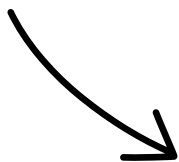


Een event
wat je niet
mag missen!



SAMEN ERGENS VAN ZIJN EVENT

26 / 01 / 2023

Samen ergens van zijn, loopt als programma ten einde. In de afgelopen drie jaar hebben we met een aantal doelen zoals Teamontwikkeling, Ruimte maken, Dwarsverbanden en Leidende Principes hard gewerkt om er samen van te zijn.

Een mooi moment om samen de balans op te maken. Waar staan we nu? Wat heeft nog aandacht nodig? En waar past dit in het grotere geheel; de ontwikkelingen in onze organisatie.

Op 26 januari 2023 ga je het horen. Ga je met elkaar hierover in gesprek. En misschien nog wel het allerbelangrijkste ga je elkaar (nog) beter leren kennen.

Want ook na 26 januari 2023 zijn we er samen van. En dat kan alleen als je je met elkaar verbonden voelt.

Het belooft een mooi, interactief programma te worden, waar jij een belangrijke rol hebt.

Jij maakt het waard.
Dus ben erbij!



26 JANUARI 2023
RIETHIL, BREDA



**Fijne jaarwisseling
en tot in 2023!**



Ingrid van Ierland
06 10 94 84 06



Demi van Noorloos
06 15 26 84 02



Femke van Dongen
06 15 46 56 89



Maureen Baarspul
06 51 71 71 87

COMMUNICATIE EN ONDERSTEUNING

**SAMEN
VAN**



**ERGENS
ZIJN**



**Kees Koffeman
over Samen Ergens
Van Zijn**

**In gesprek met
Erik en Nella over
Teamontwikkeling**

**Teamspecials
van een
aantal teams**



Gemeente Breda



Inhoud

- 3** Column 'Koffie drinken' - Kees Koffeman
- 4** Teamontwikkeling; terugblikken en vooruitkijken - Erik Ottens en Nella Zwartbol
- 7** "All we are" van Warlock - Afspeellijst van Maurice Farla
- 8** Leidende Principes in hoofd, hart en handen - Jannet Koster
- 10** Regisseurs Participatie maken ruimte voor 'Collegeweek' - Carla Aarts
- 12** In gesprek met Ruimtemakers - Angelique de Leij, Anke Baijens en Susan Lathouwers
- 15** Teamspecials van een aantal teams
 - Team WBO Jeugd, Team Breda, Team Externe Dienstverlening, Team individuele plaatsing, trajectbegeleiding & WRKLAB, Team Kwaliteit Participatie



Kees

**SAMEN
VAN**



**ERGENS
ZIJN**

Column Kees Koffeman Koffie drinken

De eerste uitgave van het minimagazine Samen ergens van zijn ligt voor me. Het was september 2021. Aan het woord kwamen onze collega's over teamontwikkeling en leidende principes. Ook keken we met Joost Verschuuren terug op het webinar dat we hadden georganiseerd over ons programma. Leuk en spannend tegelijk!

Het ging over dwarsverbanden (integraal werken dus) en ruimte maken. Het goede gesprek over deze onderwerpen maakt dat we samen leren, samen elke dag een beetje beter worden, er samen van zijn.

En het ging over communicatie. Daar hadden we vanuit het management echt wat te doen en dat hebben we ook gedaan. Het minimagazine is daar ook uit voort gekomen.

Ik drink nog steeds koffie. En dan bedoel ik de momentjes die ik vrij maak om met collega's in

gesprek te gaan. Om kennis te maken met elkaar. Om van elkaar te leren en te delen wat speelt. Soms komen er kleine zaken voorbij. Soms speelt er meer. Ik kan mij nog goed herinneren dat bij het webinar dat ik noemde in de word-cloud het woord 'Veiligheid' naar voren kwam als meest genoemd. Ik herinner mij ook nog dat ik toen heb gezegd dat ik daar blij mee was omdat dat aangaf dat het veilig genoeg was om dit naar voren te brengen. Door het te benoemen kunnen we het vastpakken, er aan blijven werken met elkaar. Ook daarvoor dienen de koffie momenten, in gesprek met elkaar!

We sluiten binnenkort ons programma **Samen Ergens van Zijn** af. We gaan de resultaten met elkaar optekenen en hebben daarbij hulp van het programmateam. Het team dat ons in de afgelopen tijd enorm heeft geholpen en waarvoor ik hen zeer bedank. Maar we gaan ook door. Voor onze inwoners en organisaties in de stad en dorpen. En voor elkaar, want investeren in elkaar, in samenwerking, komt ook ten goede aan onze inwoners. We gaan ook door als gehele organisatie gemeente Breda. Met de brede doorontwikkeling van onze organisatie. Dat maakt ons fit voor de toekomst.

Veel werkplezier!





Erik

Nella

Teamontwikkeling; terugblikken en vooruitkijken

Teamontwikkeling, een van de strategische doelen binnen het Sociaal Domein, gaat komend jaar verbreed worden naar iedereen in de organisatie. Op de valreep van 2022 treffen de nieuwe en de oude projectleider Teamontwikkeling elkaar. Een terugblik van vertrekkend projectleider Erik Ottens en een vooruitblik van de nieuwe projectleider Teamontwikkeling, Nella Zwartbol.

Hoe is het eigenlijk allemaal begonnen?

Erik: 'In 2020 werd duidelijk dat, willen we nog beter met de problemen en uitdagingen van deze tijd kunnen omgaan, het zelforganiserend en probleemoplossend vermogen van de teams op een hoger niveau gebracht moest worden. Er waren verschillende aanwijzingen dat teams hierin stappen konden zetten. De uitdaging daarbij was om dit met alle teams uit het Sociaal Domein te gaan doen. Een grootschalige aanpak dus, waarbij iedereen meedoet, ook de Regietafel en de verschillende managementteams.'

Nella: 'Teamontwikkeling is natuurlijk geen doel op zich, maar een middel dat bijdraagt aan de doorontwikkeling en innovatie van onze organisatie. De wereld verandert snel. Neem bijvoorbeeld de opvang van Oekraïense vluchtelingen, de energieaanvragen en andere complexe vraagstukken die op ons afkomen in het Sociaal Domein. Dit vraagt om een flexibele en wendbare organisatie met professionals die kunnen meebewegen in het werk.'

“Ieder team zet een stap in de ontwikkeling”

Erik: Als we onze organisatie toekomstbestendig willen houden, dan is het nodig dat we het fundament van de organisatie blijven versterken. Dit begint bij de mensen en in de samenwerking binnen de teams en over de teamgrenzen heen. De doelstelling was en is: ieder team zet een stap in haar ontwikkeling. Of die stap nou groot of klein is, dat is aan de teams en ook waaraan je gaat werken kan verschillen per team. Dus eigenlijk maatwerk per team, maar wel ondersteund in het proces met de middelen die teams hiervoor aangereikt krijgen vanuit Feedback, de organisatie die de Teamontwikkeling begeleidt. Teamontwikkeling gaat ook over het doorbreken van patronen die ons belemmeren. Een voorbeeld van zo'n patroon is niet afmaken waar we aan begonnen zijn. Het mooie van Teamontwikkeling is dat we het allemaal zijn gaan doen. En we gaan het ook echt afronden met resultaat.'

Wat is er tot nu toe bereikt, wat zijn de resultaten?

Erik: Voor mij is 'the proof of the pudding in the eating'. Ik ben benieuwd naar resultaten van de 1-metingen van alle teams. Is het gelukt een stap te zetten naar meer zelforganiserend en probleemoplossend vermogen? Een aantal teams heeft inmiddels al een 1-meting gedaan

SAMEN VAN | **TEAM ONTWIKKELING** | **ERGENS ZIJN**

en daaruit komen mooie resultaten naar voren. Bijvoorbeeld dat er opener wordt gecommuniceerd en dat men nu meer het gevoel heeft dat er ook fouten gemaakt mogen worden. Teamontwikkeling gaat ook een belangrijke rol spelen in de doorontwikkeling van onze organisatie en waarin we werken aan een organisatie die flexibel, integraal en toekomstgericht is.'

'De komende periode tot het eind van het jaar zal in het teken staan van de 1-metingen' vervolgt Erik. 'We werken er met elkaar hard naar toe, dat voor 31 december alle 26 teams het eigen teamontwikkelplan (70%-versie) klaar heeft en de 1-meting is afgerond. We kunnen dan ook inzichtelijk maken welke stappen zijn gezet en wat de teamontwikkeling heeft opgeleverd. Het mooie aan de teamplannen is, dat deze niet in beton gegoten zijn. Teamontwikkelplannen zijn dynamisch, evenals de samenwerking van de verschillende teams.'

"Flexibel, Integraal en Toekomstgericht"

Nella: Aan de eerste 1-metingen die afgerond zijn, zien we dat er in relatief korte tijd grote prestaties zijn geleverd. De meeste collega's zijn ook erg enthousiast over teamontwikkeling. Mooi om te zien dat hier zoveel energie opzit. Wat ik terug hoor, is dat het proces van Teamontwikkeling mensen heeft geholpen om elkaar beter te leren kennen, met elkaar in verbinding te

komen en daardoor nog effectiever samen te kunnen werken. Waar veel teams startten in de Forming fase, is het doel nu dat de teams via de Norming fase meer richting de Performing fase gaan: soepel en effectief samenwerken over teamgrenzen heen. Dat leidt tot meer productiviteit en effectiviteit en een betere dienstverlening en dat gaan onze klanten, de inwoners van Breda zeker merken. En, ook heel belangrijk, de samenwerking wordt beter en nog veel leuker! En zo draagt Teamontwikkeling ook bij aan ruimte maken.'

"Soepel en effectief samenwerken over teamgrenzen heen"

Erik: 'Ik heb gemerkt dat teams die in de Norming fase zitten dat nog wel eens oké vinden. Ik heb zelf ook deel uitgemaakt van een team, dat er zo in stond. We hebben het toch goed op de rit? We doen het toch goed? Ik noem dat de zelfgenoegzame fase, waarin de focus vooral ligt op het eigen team en er niet over de 'schutting' heen wordt gekeken. Teamontwikkeling heeft in dat opzicht ook mijn eigen ogen geopend om over de eigen teamgrenzen heen te kijken.'

Daarom is het belangrijk om het Teamontwikkelingsplan te bespreken met een aantal teams waarmee veel wordt samengewerkt. Dat is misschien tot nu toe nog niet goed van de grond gekomen. Durf feedback te vragen



aan de andere teams. Dat vraagt wel om openheid en transparantie. Deel zoveel mogelijk met elkaar en leer van elkaar. En als je ergens tegenaan loopt, zoek dan bij elkaar hulp.'

De eerste fase is afgerond, nu gaat Teamontwikkeling een nieuwe fase in, met een nieuwe projectleider. Hoe zie jij jouw nieuwe rol, Nella?

Nella: 'Het voordeel is, dat ik uit eigen ervaring in een aantal teams de Teamontwikkeling mee heb gemaakt en nog doorloop, want naast mijn werk als projectleider Teamontwikkeling, ben ik teamleider van de Werk Leer Community Breda binnen de keten Participatie.' 'Ik ben heel blij met het besluit dat we Teamontwikkeling in de hele organisatie gaan doorvoeren', vervolgt Nella. 'Een gemeentebreed traject waarbij Teamontwikkeling in elk team wordt ingezet is echt uniek in Nederland. Ik denk dat andere gemeenten of organisaties graag van onze ervaringen willen leren. Er is oog voor de mens en maatwerk voor elk team. Mooi dat deze ruimte er is en het doet ook recht aan het feit dat ieder team uniek is. Ik zie over de hele linie gedreven teams die de lat voor zichzelf hoog leggen. Er is de afgelopen tijd hard gewerkt aan resultaten. De teams in het Sociaal Domein hebben vaak veel tegelijk op hun bord. Ondanks dat heeft iedereen volle bak de schouders onder teamontwikkeling gezet en dat vind ik zeer te prijzen!'

Wat gaat er in 2023 verder gebeuren op het gebied van Teamontwikkeling?

Nella: 'De uitdaging is, om er met elkaar voor te zorgen dat Teamontwikkeling binnen SED levendig blijft. In 2023 komt het accent te liggen op borging en verankering; ervoor zorgen dat Teamontwikkeling een regulier onderdeel van het werk wordt. We kijken waar we de verbindingen kunnen leggen en waar we elkaar kunnen versterken. Het gaat tenslotte om integraliteit: Samen ergens van Zijn. Er zijn veel verbindingen met de andere projecten, zoals de Leidende Principes. Daarover hebben we in de 1-meting ook een aantal vragen opgenomen.' 'Door Teamontwikkeling hebben we in teams stappen gezet in de onderlinge samenwerking. Het heeft gezorgd voor meer duidelijkheid over wie er welke rol heeft in de teams. Door daar gesprekken over te voeren met elkaar komen we sneller tot inhoudelijk gedragen besluiten en doelstellingen', besluit Nella.

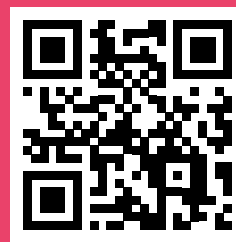
En tot slot ziet Erik nog een andere uitdaging voor 2023:

'We willen Teamontwikkeling nog meer gaan verbinden met andere initiatieven binnen onze organisatie gericht op Leren & Ontwikkelen. Bijvoorbeeld met het leiderschapsprogramma en de individuele ontwikkeling van medewerkers. Dit draagt bij aan de doorontwikkeling van onze organisatie door met elkaar te leren door te doen.' ■



Maurice

scan de qr-code



"All we are" van Warlock

Terug in de tijd, een kleine Maurice met zijn even zo kleine vriendjes, die kijkt naar zijn stofzuigende moeder die een langspeelplaat op de Marantz had gelegd van Warlock en al swingend en playbackend het huishouden deed terwijl wij met He-Man en/of Transformers (denk: jaren 80) aan het spelen waren. Gevolg? Dit was zo leuk dat wij als kleintjes op onze manier meehielpen en mee stonden te swingen. Zo ging dat bij ons, niet omdat ze ons dat vroeg maar omdat het gewoon een feestje was.

Muziek is een verbindend iets en bestaat al sinds de tijd dat we in stammen leefden. Een ritme, een uiting van gevoel en creativiteit. In mijn eigen ervaring, maakt het geen klap uit waar je vandaan komt, er is altijd wel een muziekstuk waar nagenoeg iedereen de heupjes op gaat bewegen en dat is een prachtig iets.

We leven op dit moment in een erg spannende tijd en wereld met tig uitdagingen. Niet alleen voor onze klanten maar ook wijzelf kunnen te maken krijgen met de strubbelingen waar we allemaal op onze eigen manier mee worstelen. En in mijn eigen beleving is er eigenlijk een thema wat ik regelmatig weer voor bij zie en hoor komen. Heel veel mensen voelen zich niet 'gezien'. Dit kan een jongvolwassene zijn met wie ik een gesprek heb vanuit Beschermd Wonen, of die ene dakloze persoon die door pure pech in een situatie terecht is gekomen, waar mensen met een grote boog omheen lopen. Maar ook die ene collega, die wellicht altijd erg op zichzelf is en die je onbewust straal voor bij loopt.

Mogelijk houdt die collega maar met moeite het werk vol en spelen er zaken waar hij/zij niet makkelijk kwetsbaar over durft te zijn. En dat we dus, helaas, niet altijd vrij zijn van onze eigen vooroordelen, ook al willen we die niet hebben.

Het uitgangspunt van dit nummer (en een van redenen dat ik dit nummer heb gekozen) is dat ik ervan overtuigd ben dat iedereen uiteindelijk hetzelfde wil. Een gevoel van bestaansrecht en ertoe doen en 'erbij horen'. Dit nummer is wat mij betreft een van de vele sterke belichamingen van onze essentie. Samen kunnen we bergen verplaatsen, samen kunnen we de meest nare en lelijke situaties proberen om te vormen naar iets mooiers/moois. Van alles kapot relativëren is nog nooit iemand gegroeid. Maar proberen om samen het leven wat lichter te maken, samen elkaar omhoog te helpen in het leven en werk en het samen ook wat speels durven houden in plaats van alleen maar bloedserieus zijn.

Dus kruisen we elkaars pad in de wandelgangen? Heb je soms het idee dat je alleen staat en heb je behoefte aan contact/een praatje? Heb je behoefte aan die kop koffie om eens kennis te maken en werkideeën uit te wisselen? Schroom niet alsjeblieft, ik vind het belangrijk om tijd voor elkaar te maken. Wat je ook doet binnen of buiten de keten, ik heb jou ook nodig binnen het grote geheel.

En, zeker zo belangrijk (vind ik dan); maak eens wél een praatje met iemand op straat. Check even in bij je collega('s) waarvan je mogelijk het idee hebt dat ze het lastig hebben.

En kijk eens of je wat vaker samen met anderen op dezelfde melodie kan dansen om het leven samen te vieren. ■



Leidende Principes in hoofd, hart en handen

Jannet

Het afgelopen jaar is er hard gewerkt aan de totstandkoming en de borging van de Leidende Principes. Wat is er in 2022 allemaal gebeurd en wat heeft het tot nu toe opgeleverd? We vroegen het aan Jannet Koster, projectleider Leidende Principes.

- Er zijn vier Leidende Principes samen met de werkgroep geformuleerd en visueel vormgegeven.
- Er zijn ruim 25 werksessies met behulp van Lego Serious Play-sessies georganiseerd.
- Er zijn reflectiekaarten ontwikkeld voor casus-overleg en interview.
- De Leidende Principes zijn vertaald in een aantal projecten (o.a. project 18-/18+, integrale inkoopvisie en beleidskader voorliggend veld).
- De Leidende Principes zijn geïntegreerd in het Teamontwikkelingstraject. In de 1-meting zijn de eerste resultaten bekend.

Meer bewustzijn en reflectie

Jannet: Uit het overzichtje blijkt wel dat we met heel veel mensen hard gewerkt hebben het afgelopen jaar om de Leidende Principes in hoofd, hart en handen te krijgen. Medewerkers zijn zich veel meer bewust van het eigen handelen en gebruiken regelmatig de Leidende Principes als toets om te reflecteren. Ik hoop dat steeds meer collega's af en toe eens de reflectiekaarten gebruiken om zich hiervan nog meer bewust te zijn.

Ik merk ook dat er vaker wordt nagedacht over of de manier waarop het werk is georganiseerd ook strookt met de Leidende Principes. Het is ook goed om meer focus aan te brengen op wat we **niet** meer doen, zodat er meer tijd over blijft om ruimte te maken en de tijd nemen om te reflecteren: doen we de juiste dingen en doen we ze goed? Daar zou wat mij betreft meer de focus op moeten liggen. Soms is het misschien beter om te stoppen met bepaalde activiteiten omdat ze niet bijdragen tot duurzame oplossingen en dus onvoldoende impact maken bij onze inwoners.'

Hoe verder met de Leidende Principes in 2023?

Jannet: 'Wat mij betreft gaan we in het nieuwe jaar doorpakken op wat we met elkaar hebben afgesproken; het integreren van de Leidende Principes in ons dagelijks handelen. Dus hoe we met elkaar omgaan, in de dienstverlening naar onze inwoners en in ons beleid. Hoe consistent we zijn in ons handelen, hoe sterker dit merkbaar en voelbaar wordt in onze dienstverlening. We zijn





Good practise met de kaarten- set Leidende Principes

Collega's van de WerkLeerCommunity (WLC) hebben tijdens een interview de eerste ervaringen opgedaan met de kaartenset, die speciaal is ontwikkeld voor de Leidende Principes.

goed bezig. Laten we in 2023 vooral op verschillende manieren aandacht blijven hebben en houden voor de Leidende Principes.'

Mind the Gap

Jannet ziet als uitdaging voor 2023 om de kloof tussen de huidige en de gewenste situatie minder groot te maken. 'Ik zal een voorbeeld geven: we willen duurzame oplossingen realiseren en **impact maken**, maar er zijn nog te veel prikkels die ervoor zorgen dat de focus op de korte termijn-oplossingen ligt. We zijn goed in **inzoomen**, bijvoorbeeld op details en op uitzonderingen, die er altijd zijn. Waar we minder goed in zijn is **uitzoomen**, helikopteren. Wat zie je dan? Welk patroon doet zich voor? Draagt dat bij aan de doelstellingen? Door vaker uit te zoomen en patronen te herkennen bouwen we meer reflectie in. Doen we de goede dingen die bijdragen aan onze doelstellingen? Gebruik van data wordt daarin heel belangrijk.'

Een voorwaarde voor **Verbinden en Vertrouwen** is elkaar kennen en elkaar weten te vinden', vervolgt Jannet. 'Dat kost tijd en vraagt een investering om moeite te doen met elkaar.

Verbinden en vertrouwen betekent in de praktijk soms ook de controle los durven laten. Processen zijn nu vaak ingericht op basis van het controlemechanisme en niet altijd op basis van vertrouwen en transparantie. Durven we als gemeente iets te doen met dit inzicht? En tenslotte vraagt **Samen Sterk** om heldere afstemming

Dit zijn hun bevindingen na de interview:

- De interview was effectief en diepgaand. We zijn de diepte in gegaan en tot nieuwe inzichten gekomen, die we met andere methodieken niet bereikt zouden hebben.
- We zien een duidelijke meerwaarde voor persoonlijke ontwikkeling en voor doorprofessionalisering als medewerker van de Gemeente Breda, waarbij de nadruk ligt op samenwerking en onze dienstverlening.
- Het was ook nog eens heel erg verbindend en leuk om met elkaar te doen.
- De afspraak is gemaakt om voortaan aan de hand van de kaartenset casuïstiek te bespreken.

Collega's die nog geen kaartenset hebben en er graag een willen ontvangen, kunnen contact opnemen met Jannet Koster - jj.koster@breda.nl.

voor wat betreft taken, rollen en verantwoordelijkheden. Ook daarvoor is het belangrijk dat je elkaar kent. Dat geldt ook voor externe partners. De LSP-sessies hebben er in ieder geval aan bijgedragen, dat door het uitbeelden in Lego de teams hetzelfde beeld hebben gekregen van wat 'Samen Sterk' eigenlijk betekent. En daar begint het natuurlijk allemaal mee!' ■



WIJ MAKEN IMPACT

Samen realiseren we duurzame oplossingen



WIJ VERBINDEN EN VERTROUWEN

We doen moeite voor elkaar



WIJ ZIJN SAMEN STERK

We werken bewust samen met de stad. Wij zijn ervan!



WIJ SCHAKELEN VAN KLEIN NAAR GROOT.... EN TERUG

Wij zoomen continu in en uit waardoor praktijk en beleid nog beter op elkaar aansluiten

**SAMEN
VAN**



**LEIDENDE
PRINCIPES**

**ERGENS
ZIJN**

Regisseurs Participatie maken ruimte voor

'Collegeweek'



Carla

Voor het tweede jaar organiseerde een aantal collega's van het team Regisseurs van 10 tot en met 13 oktober 2022 de 'Collegeweek' met een mooi programma, waarbij volop gebruik werd gemaakt van talenten en kennis van collega's binnen de gemeente. We spraken Carla Aarts, een van de organisatoren van deze bijzondere Collegeweek. Zij legt uit hoe de Collegeweek is ontstaan.

Carla: 'Er was en is een behoefte om ruimte te maken om elkaar te zien en spreken en de verdieping te zoeken: wat doen wij als afdeling met elkaar en voor wie doen we dat.'

Dat is één van de elementen die de Collegeweek vorig jaar doen heeft ontstaan. Een ander belangrijk element: als teamleider het lef hebben om medewerkers de ruimte en het vertrouwen te geven om het werk voor vier

dagen te laten voor wat het is. En erop te vertrouwen dat de medewerkers ervoor zorgen, dat, waar nodig het werk wordt opgepakt met hulp van collega's buiten de afdeling.

Wij hebben het geluk dat onze teamleider dit aandurfde, wetend hoe belangrijk dit is voor de verbinding en het zelfsturend vermogen van een team: zelf richting geven aan wat je moet doen en daarvoor ook de verantwoordelijkheid voelen en nemen.'

Deskundigheidsbevordering, teambuilding en inspiratie

'Onze afdeling bestaat uit meer dan veertig collega's, vertelt Carla. 'Eigenlijk tref je elkaar zelden samen en toch vorm je één afdeling. We zien elkaar natuurlijk wel af en toe op het Stadskantoor, maar omdat de waan van de dag meestal leidend is, kan er niet altijd ruimte gemaakt worden voor elkaar. We hebben gezocht naar



**SAMEN
VAN**



**ERGENS
ZIJN**



een combinatie van activiteiten, lezingen en workshops waar de nadruk lag op deskundigheidsbevordering, teambuilding en inspiratie. Ik denk dat we daarin goed zijn geslaagd. Dit jaar is ervoor gekozen om zoveel mogelijk gebruik te maken van talenten en kennis van collega's binnen de gemeentelijke organisatie. Bijna alle workshops werden door collega's verzorgd, zoals de Lego Serious Play-sessie van Jannet Koster.

Gevarieerd programma met inbreng van diverse collega's

De week startte met een college over de Participatiewet. 'Dat is het wettelijk kader dat ons verbindt als team', legt Carla uit. 'Maar waar het natuurlijk vooral om draait is de zorg voor en de interesse in de mens, onze klanten. Dat betekent in de praktijk dat we zoveel mogelijk proberen te werken met de wet in de ene hand en het hart in de andere hand.'

Een Collegetour maakte ook deel uit van het programma. Carla: 'Wethouder Marike de Nobel werd geïnterviewd door onze eigen Twan Huys; Mauritia Jacott. Ze deed het hartstikke goed!'

Aandacht was er ook voor Verbindend Communiceren, Vitaliteit, het losmaken van de spieren, en ontspanning in de vorm van een Zen meditatie en een yogasessie die respectievelijk door collega's Melvin Wolfe en Rian Verstrepren werden gegeven.

Als afsluiting van het programma hebben de collega's van Participatie Breda vanuit verschillende bootjes bekeken en de week afgesloten met een borrel en een hapje.

Carla kijkt terug op een geslaagde Collegeweek. 'Dat het een succes was, blijkt wel uit het feit dat bijna iedereen er was en dat er in 2023 weer een Collegeweek op het programma staat!' ■





In gesprek met Ruimtemakers Angelique, Anke en Suzan

Angelique

Ruimte maken loopt als een rode draad door het werk van Angelique

Angelique de Leij werkt al sinds 1981 bij de Gemeente Breda. Begonnen als bijstandsmaatschappelijk werker zet zij zich al meer dan 40 jaar met hart en ziel in om kwetsbare inwoners van Breda met soms een grote en soms een minder grote afstand tot de arbeidsmarkt zoveel mogelijk te laten participeren, op welke manier dan ook.

‘Eigenlijk waren we daar in de jaren 90 al mee bezig toen de re-integratie zijn intrede deed binnen sociale zaken’, vertelt Angelique. Ruimte maken om voor iedereen die buiten de boot dreigde te vallen een passende oplossing te zoeken, soms in de vorm van een gesubsidieerde baan.

Het motto was: niemand buitenspel, kansen creëren, buiten de gebaande paden durven gaan en verbinden. En dat is het eigenlijk nog steeds. Het zoeken naar verbindingen om mensen te ondersteunen in hun groei en ontwikkeling naar zelfredzaamheid en financiële onafhankelijkheid blijft een boeiend vak.’

Angelique probeert vanuit een open, positief kritische blik te kijken naar mogelijkheden. Zo ontstaat verbinding en vertrouwen. ‘De overheid als partner was in het verleden echter niet altijd even open minded en ‘woke’. Ik moest intern net zo hard lobbyen als extern om voor mensen op een bijzondere wijze zaken voor elkaar te krijgen. Door taken uit reguliere functies te halen en daar nieuwe werkplekken van te maken. Door een klimaat te laten ontstaan van anders kijken.’

Na diverse projecten voor verschillende doelgroepen te hebben uitgevoerd, is Angelique sinds 2019 werkzaam als regisseur statushouders binnen het team Regie van Participatie. Samen met haar collega's zorgt ze er onder andere voor dat statushouders die vanuit het AZC naar

de Gemeente Breda komen worden opgevangen, dat ze voldoen aan hun inburgeringsverplichting, dat ze een uitkering krijgen en kunnen aansluiten bij een activeringsplan of werk.

Het geeft ruimte als je kunt delen

Met de Nieuwe Wet Inburgering die dit jaar is ingevoerd, zijn er steeds meer administratieve taken bij gekomen. Hoe vind je dan nog ruimte in alle hectiek en waan van de dag?

‘Ruimte maken voor al onze klanten met een diversiteit aan taken en administratieve verplichtingen blijft voor ons elke dag een uitdaging’, vindt Angelique. ‘Ik worstel daar ook mee. Ik ben tot de conclusie gekomen dat het ruimte geeft als je niet met een vraag of met een probleem blijft zitten. Juist in de dynamiek van het samenwerken ervaar ik dat zaken soms heel snel opgelost kunnen worden. Veel sneller dan wanneer je er mee rond blijft lopen en daardoor niet tot een keuze of besluit kan komen. Dat vraagt om een kwetsbare, open houding. Je moet tenslotte wel willen toegeven dat je ergens niet uitkomt, of dat je een andere kijk hebt op de aanpak van een probleem.’

Meer rust in het team

‘Tijdens Corona waren we noodgedwongen meer op onszelf aangewezen’, vertelt Angelique. ‘Nu we weer meer op kantoor kunnen werken, merk ik dat er meer verbinding is, dat we weer meer samenwerken. Ik denk overigens dat het teamontwikkelingstraject daar ook aan bij heeft gedragen. Daardoor is er meer draagvlak in het team ontstaan en wordt er meer vertrouwen gevoeld dat eenieder zijn of haar bijdrage levert aan het team. De taken worden zoveel mogelijk verdeeld, ook het inwerken van nieuwe medewerkers.’ Angelique is van mening dat er meer rust is gekomen in het team.

‘Nieuwe mensen en energieën zorgen er ook voor dat er weer lucht en ruimte in een team ontstaat. En die ruimte is nodig, om de klant centraal te stellen, want daar doen we het tenslotte voor!’ ■



Anke

In gesprek met Anke over Ruimte Maken

Werken bij een gemeente, dat was wel helemaal nieuw voor Anke Baijens, die hiervoor voornamelijk in commerciële functies heeft gewerkt, waarvan 21 jaar bij de Rabobank. Sinds februari 2021 werkt Anke bij het WLC (WerkLeerCommunity). Een hele grote overgang, het werken bij een gemeente, of valt het wel mee?

Anke: 't is maar hoe je het bekijkt. Mijn manier van werken is niet veranderd. Bij mij draait het om denken in mogelijkheden en verbinden. Dat was mijn manier van werken bij de Rabobank in verschillende rollen en dat doe ik nu ook bij de Gemeente Breda. Of ik inwoners spreek over de TOZO of inwoners help die de stijgende energiekosten niet kunnen betalen; ik luister, maak verbinding, kijk wat mogelijk is en oordeel niet. Wie ben ik om iets van een bepaalde situatie te vinden? Ik ben resultaatgericht, maar ik kijk ook naar kwaliteit en duurzaamheid, zodat het daadwerkelijk impact heeft op de situatie van de inwoner. Hoe klein de impact ook is, als er één radar gaat draaien, dan draait er vanzelf een tweede mee. Beweging is nodig om uit een situatie te komen.'

Vertrouwen geeft ruimte

'Om mijn werk goed te kunnen doen heb ik ruimte nodig', vervolgt Anke. 'Ik ben op mijn best als ik ruimte voel en vertrouwen krijg. Vertrouwen en ruimte krijg ik van mijn teamleider. De afstand tussen woon- en werkplaats zorgt ook voor ruimte in mijn hoofd. 'Tijdens mijn sollicitatie zei ik: 'als ik uit Breda weggrijd, dan draai ik mijn ramen open en laat mijn werk in Breda, anders maakt mijn ideëenmachine overuren.

Deze letterlijke en figuurlijke ruimte stimuleert mijn creativiteit en geeft me de rust in mijn handelen de juiste afwegingen te maken. Voor mij is het belangrijk om de ruimte te nemen. Even stilstaan, afstand nemen en jezelf afvragen: doen we nog steeds het juiste? Leer van elkaar door casussen te bespreken en open te staan voor de verschillende invalshoeken. Samen weet je meer, kom je verder, tilt het minder zwaar en is het leuker. Dat is mijn motto!

Binnen de gemeente is ontzettend veel kennis en ervaring aanwezig. Alles is er al, de kunst is om het op te zoeken en het met elkaar te verbinden. **Stel vragen, wees nieuwsgierig en geïnteresseerd, zodat je elkaar blijft uitdagen en daarmee impact maakt in de stad.'** ■



Susan

In gesprek met Susan over Ruimte Maken

Voor Susan Lathouwers, kwaliteitsmedewerker Participatie, heeft Ruimte Maken alles te maken met flexibiliteit en vertrouwen. 'Zelf bepalen wanneer en waar je werkt, dat past goed bij mij. Ik heb ruimte nodig om mijn werk goed te kunnen doen.'

Na verschillende functies als re-integratiecoach bij Atea en werkgeversadviseur bij het Werkgeversservicepunt (WSP) is Susan min of meer in het kwaliteitswerk gerold, zoals ze zelf zegt.

'In mijn functie als werkgeversadviseur deed ik bijvoorbeeld al wat kwaliteitswerkzaamheden voor WSP. De werkzaamheden beslaan een breed terrein. Als kwaliteitsadviseurs zijn wij eigenlijk betrokken bij zo'n beetje alles wat er speelt. We hebben veel te maken met wetgeving, maar ook met de politiek. Van het inzichtelijk maken van processen tot het maken van een audit of meedenken over het inrichten van werkprocessen en systemen zoals bijvoorbeeld de regieapplicatie Wiz Portaal.'

Susan werkt op dinsdag en donderdag vaak op kantoor. 'Dan zorg ik ervoor dat ik geen Teams-overleggen heb, want die doe ik dan liever thuis. Ik ga vooral naar kantoor om collega's te zien en te spreken. We werken ook vaak in duo's, zodat we onze kwaliteiten kunnen koppelen. De projecten en werkzaamheden worden in het team verdeeld op basis van de kwaliteiten van het de teamleden. Dat werkt efficiënt, scheelt veel tijd en zorgt daarmee ook weer voor ruimte.'

Zelf bepalen wanneer je werkt betekent voor Susan dat ook ze bijvoorbeeld 's avonds nog wat mails beantwoordt. 'Ik vind het geen enkel probleem om, als het nodig is, 's avonds te werken. Soms moet er nu eenmaal iets af.'

Eigen verantwoordelijkheid

'Ik vind dat Ruimte Maken ook de verantwoordelijkheid is van iedere medewerker. In hoeverre voel je je bijvoorbeeld verantwoordelijk om bij de Ruimtemakerssessies te zijn? En weet je ook wat je daar komt brengen en halen? Je kunt bij deze sessies wel je stem laten horen. Een ander voorbeeld: ik maak bijvoorbeeld letterlijk ruimte in mijn agenda door alle acties/taken in mijn agenda te zetten. Dus niet alleen de afspraken en overleggen die ik heb. Voor mij werkt dat goed, voor een ander misschien helemaal niet. **De kunst is om voor jezelf na te gaan wat wel en niet werkt.'** ■

Aan de Teams die nog geen teamfoto hebben gemaakt de oproep om dit alsnog te doen. Hier vind je een format van een Teamspecial die je kunt invullen.



Mooie voorbeelden Teamspecials



Team WBO Jeugd

We zijn verantwoordelijk voor de inkoop, contractmanagement, financiële administratie en data-voorziening van de jeugdhulp voor Altena, Breda, Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout (regio WBO).

Schaap met de 5 poten



Als multidisciplinair team zijn wij gezamenlijk als een schaap met de 5 poten: verschillende expertises en kwaliteiten in één. En what's in a name, die zetten wij in voor 5 gemeenten.

Wie zijn wij?

Niels de Vette is onze schaapsherder, programma-manager bij team WBO. Hij vindt het leuk om na te denken over projectmatige en strategische vraagstukken.

Nathalie Jansen een regisseur op processen met aandacht voor de bedoeling en de menselijke kant van samenwerken. Als regionaal beleidscoördinator jeugd verbindt en stemt zij af tussen de vijf gemeenten op beleidsmatig-, management- en bestuurlijk niveau.



5 poten, 5 contractmanagers:

Ira Prachkovskiy staat in nauw contact met onze drie verblijfsaanbieders. Door jarenlange ervaring in de zorg heeft zij veel inhoudelijke kennis en kun je bij haar terecht voor het thema 'leren en ontwikkelen'.

Xenia Hopstaken is verantwoordelijk voor de contracten van o.a. pleegzorg en gezinshuizen. Ze houdt van structuur, is pragmatisch en denkt graag mee in bedrijfsvoeringsvraagstukken.

Niek Verberkmoes contractmanager voor de middelgrote zorgaanbieders. Benader hem gerust voor meer informatie over de wijze waarop landelijke ontwikkelingen in het jeugddomein worden opgepakt.

Henriette de Boer, stort zich op de veiligheidsdossiers en de doorontwikkeling van Strategisch Contract-management. Ze is positief-kritisch, optimistisch en altijd op zoek naar verbeterkansen.

Rob van den Broek, nu vooral druk als projectleider inkoop. Voor vragen over het inkooptraject jeugdhulp kan je hem altijd aan zijn jas trekken (ook voor een goede restaurant-tip).



Met twee kwaliteitsmedewerkers wordt de boel intern op scherp gezet.

Meike Eikenaar is een schakel tussen contract-management, zorgadministratie en de gemeentelijke toegangen. Loopt afstemming niet lekker, trek bij haar aan de bel.

Vanessa Talla zorgt voor dat de administratieve processen soepeltjes verlopen en is stiekem voor ons ook een vraagbaak op het gebied van HR.

Natasja Faassen en Sally de Queljoe zorgen voor vrolijke reuring in het team en geven samen invulling aan het contractbeheer. Zij zijn de onmisbare ondersteuning voor het contractmanagement. Als duizendpoot en spin in het web beantwoorden zij tal van vragen van jeugdhulpaanbieders en de regio.

Astrid Nobelen heeft altijd oog en tijd voor de ander. Zij houdt zich bezig met de jaarverantwoordingcyclus van zorgaanbieders en draagt haar steentje bij aan de opstelling van de kwartaalrapportages voor de regio. Ze wordt hierbij ondersteund door stille kracht Mijde Kalkan, die verantwoordelijk is voor betalingen en opmaken van de maatwerkovereenkomsten.

Onze zorgadministratie wordt met toewijding, plezier en zorgzaamheid bemand door **Kristy Rullens-Pijpers, Marieke Wasser en Mignon Lebis**. Zij staan altijd klaar om advies te geven aan jeugdhulpaanbieders en collega's als het gaat om declaraties en het berichtenverkeer.

Data-gedreven werken wordt steeds belangrijker. Daarvoor hebben wij een aantal toppers in ons team. **Tim Vergoossen** is data-analist en speurt door de jeugdhulpgegevens van Regio WBO en visualiseert deze voor zijn collega's in dashboards. **Thijs Walbeek**, coördinator data stelt als doel om bij elk overleg data op de agenda te krijgen. Ook bij nieuwste aanwinst **Wouter Mulders**, data-analist kun je terecht voor al je datavragen.

Voor juridische vraagstukken staat **Carline Kooiker** aan de lat. Ze is dol op 'sparren' en zet graag haar analytisch vermogen in om net die stap verder te denken.

Bastiaan Vette, onze enige echte NAC-supporter, is medeverantwoordelijk voor het functioneel applicatiebeheer van de verschillende Jeugdapplicaties binnen SED, zoals Zorgned, JVS en WIZportaal.

Team Breday

Breday is dé plek waar jongeren op een laagdrempelige manier terecht kunnen voor gratis ondersteuning en advies op het gebied aan werk, scholing, geldzaken en zorg. Wij ondersteunen jongeren met al hun hulpvragen. Dit doen wij niet alleen. Wij werken hierbij intensief samen met organisaties en onderwijsinstellingen uit de stad en ook met verschillende afdelingen binnen de gemeente.

Zo bieden wij inspiratie en perspectief, waar de jongere mee verder kan.

Breday gelooft in het samen én met elkaar werken!



Octopus



Bij Breday laten we niet meer los en steken we onze tentakels uit om de juiste collega's, dienstverlening en ondersteuning te bieden zodat de jongere weer verder kan met zijn/haar plannen voor de toekomst.

Wie zijn wij?

Breday is gehuisvest aan de Gravinnen van Nassauboulevard 3 (Belcrumzijde Centraal Station) en bestaat uit een hecht en bevlogen team van 12 specialisten die klaar staan voor alle jongeren om hen optimale dienstverlening te bieden en verder te helpen:

- **Jongerenregisseurs:** Joost Verschuuren, Kim Louwerse, Manuela Snoek, Johan Hurkx en Sofie van Rijckevorsel
- **Specialisten aanvraag Levensonderhoud:** Daria Garlikowska, Salima Charnoubi en Btissame Majiti
- **Inkomensspecialisten:** Gytha Hakouni, Dylan Ruitenbeek en Benito Vriendwijk
- **Projectleider:** Sjoerd Beijen

Ben jij benieuwd naar ons? Kom dan eens langs bij Breday. We ontvangen je graag en de koffie staat klaar!

Team Externe Dienstverlening

Ons team bestaat uit meerdere verschillende personen, maar opereert toch als één. Wij zorgen ervoor dat onze mensen zo regulier/ duurzaam mogelijk aan het werk kunnen blijven.

Wij staan open en zijn benaderbaar voor iedereen. Onze bijenkorf is nooit gesloten en andere bijen zijn altijd welkom. Als team willen we ook goed samenwerken met andere teams binnen de organisatie. Kruisbestuiving is één van kernwaarden binnen het team.

Honingbij



Grote groep met 1 gezamenlijk doel. Altijd bezig, samen of individueel. Iedereen kan en mag meevliegen.



Wie zijn wij?

- **Faysal, Shirley, Nesrin:** zorgen dat alles spik en span is bij bedrijven en in de stad.
- **Freek, Rob, Marja, Henk en Rogier:** de bouwers verzetten veel werk voor opdrachtgevers in en om Breda. Zij zorgen er vooral voor dat de nieuwe bijtjes zich thuis voelen en leren hun hoe ze hun werk het beste kunnen doen zodat ze dan later uit kunnen vliegen.
- **René, Piet, Raymond, Ad en Kees:** zij zijn met hun ploegen bij bedrijven in Breda maar vooral in de omliggende gemeentes verantwoordelijk voor al het mooie groen.
- **Jeanny:** begeleidt iedereen op de werkvloer bij klanten.
- **Bram** is de verkenner en kijkt uit naar passende werkzaamheden en ondersteunt de afdeling.
- **Marco** is de koning(in) en stuurt alles aan voor de externe dienstverlening en heeft overzicht over het geheel.

Team individuele plaatsing, trajectbegeleiding & WRKLAB

De reguliere arbeidsmarkt sluit niet op ieder moment, op ieder mens aan.

Ons sociale, energieke en dappere teamkarakter stelt ons in staat om buiten het 'gebaande gangenstelsel' te kijken.

In en om ons Werklab springen we op als stokstaartjes om competenties af te tasten en hier een passend vervolg bij te adviseren.

Ook zorgen we ervoor dat WSW medewerkers een duurzame werkplek buiten onze afdeling weten te vinden en behouden.



Wie zijn wij?

Team afdeling Werk

Stokstaartjes

Onze werkwijze meet zich aan die van stokstaartjes. Drukdoend, speels, waakzaam en met bravoure. Stokstaartjes vinden zich continu in samenwerking om doelen te bereiken.

In onze trajecten met mensen waarin ieder mens uniek is, zijn deze korte lijnen van groot belang.

In ons team is er een rolverdeling, waarmee we het beste in onze

kandidaten en medewerkers naar boven halen. In ons WRKLAB is onze scherpe observatieblik onmisbaar!



Werkbegeleiders WRKLAB
Ursula, Corné en Laura



Teamleider
Miranda



Trajectbegeleiders
Mirjam, Helen, Kevin, Jacqueline



Consulenten Detacheringen
Isabel, Jacqueline

Team Kwaliteit Participatie

Ons team bestaat uit 10 kwaliteitsmedewerkers die werkzaamheden verrichten voor de keten Participatie. Ons werk kan heel verschillend geïnitieerd worden: vanuit veranderde wetgeving (bv. Wet Inburgering), landelijke ontwikkelingen (Tozo, Tonk, Energietoeslag, opvang Oekraïners), politieke keuzes (vastgelegd in bestuursakkoord), vervanging van applicaties (zoals straks Suite), verzoek om nieuwe werkwijzen (Breday, Instroom leerlijnen), verzoek om managementinformatie (opzetten Dashboard).

Rode draad is dat we ons bewegen tussen operationeel en tactisch niveau.

In de kern heeft het team een faciliterende en adviserende taak in relatie tot processen binnen en buiten de keten. Die ondersteuning gebeurt door middel van onderzoek, (kwaliteits)controles, projecten en instructies. Hierbij is een projectmatige aanpak van essentieel belang. Ons doel is, zoals geldt voor het hele Sociale Domein, een bijdrage leveren aan een goede dienstverlening voor de burger.

Team kwaliteit is niet gekoppeld aan een team en werkt Activiteit Gericht. Opdrachten die bij ons binnen komen worden gezamenlijk besproken en afhankelijk van beschikbare tijd, expertise en/of affiniteit verdeeld.

Voorbeelden waar we afgelopen periode bij betrokken zijn:

- Wet Inburgering
- Steekproeven voor de accountant
- Energietoeslag
- Breday
- Instroom leerlijnen
- Raadsvragen
- Cliënten belang Breda
- Schulinck
- Toeslagenaffaire
- Proces nazorg en uitval schuldhulpverlening

Wie zijn wij?

Om onze bereikbaarheid te verbeteren zijn we bezig om een tegel op PIP te laten maken met alle informatie over ons team en via deze tegel kun je met ons in contact komen. Tot die tijd kun je met een van de kwaliteitsmedewerkers contact opnemen.

Kraai



We zien ons zelf als kraaien. Waarom? De wipsnavelkraai is een eersteklas puzzeloplosser. Het dier pakt met een kort stokje een lange stok om bij wat voedsel te kunnen. Of hij buigt een ijzerdraadje om tot een haak. Kraaien zijn erg sociaal: ze werken samen om voedsel te bemachtigen en lijken zich te kunnen verplaatsen in het perspectief van anderen.

Kraaien verstoppert hun voedsel en weten het nog terug te vinden ook. Ze onthouden zelfs hoe lang het ondergronds houdbaar is.

M.a.w. slim, sociaal, samenwerkend, inlevend, oplossend, efficiënt.



Irene Jacobs
06 52 81 38 60
imm.jacobs@breda.nl

Chantal van Koert
06 15 46 31 22
cah.van.koert@breda.nl

Charlotte-Louise Verbunt
06 21 80 45 48
cl.verbunt@breda.nl

Leoni Verwoerd
06 31 66 66 60
cl.verwoerd@breda.nl

Reyhan Şahin
06 11 84 61 92
r.sahin@breda.nl

Jeanet Langenhorst
06 11 38 25 86
jc.langenhorst@breda.nl

Susan Lathouwers
06 52 81 38 56
s.lathouwers@breda.nl

Melanie Ribbers
06 15 59 34 12
m.ribbers@breda.nl

Ankie van Oevelen
06 30 72 13 11
a.van.oevelen@breda.nl

Maureen van Kraaij
(076) 529 42 97 - 06 27 45 17 40
ma.van.kraaij@breda.nl

Claudia Videler
06 10 08 30 91
cce.videler@breda.nl

Leidinggevende
Kristel Michels
06 31 69 66 18
cjm.michels@breda.nl

