

Samenvatting hackathon ‘de veiligheidsregio als netwerkorganisatie?’ – 29 mei 2018

Tijdens een dag hard werken in verschillende teams aan een casus over een fictieve veiligheidsregio, zijn we met elkaar op zoek gegaan naar een antwoord op de vraag ‘wat is er allemaal nodig om toe te werken naar de veiligheidsregio als een netwerkorganisatie?’. Dit hebben we gedaan aan de hand van een aantal opdrachten in drie verschillende rondes. Ieder team heeft zijn resultaten na iedere ronde gepresenteerd.

In onderstaande vatten we de opbrengsten van de dag en vanuit de verschillende rondes samen.

Ronde 1: de gewenste veiligheidsregio

‘Als jij nu een beetje samenwerkt, hebben we dat vast geregeld’- één van de groepen

‘Bij samenwerking is vaak sprake van een fusie van belangen’ – Jo Vincken

In de eerste ronde zijn we op zoek gegaan naar de toekomst, de gedroomde situatie van de veiligheidsregio? Hoe ziet die eruit? En wat betekent dit voor de samenwerking binnen en buiten de regio en voor het gedrag van medewerkers en leidinggevenden?

De presentatie van Karin Geuijen brengt ons bij de term public value; de waarde die je kunt realiseren voor het publieke domein. De vele verschillende gelegenheidscoalities waar veiligheidsregio's in acteren, maken het bepalen van die waarde erg complex. Om de complexiteit te reduceren is het handig om inzichtelijk te maken in welke verschillende netwerken een veiligheidsregio vertegenwoordigd is, welke rollen zij daarin heeft en wat de public value per netwerk is en hoe je dit daadwerkelijk operationaliseert.

We realiseren ons dat het niet langer één monolithische organisatie is met hele duidelijke overzichtelijk structuur, maar een variëteit en diversiteit aan samenwerkingsverbanden, een grenzeloos partnerschap.

Ronde 2: de huidige veiligheidsregio

'We zitten op een luie, eenzame positie' – over veranderingen door één van de groepen

'Er is te weinig spanning, daardoor geen verandering' - één van de teams

In ronde twee zijn we ingegaan op de huidige situatie van de veiligheidsregio en wat dit betekent voor samenwerking.

Wat duidelijk is geworden is dat de geschiedenis (van gemeentelijke brandweer naar regionale brandweer en veiligheidsregio's) van invloed is op de huidige interactie tussen de verschillende partijen. Karin Geuijen zegt in haar inspiratiesessie heel doeltreffend; 'wat je nodig hebt in een netwerkorganisatie is vertrouwen'. De belangrijke puzzel die nu opgelost moet worden, is hoe kun je dat verleden in zekere zin achter je laten en hoe kun je meer vooruit kijken?

Eén van de groepen gebruikt de metafoor van een kooi met tralies die de dingen die nu niet werken symboliseren, de blokkades. Voorbeelden zijn verkoking, doorschuiven naar een ander loket waarmee de klant van het kastje naar de muur wordt gestuurd en ingesleten werkwijzen of manieren van functioneren, individueel en ook collectief. Doen zoals je het altijd al deed. Het zou zeer de moeite waard zijn om te kijken wat die manieren zijn die in de weg blijven lopen. Je kunt nieuwe dingen bedenken maar je kunt ook dingen (tralies) weg halen die in feite een drempel vormen in de richting van de innovatie waar je naar op zoekt bent.

Gelukkig merken de teams op dat er voorbeelden zijn waarin het wel goed gaat. Ten eerste wordt er al meer nagedacht over wat is de public value en waarom zou ik dat moeten doen. Er wordt meer issue- of vraaggestuurd gewerkt, en minder vanuit ik kan een trucje of ik heb een bepaalde dienst en dat zou ik graag willen verkopen. Ten tweede zijn er de persoonlijke initiatieven van mensen. Vernieuwing ontstaat niet alleen door vastgesteld beleid aan de top, maar ontstaat voor een deel ook door initiatieven van mensen met verantwoordelijke posities in de organisatie zelf. De oproep van dit gezelschap is dan ook: zeg vaker dat je 'er van bent' en denk mee met anderen die ideeën hebben.

Ronde 3: de eerste stap

'Het is niet alleen cultuurverandering, ook de aanpassingen in systemen heb je nodig om gedragsverandering te bewerkstelligen'- Alexander Berkhoff

In de laatste ronde zijn we vooral aan de slag gegaan met wat hebben we dan nu concreet te doen en hoe gaan we de eerste stap met elkaar zetten?

Uiteindelijk gaat het om het gedrag van mensen, hoe je kunt omgaan met en kunt acteren in verschillende netwerken en systemen. Je hebt eigenlijk een repertoire kist van vaardigheden en competenties nodig die je kunt variëren afhankelijk van het speelveld/netwerk waarin je opereert.

Alexander Berkhoff geeft aan dat het belangrijk is om patronen te herkennen. Kijk niet naar de verschillende kenmerken van partijen maar naar de patronen tussen die partijen, de manier waarop ze met elkaar omgaan. Dit levert inzichten op die kunnen helpen om de netwerkorganisatie ook daadwerkelijk vorm te geven. De basishouding hierbij is dat we van elkaar willen leren in plaats van te oordelen in termen van goed en fout.

Als het gaat om leiderschap: toon je eigenaarschap of zit je op de publieke tribune en vind ik er wat van? De oproep is om meer eigenaarschap te tonen en minder te blijven hangen op publieke tribune.

Oproepen vanuit de deelnemers:

- + Kijk niet alleen naar binnen in je eigen regio, kijk vooral naar buiten.
- + Neem kleine stappen bijvoorbeeld d.m.v. pilots in plaats van complete integrale veranderplannen.
- + Just do it! De drie d's van doen, delen en durven. Durf ook fouten te maken.
Geef elkaar ruimte, help elkaar.
- + Kijk ook naar de eigen tralies, oftewel doe aan zelfreflectie. De bal ligt vooral ook bij jezelf.

De eindconclusie

Belangrijk om te weten is in welke verschillende netwerken een veiligheidsregio vertegenwoordigd is, welke rollen zij daarin heeft en wat de publieke waarde per netwerk is. Het transformeren van de huidige situatie naar een netwerkorganisatie begint vooral bij jezelf en de mensen die verantwoordelijk zijn voor een eindresultaat. Dit veranderproces zal niet werken door een implementatie uitrolplan, maar meer als een vuurtje dat jij met anderen steeds zuurstof geeft.

De dag heeft een rijke schat aan informatie opgeleverd en vraagt op onderdelen nog uitwerking. Het heeft een paar mooie kapstukken opgeleverd om de veiligheidsregio's als netwerkorganisaties verder tot groei te brengen.