

Dilemma's

1. Bestuur gaat over de inhoud, directie over de werkwijze
2. Hoe neem je de rest van de organisatie (directie, bestuur, MT's, programmamanagers) goed mee in dit verhaal en zorg je er voor dat de keuzes (ook als ze daar 'zeer' doen) gedragen worden?



3. Communicatieprio's met elkaar bepalen is één, maar hoe geef je hier in de praktijk met het hele team ook structureel invulling aan? Hoe borg je het in het werk? Welke tools (o.a. Trello, overleggen, communicatiemiddelen (praatplaat o.i.d.) kunnen helpen om elkaar scherp te houden op focus? Maar ook welke skills hebben we daarvoor nodig (bijv. adviesvaardigheden: nee zeggen)?

Dilemma's

4. Het bureaumodel ofwel het bedrijfs(voerings)model. Het zit diep ingebed in beleidsdirecties en communicatiemensen. Het woord opdrachtgever al.. en dat mensen je uren betalen. Niet iedereen weet (nog) dat het anders kan en ergens gewoon niet klopt om het primaat op communicatie zo bij beleid te leggen.

De optelsom van lossen projecten die zelf communicatie inhuren geeft geen goede totaalcommunicatie. Maar het zit diep om wel zo te denken: ik betaal jou en bepaal, waar haal je de uren dan vandaan?

- De oplossing zit deels in laten zien dat het waarde toevoegt als communicatie ook zelf onderzoekt, nadenkt, agendeert en uitvoert, over beleidsprojecten en clusters heen. Er zijn voorbeelden van: Geldzorgen, Corona, meer.
- En het helpt ook dat er met focus meer impact kan zijn en projecten mee kunnen liften op bestaande kanalen, middelen en bredere communicatieaanpakken

5. Geen ervaring met **hoe dan**. Juist ook in de samenwerking tussen themahouders, teamleiders en communicatieteams moeten we leren. Het gaat deels over clusters heen en de communicatieagenda moet worden gevormd door thema en de vraag uit de organisatie.

Met daarbij: het is nieuw in deze tijd om je als communicatie zelf met 'inhoud' bezig te houden, zelfs deels voor beleid uit nu in Rotterdam. Al met al dus zoeken en deels weerstand (zoals bij elke verandering).

- Daarom zijn de verkenningen breed gedaan, met meer mensen gesproken en bronnen geraadpleegd
- Daarom ook werken we toe naar doelen en aanpakken die ook meetbaar gemaakt kunnen worden.
- De rolverdeling teamleider, communicatie-coördinatoren in team en themahouder is uitgebreid besproken en verbeterd. Nu in het gebruik blijven leren.
- Koepeldoelen en een kopverhaal hebben, afgestemd met beleid (zoals gedragsdoelen met beleid (Doen) die je kunt uitwerken in concretere communicatiedoelen met de teams in termen Weten, Voelen, Vinden en/of Praten)