

Zonder partners lukt het niet

Vorm een breedspectrum BOEBS-team. Waarom? Hoe?

- Het BOEBS-team heeft het meeste kans op slagen als het uit een breed gamma van partners is samengesteld, die elk vanuit een andere discipline of met andere ervaringen naar dezelfde problematiek kijken.
- Als iedereen die een rol kan spelen bij valpreventie ook bij het gezamenlijke BOEBS betrokken is, is de kans klein dat er energie verloren gaat aan overlappende acties in de gemeente of wijk.
- Het BOEBS-team moet wel werkbaar blijven en mag dus ook niet te groot zijn. Niet alle betrokken partners hoeven zich te engageren in deze stuurgroep.
- Geef daarom best van bij het begin de garantie dat meer uitvoerende partners of partners die slechts zijdelings met valpreventie betrokken zijn, ook hun inbreng kunnen doen in het geheel (bijvoorbeeld via een bevraging).
- Het BOEBS-team bepaalt samen de strategische en inhoudelijke keuzes van het project.
- De trekker is de procesbegeleider en eindverantwoordelijke hiervan.

Stel het BOEBS-team samen: wie valt er op? Wie valt eraf?

Spoor belangrijke partners op

- Maak een **eerste selectie van belangrijke partners** die een sleutelpositie innemen t.a.v. valpreventie.
 - ✓ Partners die werken met of voor senioren en hun omgeving (doelgroep-organisaties)
 - ✓ Partners die werken rond het thema valpreventie (themaorganisaties)
 - ✓ Partners die zich richten tot relevante beleidsdomeinen (beleidsactoren).
 - ✓ BOEBS heeft er ook baat bij als er vertegenwoordigers van de communicatiesector en van de onderzoekswereld aan het netwerk deelnemen. Dit kan ook onder de vorm van externe adviseurs.
- Partners spoor je via verschillende kanalen op:
 - ✓ Op basis van de lokale sociale kaart (bijvoorbeeld per provincie: bijvoorbeeld via www.desocialekaart.be)
 - ✓ Via de olievlektechniek: elke partner brengt je op het spoor van andere
 - ✓ Niet elke partner vind je in de officiële sociale kaarten. Op de partnerfiches vind je ook andere bronnen vermeld om partners op te sporen.

Informeer je over de achtergronden, belangen en voordelen van mogelijke partners

- Voor het netwerk is het belangrijk te weten welke inbreng elke partner kan doen. In het totale plaatje van de samenstelling van het BOEBS-team mogen geen hulpmiddelen ontbreken.
 - ✓ Als er bijvoorbeeld geen enkele organisatie betrokken is die met oudere vrijwilligers werkt, zal een peer-education-actie moeilijker worden.
 - ✓ Als de informatieambtenaar van de gemeente de website en het lokale infoblad openstelt voor het project, kan de bekendheid van BOEBS en de BOEBS-partners verbeteren.

Maak een selectie van partners voor het BOEBS-team

Belangrijk is een verantwoorde keuze te maken. Dit veronderstelt dat men duidelijke argumenten heeft waarom bepaalde partners wel worden gevraagd en andere partners niet.

Motieven voor de selectie kunnen zijn:

- ⇒ Al gewerkt hebben met valpreventie
- ⇒ Werken met senioren
- ⇒ Invloed hebben op beleidskeuzes
- ⇒ Tijd en middelen
- ⇒ Toegang tot de pers/media
- ⇒ Kennis van de gekozen werkvormen/acties....

De opstart van het BOEBS-team: laat het niet tegenvallen

Om partners (blijvend) te motiveren om mee te werken met BOEBS moet je ervoor zorgen dat er een sterke betrokkenheid bij BOEBS ontstaat.

Wees zelf enthousiast over het project

- De manier waarop je over BOEBS praat, is minstens even belangrijk als de inhoud. De kans dat mogelijke partners BOEBS als belangrijk ervaren, is mee afhankelijk van het enthousiasme waarmee je het project presenteert.
- Als initiatiefnemer ben je best goed op de hoogte van de problematiek van vallen in het algemeen en van de noodzaak om het aan te pakken voor de lokale gemeenschap.
- Bereid je voor op vragen omtrent de efficiëntie van BOEBS en over het draagvlak (de interesse bij andere partners) dat voor het project al bestaat.

Neem en geef tijd

- Partners moeten nadenken over het voorstel en er met anderen over praten. De beslissing om ook effectief mee te werken met BOEBS komt vaak niet van de persoon die je hebt aangesproken. Deze beslissingen liggen dikwijls elders in de organisatie. De organisatie moet de kans krijgen om hierover na te denken en haar toekomstige planning er op af te stemmen. Dit vergt tijd. Geef deze tijd, maar laat niets koud worden.

- Pols af en toe naar de stand van zaken zonder je op te dringen.

Benader partners vanuit hun individuele inbreng

- Pols af en toe naar de stand van zaken zonder je op te dringen. Je partners overtuigen om mee te werken met BOEBS heeft de meeste kans op slagen als het voor hen duidelijk is dat:
 - ✓ het voor hun eigen organisatie of persoon en voor hun doelgroep voordelen oplevert
 - ✓ het thema "valpreventie" verenigbaar is met hun eigen doelstelling en missie. Wanneer een gemeente bijvoorbeeld een globale beleidskeuze maakt om de aandacht voor de groeiende groep senioren te versterken, kan je BOEBS hieraan koppelen.
 - ✓ de van hen verwachte bijdrage duidelijk en niet te complex is, en niet te veel investering vereist.
 - ✓ het project gebaseerd is op effectiviteit.
 - ✓ de eigen organisatie zichtbaar is binnen het project (imago van de organisatie).
 - ✓ eigen accenten mogelijk zijn (bijvoorbeeld nadruk op kansarme groepen).
 - ✓ hun inbreng belangrijk is om het project volledig aan te passen aan de lokale context.
- Om de partners te motiveren is het even belangrijk om te weten welk voordeel zij kunnen hebben bij deelname aan het project. Veel van de voordelen kunnen afkomstig zijn van wat de andere partners uit het netwerk inbrengen.

Richt je naar de juiste personen binnen de organisaties

- De meest geschikte vertegenwoordigers hebben voldoende invloed binnen hun eigen organisatie en beschikken over persoonlijke kwaliteiten die voor netwerking nodig zijn. Ze zijn sterk in vergadertechnieken en in proces- en projectmatig werken, communicatie, en ze beschikken over goede organisatorische vaardigheden.
- Een brief aan 'de' organisatie heeft niet steeds het gewenste effect. Je kan beter onmiddellijk de juiste personen aanschrijven. De organisatie beslist uiteindelijk zelf wie de vertegenwoordiging opneemt. Voordeel is echter dat men zich zo richt tot de personen die reeds een sterke betrokkenheid hebben bij het thema en dus ook de motiverende kracht bezitten om hun organisatie van deelname te overtuigen.

Het BOEBS-team staat of valt met een trekker

- BOEBS heeft de beste kans op slagen als er een bekwame trekker wordt aangeduid en aanvaard.
- De trekker van het project kan iemand van het Logo zijn, kan bij de regiefunctie van de gemeente of O.C.M.W. aansluiten (bijvoorbeeld de gezondheidsambtenaar of een medewerker van een wijkcentrum) of kan iemand zijn van de samenwerkende organisaties (Seniorenraad, Rode Kruis,...)

- Het is van belang dat de trekker ervaring heeft met projectmatig werken en beschikt over voldoende leidinggevende kwaliteiten en voldoende sociale en communicatieve vaardigheden.
- Maak de taken en bevoegdheden van de trekker duidelijk kenbaar binnen het netwerk.

Mogelijke taken:

- beleggen en voorzitten van de vergaderingen
 - de projectplannen en nodige werkdocumenten samenstellen
 - de projectplanning en de bijsturing ervan bewaken
 - het budget beheren
- De eigen organisatie van de trekker moet volledig achter hem/haar staan. De trekkersfunctie moet passen binnen de visie van de organisatie. Er moet voldoende ruimte en tijd in hun planning voorzien worden.
 - De trekker moet samen met het BOEBS-team zo autonoom mogelijk keuzes kunnen maken m.b.t. de activiteiten en strategie van BOEBS.

Het BOEBS-team in beweging houden

Samenwerking vraagt interne én externe communicatie.

- De trekker Communicatie is een belangrijk onderdeel van het project. Duidelijke afspraken over functies, verantwoordelijkheden, taakverdeling en profilering zijn noodzakelijk.
- Het communicatieplan is tevens belangrijk voor het imago en de uitstraling van het netwerk en het project. De verschillende partners van het netwerk zijn allen vertegenwoordigers van de organisatie waar zij werken. Het moment van het naar buiten treden is tevens ook de profilering van het netwerk. Hier moeten goede afspraken worden gemaakt. Belangrijk is dat men het goede evenwicht behoudt tussen de profilering van het BOEBS-netwerk en het eigen gelaat van de verschillende organisaties.

Samenwerking vraagt evaluatie

- Bij samenwerking in een netwerk kunnen weerstanden sluimeren, conflicten ontstaan, prioriteiten verschillen, of communicatiefouten gebeuren. Door regelmatig tussentijds na te gaan of de samenwerking naar wens verloopt, kan de trekker zo nodig tijdig ingrijpen.
- De werking van het netwerk kan aan de hand van de evaluatie-checklists (in de BOEBS-map) worden geëvalueerd. De checklists bestaan uit verschillende uitspraken die moeten beoordeeld worden.
 - ✓ Voor een **eerder globaal zicht** op de werking van het BOEBS-netwerk hanteert de trekker zelf de checklists op regelmatige tijdstippen. Op basis van de eerste bevindingen kan een bijsturing gebeuren.
 - ✓ Voor een **meer grondige evaluatie** van het netwerk worden de checklists door alle partners van het BOEBS-netwerk ingevuld. De resultaten hiervan geven een onmiskenbaar beeld van de werking van het BOEBS-netwerk.

Tips: hoe partners motiveren om mee te doen?

Maak een keuze uit de tips:

- ⇒ Zorg ervoor dat de partners ook inbreng hebben en dat niet alles al op voorhand vastligt.
- ⇒ Formuleer het probleem 'vallen bij senioren' zodanig dat elke partner het kan doen aansluiten bij de doelstellingen van de eigen organisatie.
- ⇒ Maak duidelijk wat de voordelen zijn om aan BOEBS mee te werken.
- ⇒ Zorg ervoor dat de partners die je aanspreekt voelen dat vallen een probleem is dat leeft in de eigen regio, dat er belang wordt aan gehecht. Formuleer het doel en de activiteiten van BOEBS niet te rigide.
- ⇒ Betrek de juiste sleutelfiguren in je BOEBS-team door hén persoonlijk aan te spreken of te schrijven. Verstuur niet zomaar een brief naar dé organisatie in het algemeen.
- ⇒ In je uitnodigingsbrief moet je duidelijk maken welke partners zijn aangeschreven en welke niet. Voeg een lijst van partners bij je uitnodiging.
- ⇒ Zorg ervoor dat alle partners over de nodige informatie beschikken.
- ⇒ Geef een duidelijke timing en fasering van BOEBS, zonder reeds te veel in details te gaan.
- ⇒ Baken duidelijk af welke investering er wordt gevraagd. Beklemtoon gerust het engagement dat men aangaat, maar beklem je partners niet.
- ⇒ Respecteer een 'neen', maar zorg er wel voor dat je de motivatie kent.
- ⇒ Laat het door anderen zeggen hoe interessant BOEBS is !

Mogelijke valkuilen...

- ⇒ Iedereen heeft dezelfde ervaring en visie. Er zitten te weinig betrokkenen rond de tafel die 'vallen' vanuit verschillende perspectieven kunnen bekijken. Dit zorgt voor een eenzijdige benadering van vallen. De multi-risk-aanpak komt hiermee in het gedrang.
- ⇒ We hebben een te uitgebreid BOEBS-team samengesteld. Dit vertraagt.
- ⇒ Er is geen gelijkwaardigheid tussen de partners. Sommige partners voelen zich 'meer' dan andere partners. (en willen alles beslissen)
- ⇒ We hebben onze sponsor mee opgenomen in het team.
- ⇒ Er is geen evenwichtige verdeling van de inbreng die de partners doen. Sommige partners geven veel, anderen geven amper iets.
- ⇒ We hebben geen mogelijkheid gegeven aan de partners om een eigen inbreng te doen bij het opstellen van het lokaal plan. De partners kunnen alleen nog maar 'ja' knikken.
- ⇒ We hebben geen duidelijke taakverdeling afgesproken in het BOEBS-team.
- ⇒ We hebben nogal wat partners die geen enkele beslissing autonoom kunnen nemen of die telkens op hun beslissingen moeten terugkomen omdat ze door hun organisatie worden teruggefloten.
- ⇒ We hebben te veel ambitie. We willen te veel en we hebben te weinig draagvlak, tijd en middelen.