ONZE SAMENWERKING?

Fundamenteel voor een goede samenwerking is weten wat de motivatie en het belang van de ander is. Dit vraagt voldoende tijd nemen om elkaar te leren kennen, open te zijn over mogelijkheden en onmogelijkheden, het respecteren van én leren omgaan elkaars verschillen. Het loont om regelmatig en goed voorbereid aandacht te schenken aan de vraag: hoe verloopt onze samenwerking?

#HOEDAN?

Betrokkenen hebben aandacht voor:

- Het opbouwen en ontwikkelen van relaties: elkaar en elkaars context kennen, werken vanuit gelijkwaardigheid, verbinding maken van mens tot mens: wat drijft die ander?
- Verbinden: wat is de betekenis van de netwerkopgave met de interne (verander)opgave. En de spanning die dit kan veroorzaken als de opgave van het netwerk en de (verander)opgave van de eigen organisatie verschillen
- Het in kaart brengen van belangen: wat wil ik halen, wat heb ik te brengen in het geheel?



Samen doen

ELKAAR KENNEN

ONTDEKKEN VAN INITIATIEVEN EN VERBINDINGEN

Samenwerken begint bij het leren kennen en begrijpen van de omgeving, de context, waarbinnen je als partners met elkaar samenwerkt. Welke lokale initiatieven en verbindingen zijn er tussen inwoners, professionals, organisaties? Waar en hoe kun je aanhaken op en verbinden met bestaande structuren? Hoe kom je op een laagdrempelige en proactieve manier in contact met en maak je contact mogelijk tussen de mensen in de wijk? In dit contact kun je elkaar beter leren kennen en zodoende de vraagstukken, werkwijzen en initiatieven ontdekken.

#HOEDAN?

Betrokkenen hebben aandacht voor:

- Leren samen van kwantitatieve / kwalitatieve data: dialoog aangaan rondom 'wat zien we hier in de wijk gebeuren?' (probleemanalyse)
- Leren samen rondom casuïstiek
- Stellen elkaar de vraag: waarom ben je dit werk gaan doen? Wat drijft jou? Waarvoor wil jij je inzetten?

WAT IS BEHULPZAAM?

- **Veranderboekhouding:** in kaart brengen van
 - wat levert doorgaan met IWA op: voor de inwoner, de organisatie en jezelf
 - wat kost doorgaan met IWA: voor de inwoner, de organisatie en jezelf
 - wat levert stoppen met IWA op: voor de inwoner, de organisatie en jezelf
 - wat kost stoppen met IWA: voor de inwoner, de organisatie en jezelf
- Gesprek over halen en brengen
- Gesprek over motivatie om dit werk te doen

MEER ACHTERGRONDINFORMATIE

- [Halén-Brengen kaart](#) (bron: Twijnstra Gudde)

WAT IS BEHULPZAAM?

- Reis van de patiënt
- Wijkwandeling en wijkgesprekken
- "Proeftuin on Tour": leersessie op locatie bij deelnemende organisaties voor 'kijkje in de keuken'
- Een bezoek aan bijvoorbeeld het Huis van de Wijk - Ruwaard in Oss of de Zuydkamer in Geleen: in het Huis van de Wijk kun je daadwerkelijk zien en beleven wat er op locatie te doen is en in gesprek gaan met wie daar actief zijn.

MEER ACHTERGRONDINFORMATIE

- [Artikel Geleen](#)
- [Artikel Iwa is maatwerk](#)
- [Huis van de Wijk](#)
- [Reis van de patiënt](#) (Ros Robuust)



Samen doen

SAMENWERKEN, REGIE EN ROLLEN

NIET ZONDER HELDERE AFSPRAKEN

Een IWA werkwijze die betrokkenen gezamenlijk hebben afgesproken geeft helderheid in wat er 'anders' kan dan gewoonlijk en wat daar voor nodig is. Binnen deze werkwijze kan worden afgesproken wie de regie heeft, welke ruimte / kaders er zijn en wie er onderdeel zijn van een zogenaamd 'white label' team dat volgens deze werkwijze aan de slag kan. Binnen een 'white label team' werken professionals vanuit verschillende organisaties samen onder de vlag van de samenwerking, waarbij de eigen organisatie niet meer 'zichtbaar' is. Deze opzet biedt professionals ruimte om los van het eigen organisatiebelang aan het maatschappelijk vraagstuk te werken.

#HOEDAN?

- Gesprek over interprofessioneel samenwerken: wat gaat er anders dan voorheen? De verandering gezamenlijk bespreken en verhelderen. Een consistente boodschap is behulpzaam op alle niveaus: inwoners, professionals, managers, bestuurders en financiers
- Vastleggen van rollen en taken op alle niveaus: inwoners, professionals, managers, bestuurders, financiers
- Op casus niveau / wijkniveau bespreken wie, wat, wanneer, waar: werkafspraken maken. En deze werkafspraken periodiek evalueren

WAT IS BEHULPZAAM?

- **RASCI methodiek**: deze methodiek maakt inzichtelijk wie voor welke taken verantwoordelijk is, eindverantwoordelijk is, ondersteuning biedt, wie geraadpleegd en wie geïnformeerd wordt
- **PDCA**: een plan-do-check-act cyclus is een structurele aanpak voor verbetertrajecten

MEER ACHTERGRONDINFORMATIE

- **RASCI methodiek** (Bron: Toolshero)
- **RASCI methodiek** (bron: www.interfacing.com):
- **Vijf gemeente Roermond, Standby Heerlen**
- **Anders denken en doen** (Bron: andersdenkendoenorganiseren.nl)
- **PDCA** (bron: www.leaninfo.nl)



Borging

RANDVOORWAARDEN

BESPREKEN – AFSPREKEN – AANSPREKEN

Heldere afspraken, passend bij de lokale context, zijn essentieel om integrale wijkaanpak in de praktijk te brengen. En dan gaat het om afspraken maken over tijd, geld en mandaat (taken). Deze afspraken zijn nodig om te komen tot concrete resultaten in de wijk. Verstandig dus om dit tijdig met elkaar te bespreken, afspraken op papier te zetten en elkaar hierop aan te spreken indien nodig.

#HOEDAN?

- Maak een doorrekening van: benodigde menskracht (tijd) en middelen (geld) om deze aanpak uit te voeren
- Bespreek op management- en bestuurlijk niveau de te leveren menskracht (tijd) en middelen (geld)
- Voer het gesprek over wat de afspraken betekenen in de praktijk (wie, wat, waar, wanneer). Bepaal op basis van doelen acties, en kwantificeer aan de hand van de acties de benodigde inzet en 'wie doet wat?'
- Zorg voor een regelmatige reflectie en evaluatie (plan do check act)

WAT IS BEHULPZAAM?

- Maatschappelijke business case, maatschappelijke kosten-baten analyse of SROI (Social Return on Investment). Het kan behulpzaam zijn om vooraf met elkaar de maatschappelijke business case op te stellen: zo wordt duidelijker waar de kosten gemaakt worden en wat de opbrengsten zijn. Het gesprek daarover voeren kan helpend zijn om afspraken te maken over wie wat inbrengt. Maar: kan ook een valkuil en vertragende factor zijn. Als er bij partijen energie zit om een vraagstuk gezamenlijk op te pakken is het soms beter om te starten en op basis van ervaringen bij te sturen.
- **DIN: Doelen Inspanningen Netwerk:** met elkaar afspreken welke doelen je wilt realiseren en wat er voor nodig is om dit te kunnen bereiken. Start vanuit de waarom vraag: waarom werken we hier aan? Vervolgens verken je met elkaar hoe je dit wilt bereiken. Tot slot formuleer je op basis daarvan wat je dan gaat doen. Een DIN geeft in een schematische weergave een overzicht tussen doelen en inspanningen, resultaten en middelen.
- **WHY-HOW-WHAT:** waarom doe ik mee? Wat is mijn visie op deze aanpak? Wat wil ik hieraan bijdragen?
- In het kader van aanspreken kun je de feedback methodiek toepassen aan de hand van bijvoorbeeld het 4G model.

Deze methode heeft 4 stappen:

- Beschrijf wat je ziet (Gedrag)
- Beschrijf hoe jij je daarbij voelt (Gevoel)
- Benoem wat dit gedrag veroorzaakt (Gevolg)
- Geef aan welk gedrag je voortaan wilt zien (Gewenst)

MEER ACHTERGRONDINFORMATIE

- Samenwerking voorbeeld placemat Mijnstreek
- Bijvoorbeeld: Model feedback theorie
- Voorbeeld opzet DIN (bron: Twijnstra Gudde)
- WHY-HOW-WHAT: Golden Circle for Organizations (Bron: Simon Sinek)



Borging

FINANCIERING

BELEMMERING OF MOGELIJKHEID

De huidige financiering van zorg en welzijn is gefragmenteerd en kan een integrale wijkaanpak belemmeren. Welke belemmeringen dat zijn voor een specifieke wijkaanpak kan tijdens de uitvoering van de wijkaanpak zichtbaar worden. Belangrijk is om de obstakels die daarbij aan het licht komen verder te onderzoeken. En experimenteer ruimte te creëren om oplossingsgericht onder belemmeringen te kunnen werken. Denk hierbij aan subsidies of het samen brengen van innovatiebudgetten vanuit de betrokken partners. Voor de lange termijn is het nodig om stappen te zetten richting nieuwe of andere financieringsmogelijkheden die effectiviteit binnen een wijkgericht werken stimuleren, zoals bundelfinanciering, shared savings of populatie bekostiging.

#HOEDAN?

- Inzicht in de verschillende financieringsstromen: vanuit welke wet wordt wat bekostigd?
- Gesprek over mogelijkheden binnen bestaande kaders: Inventariseer de verschillende financieringsbronnen
- Gesprek over eigen bijdragen en / of subsidies
- Inspiratie en gesprek over alternatieve bekostiging zoals bundelbekostiging, shared savings, populatiebekostiging

WAT IS BEHULPZAAM?

- Financieringsstromen quiz: speel met elkaar een quiz over de verschillende financieringsstromen rondom een vraagstuk
- Inzicht krijgen in de financiële gevolgen van een andere aanpak: via Micro-analyse, effectencalculator of Social Return on Investment (SROI)

MEER ACHTERGRONDINFORMATIE

- Micro-analyse (bron: Institute for Positive Health)
- Effectencalculator (bron: Effectencalculator.nl)
- Social Return on Investment (SROI) (bron: Instrumentenwijzer.nl).



Borging

VERANKER OP ALLE NIVEAUS

DRAAGVLAK

Integrale wijkaanpak vraagt om samenwerking tussen organisaties en binnen organisaties waarin alle niveaus zijn vertegenwoordigd: inwoners, professionals, managers, bestuurders. Hun betrokkenheid draagt bij aan draagvlak voor wijkgericht werken en stimuleert betrokkenen het belang en aanpak van samenwerken, en gezamenlijke behaalde resultaten uit te dragen. Een continue proces dat wordt gevoed door de ontwikkelingen in het IWA-verband.

WAT IS BEHULPZAAM?

- Voorbeeld verticale leersessie methodiek: ADDO

#HOEDAN?

- Organiseer in elke betrokken organisatie een 'verticale' leersessie: professional, manager, bestuurder. Gebruik actuele casuïstiek die de organisatie raakt
- Indien daaruit conflict of spanning ontstaat, dit niet uit de weg gaan maar onderzoeken. Zo nodig met een procesbegeleider

MEER ACHTERGRONDINFORMATIE

- [Werken vanuit vijf niveaus - Anders denken en doen](#)
(Bron: andersdenkendoenorganiseren.nl)
- [De trap](#) (bron: www.rosrobuust.nl)



Stap voor stap

VOLHOUDEN DE AANHOUDER...

Een nieuwe manier van doen is geen gemakkelijke weg. Je komt dilemma's en hobbels tegen, die tijd en energie kosten. Tijdig hierbij stilstaan binnen het samenwerkingsverband en de ruimte nemen voor het gesprek over "wat er nodig is" is behulpzaam. Tevens is het behulpzaam om regelmatig te kijken naar de patronen in het samenwerkingsverband: "hoe is het logisch dat we...." Zaken die binnen de groep tot 'waarheid' geworden zijn, kunnen in een ander perspectief worden gezet. Het herkennen en bespreekbaar maken van patronen, geeft richting aan wat er nodig is voor de voorliggende fase.

#HOEDAN?

- Successen delen, ook al zijn ze klein
- Gebruik verhalen
- Bewust zijn dat het een route is van vooruit struikelen
- Met elkaar delen dat het een emergerend proces is, waarbij planmatige routines niet (altijd) passend zijn.
- Opgave leidend en altijd een inspiratiebron: waar doen we het voor?
- Opstellen van een leergeschiedenis waarin geleerde lessen worden gedeeld en verbeteringen worden besproken

WAT IS BEHULPZAAM?

Wanneer de motivatie lijkt af te nemen, kan het helpen patronen te doorbreken en daarmee nieuwe energie in het netwerk te brengen. Bijvoorbeeld door even stil te staan en met het elkaar het gesprek te voeren 'hoe je het doet'. Door elkaar in een andere setting te ontmoeten (bijvoorbeeld weg van de vergadertafel) of door eens met elkaar het gesprek te voeren waarom je dit wilt.

MEER ACHTERGRONDINFORMATIE

- [Leergeschiedenis Ruwaard](#)



Stap voor stap

ACTIELEREN LEREN DOOR DOEN

Actieleren kan goed werken als onderdeel van een integrale wijkaanpak. Actieleren is leren in de praktijk, door de praktijk en in continu contact met de praktijk. Het richt zich op het oplossen van complexe vraagstukken die betrokkenen in de praktijk ervaren. Al werkenderwijs gaan zij samen op zoek naar verklarende inzichten en werken zij aan een oplossing. Geen puntoplossingen, maar leren uit de praktijk: als je merkt dat processen binnen je eigen organisatie niet helpend (of juist belemmerend) zijn voor de wijkaanpak, dan kijk je samen hoe je dit moet aanpakken en welke veranderingen er nodig zijn in de eigen organisatie op het juiste niveau: is het een management vraagstuk? Of vraag het om bestuurlijke actie? Of zijn er veranderingen nodig binnen de werkprocessen of samenwerking?

Actieleren werkt voor leren op casus niveau, interprofessioneel leren en leren op het niveau van de totale samenwerking (betrokken partijen / bestuurders binnen een IWA).

Door samenhang aan te brengen tussen verschillende niveaus van leren, is het mogelijk om belemmeringen op het ene niveau eventueel te minimaliseren op een ander niveau. Zo kan worden gestuurd op het totale leerproces binnen een IWA.

#HOEDAN?

- Leercyclus (PDCA) inrichten als vast onderdeel van de samenwerking
- Leren op alle niveaus inrichten en leereffecten met elkaar in verbinding brengen
- Gesprek over de casuïstiek die kan worden ingebracht om van te leren en helderheid over de 'selectiecriteria' voor deze inbreng
- Leersessies inrichten als ruimte waar open dialoog kan plaatsvinden, condities scheppen om te kunnen leren van elkaar
- Evaluaties om te leren op organisatieniveau
- Binnen de samenwerking en leren van ontwikkelingen buiten de samenwerking (best practices, gluren bij de burens)

WAT IS BEHULPZAAM?

- Planning en coördinatie van het leren: vaste momenten in de agenda, voor diverse doelgroepen binnen het netwerk. Aan de hand van de [methodiek van actieleren](#).

MEER ACHTERGRONDINFORMATIE

- [Inspiratiedocument actieleren](#)
- [Leergeschiedenis Ruwaard](#)



Stap voor stap

KLEIN BEGINNEN

HET RESULTAAT TELT

Start klein, met mensen die willen, waarbij betrokkenen in een relatief korte tijd veel kunnen leren en stappen kunnen naar zetten om resultaten te boeken.

Weersta de verleiding om in het begin de anderen te overtuigen die nog niet zo ver zijn, maar steek je energie in hen die de urgentie voelen, die willen en ook kunnen. Vergeet daarbij niet om het verhaal over de eerste successen breed te delen. Om ook diegenen te bereiken die er eerst niet zoveel in zagen.

#HOEDAN?

- Het begint met een idee van hoe het anders kan
- Starten met de mensen die willen en kunnen, verzamelen van mensen om je heen met dezelfde energie
- Ga met elkaar aan de slag, gewoon doen
- Open houding, zie het als experiment (het mag dus ook mislukken)

WAT IS BEHULPZAAM?

- Waarderend onderzoeken: wat gaat er goed? En hoe komt dat zo? Werkvorm om een collega (in de samenwerking) te bevragen op concrete persoonlijke 'piekervaringen'.





MEER INFORMATIE

Deze publicatie is tot stand gekomen in een samenwerking van Marieke de Wit, tot 31 december 2022 kennismanager bij Robuust en Lianne van der Wijst, kennismanager Robuust l.van.der.wijst@rosrobust.nl

Deze uitgave is mede mogelijk gemaakt met financiering van CZ en VGZ zorgverzekeraars.

WAT IS DE ROL VAN ROBUUST?

Robuust heeft veel kennis en ervaring op het gebied van integrale wijkaanpak en complexe samenwerkings- en verandervraagstukken. Onze inzet is er altijd op gericht om samen partijen stap voor stap het proces van samenwerken en veranderen invulling te geven. Dat doen wij op een manier die past bij het vraagstuk, de betrokkenen en de omgeving. De rol van Robuust hangt af van het vraagstuk en kan zelfs tijdens een traject variëren. Zo kunnen wij de rol van programmamanager, kwartiermaker, adviseur of procesbegeleider vervullen.

Wil je meer weten over integrale wijkaanpak en wat Robuust hierbij kan betekenen?

Neem contact met ons op via
(085) 401 81 85 of info@rosrobust.nl

Volg ons op [LinkedIn](#)

Neem ook een kijkje op onze website:
www.rosrobust.nl

ROBUUST
VOOR GEZONDE SAMENWERKING