



Werkwijze en positionering maat en daad

Van: Maat en Daad

5.1, 2, e

, 5.1, 2, e

, 5.1, 2, e

5.1, 2, e

23 mei 2024



Gevraagde beslissing aan stuurgroep toegankelijkheid

- Aanstellen Product Owner voor Maat en Daad
- Aanvullen ontbrekende disciplines
- Escalatiemodel afstemmen



Naar aanleiding van stuurgroep toegankelijkheid van 18 april jl.

- Maat en Daad (MenD) werkt sinds begin 2018 op individueel (casuïstiek / spoor 1) en op structureel niveau (spoor 2) aan fysieke en digitale toegankelijkheid. Zie de presentatie die op 18 april jl. met de stuurgroep is gedeeld.
- Op 8 mei jl. had MenD een kennismakingsgesprek met 5.1, 25.1, 2, e en 5.1, 2, e van den Beemt. 5.1, 2, e heeft MenD gevraagd een memo op te stellen voor het volgende stuurgroep overleg waarin MenD aangeeft waar zij in de casuïstiek op dit moment tegenaan loopt (de rode draden) en hoe Maat en Daad zich het proces van escalatie naar de stuurgroep voorstelt.



Maat en daad of anders inrichten?

- Maak maat en daad overbodig. En zorg dat toegankelijkheid geen opgave is maar in beginsel altijd mee wordt genomen.
- Het Servicepunt is het centrale loket waar de medewerkers vragen stellen t.a.v. de fysieke en digitale werkplek. En dus ook voor de toegankelijke werkplek.
- Het Servicepunt kan versterkt worden met kennis en bewustwording voor maatwerk voor de collega.
- De organisatieonderdelen daarachter zo inrichten dat casuïstiek t.a.v. toegankelijkheid multidisciplinaire opgepakt kan worden. Zodat de medewerker naast een arbo advies ook kan parkeren, deuren zich openen of de digitale omgeving bereikbaar is.



De rode draden in de casuïstiek

- In de standaard doorontwikkeling van de digitale werkplek wordt onvoldoende rekening gehouden met toegankelijkheidsaanpassingen zoals specifieke software die werkt in de ADW. Dit leidt tot irritatie van de medewerker of leidinggevende, specifiek maatwerk, hogere kosten en lange doorlooptijden.
- Bewustzijn over de diversiteit aan gebruikers ontbreekt bij de inrichting van gebouwen en de fysieke werkplek. Met als gevolg dat budget vaak het probleem is.
- Er is geen overkoepelend toezicht op het verbeteren van toegankelijkheid.
- Casuïstiek is vaak complex zijn t.a.v. goed inventariseren van de behoefte en de wens en het aanreiken van oplossingen of verbeteren van de omstandigheden.



Waar loopt Maat en Daad tegenaan

Het ontbreken van een Product Owner (PO)

De PO is in het scrumteam de waardemaker die een visie heeft en de koers bepaalt. De PO gaat over het 'wat', het team over het 'hoe'. De PO zorgt dat de wensen van de stakeholders en/of klanten worden vertaald. De PO bewaakt de visie, stemt af met de stakeholders, bepaalt de focus van het team en beheert de Product Backlog. De PO ontbreekt al sinds de zomer van

Niet alle disciplines aan tafel

De kracht van MenD is dat alle, bij de dienstverlening aan collega's met een functiebeperking, betrokken onderdelen van de organisatie zijn vertegenwoordigd. Dit helpt zowel voor de input als de interne afstemming met het organisatieonderdeel. Sinds langere tijd ontbreekt echter de vertegenwoordiging van Facilitair Bureau en sinds enige tijd ook Functioneel Beheer/ Digitale voorzieningen. Dit maakt dat

Het ontbreken van een vaandeldrager/ambassadeur

Bij de start van MenD in 2018 trad stedelijk directeur Nathalie van Berkel op als ambassadeur. Die gedragenheid en het feit dat MenD wanneer nodig altijd kon escaleren, maakte dat MenD voldoende status had krachtig op te kunnen treden. MenD heeft al heel lang geen vaandeldrager en kan niet escaleren.



Waar loopt Maat en Daad nog meer tegenaan

Het binnenkomen van casuïstiek

Voorheen werd MenD, wanneer een dossier in de lijn stakte, gemakkelijk door de adviseurs Arbo gevonden. De reorganisatie van P&O en Arbo maakt de weg naar MenD steeds moeilijker. Wordt MenD nog wel voldoende gevonden en ingezet?

Het uitbesteden van organisatieonderdelen

Het uitbesteden van bijvoorbeeld ICT-onderdelen aan Sogeti scheidt afstand en maakt dat MenD minder sturing en invloed kan uitoefenen op de zaken waar Sogeti over gaat. Met dit effect van uitbesteding wordt te weinig rekening gehouden.

Maat en Daad en een escalatiemodel

- Wanneer het doorbraakscenario in de casuïstiek niet werkt staat het MenD vrij te escaleren naar de stedelijk directeur, zo luidt de oorspronkelijke afspraak uit 2018. Doel is de medewerker zo snel als mogelijk te voorzien van de benodigde maatwerkvoorzieningen. Met alle disciplines (directies) aan tafel lukt het MenD meestal dit voor elkaar te krijgen, maar soms lukt het niet. Een voorbeeld vormt het werkend krijgen van Dragon Speech op de nieuwe ADW. De organisatie was hiervoor afhankelijk van Sogetti. MenD kon hoog of laag springen, maar voor Sogetti was MenD geen partij. Het betrof ongeveer tien medewerkers, maar ook al was het slechts één medewerker geweest, MenD had de invloed van een directeur/ manager nodig om dit vlot te trekken. Door het ontbreken van afspraken kon MenD echter niet escaleren.
- Het escaleren loopt binnen MenD via de PO (Product Owner). Het ligt voor de hand dat MenD naar een of twee vaste leden van de stuurgroep kan escaleren. Snelle opvolging is bij escalatie van groot belang, escalatie mag niet afhankelijk zijn van het samenkomen van de stuurgroep.
- Het helpt als het stuurgroep lid ook de autoriteit heeft in te grijpen en op te treden. MenD stelt voor het escalatiemodel nog verder uit te werken en vast te laten stellen in de