

Referentie project:

Castricum - Training cultuuromslag van ad hoc beheer naar planmatig (duurzaam), kwaliteit gestuurd.

Aanleiding

De gemeente Castricum heeft de zorg voor de kwaliteit en veiligheid van het beheer en onderhoud van het openbaar groen en de bomen in de openbare ruimte. Om het groen en bomenbestand van gemeente Castricum zo goed mogelijk te laten ontwikkelen, te beheren en te onderhouden heeft de gemeente een groen- en bomenbeleidsplan en een bomenbeheerplan voor 2019 opgesteld. Hierin staan de kaders en de werkwijze hoe de gemeente het beheer en onderhoud voor het openbaar groen en de bomen komende 5 jaar in beschreven en vastgesteld. De gemeente Castricum wil een omslag maken naar kwaliteit gestuurd beheren. Kenmerkend voor deze werkwijze is niet het sturen op budget of werkzaamheden, maar het sturen op resultaat met behulp van kwaliteitsomschrijvingen en ondersteund door beelden.

Om deze omslag te maken naar kwaliteit gestuurd beheer wil de gemeente graag een training voor zijn medewerkers die gericht is op borging van een duurzaam groen- en bomenbeheer door een omslag te gaan maken van ad hoc beheer naar planmatig (duurzaam), kwaliteit gestuurd beheer. Om dit goed te kunnen borgen is een goede samenwerking en communicatie en dat er goede afspraken gemaakt moeten worden over afbakening van taken en verantwoordelijkheden, communicatievormen, werkprocessen, in te zetten budgetten en de kaders waarbinnen de uitvoering van het groenbeheer (en bomenbeheer) moet plaatsvinden.

Doelen en vraag

De doelen van dit traject zijn het verbeteren van de communicatie, het maken van afspraken over rollen, taken en verantwoordelijkheden en het opzetten van planmatig duurzaam groen- en bomenbeheer. Kortom de vraag is het verzorgen van training borging duurzaam groen- en bomenbeheer, door een omslag te gaan maken van ad hoc beheer naar planmatig (duurzaam), kwaliteit gestuurd.

Werkwijze training cultuuromslag van ad hoc beheer naar planmatig (duurzaam), kwaliteit gestuurd.

Omdat de vraag zowel vakinhoudelijk als interpersoonlijk is bestaat het traject uit een vakinhoudelijke deel en een interpersoonlijk deel. Na elke training dag vindt er een intervisie bijeenkomst plaats. Deze intervisie zorgt ervoor dat wat er tijdens de trainingdagen is aangereikt ook beklijft in de organisatie. Intervisie is leren met en van elkaar door praktijksituaties te delen en hier collegiaal in te adviseren. Het doel van de intervisie is dat de gemeente dit zelfstandig gaat oppakken, waardoor ze een blijvend instrument in houden krijgen om de samenwerking en de communicatie te blijven borgen.

Onze werkwijze tijdens dit traject is dat we kennis geven, deelnemers ervaring laten op doen en uiteindelijk blijvende vaardigheden aanleren. Dit doen we door de trainingen interactief uit te voeren. Door eerst informatie en toelichting te geven, te oefenen en integrale praktijkopdrachten uitvoeren, waarbij de vak inhoud gekoppeld wordt aan gedrag en houding.

Intervisie

Intervisie is een methode waarbij praktijksituaties worden besproken om met elkaar van te leren. Dit wordt gedaan aan de hand van het intervisiemodel van Tramonta met een stappenplan en spelregels. Hierdoor worden praktijksituaties daadwerkelijk uitgediept wat leidt tot daadwerkelijk luisteren naar elkaar, meer begrip voor elkaar, openheid en leren van elkaar. Na de eerste trainingsbijeenkomst vindt in de week erop een intervisie sessie plaats met hetzelfde thema als de voorgaande trainingsdag. De intervisie duurt 2 uur, de eerste sessie wordt begeleid door Kiki Eikhout. De tweede intervisiesessie wordt begeleid door Annet Muller.

Plan van aanpak

De training bevat twee thema's:

1. Wat doen wij - Samenwerking
2. Hoe doen wij het - Eigenaarschap

Training dag 1: Wat doen wij - Samenwerking

Doel: Inzichtelijk maken wie waar voor verantwoordelijk is en hoe we samenwerken

Vakinhoudelijk:

- Het hoe en waarom groen- en bomenbeheer van beleid naar uitvoering (PDCA)?
- Wat is onze visie, strategie en hoofdtak rondom groen- en bomenbeheer?
- Rollen, taken en verantwoordelijkheden: Waar ben ik van?
- En specifiek de rol en taak van de groenbeheerder?
- Wat gaat goed en wat kan beter?

Interpersoonlijk

- Hoe werken we samen?
- Teamrollentest.
- Door welke gekleurde bril kijk ik naar mezelf, mijn collega's, de gemeente en de bewoners?
- Wat zijn mijn kwaliteiten, drijfveren, motivatie en mijn valkuilen? Wat is de kwaliteitenmatrix van dit team? Wat is mijn toegevoegde waarde aan dit team?
- Samenwerkingsoefening.

Intervisie met als thema samenwerking

Training dag 2: Hoe doen wij het - Eigenaarschap

Doel: Inzichtelijk maken over de werkwijze, hoe wij het borgen en wie heb je nodig om daadwerkelijk jou taken en verantwoordelijkheden goed uit te kunnen voeren.

Vakinhoudelijk:

- Hoe is het georganiseerd, welke werkprocessen zijn er rondom beleid en uitvoering van het bomenbeheer?
- Wanneer wordt het stokje overgedragen van de afdeling CW&V en Wijkbeheer?
- Welke afspraken maken we met elkaar?
- Hoe borgen wij de afspraken?
- Wat gaat goed en wat kan beter?

Interpersoonlijk:

- Waar voel ik me voor verantwoordelijk? Wat betekent dat? Hoe laat ik zien dat ik verantwoordelijk ben?

- Wat heb ik nodig om mijn taak goed te kunnen volbrengen?
- Waar heb ik invloed op?
- Wat is onze communicatie stijl?
- Hoe gaan we om met weerstand in de communicatie?
- Communicatieoefening: werkoverleg voeren.

Intervisie met als thema Eigenaarschap