



Itemlijst Pragmatisch veranderen

Februari 2023

Er is geen plattelandsregio in Nederland waar armoede zoveel voorkomt als in de Veenkoloniën. Veel families in dit gebied leven van generatie op generatie in armoede. De Alliantie van Kracht (AVK) zet in op het doorbreken van deze armoede. Waarom komen families er niet uit? En hoe kunnen we de vicieuze cirkel doorbreken? Op deze vragen heeft de Rijksuniversiteit Groningen (RUG), na vijf jaar onderzoek, antwoorden gevonden.

De belangrijke lessen uit het onderzoek van de RUG geven ons richting in wat we moeten doen. Deze lessen hebben we vertaald in een programma van 20 jaar en een programmaplan 'Het duurzaam doorbreken van generatiearmoede in de Veenkoloniën'. Daarnaast hebben we een animatie gemaakt die de uitkomsten van het onderzoek van de RUG kort weergeeft. Deze itemlijst 'Pragmatisch veranderen' hoort bij deze animatie en dit programmaplan.

Weten is nog geen doen

In de animatie en in het programmaplan worden diverse veranderingen voorgesteld. We weten nu dat we moeten zorgen voor de randvoorwaarden voor een effectieve aanpak van armoede. Zowel in beleid als in de uitvoering. Maar weten, is nog geen doen. Daarom richten we ons nu specifiek tot jou en jouw organisatie. Om de gevraagde verandering écht te doorgronden, is het nodig om de verandering met elkaar te bespreken, te overdenken en te begrijpen. Dat heet pragmatisch veranderen. Uiteindelijk is het de bedoeling dat de voorstelde veranderingen ingebed raakt in het dagelijks handelen van de professionals van de 42 betrokken organisaties bij de AVK.

Ga m.b.v. deze itemlijst in je eigen organisatie het gesprek aan. Hoe bruikbaar is de input van de RUG? Wat betekent dat voor jouw dagelijks werk en handelen? En wil en kun je dat leveren?

We vragen je om eerst de animatie en dan het programmaplan te bekijken voordat je met deze itemlijst aan het werk gaat.

Alliantie van **Kracht**



Itemlijst Pragmatisch veranderen

1. Visualiseer de veranderambitie

Je hebt de animatie bekeken en het programmaplan gelezen. Daarin wordt helder wat we willen en waar we heen willen: wat gaan we in het programma anders doen dan voorheen? Waar zit de verandering precies? Hoe ziet de gewenste situatie er uit? Beantwoord met elkaar de volgende vragen:

1. Welke beelden roept de animatie op? Welke opgaven zie je en wat speelt er?
2. En wat staat jullie dan daarin te doen? Hoe ziet de gewenste situatie er voor jullie eruit? En welke stappen moet je dan nemen om daar te komen?
3. Welke ambitie hebben jullie daarin als organisatie? En welke doelen willen jullie bereiken?
4. Als we jullie ambitie werkend willen krijgen: hoe gaat jouw organisatie dan werken?
5. En hoe werken mensen in jouw organisatie dan anders dan ze nu doen?
6. Wat zijn belangrijke waarden en uitgangspunten van jullie organisatie die matchen met het de gewenste situatie?
7. Sluit de gewenste situatie aan op bestaande kaders en strategische initiatieven van de organisatie? Versterkt dit eerdere afspraken en uitgezette lijnen?
8. Hoe zie je de verandering terug in de structuur, werkwijzen, procedures en hulpmiddelen van jullie organisatie?
9. Wat kost dat in tijd, inzet en middelen?
10. Wie is intern eigenaar om dit proces te bewaken?
11. Welke afhankelijkheden zijn er en wat ga je daaraan doen?

2. Onderzoek behoud en verandering

Gelukkig hoeft niet alles te veranderen. Sommige dingen die bijdragen aan de gewenste situatie lopen al of werken in de praktijk al goed. Beantwoord met elkaar de volgende vragen:

1. Wat kan behouden worden/blijven zoals het was? En hoeft niet te veranderen?
2. Wat moet er wel anders? Wat komt onder druk te staan in de gewenste situatie?
3. Op welke wijze trekt de verandering een wissel op het gewone werk?

3. Bekijk structuren en systemen

Beantwoord met elkaar de volgende vragen:

1. Welke wijzigingen in structuur, procedures, financiering en systemen moet worden doorgevoerd om de gewenste situatie uit de veranderambitie werkend te krijgen? Wat kom je tegen in je eigen werkpraktijk en waar loop jij zelf tegen aan als het gaat om het bereiken van de gewenste situatie?
2. Vaak werkt iedereen hard om aan verwachtingen te voldoen met oog voor het volgen van het juiste proces. We gaan ervan uit dat het proces zelf niet het belangrijkste is, maar vooral de uitkomst van het proces. Welk effect heeft jouw handelen op de situatie van de inwoner? Wat heb jij zelf te doen vanuit de gewenste situatie om anders om te gaan met andere structuren en systemen?



Itemlijst Pragmatisch veranderen

4. Invulling d.m.v. uitproberen en ervaren.

Door te handelen ervaar je hoe iets werkt en dat leidt tot inzicht. Beantwoord met elkaar de volgende vragen:

1. Hoe zorgen jullie binnen je organisatie voor ruimte om lokaal uit te proberen? Welke opdracht geeft jouw bestuur daarin mee aan de betrokkenen?
2. Om echt effectief te zijn, geven we de aanpak in het programma juist heel kleinschalig vorm tot op het individuele niveau aan toe. De lokale opgaven/vraagstukken in een wijk/dorp/buurt staan centraal. We experimenteren integraal op kleinere schaal en starten vanuit het leven van mensen zelf. Waarbij we de samenwerking in wijk, dorp of buurt opnieuw vormgeven met alle betrokken partijen die wonen of werkzaam zijn in de betreffende wijk, dorp of buurt. Welk dorp, wijk of buurt (mogen er meerdere zijn) past dan goed naar jullie idee?
3. Naast experimenteren in een wijk/dorp/buurt zijn er soms ook ergens anders in de jullie eigen organisatie veranderingen nodig. Soms in de manier waarop een beleidsopdracht wordt uitgezet. Of bijvoorbeeld in de manier waarop mensen bij UWV/Bijstand worden benaderd. Hoe zien jullie dat voor je? Hoe gaan jullie daarmee uitproberen en ervaren want wel of niet werkt?
4. Spreken we af hoe lang of een bepaalde periode af dat we anders gaan werken voordat we gaan evalueren? Zo ja: welke periode past dan goed naar jullie idee?

5. Het programma wordt nog verder uitgewerkt in faseplannen waarbij heel concreet projecten, inspanningen en activiteiten worden uitgewerkt met alle betrokken partners. En waarbij we gezamenlijk op zoek gaan naar menskracht, middelen, programmaruimte, etc. Willen jullie betrokken zijn bij het gezamenlijk verder uitwerken? Zo ja: wie? En wie is er vanuit jullie organisatie de betrokken contactpersoon of contactpersonen?

6. Om ervoor te zorgen dat het niet alleen bij uitproberen blijft, maar na evalueren ook dingen kunnen worden overgenomen in de organisatie is het belangrijk dat het management betrokken is/blijft. Welke manager(s)/teamleider(s) is/zijn vanuit jullie organisatie betrokken?



Itemlijst Pragmatisch veranderen

5. Ondersteuning structuur

Omdat de gevraagde verandering een spannende en uitdagende opgave is, ontlasten we de betrokken partijen zoveel mogelijk bij de randvoorwaarden voor een effectieve aanpak van armoede. Daarvoor richten we binnen het programma een centrale ondersteuningsstructuur in die we voor elke opgave per wijk/dorp/ buurt op maat aanbieden. In deze centrale ondersteuningsstructuur zit bijvoorbeeld een uitwerking van methodieken zoals oplossingsgericht werken en/of de doorbraak methode. Maar daar wordt ook de inkoop van lange termijnen en continuïteit, meer tijd en ruimte voor professionals, het evalueren van effectiviteit/kennis en expertise uitwisseling en de inzet op duurzame relaties ingeregeld. Beantwoord met elkaar de volgende vragen:

1. Wil iemand uit jullie organisatie daar deel vanuit maken? Zo ja: wie?
2. Vernieuwing en verandering van betekenissen komt niet alleen voort uit de eigen, lokale praktijkwijsheid, maar wordt ook beïnvloed door invloeden van buiten. Hoe verbinden we ons aan plekken waar de verandering al meer vertaald is of waar al ervaring is opgedaan met anders werken volgens het model?
3. Welke hulpmiddelen/ toolkit hebben jullie nodig?

6. Aandacht houden voor het gewone werk

Naast werken aan vernieuwing en verandering loopt ook het gewone werk natuurlijk door.

- Hoe houden we aandacht voor jullie gewone werk? Wat is daarin belangrijk voor jouw organisatie?

Heel hartelijk dank voor jullie medewerking! We horen heel graag wat jullie bedacht en besproken hebben!

Hiervoor organiseren we op korte termijn een extra bijeenkomst met alle partners van de Alliantie van Kracht.

Het is tijd voor een doorbraak. Tijd voor verandering.

Samen doorbreken we generatiearmoede!

www.alliantievankracht.nl