

Verkenning gebiedsgericht werken in multiteams

Hoe kun je gebiedsgericht werken in verschillende rollen en in verschillende teams, zowel binnen als buiten de corporatie, goed laten functioneren?

CONCLUSIES

1 VEEL DIVERSITEIT IN GEBIEDSGERICHT WERKEN

Organisaties
Disciplines
Medewerkers

Tip: gezamenlijke visie, investeren in onderling begrip en acceptatie van verschillen.

Leidt tot breed kijken naar gebiedsvraagstukken en groot improvisatievermogen.

Nadeel van diversiteit & verschil in cultuur, procedures en systemen.

2 GEBIEDSGERICHT WERKEN IN MULTI-TEAMS IS GEBAAD BIJ STABILITEIT

Tip: stabiliteit borgen met ruimte voor flexibel meebewegen met het ecosysteem.

Maar door arbeidsmarkt, demografie en bestuurlijke wisselingen is verloop een gegeven. Steeds opnieuw elkaar leren kennen en leren vertrouwen maakt de samenwerking minder effectief.

3 SUCCESVOLLE START GEBIEDSGERICHTE

SAMENWERKING DOOR:

Tip: kleine groep medewerkers gebiedsgericht werken laten coördineren. Een gezamenlijk afwegingskader biedt bestuurders het comfort om medewerkers hiervoor de nodige ruimte te bieden.

Aanstellen externe onafhankelijke kartrekker.

4 GEBIEDSGERICHT WERKEN VRAAGT CAPABELE MEDEWERKERS

Tip: laat samenwerking groeien in effectiviteit door bieden van gelegenheid voor evaluatie, ontmoeting, interview en stoom afblazen.

Vraagt capabele medewerkers die om kunnen gaan met de hogere werkbelasting die multi-teams met zich meebrengen. Dit is een uitdaging in een krappere wordende arbeidsmarkt.

Evaluatie
Ontmoeting
Intervisie
Stoom afblazen

5 BIJ GEBIEDSGERICHT WERKEN NIET VOORAF ALLES DICHTREGELLEN

Tip: Maak alleen over de hoogstnodige zaken afspraken.

Tip: Zie de samenwerking vooral als gezamenlijk ontwikkelproces. Vertrouwen is een belangrijk ingrediënt voor effectief gebiedsgericht samenwerken.

6 GEBIEDSGERICHT SAMENWERKEN VRAAGT RUIMTE OM TE LEREN OVER WAT WERKT EN WAT NIET

Reflecteren en evalueren zijn belangrijk om effectiviteit van de samenwerking te onderzoeken en te kunnen verbeteren.

De status van een proeftuin of pilot is behulpzaam.

REFLECTIES VAN DE DEELNEMENDE DIRECTEUR-BESTUURDERS

Laat het van de medewerkers zelf zijn. Vraagstellingen en samenwerkingen verschillen, daarom is er ook telkens een ander ontwikkelpad. Het is nooit af, de samenleving verandert immers continue. Gemeenschappen hebben een eigen route en eigen tempo.

Gebiedsgericht werken is maatwerk, er is geen blauwdruk voor en het ontwikkelt zich **organisch**.

Verbinden met de gemeenschap is een rode draad (connecting dots). Zoek de antwoorden in de gemeenschap. Zoek de meerwaarde voor alle belangen samen. Kijk vanuit het perspectief van de gemeenschap.

Verbindingen ontstaan eerder vanuit samen een kop soep drinken dan vanuit een plan of project.

connecting dots

De rol van de bestuurder is vooral verbindend en faciliterend. Laat het gebeuren, zit op je handen en geef het goede voorbeeld.

Bestuurlijk commitment is belangrijk voor het goed functioneren van gebiedsgericht werken. Blijf het verhaal en het waarom van gebiedsgericht werken vertellen. In de opstartfase kan een kartrekker de ontwikkeling versnellen.

Corporaties hebben een lange termijn focus en grote maatschappelijke betrokkenheid. Daardoor zijn ze ook langdurig betrokken bij gemeenschappen en is het des te belangrijker om te bewaken wat je oppakt en wat niet.

Welke problemen los je wel en niet op met gebiedsgericht werken? Samenwerking komt immers vaak voort uit een probleem (leefbaarheid, sociale voorzieningen etc.). Of omdat het systeem vastloopt en er andere oplossingen nodig zijn.

Eigenaar: Stel de vraag is wie de eigenaar van het systeem is en wat moet de rol van de corporatie zijn?

Het zijn de **medewerkers en organisatie** die het gebiedsgericht werken waarmaken. Medewerkers van gebiedsteams moeten door elkaars ogen leren kijken en ruimte krijgen om te leren en deze werkwijze verder te ontwikkelen.

Het vieren van successen is belangrijk, want verandering brengt ook onzekerheid met zich mee.

TIPS VOOR MKW - LEDEN

- Geef onwaarschijnlijke coalities een kans (ondernemers, scholen, leiders etc.).
- Gezamenlijke aansprekende visie (op ambities, belang, impact, toegevoegde waarde) is nodig, maar hoeft niet altijd visionair te zijn.
- Blijf gezamenlijke doelen toetsen, spreken we nog dezelfde taal?
- Bouw gebiedsgericht werken langzaam op, niet volgens een plan of project maar volgens heeft (proces), geef het de tijd, want het is mensenwerk.
- Faciliteer dat medewerkers de buitenwereld ontdekken, maak concreet hoe de organisatie naar buiten toe, daag uit en geef ruimte (en tijd) om te ontdekken wat wel en niet werkt. Blijf als bestuurder op afstand betrokken.