

SOCIAAL WERK IN DE WIJK (SWW)

Een Community of Practice als motor voor vernieuwing

Birgit Oelkers/Plan & Aanpak en Irma Vroegop/Ik volg je, januari 2013

Bij Sociaal Werk in de Wijk werk je als betrokken professional, manager, directeur, bestuurder in een krachtenveld dat voortdurend in beweging is. Je hebt te maken met steeds weer nieuwe, complexe politiek-maatschappelijke vraagstukken en ontwikkelingen.

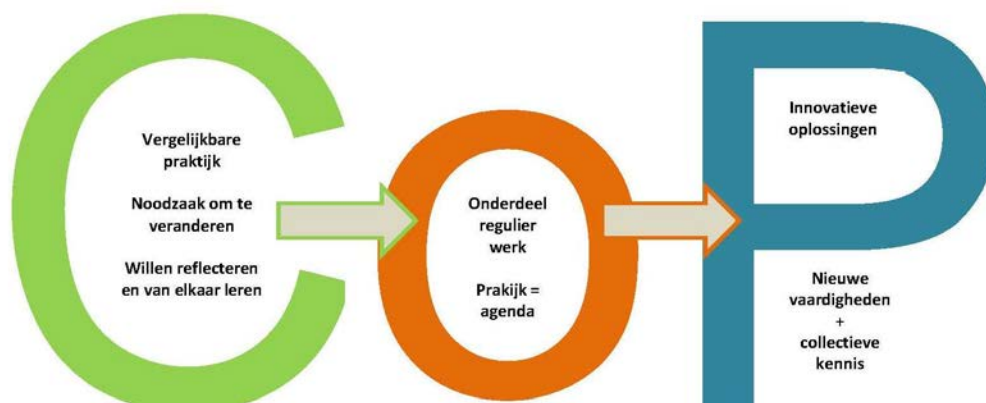
Kanteling
HorizontaalWerken
Zelfsturing Doe-het-samen-maatschappij
Wijkondernemingen Schaalvergrotingen
WelzijnNieuwestijl Takentransities
NieuwePartnersBezuinigingen
Co-creatie

Hamvraag bij deze veranderingen is: hoe kun je als werker, manager, organisatie daadwerkelijk meerwaarde creëren voor een wijk? En ook: waar ligt je kracht als professional, directeur, bestuurder, organisatie; waar moet je bijspijkeren om mee te kunnen bewegen en om één van de gangmakers te zijn?

Voor vernieuwing moet je ruimte maken. Niet als project, maar juist in het reguliere werk. Niet op de hei, maar vanuit de dagelijkse praktijk. Niet investeren in nieuwe methodieken, maar in meer (horizontale) zelfsturing en een lerende organisatie.

Eén manier om een lerende organisatie vorm te geven is het werken met een Community of Practice (CoP). In een COP werkt een groep enthousiaste mensen aan nieuwe oplossingen voor de praktijk. De deelnemers leren met en van elkaar om zich te verhouden tot veranderende praktijksituaties.

Een CoP is een open vorm van leren en ontwikkelen. Deelnemers geven zelf inhoud aan individuele en gemeenschappelijke doelen en zorgen er zelf voor dat ze er iets uit halen. Consumenten zit er niet in! Een CoP kent geen stappenplan en is geen methodiek. Centraal in een COP staan de interactie, de dialoog en betekenis geven aan praktijkervaringen. Bij een CoP wordt, in tegenstelling tot andere leertrajecten, de aanwezige kennis en ervaringen van de deelnemers maximaal aangesproken. Externe kennis wordt alleen ingehuurd als daar expliciet behoefte aan is.



Kenmerken van een CoP

1. Complexe vraagstukken

Het handige van een CoP is dat deze werkvorm voor heel verschillende groepen mensen en vraagstukken geschikt is. De meeste CoP's ontstaan rondom complexe vraagstukken waar innovatie gevraagd is, waar sprake is van urgentie en waar mensen op dat moment mee worstelen.



2. Praktijkervaringen centraal

In een CoP gaat het om een mix van eigen ervaringen, collectieve kennis, vakkennis en inspirerende kennis en voorbeelden van elders. Met als doel dat deelnemers anders naar hun eigen praktijk kijken.

Het stilstaan en reflecteren op wat er in de praktijk gebeurt, gecombineerd met de ervaringen en kennis van andere CoP-leden biedt houvast en nieuwe inzichten. Het vertalen van de nieuwe inzichten naar nieuwe praktijken geeft energie. En door het oefenen met de nieuwe praktijken en het delen daarvan ontstaan ongewone oplossingen en nieuwe vaardigheden.

“Het is voor mij een manier om dagelijkse praktijk te laten ‘stollen’ en nieuwe inzichten in de praktijk verder te brengen”. aldus een CoP-deelnemer

3. Concrete opdracht zonder plan

Belangrijk bij een CoP is het werken met een leervraag of zelf geformuleerde opdracht (bijv. ‘de samenwerking tussen maatschappelijk en opbouwwerkers in een wijkteam verder brengen’), maar dan zonder dichtgetimmerd plan. De agenda bestaat uit situaties en leervragen uit de praktijk.

In een CoP schaal je eigen praktijkervaringen op naar strategisch niveau en schakel je tussen persoonlijke en collectieve leerdoelen.

4. Manier van werken, geen project erbij

Een CoP is geen project erbij. Het is een manier van werken binnen het reguliere werk, of zoals een CoP-deelnemer zei: *‘een CoP is een onderdeel van het nieuwe besturingssysteem van onze organisatie.’*

Deelnemers

De samenstelling van een CoP is afhankelijk van het vraagstuk en kan net zo verschillend zijn als de vraagstukken.



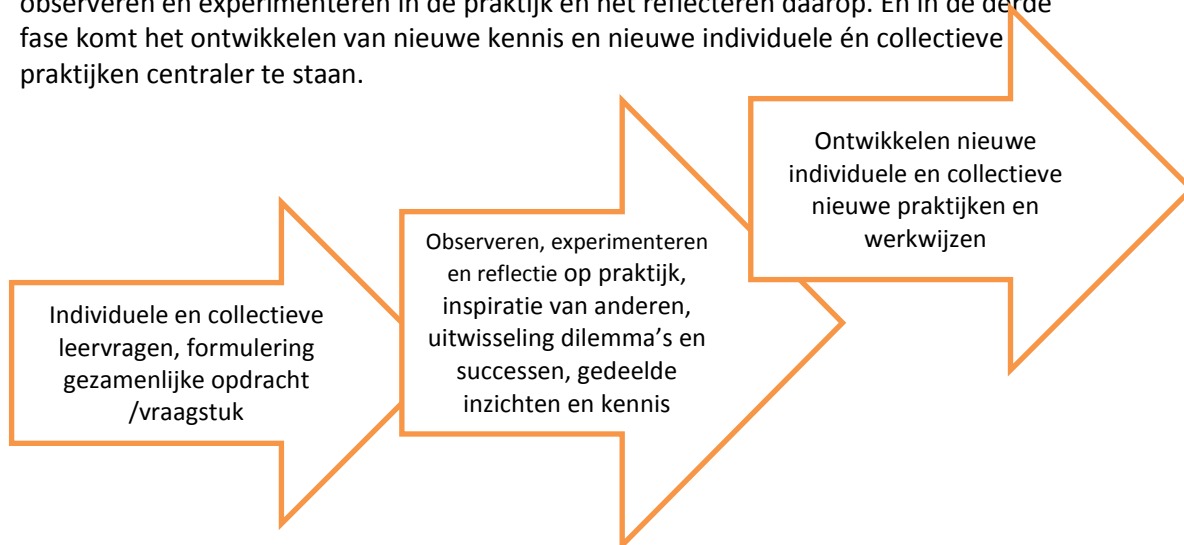
Spelregels

Elke goed functionerende CoP kent een aantal spelregels, waar alle deelnemers zich aan committeren.

1. Een vaste groep
2. Minimaal 5, maximaal 10 deelnemers
3. Deelnemers zijn gelijkwaardig aan elkaar, ook bij functiehierarchiën
4. Directe relatie tussen de CoP-vraagstuk/opdracht en regulier werk
5. Gemotiveerde deelnemers die willen leren
6. Voldoende tijd om op de eigen praktijk te reflecteren
7. Waardering en rugdekking door de organisatie
8. Moderatie en goede facilitering
9. Minimaal 6 CoP sessies om resultaten te boeken
10. Delen CoP-ervaringen met organisatie/netwerk

Het verloop van een CoP

Een CoP doorloopt meestal een aantal fases. In de eerste fase worden de veranderopgaven en leervragen verkend. De tweede fase staat in het teken van bewust observeren en experimenteren in de praktijk en het reflecteren daarop. En in de derde fase komt het ontwikkelen van nieuwe kennis en nieuwe individuele én collectieve praktijken centraler te staan.



Praktijkervaringen met CoP's

De CoP's van de Noord Hollandse Alliantie (NHA)

De NHA vormt met 9 sociaal-maatschappelijke organisaties een dynamische leergemeenschap die gezamenlijke innovaties ontwikkelt, kennis deelt met branchecollega's en deelneemt landelijke innovatieprogramma's zoals 'Sociaal werk in de wijk' van Movisie. De NHA experimenteert sinds 2012 met drie CoP's: CoP Sociaal Werk in de Wijk, CoP jeugdmaatschappelijk werk en CoP teamleiders/managers. Meer info: <http://www.noordhollandsealliantie.nl/leergemeenschap/>

Lerende gemeenschap gemeente Hellendoorn

De gemeente Hellendoorn heeft twee jaar lang een community of practice gefaciliteerd, bestaande uit maatschappelijk betrokken ondernemers en burgers, professionals uit het maatschappelijk middenveld en gemeentemedewerkers. De lessen van deze CoP zijn gebundeld in de wegwijzer: 'Samen leren, omdenken en vernieuwen'. <http://www.hellendoorninactie.nl/docs/brochure-ig-hellendoorn.pdf>
Ook heeft het Landelijk Expertisecentrum Sociale Interventie deze CoP onderzocht: http://www.lesi.nl/fileadmin/bestanden/Publicaties/LESI_RP09_Hellendoorn.pdf

Community of Practice Wijkaanpak

Het ministerie van BZK faciliteerde samen met Nicis twee jaar lang een CoP met deelnemers uit 18 steden met aandachtswijken, vertegenwoordigers van de betreffende ministeries en Aedes. Publicatie van deze CoP: 'Samen inspireren, leren en sturen'. http://www.nicis.nl/Wat_doen_wij/Verspreiding/Docbank/Wonen/Wijken/Wijkaanpak/Community_of_Practice_wijkaanpak_inspireert_elkaar_en_stelt_bewoner_centraal

Wil je meer weten over het werken met een CoP? Bijv. in een workshop kennis maken met start, werkvormen, werkwijze van een CoP? Of wil je direct met een CoP aan de slag en heb je daarvoor begeleiding en ondersteuning nodig? Neem dan contact op met Birgit Oelkers oelkers@planenaanpak.nl, 06-21224567 of Irma Vroegop i.vroegop@planet.nl, 06-53656440. www.planenaanpak.nl www.ikvolgje.nl