



Van WIJ naar wij

Organiseren op de Wikipedia-manier

2000-2019



Van WIJ naar wij

Organiseren op de Wikipedia-manier

Deze en volgende sheets zijn gemaakt voor een presentatie over WIJ. Samen geven ze een indruk van de evolutie van WIJ door de jaren heen. De thema's waar de sheets over gaan zijn verzameld door Anne Boogaard, John Beckers Marian van Rozendaal en Nelly de Graauw. Beeldmateriaal en tekst zijn samengebracht door John Beckers. Breda, zomer 2019.

WIJ helpt mensen zelfstandig te leven. Met als wens dat ze goed zorgen voor zichzelf en voor elkaar. Op zo'n manier dat ze dit prettig vinden en er plezier aan beleven.

De kunst is dit plezier te organiseren. Het begint met ander gedrag, van professionals. Dichtbij, als mens, vragend, dienend. Ruimte gevend voor eigen initiatief. Gedrag waar die mensen blij van worden. Hoe blijer ze met ons zijn, merken we, hoe meer ze met ons gaan delen en mee gaan 'produceren'. We worden van elkaar.

Denk aan Wikipedia. Zoals de oude encyclopedie met zijn enorme redactie plaatsmaakte voor een kleine kern en tienduizenden co-auteurs, zo maakt oude hulp en zorg plaats voor nieuwe hulp en zorg. Met een kleine kern die faciliteert, coacht en als achtervang fungeert. En daaromheen een enorm potentieel aan talent, hulp en zorg. De essentie: samen. Delen in plaats van verdelen.

Wie zo werkt verandert. Functionarissen worden mensen. Waarom een functie of visitekaartje hebben als voor- en achternaam volstaan?

WIJ is zo steeds meer van de mensen geworden. Dat noemen we nu van WIJ naar wij. Waarbij WIJ staat voor die oude organisatie met functies, afdelingen, vaste vergaderingen. En wij voor duizenden netwerken van klanten, vrijwilligers, professionals en andere gewone mensen. Die elke dag samen aan het werk zijn. Meer weten? Ga naar verkenning.wijbeginbijjou.nl.

Uit een Facebookpost op 7 november 2018:

“Vandaag muizentaart in de Prins omdat we wat moois leerden. In de leergang nieuwerwets besturen kreeg ik de opdracht "in jouw organisatie" op zoek te gaan naar snuffelmuizen. Snuffelmuizen zijn muizen die nieuwe wegen zoeken naar kaas. Maar vind die maar eens bij WIJ waar we altijd samen optrekken en dus ook samen snuffelen.

Vandaar dat ik erge jeuk kreeg bij dat "in jouw organisatie" en de opdracht meteen heb gedeeld met de andere medewerkers. En wat bleek, ze kwamen met wel vijftien namen van collega's, vrijwillig en betaald, die echte snuffelmuizen zijn. Die volop nieuwe wegen zoeken naar kaas, alleen doen ze dat meestal niet binnenshuis maar buiten de deur omdat de wegen daar vaak slecht begaanbaar zijn, vol staan met rondpompmuizen of dood lopen.

Zo'n mooi nieuw inzicht moet je vieren, dus heb ik de bakker gevraagd een taart te bakken met muizen, kaas en bos waarbij bos staat voor buiten. Zelf eet ik er niet van omdat ik vandaag echt het bos in ben, het sprookjesbos nog wel, voor die leergang. En in mijn tas deze foto van de taart. Ben benieuwd wat er gebeurt”.

Meer weten over snuffelmuizen en rondpompmuizen? Ga naar [de snuffelmuis](#).

2018



2000-nu



3 x zalm

Drie maal Zalm staat voor de drie vragen van Zalm: wat wil je bereiken, wat ga je daarvoor doen, wat mag dat kosten? Het was een mantra van Gerrit Zalm toen deze minister was.

Wij hebben deze omarmd als gereedschap dat ons helpt om te blijven leren. We stellen de vragen voordat we er- gens mee beginnen, achteraf, en als het nodig is doorlopend. Je komt er zo ook achter hoe vaak je dingen doet zonder te weten wat je hebt als het klaar is. Louterend.

Wat helemaal nieuw voor de medewerkers was, nu bijna 20 jaar geleden, was dat ze een volmacht kregen om namens de organisatie geld uit te geven. Op papier, met eraan vast de spelregels die we er samen bij hadden bedacht. Echte zeggenschap in plaats van medezeggenschap. Ieder bestuurt zijn eigen werk en samen besturen we WIJ.

Ik dacht toen dat veel meer organisaties dit zouden gaan doen maar dat viel tegen. Bij veel organisaties zit de macht nog steeds bij bestuur en management. Of in de protocollen waar zij ook aan vast zitten of dat denken. Medewerkers mogen er helemaal niks. Zolang dit zo blijft komt er van vernieuwing en samenwerking weinig terecht.

2000



Mandaat

2001-2005



ALP is de afkorting van action learning project. Toen ik bij WIJ, toen nog SOB, kwam werken had ik me al aangemeld voor een businessschool want ik wilde me graag verder ontwikkelen. De school had ik uitgezocht omdat ze veel deed aan lerend organiseren en action learning. Waar ik als pedagoog een goed gevoel bij had.

Action learning projecten doe je altijd samen met alle mensen die met het onderwerp te maken hebben. Veel collega's hebben in wisselende settings bijgedragen aan alle alpen. Stap voor stap hebben we zo de organisatie onderzocht en veranderd en zijn we dat daarna blijven doen, doorlopend. En volgden de collega's ook opleidingen, bijvoorbeeld over communicatie, bedrijfskunde en controlling.

De laatste en grootste alp werd mijn dissertatie. Die ging over samenwerking in de Bredase woonzorgzones. Die vroeg enorm veel energie maar het was alleen vergaderen. Zoals altijd als bureaucratische organisaties gaan samenwerken. Kan dit anders, was de vraag. Kun je, zonder dwang, elkaar zo ver krijgen dat er echte samenwerking komt? Alleen als je wilt veranderen, was de conclusie. Vandaar de titel: veranderen in netwerken. Meer hierover vind je op verandereninnetwerken.nl.

Geen sector die meer innoveert dan de nonprofit sector, zou je denken. Corporaties, scholen, zorg- en welzijnsinstellingen, allemaal innoveren ze als de beste. Te mooi om waar te zijn, vonden Stefan Cloudt en ik. Wie echt innoveert wordt daar rijk van. De welzijnssector was toen we er in 2010 naar keken al 30 jaar aan het krimpen.

Dus gingen we op onderzoek uit. We lazen alles wat we over innovatie konden vinden. En we interviewden bestuurders in de branche over hun innovaties. Op het eerste oog leken die er te zijn maar uiteindelijk kwam er geen een door onze toets, bij lange na niet. Bij corporaties, scholen, zorginstellingen zal dat niet anders zijn.

We leerden ook wat er nodig is voor innovatie. Drie dingen. Een op en top draaiende en lerende organisatie. Ten tweede contact met heel andere werelden dan de jouwe. En ten derde innovatie systematisch op de agenda hebben staan.

Wij heeft 1 en 3 voor elkaar, 2 amper. Maar langzaamaan zien we wel vernieuwing. In bijvoorbeeld onze manier van samenwerken met klanten en andere mensen in de stad. In de mooie versmelting van vrijwilligerswerk, dagbesteding en beginnende dementie. In het toetsingskader waarmee we meten hoe ver we zijn met ons ideaal.

Het essay dat Stefan en ik schreven vind je op adres welzijn21.nl. Een mooi voorbeeld van hoe innovatie werkt vind je op dis-co.wijbeginnbijjou.nl.



2009



Spelregels

Wat een nieuwe medewerker opviel was de waarde van spelregels. Daarvoor had ze al gezien dat er bijvoorbeeld geen functies zijn. Dat professionals en vrijwilligers samen optrekken, als gelijken. En samen het werk verdelen, naar gelang het talent wat er is. En dat je geen team of leidinggevende hebt.

Wat ze ontdekte was dat alles eenvoudig kon worden afgestemd dankzij een paar spelregels. Die zijn min of meer vanzelf ontstaan. Bijvoorbeeld door vragen te stellen. Vinden we dat we afspraken willen nakomen? Is er een leidinggevende nodig om dat te bewaken? Mogen we elkaar daar vragen over stellen?

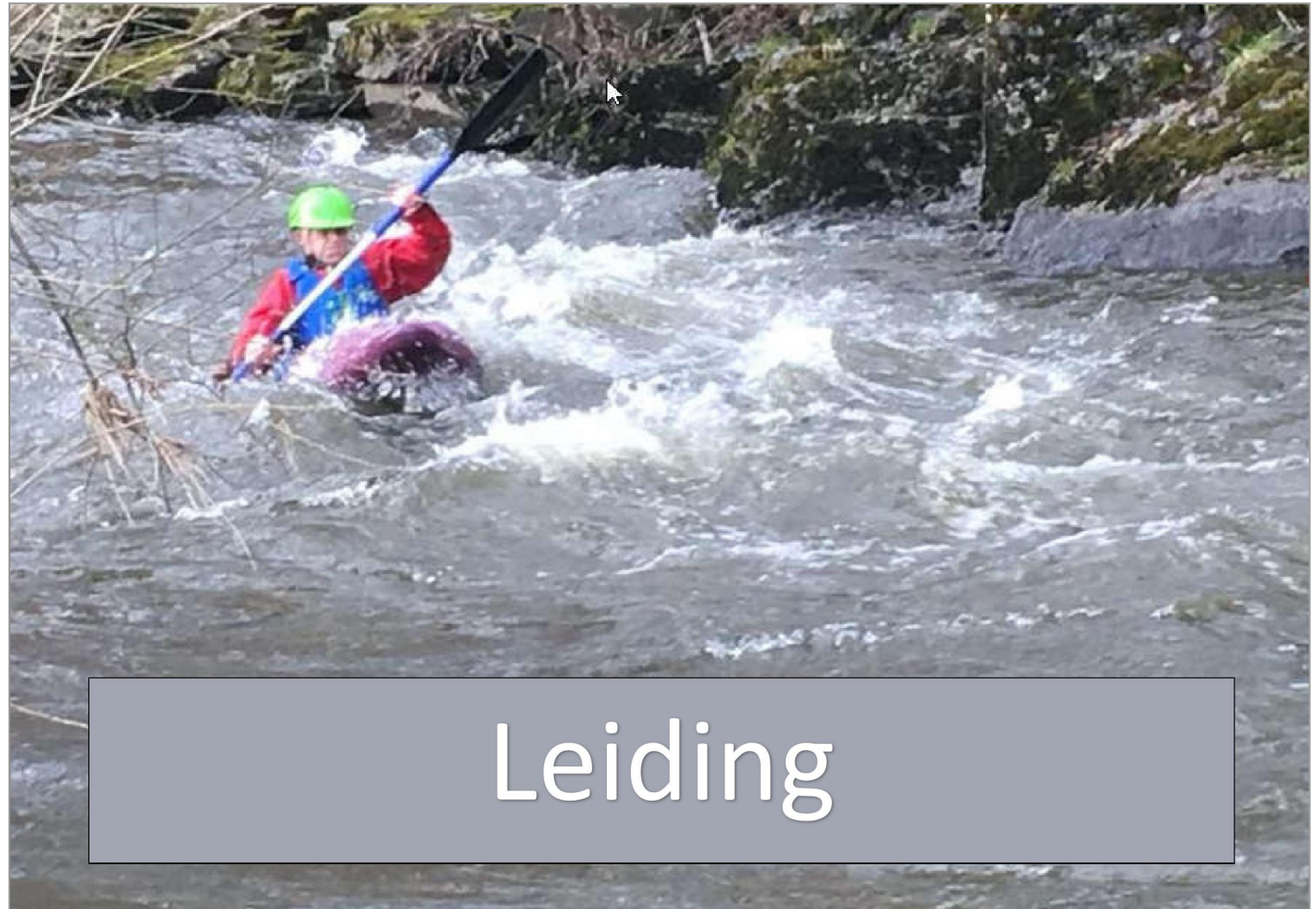
De antwoorden laten zich raden. Maar spelregels hebben is een, ernaar leven is heel wat anders. Vragen mogen stellen wil nog niet zeggen dat het gebeurt, ook niet als daar reden toe is. Dat hebben we samen geleerd. Zo goed dat de meesten de spelregels niet eens kennen omdat dat niet hoeft. In de kern komt het neer op gewoon fatsoen en gezond verstand.

Zie spelregels.wijbeginbijjou.nl.

Vaak zien we mensen denken dat werken zonder leiding niet kan. Dat is ook zo, ook bij WIJ. Want we hebben dan wel geen leidinggevers, leiding is er meer dan er ooit is geweest. Iedereen kijkt mee. Collega's, klanten, mensen van andere organisaties, buurtbewoners. Allemaal werken ze met jou samen en allemaal zien ze wat jij doet.

Leiding is dan vooral leiding geven aan je zelf. En koers houden met je zelf, wat er om je heen ook gebeurt. Veel nieuwe medewerkers vinden dit de grootste beproeving. Tot ze gaan zien dat het niet anders is dan buiten, in het verkeer. Daar is ook volop leiding, van elkaar.

Het geheim? Elkaar zien en begrijpen. Draag je gereedschap op je rug in plaats van op je buik. Dan zit het niet in de weg als je contact maakt. Als mens.



Leiding

2007



Vieze vloer

De vieze vloer verwijst naar een anekdote uit 2007 toen we nog tevredenheid maten. Een ploegje vrijwilligers en professionals belde hiervoor klanten op en vroegen ze om een rapportcijfer. En wat de ratio achter dat cijfer was want dat wilden we eigenlijk weten. Complimenten en klachten koppelden we meteen terug naar de collega's op wie het sloeg.

Een collega vond het zo vanzelfsprekend dat een vloer schoon is dat ze zich niet kon voorstellen dat het haar klanten waren die hierover klaagden. Totdat ze, net als die klanten bij de zitgym, zelf op de vloer ging zitten. Geen betere tevredenheidsmeting dan een meting met directe en persoonlijke feedback. Complimenten worden met meer vreugde ontvangen, klachten sneller verholpen.

We zijn dit altijd blijven doen, al hebben we het niet meer over tevredenheid want de klanten werken nu zelf mee. We meten nu de kwaliteit van de relatie in plaats van de tevredenheid. Hebben we een goede match?

Ook die vraag leerden we van de klanten. Niet direct maar door samen kritisch na te denken over wat het precies was wat we hoorden. Zo hebben we stap voor stap kritieke succesfactoren in beeld gekregen. Inclusief de succesfactoren waar we zelf nooit op zouden zijn gekomen. Geen mooie ontdekkingsreis dan die onder klanten.

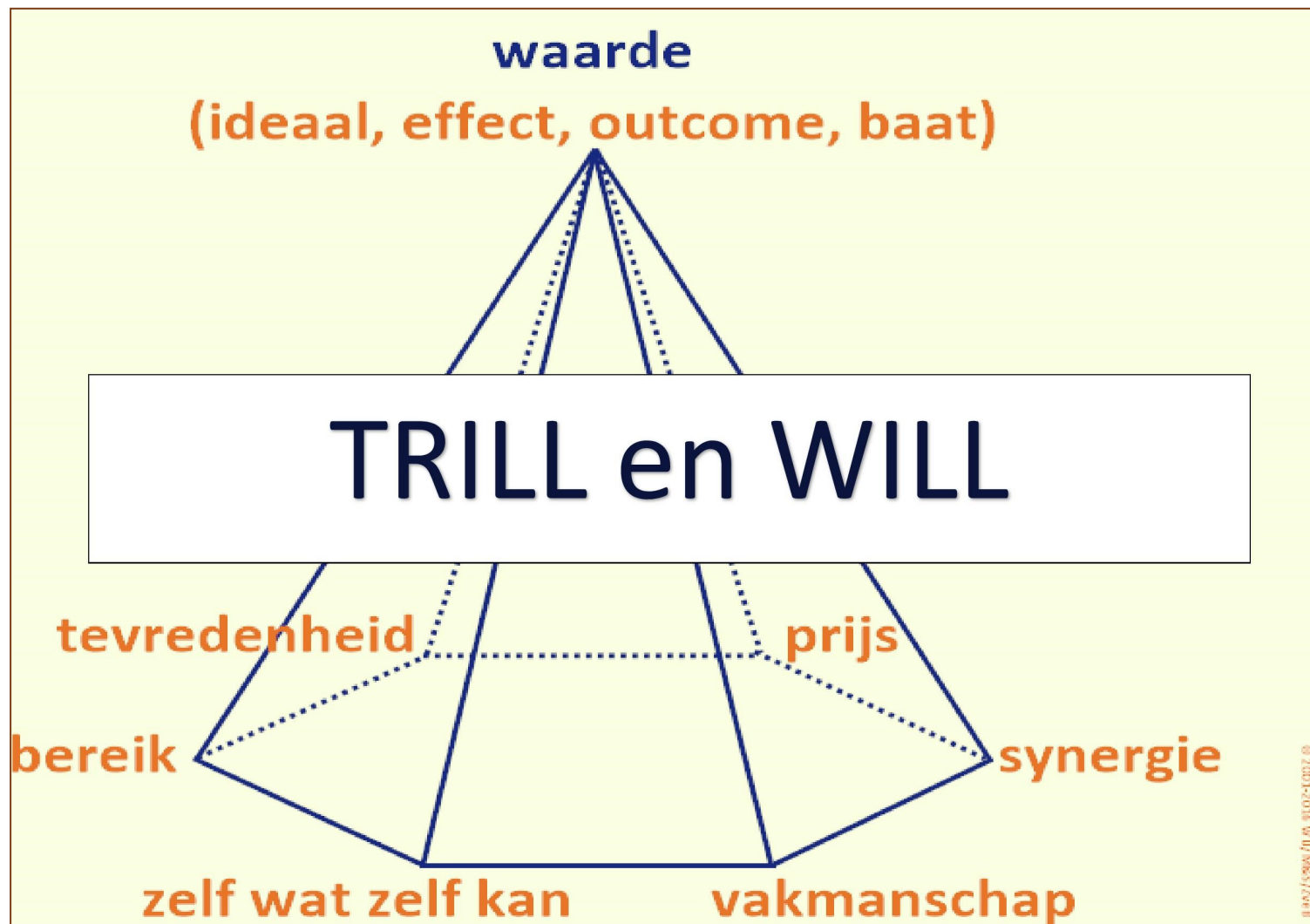
Een mooi voorbeeld van action learning is Breda Eenvoudig. De aanleiding was een Zembla-documentaire over de meer dan een miljoen zwakbegaafden in Nederland die op eigen benen staan maar in deze tijd amper mee komen. Kunnen we, was mijn vraag, Breda net zo eenvoudig maken als de Efteling (waar alles zo eenvoudig is dat iedereen er plezier kan hebben)?

Via posts op Facebook en Twitter kwam het in juli 2018 tot een brede bijeenkomst waar ervaringsdeskundigen en professionals vertelden over wat ze meemaakten. De bijeenkomst leidde tot een mooie werkagenda en vervolgens concrete ambities voor 2019. Negen grote organisaties verbonden zich hieraan. Denk aan ziekenhuis Amphia, de GGD en de afdeling WMO van de gemeente.

Eind van het jaar hebben alle negen een mens aan de telefoon als je ze belt (in plaats van een voice). En alles wat ze dit jaar publiceren is in eenvoudig Nederlands. Wat ze gaan bewijzen, in oktober. Daarna maken we nieuwe doelen. Bijvoorbeeld veel meer beelden gebruiken in plaats van tekst. Of eenvoudige formulieren, liefst al ingevulde. Of, nog liever, helemaal geen formulieren. En we breiden de groep uit. We gaan net zo lang door totdat Breda Eenvoudig is.



2001-2008



TRILL en WILL zijn de namen van twee protocollen om prestaties te meten. Dik tien jaar geleden wilde de gemeente Breda per se dat wij dat protocol gingen gebruiken en hebben we dat geweigerd. Omdat we toen al wisten dat dit een manier van meten is die van mensen machines maakt. Kijk bijvoorbeeld wat er in de zorg gebeurt is.

We wisten dit toen al omdat we zelf drie jaar eerder een action learning project hadden gedaan naar prestatiemeting in de zachte sector. Daar hadden we een andere manier van meten bedacht die liet zien wat we wilden, namelijk hoe ver we waren met onze missie. We noemden het 'meten wat er toe doet'.

De zes indicatoren die we hadden bedacht werden in 2011 het grondvlak van het Breda's Toetsingskader. De piramide hebben we er toen bij bedacht zodat de missie, of het ideaal of de bedoeling, er ook in kon. Tot dan toe was dat niet nodig omdat wij de enigen waren die het gebruikten. In 2011 kwamen er gebruikers bij en dus ook meer missies, idealen, bedoelingen. Vanaf 2018 levert het toetsingskader de sturingsinformatie voor het hele Bredase sociaal domein. Meer info vind je op toetsingskader.wijbeginbijjou.nl

Als we bij WIJ praten over samensturing hebben we het bijna nooit over de organisatie want die is haast onzichtbaar. Samensturing gaat over de netwerken en netwerkjes waarin we samenwerken met klanten, vrijwilligers, professionals, andere mensen die we bij de klanten ontmoeten. In elke situatie zijn het die mensen die samen de situatie besturen.

Meer dan op een organisatie besturen lijkt dat op straatvoetbal. Je hebt de gewone spelregels, niet met de hand aan de bal komen bijvoorbeeld. Maar een deel van die spelregels kun je aanpassen. Bijvoorbeeld je doel kleiner maken als het andere team een speler meer heeft (want straatvoetbal doe je nooit met 22 man en als het aantal on-even is moet toch ieder mee kunnen doen).

In die netwerken en netwerkjes gaat het niet anders. Wat willen we, wat is daarvoor nodig, hoe gaan we het regelen?

2012-nu



Straatvoetbal

2006-2010



POP andersom

Vandaag de dag hebben we een prachtig systeem voor werving en selectie dat in een lang proces tot stand is gekomen. Een leerzame fase in dat proces was de periode dat de medewerkers 'van de werkvloer' de leidinggevend en bureaumedewerkers gingen beoordelen. En de leidinggevend en bureaumedewerkers mij. Bottom-up, zou je denken, maar het is meer van buiten naar binnen. Van klanten naar medewerkers, naar leidinggevend en staf, naar bestuur.

Van tevoren was in beeld gebracht wat ieder nodig had om zijn werk te kunnen doen. Daar kregen bureaumedewerkers, leidinggevend en ik rapportcijfers voor waarna we zelf onze evaluatie maakten, op basis van die cijfers.

Tegenwoordig doen we dat niet meer zo omdat de beoordeling zit ingebakken in het gewone werk. Ieder is vrij om zelf zijn werk te besturen, net zoals in het verkeer, maar net als in het verkeer zien de andere verkeersdeelnemers precies wat je doet. En worden er ook volop vragen gesteld, door diezelfde verkeersdeelnemers.

Een bestuur of een bureau heb je in het verkeer niet, behalve voor het aanleggen van wegen en rotondes en het borgen van de verkeersregels. Vandaar die spelregels bij WIJ.

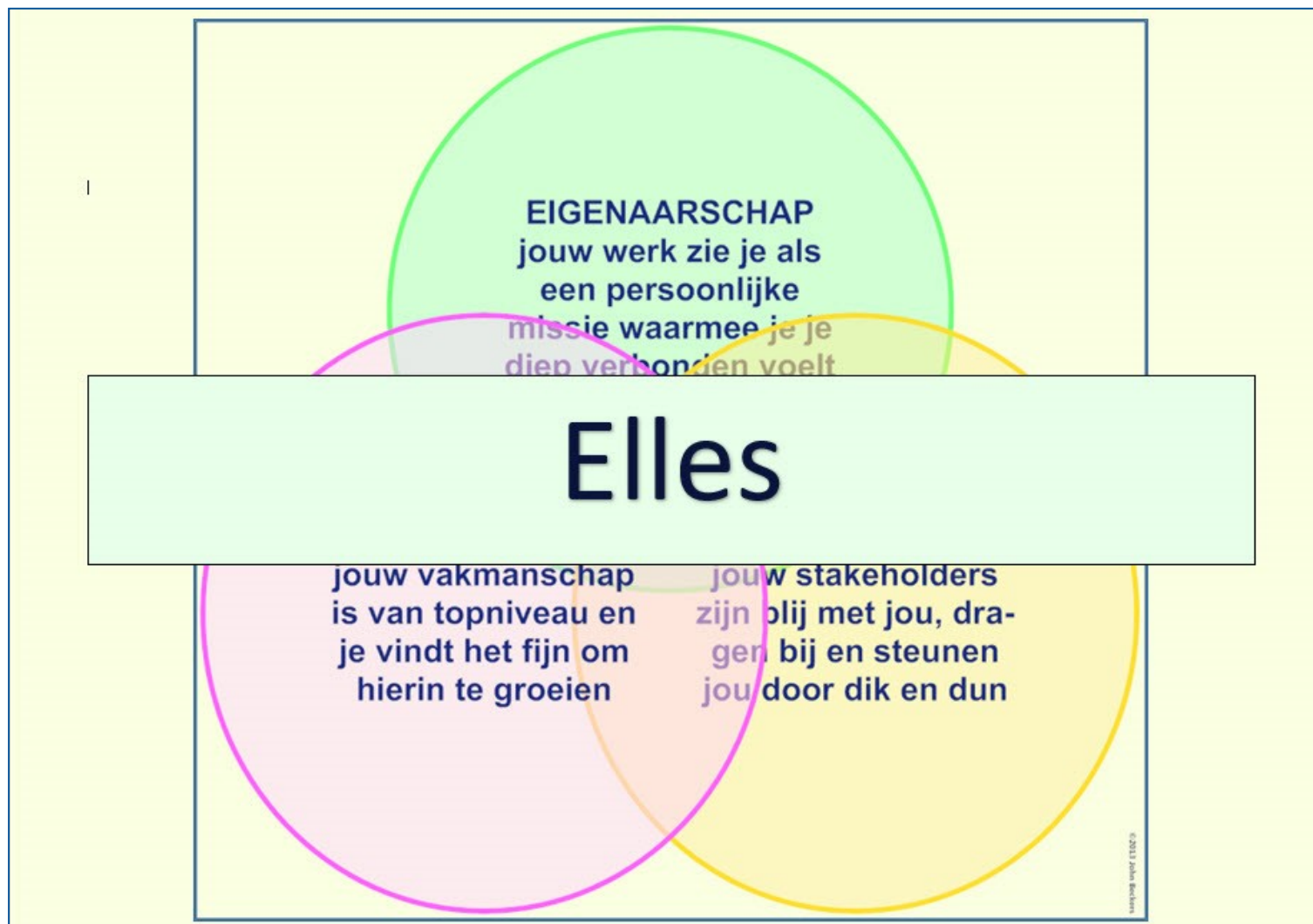
Wat we ook doen, we komen nooit los van de systeemdruk waar alle organisaties last van hebben. AVG, VOG en WOR zijn goede voorbeelden. De gebruikelijke reflex bij veel organisaties is de randen van de wet zo op te zoeken dat ze zelf zo min mogelijk hoeven te veranderen.

Bij WIJ werkt het anders. We kijken naar de geest van de wet of regel en proberen zoveel mogelijk in die geest te handelen. En komen dan weer in de knoop met de details van de regel.

Denk aan de WOR. Waarom medezeggenschap met een ondernemingsraad, overlegvergaderingen en inspraakmomenten organiseren als je samen echte zeggenschap hebt geregeld, elke dag, altijd?



2011



Een uitspraak van collega Elles in 2011 maakte duidelijk dat actorschap en zelf sturen en verantwoorden niet goed waren geland bij sommige nieuwe collega's. Wat wilden we?

Ik heb de collega's gevraagd zonder mij erbij over die vraag in conclaaf te gaan. Ze trokken er twee bijeenkomsten voor uit. Bij terugkomst vertelden ze meer aan feedback en intervisie te willen doen. Ze vroegen of ik daar gereedschap voor had. Dat werd de sheet met de drie cirkels eigenaarschap, meesterschap en rekenschap. Als je in alle drie keigoed bent kom je het verst in wat je wilt. Vertel de anderen hoe goed jij bent op elk van die drie aspecten en vraag de anderen wat zij daarvan vinden. Het resultaat: ieder kende zijn eigen sterktes en zwaktes en die van de collega's.

Resultaatverantwoordelijkheid was vanaf dat moment geen punt meer want ieder wist precies bij wie hulp te halen viel voor zaken waar hij of zij zelf minder sterk in was. Goed wij-gevoel.

Ook boeiend, voor agogen en bedrijfskundigen, het is dezelfde driehoek als die uit de pedagogiek of die van Jim Collins. In de pedagogiek heten ze autonomie, competentie en verbinding. In Jim Collins' egelprincipe zijn het passie, meesterschap en rendement. Weet waar je van bent, ben daar de beste van de wereld in, en heb klanten die echte fans van je zijn.

Een belangrijke motor in onze onderlinge verbinding werden, zonder dat ooit bedacht te hebben, Facebook en daarvoor andere, interne sociale media. Niet iedereen is online verbonden, bij lange na niet, maar veel professionals en vrijwilligers die de kern van het netwerk vormen zeker wel. Dat heeft geleid in veel beter inzicht in elkaars karakters, drijfveren en goede en slechte momenten. Dat inzicht resulteert weer in meer begrip en vertrouwen. Bekend maakt bemind? In elk geval niet minder bemind.

Waar we weinig mee doen is de bedrijfspagina. Eerst hebben we die per ongeluk weggedaan omdat onze focus lag bij Zorg voor elkaar Breda maar ook die pagina is meer een krant dan dat we er persoonlijke zaken delen. Echte waarde, lijkt ook hier de les, zit in mensen en relaties, niet in organisaties.

2008-nu



Facebook etc



Vakmanschap

Vakmanschap is de kunst om in steeds wisselende situaties tot goede oplossingen te komen. Samenwerking met de klant vinden we een belangrijk bestanddeel van dat vakmanschap. Wat vindt hij of zij zelf fijn om in te brengen, wat van anderen en van wie precies, en hoe ziet dat er dan uit?

In het begin kost dit samen zoeken tijd. Maar de gangbare valkuil, van de klant een object maken en zelf snel de klus afraffelen, is zo ongeveer een doodzonde. Kan een keer gebeuren, de klant buitenspel zetten, maar dan wel met een goed verhaal erbij.

Precair is dat sommige klanten de gewoonte hebben om slechte beslissingen te nemen waarmee ze zichzelf verder de put in helpen. Vaak zitten die klanten in het grijze gebied tussen niet regievaardig (in de ogen van de professional) en formeel wel wilsbekwaam. Maar ook die klanten hebben talenten. En een eigen wil. Zolang iemand wilsbekwaam is beslist hij of zij zelf en heeft een professional daarmee te maken. En komt een goede professional daar toch goed uit, met de klant aan de knoppen. Het alternatief is de klant laten vallen maar dat willen we bijna nooit.

Onze koosnaam voor wat wij een goede professional vinden is oliemannetje. In oliemannetjes.wijbeginbijjou.nl kun je lezen wat er met ons vakmanschap is gebeurd en hoe dat ons heeft veranderd.

Pocket veto is het engelse woord voor ja zeggen, nee doen. In bijna alle organisaties waar leidinggevendenden voordeden wat de medewerkers moeten doen is dit de gewoonste zaak van de wereld.

Bij WIJ was dat, in de tijd dat we nog leidinggevendenden hadden, niet anders. Er werd veel over veranderen gepraat maar echte actie was er amper. De action in de action learning kwam niet op gang. Praattheorie heet dat in de literatuur.

Toen we dat in de gaten kregen hebben we daar weer een action learning project van gemaakt. We lazen samen De Caluwé en Vermaak en allerlei andere boeken, zochten naar oorzaken en motieven en zagen stap voor stap het vliegwielt in beweging komen. Maar vaart kreeg het pas toen we afscheid namen van leidinggevendenden, in 2012, en iedereen echt zelf zijn eigen zaken moest gaan regelen.

De grote winst? We zagen dat datzelfde pocket veto ook bij klanten zit als je klanten blijft vertellen wat zij moeten doen. Dan heeft het ook alles te maken met voordeden. Vorig jaar evolueerde dit inzicht naar de VISS (volgt verderop).

Soms leer je dingen twee keer omdat je niet alles vasthoudt. Zoals dit wat we eigenlijk al wisten van eerdere studies naar gedrag en social marketing. Zie [gedrag is van mensen zelf](#).





Klantsturing (radicaal)

Tegenwoordig heet dat ook in de nonprofit wereld een klantreis of customer journey. In de marktsector bestond dat al veel langer. En net als in de marktsector is het ook in de nonprofit sector zaak je aan je beloftes te houden. De klant komt altijd van rechts, wat er ook gebeurt.

In 2013 en 2014 organiseerden we de leergangen Verbinden en veranderen. Een kleine 300 professionals kwamen, elk in de eigen wijk, tien keer bij elkaar, kregen les, onderzochten casuïstiek, oefenden samen. Denk aan wijkverpleegkundigen, sociaal en maatschappelijk werkers, klantmanagers, woonconsulenten. Het belangrijkste resultaat? Na afloop kenden ze elkaar en wisten ze wat ze voor elkaar konden betekenen.

Eerder al startten zestig leidinggevenden met masterclasses. Dat was niet nodig, vonden ze eerst, tot ze aan de gang gingen en merkten dat de wereld niet stil was blijven staan. Drie collega's en ik hadden eerder al zo'n serie masterclasses gevolgd, samen met mensen van de rechtbank, de provincie, een corporatie en een zorginstelling. Hier ontmoette ik Rudie Jansman die dit organiseerde en die ik opnieuw kon vragen.

Het toeval doet dan de rest. Een sociaal werker hoorde van de masterclasses en wilde ook zoiets. Diezelfde week ontmoette ik Joop Kools die in Utrecht leergangen 'verbindend werken' organiseerde. Samen maakten Joop, Rudie en ik een opzet voor een leergang waarna Giovanni Coenen en ik zo'n 40 professionals interviewden over hun vakmanschap en hun zorgen en wensen. De belangstelling werd intussen zo groot dat ik ijlings de website mensbreda.nl maakte om niet overspoeld te worden door een berg werk. Op de site konden de deelnemers zelf informatie uitwisselen en zaken regelen.

2013-2014



2011-nu



Goede prijs

Voor sommige zaken als eten en drinken of beweegactiviteiten hebben we prijzen. Een goede prijs vinden we een prijs die goed voelt.

Vroeger bepaalde de bestuurder de prijzen, tegenwoordig doen we dat samen met de klanten, aan de hand van eenvoudige principes. Waar je zo uit bent als je nadenkt over wat een goede prijs is. En merkt hoeveel beter denken gaat als je dat samen doet met de mensen die er belang bij hebben en die mensen ook mee beslissen.

Nonprofit organisaties zijn er, vinden wij, om idealen te realiseren en maatschappelijke problemen op te lossen, als het kan helemaal. In 2012 hebben we dit Leitmotiv voorgelegd aan andere organisaties. Wat vinden jullie de tien maatschappelijke problemen die we samen zouden moeten oplossen? En wat is de waarde als we een vraagstuk hebben opgelost?

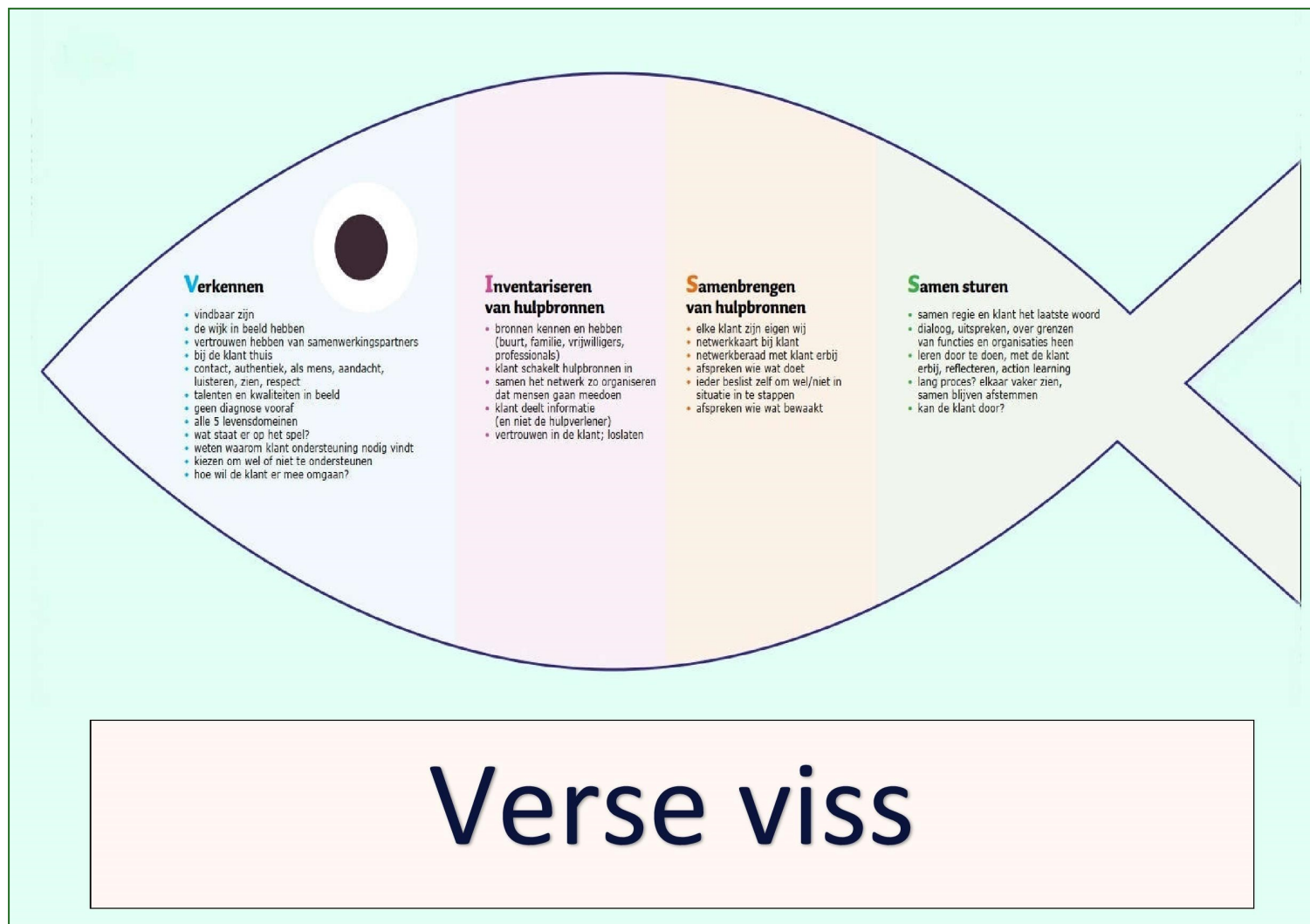
Nadat we die top 10 samen hebben gemaakt zijn we bij elk probleem gaan kijken wie ermee te maken hebben en met ons mee willen werken en denken. Samen met die mensen zijn we in quickscans gaan onderzoeken wat bij elk probleem de oorzaken ervan zijn, welke daarvan te beïnvloeden zijn, wat daarvoor nodig is en wie dat het beste kan doen.

Dit proces resulteerde in de ontwikkeling van waardenetwerken waarin professionals en vrijwilligers van verschillende organisaties samen optrekken. Zoals het waardenetwerk Zorg voor elkaar Breda dat ervoor zorgt dat er in Breda niemand tussen wal en schip valt. Iedereen die hulp of zorg nodig heeft krijgt die gegarandeerd, met één telefoonnummer: 076 525 15 15.

Wanneer dat lukt? Als de deelnemers zien dat ze maatschappelijke problemen alleen goed oplossen als ze dat samen doen.



2018-nu



De nieuwste loot in onze vakontwikkeling is de VISS. Wat doen we precies, was de vraag, en waar zie je aan dat het goed is? De VISS die zo tot stand kwam hebben we getest in kritische interviews aan de hand van echte casussen van echte klanten. Zo leerden we hoe goed de VISS is en tegelijk hoe goed we hem zelf in de vingers hebben. Want de VISS werkt alleen als de klant de regie heeft, helemaal. En wij dat aanvaarden. Dat deden we al wel, dachten we, maar het kon zeker beter. Meer lezen? Lees [De lessen van 2018](#).

Wat we inmiddels ook leerden is dat de VISS veel breder toepasbaar is. Hij werkt bij mensen thuis, in een onderzoeksgroep, bij beleidsvragen. Het zijn steeds dezelfde principes. Doen en deken bij elkaar, samen met iedereen die ermee te maken heeft.

WIJ is de voortzetting van wat tot 2010 Stichting Ouderenwerk Breda heette. Van ouderen wisten we toen al een tijd dat ze niet voor oud aangezien wilden worden. Als je ze niet wilt bereiken moet je vooral vaak het woord oud roepen.

In 2009 gingen we op zoek naar een nieuwe naam. Dat viel samen met de verhuizing van het oude kantoor aan de Baronielaan naar het prinselijke flexkantoor van nu. In één klap hadden vrijwilligers dezelfde faciliteiten en positie als betaalde collega's.

De verhuizing en de nieuwe stek waren de kroon op tien jaar veranderen, dachten we. Maar feitelijk waren het de aanjagers van nog veel meer vernieuwing die erna volgde. De vernetwerkte WIJ van nu is van een heel andere orde dan de WIJ van 2010 waar onzichtbaar nog steeds een muurtje omheen stond.

Meer weten over 'Oud is uit, welzijn en zorg ook'? Ga naar oudisuit.wijbeginbijjou.nl.

De blog is uit 2009. De passage over Wijkwijs en branding is het eerste aanloopje naar wat zes later Zorg voor elkaar Breda werd. De boodschap: samenwerken onder merknamen. Merken voeren om te verbinden in plaats van onderscheiden.

2009



