

Hoe regel je **alternatieve participatie** van burgers?

18

**Statushouders** aan het werk: wat werkt?

20

**Eenzaamheid** bij ouderen opsporen

22

Relatieblad voor het sociaal domein

november 2018 \* nummer 3

# MOVISIES



## LERENDE PRAKTIJKEN

## Inschrijving Meer dan handen vrijwilligersprijzen gestart



Gemeenten die hun vrijwilligersorganisaties en vrijwilligers extra in het zonnetje willen zetten, kunnen drie organisaties en een vrijwilliger voordragen voor de Meer dan handen vrijwilligersprijzen. Hiermee maakt de organisatie kans op een mooi geldbedrag. De gemeente kan een eervolle vermelding winnen. Ook landelijke organisaties kunnen meedoen. Zij kunnen zichzelf aanmelden. Inschrijven kan t/m 14 december via [www.vrijwilligersprijzen.nl](http://www.vrijwilligersprijzen.nl).

### Voor wie?

Er zijn prijzen te winnen in drie categorieën: Landelijk, Lokaal en de Vriendenloterij Passieprijz. Lokale organisaties moeten het verschil maken in een gemeente. Bijvoorbeeld, omdat de organisatie verbindend is met inwoners of andere organisaties, vernieuwend is, waardering en oog heeft voor de eigen vrijwilligers, bijdraagt aan een zorgzame samenleving en/of duurzaam is. Landelijke organisaties moeten hart hebben voor hun vrijwilligers. Dat kan zijn, omdat zij innovatieve manieren bieden van ondersteuning en waardering of omdat zij bijvoorbeeld een diverse of bijzondere groep vrijwilligers weten te vinden en binden. Voor de Vriendenloterij Passieprijz komen vrijwilligers in aanmerking die van onschatbare waarde zijn voor de organisatie of het project.

### Jury- en publieksprijzen

Alle inschrijvingen zijn direct te zien op [www.vrijwilligersprijzen.nl](http://www.vrijwilligersprijzen.nl). Vanaf 15 december kan het publiek op alle aangemelde organisaties en projecten stemmen. Daarnaast worden per categorie zes projecten en/of vrijwilligers genomineerd voor de juryprijs. Zij worden op 17 januari 2019 bekendgemaakt op de website. Minister De Jonge van VWS reikt op 15 februari de prijzen uit.

[www.vrijwilligersprijzen.nl](http://www.vrijwilligersprijzen.nl)

## Magazine Doen!

Jonge nieuwkomers over hun zoektocht naar een opleiding of werk, gemeenten die vertellen over hun inzet voor werkzoekende statushouders en antwoord op de vraag wat wel en niet werkt bij de arbeidstoelating van nieuwkomers. Lees dit en meer in magazine Doen!, met deze keer als gasthoofdredacteur Mariëtte Hamer van de Sociaal-Economische Raad (SER) op [www.movisie.nl/doen-editie-3](http://www.movisie.nl/doen-editie-3)



## Redactioneel

### Katalysator

Dit nummer gaat over lerende praktijken, een thema dat me uit het hart gegrepen is. Ik zal uitleggen waarom. Afgelopen september startte ik als bestuurder bij Movisie. Daarvoor was ik twaalf jaar wethouder in Huizen waar ik onder meer verantwoordelijk was voor het sociaal domein. We hebben goede dingen gedaan maar soms was het ook een worsteling. Niet altijd is er de reflectie om je eerst in mogelijke aanpakken te verdiepen en zo op een verstandige manier te sturen. En ook als je zelf als gemeente een aanpak hebt bedacht die je graag uitdraagt naar andere gemeenten merk je dat na aanvankelijk enthousiasme iedereen zich weer in zijn eigen cocon terugtrekt. Dat moet anders kunnen, besef ik nu in mijn rol als bestuurder van Movisie des te meer. We moeten kennis, ervaring en expertise van bestuurders en ambtenaren uit verschillende gemeentelijke praktijken met elkaar zien te verbinden in een collectief leerproces. Movisie gaat als katalysator, als versneller van leerprocessen hier een actieve rol in spelen.

Hoe gaat dat in zijn werk? We hebben bij Movisie veel kennis in huis maar aanvullend daarop is ook veel kennis -nu vaak nog versnipperd- te vinden in de praktijken van gemeenten. Daarom gaat Movisie het voor ondernemende ambtenaren in het sociale domein mogelijk maken om *associate member* te worden van Movisie. Vanuit die rol kunnen zij - via onder andere detachering - hun kennis delen in andere gemeenten. We ondersteunen de *associate members* met kennis, dragen zorg voor intervisie tussen *associate members*, vervullen een vraagbaakfunctie en ondersteunen hen in de deelnemende gemeenten aan de hand van het kwaliteitskompas met het organiseren van effectieve leerprocessen. Daarnaast zorgt Movisie ervoor dat we nieuwe kennis die *associate members* ontwikkelen en uitwisselen, toegankelijk maken voor andere gemeenten. (Het plan staat nog in de steigers maar ik deel het graag hier alvast met de lezer. Hou onze site in de gaten. Wij zullen via dat platform meer over ons plan laten weten. Of neem contact op met ons als u interesse heeft of meer informatie wilt.)

De juiste kennis tijdig op de juiste plaats brengen, van elkaar leren en daarmee de kennis en de praktijk weer verder brengen. Dat is de opdracht waar we samen voor staan (en daar helpt deze aflevering van MOVISIES natuurlijk ook bij). Ik verheug me erop om als bestuurder van Movisie hier ook mijn eigen katalyserende rol in te spelen.

Janny Bakker, bestuurder Movisie

# In dit nummer

Thema: Lerende praktijken



Wat zijn eigenlijk lerende praktijken?



Telkens opnieuw het wiel uitvinden is juist goed



Hoe je lerende netwerken stimuleert



Hoe meet je het resultaat van je werk



De transitiearena: stoofpot voor vernieuwing in het sociaal domein



Statushouders aan het werk: wat werkt?

## GEMEENTEN

- 15 Cliëntondersteuning op de kaart gezet
- 18 Resultaten enquête: hoe regelen gemeenten de alternatieve participatie van inwoners?
- 25 Hoe vernieuw je als gemeente je vrijwilligersbeleid?

## DE PROFESSIONAL

- 14 Sjef van der Klein, sociaal werker van het jaar
- 17 Sociaal werk en sociale vraagstukken: Wat leren we van onze Belgische burens?
- 22 Eenzaamheid bij ouderen opsporen
- 27 Huiselijk geweld: signaleren en ter spraken brengen
- 28 Seksualiteit en intimiteit bespreekbaar maken
- 29 Mantelzorg: 'Als het met Sem beter gaat, gaat het met mij ook beter'
- 32 Heinz vertelt over beginnende dementie
- 34 Gooi die tent open als je wilt doen wat werkt



### In memoriam Marijke Steenbergen

Op donderdag 23 augustus 2018 is Marijke Steenbergen overleden. Marijke heeft als eerste bestuurder Movisie opgebouwd tot wat het nu is. We wisten al langer dat ze ernstig ziek was maar haar overlijden kwam toch hard aan bij haar ex-collega's van Movisie. Movisie is Marijke veel dank verschuldigd. Zij was zeer betrokken bij de inhoudelijke thema's van Movisie. Haar bijdragen op Europees niveau aan diverse netwerken rondom vrijwillige inzet en informele zorg waren voor ons van grote waarde. Evenals haar resultaatgerichte en zakelijke manier van werken.



# Wat zijn eigenlijk lerende praktijken?

**In het sociale domein circuleren allerlei benamingen voor lerende praktijken. Wat verstaan we er precies onder, wat zijn belangrijke lerende praktijken en hoe onderscheiden ze zich van elkaar?**

Door: Olaf Stomp

Hoe leren monteurs bij Xerox om kopieerapparaten te repareren? Met deze vraag begon antropoloog Julian Orr zijn participerende observatie. Niet wetende dat hij daarmee de aanzet zou geven tot een enorme kostenbesparing voor Xerox. Orr kwam erachter dat monteurs vaak leren door verhalen aan elkaar te vertellen. Technische kennis is voor een groot deel het resultaat van een narratief proces. Xerox nam de resultaten serieus en stimuleerde de vertelcultuur van monteurs in het project Eureka. Het leverde een enorme kostenbesparing op. Orr publiceerde er in 1996 een beroemde studie over: 'Talking about machines: an ethnography of a modern job'. Deze studie staat aan de wieg van één van de lerende praktijken die in het sociaal domein vaak wordt toegepast: de 'community of practice'.

## Gelijkgestemde professionals

'Een community of practice is een prachtige manier om met een groep gelijkgestemde professionals van elkaar te leren,' zegt Peter Rensen, expert bij Movisie. 'Het is niet alleen bij Xerox toegepast, maar bij talloze andere bedrijven en in de publieke sector. Het is onderzocht op werkzaamheid en verder uitgewerkt en beschreven. Wanneer je het op de juiste plek uitvoert, kun je ervan op aan dat mensen veel van elkaar leren.' Rensen maakte een overzicht van verschillende lerende praktijken die in het sociaal domein worden toegepast. 'De lerende praktijken gaan uit van verschillende principes. Bij Movisie willen we de lerende

praktijk kiezen die het beste past bij degenen die ermee aan de slag gaan en bij het te bereiken leerdoel.'

## Lerende praktijken

Rensen: 'Bij lerende praktijken gaat het om een doordachte manier van leren in de praktijk met het oog op het verbeteren van die praktijk.' Hij voegt eraan toe: 'Natuurlijk is dit overzicht niet zaligmakend. In het sociaal domein wordt op dit moment volop geëxperimenteerd met lerende praktijken, bestaande praktijken worden benut en nieuwe praktijken worden ontwikkeld. Movisie wil met andere partners, zoals de Werkplaatsen Sociaal Domein, leren van de ervaringen in de praktijk.'

## Vijf principes

- 1 Is het leren onderdeel van een transformatie? Dan ligt de nadruk op het ontwikkelen en leren van innovatieve kennis.
- 2 Gaat het om kennis van buiten of kennis die onder de leergemeenschap beschikbaar is?
- 3 Gaat het om het leren door partijen met verschillende achtergronden die bij een vraagstuk zijn betrokken of juist om gelijkgestemden?
- 4 Gaat het om het leren van kennis die actief aanwezig is, of moet deze kennis nog naar boven worden gehaald (impliciet aanwezige kennis)?
- 5 Gaat het om het leren van kennis uit ervaring (van professionals, cliënten of burgers) of om wetenschappelijke kennis?



## Vijf vormen van lerende praktijken

### Leer- en verbetertraject/ kwaliteitskompas

Deze vorm is oorspronkelijk voor de jeugdhulp ontwikkeld door hoogleraar Tom van Yperen. Het is een aanpak waarbij beleid, praktijk en wetenschap gezamenlijk werken aan de verbetering van het resultaat op basis van een gezamenlijk geformuleerde ambitie op een sociaal vraagstuk. Dit gaat in zes stappen:

- Stap 1. Beeld van stand van zaken en vaststellen ambitie.
- Stap 2. Ambities vertalen in maatschappelijke resultaten met duidelijke succesindicatoren.
- Stap 3. Welke activiteiten zijn er, welke moeten er nog bij?
- Stap 4. Voldoen de activiteiten (voorzieningen et cetera) en professionals aan kwaliteitseisen?
- Stap 5. Monitoren bereik en outcome (opbrengsten eindgebruiker).
- Stap 6. Vaststellen verbeteracties met gebruikmaking van bestaande ervaring en kennis.



Het is een cyclisch proces waarbij alle relevante partijen betrokken zijn en samen leren doen wat werkt.

### **Living lab**

Living labs worden getypeerd door co-creatie. Co-creatie betekent dat burgers of maatschappelijke organisaties samen met kennisinstellingen, bedrijven en overheden actief meedoen in het onderzoeks- en innovatieproces en gezamenlijk leren. Iedere deelnemer draagt vanuit zijn of haar eigen kennis en kunde bij aan het ontwikkelen van praktische oplossingen. Onderzoeken en leren in living labs gebeurt niet onder de strikt gecontroleerde omstandigheden van een klassiek laboratorium, maar in een min of meer levensechte experimenteeromgeving.

### **Actie-onderzoek**

Actie-onderzoek is een vorm van onderzoek waarbij de onderzoeker op een interactieve manier bijdraagt aan het proces dat hij bestudeert. Hij geeft die bijdrage in wisselwerking met zijn studieobjecten (deelnemers) vorm. Doel van actie-onderzoek is

in ieder geval kennis vergaren. Er is echter ook ruimte om de praktijk te verbeteren en daarvan te leren. Mits dit transparant en adequaat wordt beschreven in het onderzoeksrapport. Voor actie-onderzoek gelden algemene wetenschappelijke regels, zoals het streven naar valide en betrouwbare kennis.

### **Community of practice**

Het idee van een community of practice is mede vormgegeven door antropoloog Jean Lave en onderwijskundige Etienne Wenger in hun boek *Situated Learning* uit 1991. Het kernidee is dat mensen veel van elkaar kunnen leren door te praten en te doen in en vanuit de praktijk (situated learning). Het gaat daarbij om:

1. Een gedeeld domein van kennis.
2. Een gemeenschap.
3. Een gedeelde praktijk.

Een community of practice is een vorm van 'community development' waarin gestreefd wordt naar een gevoel van betrokkenheid en wederzijds commitment.

### **Doorbraak (break through)**

Deze aanpak is gericht op het gebruik van beschikbare kennis en ervaring om niet goed functionerende praktijken te verbeteren, zoals bij te lange wachttijden of onbevredigende resultaten. Een belangrijk ingrediënt is de PDCA-cyclus: Plan-Do-Check-Act. Dat werkt zo: stel een doel en plan daarvoor de nodige acties (Plan), voer het plan uit (Do), meet of de verbetering of verandering daadwerkelijk plaatsvindt (Check) en stel het plan waar nodig bij (Act). Teams van uitvoerend werkers, managers en hun opdrachtgevers wordt gevraagd een collectieve, in principe haalbare ambitie te formuleren: voor welke verbetering willen ze gaan? Vervolgens proberen ze de verbetering te realiseren. Experts van buiten brengen specifieke kennis in, bijvoorbeeld over slimme logistieke processen en effectieve (behandel)methoden. Dit alles leidt tot een verbeterpakket voor een heel team of een organisatie. Het leren gebeurt vooral door actief aan de slag te gaan met concrete verbeteracties.

---

**Meer informatie:** Peter Rensen  
([p.rensen@movisie.nl](mailto:p.rensen@movisie.nl) of 06 55 44 05 85).

# Telkens opnieuw het wiel uitvinden, is juist goed

**Onderzoek van kennisinstituten moet al vanaf het eerste moment deel uitmaken van de praktijk. En al werkend reflecteren op die praktijk. Dat betoogt Erik Gerritsen, secretaris-generaal van het ministerie van VWS.**

Door: Olaf Stomp



## Hoe zie jij de ideale lerende praktijk?

Erik Gerritsen: 'Vanuit het perspectief van een kennisinstituut is de essentie: dat je als onderzoeker de lerende omgeving toevoegt aan mensen die in de praktijk werken aan het oplossen van maatschappelijke problemen. Je verbindt je als onderzoeker met die praktijk en voegt er een reflecterende rol aan toe. Zo'n werkwijze bevordert dat het probleem al is opgelost als je aan het einde van de rit je rapport met je aanbevelingen klaar hebt.'

Gerritsen is geen man die zoete broodjes bakt. In krachtige verbale penstreken zet hij uiteen waar het wat hem betreft naar toe moet. Het vergaren en verspreiden van kennis in het sociale domein moet direct en ter plekke dienstbaar zijn aan het oplossen van vraagstukken in de praktijk, samen met die praktijk.

Die ideale situatie is er nog niet, constateert hij. Verre van dat. Ja, in vergelijking met bijvoorbeeld universiteiten komen kennisinstituten als ZonMw, Vilans, het Nederlands Jeugdinstituut en Movisie het dichtst in de buurt van wat hij noemt actie-onderzoek. Maar ze mogen wat de hoogste ambtenaar van VWS betreft nog veel verder gaan dan ze nu doen. 'Ik chargeer even. Nu is het vooral zo dat de beste praktijken in gemeenten tegen het licht worden gehouden. Die worden vervolgens in mooie publicaties gegoten waarin staat wat de succesvoorwaarden van deze

## Wie is Erik Gerritsen?

Erik Gerritsen is sinds 2015 secretaris-generaal van het ministerie van VWS. Eerder werkte hij als gemeentesecretaris van Amsterdam en was hij bestuursvoorzitter van Bureau Jeugdzorg Agglomeratie Amsterdam. Hij promoveerde in 2011 op het proefschrift 'De slimme gemeente nader beschouwd: hoe de lokale overheid kan bijdragen aan het oplossen van ongetemde problemen'.



praktijken zijn. En vervolgens wordt op congressen verteld hoe deze best practices als voorbeeld moeten dienen voor andere gemeenten. 'Kijk, als je het maar zo doet, dan komt het bij jullie ook goed!'

Gechargeerd onder woorden gebracht of niet, het is de verkeerde werkwijze, stelt Gerritsen. Deze manier van werken gaat volgens hem voorbij aan wat we weten uit leertheorieën. En gaat voorbij aan een essentieel uitgangspunt bij een succesvolle implementatie van onderzoek: het creëren van eigenaarschap. Gerritsen: 'Confucius verwoordde het zo: 'vertel het me en ik vergeet het, doe het me voor ik en ik begrijp het, laat het me ervaren en ik maak het me eigen.' Het gaat er dus om dat je het pas goed begrijpt als je het zelf diepgaand hebt ervaren.'

Gerritsen erkent met zijn ideaal een radicale manier van praktijkonderzoek en actie-onderzoek te schetsen die we in Nederland nog niet kennen. 'Je komt het nog weinig tegen in de praktijk.' Hij vlakkt ook de soms belemmerende rol van opdrachtgevers –



Wij moeten onze ambtenaren ook opvoeden

bijvoorbeeld zijn eigen ministerie - daarbij niet uit. 'Het is dus geen jij-bak aan kennisinstututen. Ook wij bij VWS zullen scherper moeten worden. Wij vinden het als ministerie soms ook nog comfortabel om de kennisinstututen op een traditionele manier onderzoek te laten verrichten. Wij moeten onze ambtenaren ook opvoeden. We moeten elkaar scherp houden.'

**Je zei bij een lezing onlangs dat het goed is dat in het sociaal domein opnieuw het wiel wordt uitgevonden. Is dat niet zonde van tijd en geld?**

'Nee, want dat is een fundamentele ontkenning van hoe mensen, teams en organisaties leren. En hoe ze eigenaarschap krijgen. Dan kun je beweren dat dit niet efficiënt is. Maar de tegenovergestelde werkwijze met beste praktijken die tot voorbeeld dienen van anderen heeft de afgelopen veertig jaar niet gewerkt. Want die manier van werken wordt in de regel

niet door andere gemeenten overgenomen. De context waarin je die beste praktijken ontwikkelt, is overal weer anders.'

Zijn pleidooi betekent niet dat je overal weer helemaal opnieuw moet beginnen, benadrukt Gerritsen. 'Als je een praktijk die ergens succesvol is geweest op een andere plek koud uitrolt, dan weet je dat het niet gaat lukken. Maar je kunt wel een goede praktijk gebruiken op een slimme manier, om een proces op een andere plek met andere spelers in een andere context te versnellen. Die praktijk mag dan best voor zestig procent gebaseerd zijn op iets wat elders al is bedacht, de kans op effectiviteit en een duurzame verandering is dan toch veel groter.'



Vertel het me en ik vergeet het, doe het me voor ik en ik begrijp het, laat het me ervaren en ik maak het me eigen (Confucius)

En dan is het dus ook gelijk duurzaam. Want iets dat je samen met anderen zelf hebt bedacht, dat is van jou. En dan blijf je je best doen om er een succes van te maken.'



## Janny Bakker, bestuurder Movisie

'Professionals in het sociaal domein, of ze nu werken bij gemeenten of bij maatschappelijke organisaties, willen allemaal graag doen wat écht voor mensen van betekenis is. En toch lukt dat heel vaak niet. Onze systemen, de cultuur van onze organisaties en het denken vanuit een bestuurlijke logica staan oplossingen die er voor mensen echt toe doen vaak in de weg. Gemeenten en maatschappelijke organisaties weten meestal wel wat ze willen bereiken. Maar ik zie op alle niveaus een enorme worsteling met de 'hoe-vraag'.

De kern van het betoog van Erik Gerritsen is dat het niet werkt om goede praktijken als voorbeeld te stellen en te verwachten dat die dan wel zullen worden overgenomen. Ik onderschrijf dat volledig. Volgens mij is het nodig om ook als kennisinstituut veel meer in de haarvaten van organisaties te zitten, om te begrijpen waar belemmeringen zijn. Ik heb in de afgelopen jaren gezien dat professionals bij gemeenten en in maatschappelijke organisaties heel goed in staat zijn om zelf de oplossingen te bedenken. Er zit veel impliciete kennis, creativiteit en denkkracht bij hen. Daarnaast zijn er moedige bestuurders en leidinggevendenden, die met vallen en opstaan oplossingen vinden voor complexe vragen van mensen.

Ik zie het als de publieke taak van kennisinstututen als Movisie om die kennis op te halen en te verrijken. Dat kan alleen door mee te leren en zo zelf ook weer te leren. In haar boek 'How does a policy mean' stelt Dvora Yanow dat het juist de langdurige interactie is die maakt dat je van binnenuit wordt toegestaan om te begrijpen wat je ziet. Dat meedoen en samen leren kost tijd, maar het is de enige manier om echt duurzame antwoorden te vinden, óók op de 'hoe-vragen'.

Natuurlijk levert dit in de eerste plaats kennis op die in de specifieke context werkt. Maar het levert ook kennis op waarmee andere praktijken sneller kunnen leren. De unieke rol van kennisinstututen als Movisie is dan ook die van katalysator: het versnellen van leerprocessen.'

**Meer informatie:** Saskia Keuzenkamp, [s.keuzenkamp@movisie.nl](mailto:s.keuzenkamp@movisie.nl), 030-7892034

# Hoe je lerende netwerken stimuleert

**Erik Jansen wordt vanaf 20 november 2018 Associate lector Capabilities in zorg en welzijn bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). Vanuit de Werkplaats Sociaal Domein Nijmegen richt hij zich in de regio Noord- en Midden-Limburg op lerende netwerken. Movisie legde hem zeven vragen voor.**

Door Annelies Kooiman en Paul van Yperen

## 1. Wat vind jij de meerwaarde van de Werkplaatsen Sociaal Domein?

'We staan echt naast de praktijk! Elke werkplaats heeft een enorm netwerk in het lokale werkveld. Over het algemeen zijn de contacten met gemeenten erg goed. Voor het werkveld zijn we een 'kritische vriend'. In Venlo werk ik bijvoorbeeld nauw samen met een aantal beleidsambtenaren. Onlangs heb ik nog kritische feedback gegeven op een concept-beleidsstuk. Ik stel dan vooral vragen. Waarom wil je de zelfredzaamheid van mensen eigenlijk bevorderen? Wat zijn daarvoor de achterliggende redenen? Zijn die economisch of is het goed voor de mensen zelf? De werkplaatsen hebben een meer autonome positie en je kunt daarom met open vizier zo'n gesprek aangaan.'

## 2. Wat hebben professionals hieraan?

'In de praktijk stimuleren we lerende netwerken en brengen we het leren op een hoger niveau. Professionals krijgen zo de ruimte om meer op hun werk te reflecteren. Waarom voer ik deze interventie eigenlijk uit? Zo krijg je meer inzicht in wat je doet en waarom. Dan ga je samen in gesprek over de overtuigingen achter je werk. Daarvoor is vaak geen tijd, geen gelegenheid en geen geld. Maar het gaat wel over jezelf de wezenlijke vragen

stellen. Wat is eigen kracht? Waarom streven we eigenlijk naar zelfredzaamheid? Die vragen heb je nodig om een ontwikkeling te kunnen doormaken. Aan professionals is beloofd dat zij zich zouden kunnen ontwikkelen, maar ze staan onder enorme druk om te leveren.'



Dit is een schoolvoorbeeld van een goedlopend netwerk

## 3. Hoe is de uitwisseling tussen de werkplaatsen?

'In kennisprocessen is uitwisseling nooit genoeg, nooit klaar. We hebben vanaf het begin gezegd: we gaan niet alleen vergaderen, uitwisseling moet inhoud hebben. In de werkplaatsen is oprechte belangstelling voor elkaars ondervindingen. Ik vind het een schoolvoorbeeld van een goedlopend netwerk. We volgen een programmatische aanpak, dus niet alles is vooraf dichtgetimmerd. Het is meer een ontdekkingsreis. Laten we als werkplaats niet kijken naar wat je individueel opbrengt, maar ga echt de samenwerking aan.'

## 4. Wat is de rol van Movisie?

'De rol van Movisie zie ik als verbindend. Movisie helpt om het proces te kanaliseren en om meer inhoudelijke verbindingen te leggen. Sociaal werk blijft zich ontwikkelen en de vraag is dan wat je daar als werkplaatsen en Movisie aan kunt bijdragen. Neem de infographic over het Movisie-onderzoek naar de wijkteams. Movisie is sterk in dat soort infographics die kennis en onderzoek toegankelijk maken. Die stuur ik vaak naar mijn partners door. Zo kun je veel kennis even kort tot je nemen. Deze methoden stimuleren mensen om ermee aan de slag te gaan.'



## Leestip Leren transformeren

Hoe faciliteer je praktijkinnovatie in tijden van transitie? Erik Jansen schreef mee aan de publicatie 'Leren transformeren' van de Werkplaatsen Sociaal Domein: 'Het is een aanrader voor iedereen die interesse heeft in hoe je in de praktijk een leerproces opzet.' [movisie.nl/publicatie/leren-transformeren](https://www.movisie.nl/publicatie/leren-transformeren)





## 5. Wat is jouw opdracht in Venlo?

'Zorgen dat er een lerend netwerk ontstaat. Ons traject in Venlo startte met de 'Venlo-droom' van een groep geïnspireerde mensen: een wethouder, bestuurders en directeurs. Zij wilden het anders doen in het sociaal domein. Na een werkbezoek aan Zweden wilden zij voortaan 'het meest wezenlijke' gaan doen. Daar kwam een enorme energie uit voort. Zo zijn wij als werkplaats erbij betrokken en zijn we met de wijkteams gaan werken. Onder meer door tekorten in het sociaal domein liepen de oorspronkelijke plannen anders. Maar juist daardoor kwam de boel in beweging: er was noodzaak om het inhoudelijke gesprek met elkaar te voeren. Daar ben ik bij betrokken. Ik nam het bamboebos als metafoor voor het lerend netwerk. Daar kreeg ik positieve reacties op. Zie een lerend netwerk als een organisch groeiend levend netwerk, als bamboe.'



Na het werkbezoek aan Zweden wilden ze het anders gaan doen

## 6. Wat is lastig?

'Taaie kwesties in het sociaal domein zijn netwerkproblemen met veel betrokkenen, belanghebbenden, trekkrachten. Die kan niemand alleen oplossen. Daar kwamen ze in Venlo ook achter. Maar hoe pak je die problemen dan wél aan? Vanuit de werkplaatsen kwam het idee van een 'netwerk governance:' je kunt netwerken opbouwen vanuit bestuurders van organisaties, maar de professionals bepalen zelf mee hoe zij in de praktijk welzijn invullen en ondersteunen. Het leren kun je niet afdwingen. Je kunt

alleen de voorwaarden voor dat leren optimaliseren. Transformatief leren heeft ook te maken met inzichten over jezelf. Wie ben ik, jij, wij, en hoe verhouden wij ons tot elkaar? Bamboe symboliseert de oncontroleerbaarheid van die leerprocessen. Je kunt die niet van bovenaf plannen. Neem een perspectief van onderop en creëer plekken waar dat leren ontstaat en gedijt. Faciliteer dat verbindingen gaandeweg gemaakt worden. Dan wordt zo'n netwerk, net als een bamboebos, heel sterk en veerkrachtig.'

## 7. Jouw boodschap aan sociaal werkers?

'Leerprocessen zijn vaak sluitpost. Voor het volgen van een training is nauwelijks tijd. Terwijl je het leren eigenlijk moet integreren in je uitvoering. Als je als team een werkspreking hebt, zou je daar ook ruimte moeten geven aan het leerproces. Bijvoorbeeld door iemand even te laten uitweiden over dat boek of die ervaring die hem verder hielp in die casus. Als je dat meteen afkapt, dan sla je het dood. Vincent de Waal zegt in zijn proefschrift dat het de rol van de middenmanagers is om professionals te beschermen bij hun leerproces. Wat hebben zij nodig om hun werk goed te kunnen doen? Het gaat dus om empowerment van professionals. Sommige onderzoekers nemen het standpunt in dat het systeem de schuldige is. Daar ben ik het niet mee eens, want het systeem - dat zijn wij. Als wij ons slaafs opstellen, houden wij samen een cultuur in stand die het leren eerder tegenwerkt dan stimuleert.'

---

**Meer informatie:** Annelies Kooiman, ([a.kooiman@movisie.nl](mailto:a.kooiman@movisie.nl) of 06 55 44 05 53).

## Jubileumdebat 22 november 2018

De Werkplaatsen Sociaal Domein bestaan tien jaar. Op donderdagmiddag 22 november 2018 wordt dit gevierd met een jubileumdebat in de Geertekerk te Utrecht. Het debat gaat over de idealen van gemeenten en de vormgeving daarvan in de praktijk. Hoe zijn gemeenten aan de slag gegaan met integraal werken, inclusief samenleven en het centraal stellen van bewoners? Er wordt kritisch teruggekeken, maar de blik gaat ook zeker naar de toekomst.  
[werkplaatsensociaaldomein.nl](http://werkplaatsensociaaldomein.nl)



# Kwestie van tellen én vertellen

**Hoe breng je in kaart wat zorg en ondersteuning oplevert? Wat bereik je in het leven van je doelgroep en hoe maak je dat zichtbaar? Het zijn vragen waar veel sociaal professionals over nadenken. Movisie laat in een nieuwe publicatie zien welke vernieuwende manieren er zijn om resultaten te tonen.**

Door: Olaf Stomp

Hoe maak je aan de lokale politiek inzichtelijk wat het effect is van je werk? Het is een vraag die Karin Sok regelmatig krijgt van sociaal werkers, beleidsprofessionals en managers die voor welzijnsorganisaties werken. Een legitieme vraag natuurlijk, want het werk komt met publiek geld tot stand. Sok, adviseur en onderzoeker bij Movisie: 'Dan kom je er niet door te zeggen dat je organisatie belangrijke dingen doet. Want de vraag blijft: is het ook het beste om te doen voor je doelgroep en is het ook het resultaat dat je wilt behalen?'

## Meer dan turven

Het meten van het effect van je werk voor een individuele cliënt is volgens Sok nog redelijk inzichtelijk. 'Op basis van een nulmeting kun je daarna in kaart brengen

in hoeverre iemand vooruitgang boekt. (Zie ook [instrumentwijzer.nl](http://instrumentwijzer.nl)). Maar bij collectieve voorzieningen, zoals activiteiten in een buurthuis, is dat een stuk lastiger. Wat dragen die bij aan het welzijn van de deelnemers? Het turven van het aantal bijeenkomsten dat is georganiseerd en het aantal deelnemers dat kwam opdagen is mooi. Maar het maakt je niet wijzer over het effect.'

## Drie stappen terug

De ervaring van Sok is dat vooraf door gemeente en uitvoerende organisaties vaak niet goed in kaart is gebracht wat het resultaat van de activiteiten moet zijn. 'Zet drie stappen terug', adviseert ze. 'Bedenk vooraf wat het resultaat van je activiteit moet zijn. Stel dat je tot doel hebt om meer burger-

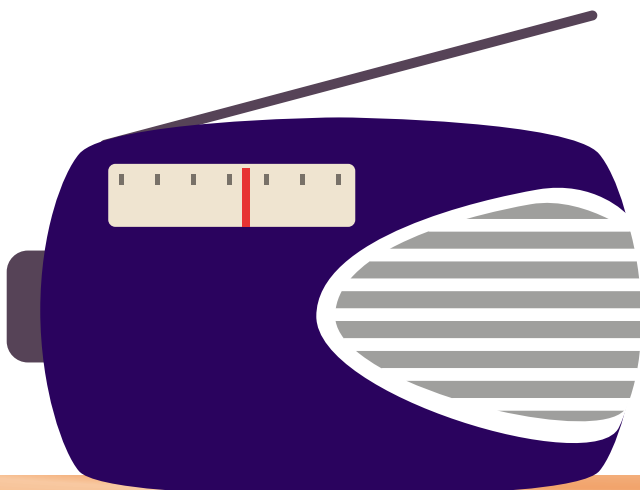


Je komt er niet met het turven van het aantal deelnemers

betrokkenheid te realiseren. Wat is dan het precieze resultaat dat je wilt bereiken?'

## Tools

'Werken aan outcome is een cyclus', vult adviseur Annette van den Bosch aan. 'Doelen vaststellen, bepalen wat je gaat inzetten om die doelen te behalen, checken of het werkt, eventueel je aanpak of doelen bijstellen, dat weer meten, enzovoorts. Er





zijn veel verschillende tools voorhanden om dat te doen. Er zijn ook grote verschillen hoe gemeenten het proces van outcomegericht werken vormgeven.'

### Doelenboom

Volgens Van den Bosch heeft het grote meerwaarde als bij de totstandkoming en evaluatie van beleid bewoners/cliënten en aanbieders betrokken worden: het verhoogt de betrokkenheid met en het inzicht in elkaar. Steeds meer gemeenten onderkennen dat. 'Zo is in Wageningen het welzijnsbeleid geformuleerd op basis van betrokkenheid van meer dan driehonderd inwoners. In de Bollenstreek zijn bijeenkomsten met mantelzorgers, hun professionele ondersteuners en ambtenaren georganiseerd. Uit deze gesprekken is een 'doelenboom' voortgekomen die het hogere beleidsdoel formuleert en de stappen die daaraan bijdragen. Ook zijn indicatoren vastgesteld waaraan je kunt zien of het effect is behaald.'

### Vertellen

'De crux is om te tellen én te vertellen', benadrukt Sok. 'Ga monitoren. Cijfers kunnen een relevante bijdrage daarbij leveren. Het aantal vrijwilligers dat actief is bij je organisatie zegt namelijk wel iets. Maar daarnaast is meer nodig: het vertellen. Laat bewoners aan het woord komen in je monitoring die vertellen of ze nu meer hulp durven te vragen aan hun buurtbewoners, om maar een voorbeeld te noemen.'

## Web-etalage monitoring

In opdracht van de VNG beschreef Movisie ruim twintig lokale monitoringspraktijken voor een digitale web-etalage, ontwikkeld door VNG realisatie. De etalage geeft zicht en inzicht op lokale monitoringspraktijken van gemeenten in het sociaal domein en de innovaties daarin. Het gaat specifiek om de onderdelen maatschappelijk resultaat, preventie en transformatie. In 2018 breidt Movisie de etalage verder uit. Ga naar [vngrealisatie.nl/etalage-monitoring-sociaal-domein](http://vngrealisatie.nl/etalage-monitoring-sociaal-domein).

### Alternatieven

Van den Bosch ziet ook dat er steeds vaker andere manieren worden ingezet om met outcome aan de slag te gaan. Gemeenten en zorg- en welzijnsorganisaties zoeken naar alternatieven voor de geijkte aanpak met vragenlijsten of meetinstrumenten, waarin de ervaringen van deelnemers en cliënten centraal staan. Van den Bosch: 'De alternatieven zijn er, ze blijken vaak goed te werken. Neem de methode 'Kijk Mee!' waarin bewonersinitiatieven door middel van film laten zien wat ze doen en wat de resultaten zijn. Ook de methodiek 'Most Significant Change' is een mooi middel. Hierbij vraag je naar de belangrijkste verandering die mensen hebben ervaren. Vervolgens bepalen professionals en beleidsmakers welke van deze verhalen zij het meest relevant vinden en geven zij aan waarom.'

### Hilversum

Ook combinaties van een alternatieve aanpak en meting volgens traditionele, harde cijfers zijn mogelijk. Zo maakt Hilversum gebruik van de narratieve methode. Hierbij wordt monitoring op basis van euro's en aantallen aangevuld met ervaringen en waarderingen van betrokken partijen. Inwoners, professionals, bestuurders en ambtenaren delen op bijeenkomsten ervaringen die anders minder snel naar boven komen.



### Zo kan het ook!

Hoe meet je nu het resultaat van je activiteiten in welzijn en zorg? In de digitale folder 'Monitoring in het sociaal domein; zo kan het ook!' staan ideeën aan hoe het ook kan. Op [movisie.nl/andersmonitoren](http://movisie.nl/andersmonitoren) vind je een digitale versie met allerlei links voor meer informatie.

# Transitiearena: geurige stoofpot voor de vernieuwing in het sociaal domein

**De open transitiearena 'Vernieuwing in arbeidsmatige dagbesteding en beschut werk' vierde op 26 september de 25e editie. Het is een bruisend netwerk van circa 350 mensen die werkzaam zijn in het sociaal domein en met elkaar zoeken naar op welke wijze passende participatie in het sociaal domein kan worden vormgegeven.**

Door: Eveline Versluis

De open transitiearena vindt één keer in de twee maanden plaats in Utrecht. Het netwerk bestaat uit aanbieders, gemeenten, cliënten, werkgevers, sociale ondernemers, beleidsmakers en onderzoekers. Ook bij



Ook de senior-beleidsmedewerker participatie van SZW komt regelmatig naar dit netwerk.

deze bijeenkomst op 26 september zijn er weer veel nieuwe gezichten. Hun reacties na afloop doen vermoeden dat ze wel vaker zullen komen. 'Goed om te horen welke dilemma's er spelen en hoe daarmee omgegaan wordt.' 'Heel inspirerend om vernieuwende praktijkvoorbeelden te horen.' 'Het schottenwerk valt weg, dat is een mooie ontwikkeling!'

Wilma Beltman, projectleider Herstel in de Gooi en Vechtstreek, komt al sinds de start, drie jaar geleden, met grote regelmaat naar de open transitiearena. 'De bijeenkomsten leveren mij enorm veel kennis op over de laatste ontwikkelingen. En er zijn altijd interessante sprekers die een verrassend

kijkje in hun innovatieve keuken geven en bereid zijn om naast hun successen ook hun 'failures' te benoemen. Het zijn geen gelikte pr-verhalen. Dat is belangrijk en geeft een realistisch beeld'.

Een bijeenkomst begint meestal met een update van relevante onderzoeken en artikelen in het sociaal domein. Vervolgens kun je meedoen aan één van de gespreksgroepen en daarin op interactieve wijze verder doorpraten over dat specifieke onderwerp. En tijdens de lunch is er de gelegenheid om te netwerken.

Wilma Beltman: 'Ik scherp met de transitiearena mijn visie aan op waar ik in mijn werk naartoe wil en gebruik de opgedane kennis steeds weer in mijn eigen praktijk. Ook een

hoge beleidsambtenaar van het ministerie van SZW vertelt vaak over belangrijke ontwikkelingen. Tijdens de lunch spreek ik vaak met mensen die interessante informatie hebben. Ik denk wel dat de bijeenkomsten minder goed werken voor mensen die direct concreet aan de slag willen kunnen met hetgeen ze horen. Je moet echt kansen zien en die realistisch weten te vertalen naar je eigen praktijk. Er is na afloop dus gewoon 'werk aan de winkel'...vooral voor jezelf! Maar dat stimuleert mij juist en zorgt ervoor dat ik bij de les blijf. Ik ga eigenlijk altijd geïnspireerd en vol energie weer naar huis.'

Marjet van Houten: 'Met de start van de transformatie drie jaar geleden, wilden wij vanuit Movisie een platform ontwikkelen en de vernieuwing laten stromen, vanuit een doorlopende lijn tussen de Wmo en de Participatiewet. Er is een enorme behoefte om vanuit de verschillende perspectieven van elkaar te leren. Dat faciliteren we hiermee. De transformatie in het sociaal domein is een proces dat geleidelijk verloopt vanwege de taaiheid van aanwezige structuren, culturen en werkwijzen. Vernieuwing en verandering gaan dus langzaam en vragen

De open transitiearena Vernieuwing in arbeidsmatige dagbesteding en beschut werk is een serie bijeenkomsten van Movisie om te leren van elkaar, kennis te delen en een netwerk op te bouwen. Met elkaar verkennen we hier oude en nieuwe waarden en zoeken we naar nieuwe 'rules of the game'. Doel is het stimuleren van vernieuwing en verandering. Het is een gezamenlijk groeiproces waarin we vernieuwende praktijkvoorbeelden en experimenten uitwisselen en volgen. Door het bijeenbrengen van verschillende perspectieven werken we aan maatschappelijke verandering. Elke bijeenkomst begint met een korte introductie over de transitietheorie van DRIFT. Daarnaast worden er twee vernieuwende praktijkvoorbeelden gedeeld door deelnemers en gaan de aanwezigen met elkaar in gesprek. De volgende open transitiearena is op woensdag 28 november 2018.

Interesse om mee te doen? Neem contact op met Mirjam Andries ([m.andries@movisie.nl](mailto:m.andries@movisie.nl)).



om uitwisseling. De open transitiearena is een gezamenlijk groeiproces waarin we oude en nieuwe waarden met elkaar verkennen in een open en veilige sfeer en elkaar inspireren. Daarbij vormen de deelnemers het echte fundament, zij zijn bereid om hun zoektocht, ervaringen, tegenslagen en successen met ons te delen.'

Simon Heeremans, senior-beleidsmedewerker participatie van het ministerie van SZW, is frequent bezoeker van de transitiearena. Hij richt zich op het beleid rondom Beschut werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wat levert de transitiearena hem op?

'We maken beleid in Den Haag, maar kunnen niet altijd bedenken hoe dit in de praktijk, met al z'n verscheidenheid, uitpakt. Door de

transitiearena regelmatig te bezoeken, weet ik wat er leeft – alles komt voorbij - en vooral waar de knelpunten in de uitvoering zitten. Ook kan ik soms vanuit mijn werk wat uitleg of toelichting geven op nieuwe (wets)informatie uit Den Haag. Als het nodig is, dan ga ik ermee aan de slag op mijn ministerie of samen met mijn counterparts van VWS of OCW. Met elkaar moeten we bekijken waar we eventuele knelpunten in wet- en regelgeving kunnen weghalen om een soepele doorstroming van dagbesteding naar Beschut werk, of andersom, vorm te geven.

#### Kun je uitleggen waarom juist de transitiearena voor jou goed werkt?

'In het sociaal domein is samenwerking tussen verschillende disciplines van groot belang. Je hebt elkaar nodig om

de verbinding tot stand te brengen. De transitiearena is een plek om kennis te delen, verbindingen te maken en goede voorbeelden met elkaar te delen. Het is ontzettend waardevol om de verhalen, denkbelden en ideeën van betrokken mensen vanuit de praktijk te horen. Het is voor mij eigenlijk een soort powerbank geworden. Ik krijg steeds weer nieuwe energie als ik hoor hoeveel positieve beweging er in het sociaal domein zit. Ik ben blij dat Movisie als landelijk kennisinstituut de coördinatie en organisatie op zich heeft genomen. Het getuigt van durf en wil om de participatiebeweging op deze wijze te inspireren en langdurige ondersteuning te geven'.

# VIJF VRAGEN AAN...

Sjef van der Klein, sociaal werker van het jaar 2018

## 'Ik zie uitdagingen zat'

Door Sonja Liefhebber



**Sjef van der Klein**, sociaal werker bij ContourdeTwern in Tilburg, is uitgeroepen tot sociaal werker van het jaar 2018. De jury roemt de 26-jarige sociaal werker om zijn ondernemingslust, enthousiasmerend vermogen en innovatie.

1

### Wat betekent voor jou vakmanschap?

'Vakmanschap gaat vooral over contact maken. Je moet contact hebben met jezelf en met de samenleving, weten wat er speelt. Je moet contact maken met de doelgroep en met de mensen met wie je samenwerkt. Daarbij gaat het steeds om gedrag en houding. In het sociaal werk ben je namelijk zelf het instrument. Dat is de basis van het werk. Zonder die basis is er geen effectiviteit.'

2

### Welke vraagstukken over vakmanschap zie jij?

'Eigenlijk hoop ik dat sociaal werkers zichzelf afvragen: wat moet ik leren en ontwikkelen? Maar dat zie ik nog te weinig. Alles verandert, de samenleving, de mensen en jijzelf. En daar moet je je toe verhouden. Dus moet je je blijven ontwikkelen, blijven reflecteren: doen we het wel goed op het gebied van eenzaamheid, dementievriendelijkheid en armoede? Hebben we daarin wel stappen gezet de afgelopen vijf jaar? Doen we de goede dingen met elkaar? De huidige, complexe vraagstukken zijn niet meer alleen binnen je eigen vakgebied op te lossen. Je hebt andere disciplines, professionals, organisaties nodig. Dat zijn we verplicht aan onze doelgroep.'

3

### Hoe leer jij en van wie?

'Ik ben kinderwerker, jongerenwerker en ouderenwerker geweest en heb toen veel geleerd. Als echte aanpakker leer ik door te doen, door te ervaren en door grenzen op te zoeken. Je moet af en toe uit je comfort-zone stappen. Momenteel leer ik veel van een praktijkverpleegkundige kwetsbare ouderen. Zij bouwt met professionals en voorzieningen een netwerk op. We hebben allemaal de mond vol van integraal samenwerken maar zij begeeft zich echt onder allerlei disciplines. Ze ontdekt in gesprekken welke kracht zo'n professional heeft en hoe ze die kan inzetten bij haar doelgroep. Zo verbindt zij mensen aan een bepaald aanbod. Maak dus contact, dat is het belangrijkste in ons werk.'

4

### Welke knelpunten zie jij?

'Lastig is om wat je geleerd hebt te implementeren in de organisatie. Hoe maak je het geleerde praktisch en toepasbaar? Het beroepscompetentieprofiel van de sociaal werker bijvoorbeeld vind ik een heel goed stuk, dat toont dat sociaal werk echt een vak is. Om dat te implementeren, moet je het met elkaar delen en praktisch en concreet maken: hoe kun jij ermee aan de slag in jouw situatie? Dat moet duurzaam gebeuren door het te verwerken in functioneringsgesprekken en ontwikkelgesprekken. En door na verloop van tijd te kijken of het werkt. Als dingen niet werken dan moet je dus leren. Ik zie uitdagingen zat.'

5

### Wat heeft 'sociaal werker van het jaar' je gebracht?

'Eerst onzekerheid, ben ik echt zo goed? Maar ook erkenning en waardering. Ik kan wel goed praten maar mag wat meer zelfvertrouwen hebben. De concepten waar ik mee bezig ben bij ContourdeTwern worden nu beter gezien. Ik spreek ontzettend veel mensen met kennis van zaken, lokaal maar ook landelijk. Daar leer ik enorm veel van en dit netwerk helpt mij juist weer om mijn projecten te verduurzamen, te verwezenlijken. Ik heb nog nooit zoveel geleerd als dit jaar. Het is echt een cadeautje.'

# Cliëntondersteuning op de kaart gezet

**Afgelopen jaar hebben veertien koplopergemeenten cliëntondersteuning op de kaart gezet. Cliëntondersteuning gaat over zelfregie. De baas kunnen zijn over je eigen leven. Daar hoort ook bij: het kiezen van zorg en ondersteuning. Hoe ver zijn de gemeenten nu?**

Door: Anne-Marie van Bergen en Claire Blom



Het afgelopen jaar sloegen VNG, leder(in) en de Koepel Adviesraden Sociaal Domein, met ondersteuning van Movisie, de handen ineen om cliëntondersteuning voor burgers en professionals beter vindbaar en beschikbaar te maken. Dat gebeurde in het project 'Koplopers onafhankelijke cliëntondersteuning'.

## Koplopers

Veertien koplopergemeenten hebben in de eigen regio het thema op de kaart gezet en andere gemeenten geïnspireerd om dit ook te doen. Het gaat om: Midden-Groningen (Hoogezand-Sappemeer, Slochteren en Menterwolde), Meppel, Almelo, Bestuursdienst Ommen-Hardenberg, Almere, Amersfoort, Stichtse Vecht, Woerden, Amsterdam, Zaanstad, Den Haag, Deurne, Helmond en Maastricht.

## Wat cliëntondersteuners doen

Cliëntondersteuners helpen bij het verhelderen van de hulpvraag van cliënten. Ze denken mee over oplossingen in de eigen omgeving en helpen bij het aanvragen van passende ondersteuning. Ze helpen ook bij het maken van bewuste keuzes bij mensen die te maken hebben met beperkingen. Dit zorgt tevens voor een evenwichtig en goed voorbereid gesprek tussen gemeente en inwoner.

## Waarom dit belangrijk is

Voor kwetsbare inwoners en hun verzorgers is het soms ingewikkeld om de weg te vinden in het sociaal domein. Wanneer je leven even niet loopt, zijn er veel mogelijkheden om je op weg te helpen. Denk aan wijkteams, professionals, huisartsen. Maar waar begin je? Goede onafhankelijke cliëntondersteuning draagt bij aan zelfredzaam-



Voor kwetsbare inwoners en hun verzorgers is het soms ingewikkeld om de weg te vinden in het sociaal domein

heid. Wat zijn de mogelijkheden? Bij wie kun je aankloppen? Wat wordt er verwacht? Onafhankelijke cliëntondersteuners spelen een belangrijke rol bij de toegang tot zorg en ondersteuning.

>>

# goede voorbeelden

## Deurne: dichtbij inwoners

De verschillende gemeenten hebben ieder op verschillende aspecten bijzondere dingen gedaan. Neem de gemeente Deurne. Deze gemeente heeft samen met professionals en inwoners de toegang tot zorg en ondersteuning en de bijdrage van cliëntondersteuners daaraan sterk verbeterd. Dit is letterlijk dicht bij de mensen gebracht.

**Resultaat:** grote tevredenheid onder de geholpen inwoners en enthousiasme en voldoening bij de betrokken werkers.

## Almere: methode Jet

In de gemeente Almere is afgelopen jaar veel aandacht besteed aan het proces van gezamenlijke beleidsontwikkeling rond cliëntondersteuning. Almere gebruikt daarbij de zelfontwikkelde methode Jet, waarbij de inwoners van Almere achter het stuur zitten en de gemeente een faciliterende rol heeft. Doel? Een praktische aanpak die genoeg draagvlak onder alle betrokkenen geniet om uitgevoerd te worden.

**Resultaat:** een meer divers aanbod aan cliëntondersteuning dat beter aansluit bij de behoefte van de inwoners.

## Maastricht: persona's

Maastricht heeft een bijzondere aanpak met persona's. Persona's vertegenwoordigen de verschillende cliënten. De persona's zijn beschreven vanuit karakters en behoeften. Maastricht heeft deze persona's laten maken door groepen werkers, cliënten en cliëntondersteuners uit de hele regio Heuvelland.

**Resultaat:** aan de hand van een persona kan worden gekeken welk soort zorg- en ondersteuningsvragen bij die persoon leven en welk ondersteuningsaanbod daarop aansluit. Zo zie je of vraag en aanbod goed op elkaar aansluiten en waar verbetering nodig is.

## Taak van gemeenten

Gemeenten hebben de plicht om inwoners hulp te bieden bij het wegwijs maken in de wereld van zorg en ondersteuning. In de praktijk is onafhankelijke cliëntondersteuning echter nog niet overal even goed geregeld. Veel gemeenten worstelen met de invulling van de onafhankelijke cliëntondersteuning. De koplopergemeenten zijn gemeenten die echt werk maken van de invulling van cliëntondersteuning. Deze gemeenten geven een impuls aan het versterken van cliëntondersteuning in hun regio door het delen van hun visie en aanpak.



Het is belangrijk dat de gemeente een duidelijk ambitie heeft met betrekking tot cliëntondersteuning

## Vervolgproject 2018-2021

Het succes van het project blijkt uit het vervolg dat plaatsvindt in de periode 2018-2021. Ook nu werken hierbij samen: de VNG, Ieder(in) en de Koepel Adviesraden Sociaal Domein, met ondersteuning van Movisie. Het is de bedoeling dat gemeenten en alle betrokkenen leren van elkaars ervaringen. Dat wordt gestimuleerd door het documenteren van de praktijk, intervisie en regionale en landelijke bijeenkomsten.

## Start nieuwe koplopersgroep

In het najaar van 2018 start een nieuwe groep koplopergemeenten. Bij de selectie van koplopergemeenten wordt gekeken of een gemeente vernieuwend bezig is met de cliëntondersteuning. Ook: staat het onderwerp hoog op de lokale agenda en is er sprake van samenwerking met inwoners en gebruikers? Het is belangrijk dat de gemeente een duidelijk ambitie heeft met betrekking tot cliëntondersteuning. Denk bijvoorbeeld aan de borging van onafhankelijkheid, een levensbrede invulling of de koppeling tussen formele beroepskrachten en informele zorg zoals vrijwilligers.

**Meer informatie:** Anne-Marie van Bergen ([a.vanbergen@movisie.nl](mailto:a.vanbergen@movisie.nl)) of 06 55 44 06 55).

## Meer weten?

Het project Koplopers II maakt onderdeel uit van de landelijke Aanpak Cliëntondersteuning. Het Kabinet stelt extra middelen beschikbaar. Aanmelding voor de nieuwe koplopersgroep is niet meer mogelijk. De koplopergemeenten worden ondersteund door Movisie.

Meer weten over cliëntondersteuning en up-to-date blijven? Kijk op [movisie.nl/cliëntondersteuning](http://movisie.nl/cliëntondersteuning).



# Politiseren kunnen we van de Belgen leren

**Van elkaar kunnen we leren! Dat dit niet alleen binnen Nederland geldt, bleek afgelopen zomer toen een groep Movisie-experts op werkbezoek was in het Belgische Gent. Een stad waar het sociaal werk op verschillende manieren aandacht krijgt. Welke belangrijke vraagstukken spelen bij onze zuidelijke collega's en welke ontwikkelingen zien zij in het sociaal werk? Drie tips van Elke Plovie, onderzoeker bij het UC Leuven Limburg.**

Door: Evert van Rest en Sifra van der Kolk



**TIP 1**  
Zorg dat je ál je werk in een wijk zichtbaar maakt (dus niet alleen het resultaat)

Elke Plovie: 'Sociaal werkers hebben moeite om zichtbaar te maken wat het effect is van hun werk. Meestal is het effect pas zichtbaar na een lange investering. Gemeenten zien het voorbereidende werk soms niet. Het is een dilemma om onzichtbaar te zijn

## Suriname, Marokko en Shanghai

In de nieuwe serie 'Professionalisering in het buitenland' op [movisie.nl](https://www.movisie.nl) beschrijven Movisie-experts hoe buitenlandse collega's al lerend professionaliseren en welke ontwikkelingen internationaal spelen. In deze serie volgen nog artikelen over Shanghai en Suriname. Meer weten? Kijk op [movisie.nl/buitenland](https://www.movisie.nl/buitenland).

voor de inwoners en toch te laten zien aan de gemeente dat je je werk waard bent. In een wijk werden op een gegeven moment allerlei activiteiten georganiseerd en inwoners gaven aan dat men meer naar elkaar omkeek. Maar ze zeiden in die gesprekken achteraf niet wat de rol van de sociaal werker was geweest. Ze zeiden dan: 'Ja Wout, ja die was ook bij de activiteiten, die at wat mee of kletste met ons.'

**TIP 2**  
Zorg voor inclusieve burgerinitiatieven

Elke Plovie: 'Als sociaal werker ondersteun je initiatieven die het publiek belang dienen en niet een privébelang. Die scheidslijn is lastig te trekken, want iemand die iets organiseert voor anderen doet dat vaak ook om er zelf aan mee te doen. Veel bedenkers van initiatieven zijn mondig. Maar minderheden die niet makkelijk meekomen of een minder sterke stem hebben, moeten ook hun plek krijgen.'

## De visie van Elke Plovie

Elke Plovie doet al jaren onderzoek naar burgerinitiatieven en de rol van opbouwwerkers, sociaal werkers en sociaal cultureel werkers. In haar onderzoek beschrijft zij de rollen van professionals en hoe inwoners en professionals 'problematieken' kunnen politiseren. Ze ziet drie redenen waardoor burgerinitiatieven ontstaan:

- aanpak van een concreet probleem
- reactie tegen een bepaalde beslissing
- maatschappelijke uitdaging.

Iets willen veranderen is daarbij de belangrijkste motivatie om in actie te komen. Dit kan gaan over allerlei onderwerpen, zoals mobiliteit, veiligheid, windmolens en uitbreiding van een luchthaven. Plovie noemt als voorbeeld een actiegroep zoals Hart boven Hard ([hartbovenhard.be](https://www.hartbovenhard.be)) die thema's op de politieke agenda in Brussel plaatst en betogingen organiseert waar 200.000 mensen aan mee doen. Ze ziet deze meer activistische en politiserende houding ook terug bij sociaal werkers. Zij zijn zelfstandiger dan in Nederland en ze volgen het beleid kritischer. In België is minder sprake van een poldermodel, ze hebben historisch gezien minder 'last' gehad van de verzuiling. Sociaal werkers krijgen meer dan in Nederland vanuit hun opleiding mee dat ze problemen kunnen agenderen bij de overheid.

**TIP 3**  
Breng de politiserende rol van de professional in het Nederlandse onderwijs in

Elke Plovie: 'Het valt mij op dat inwoners van Vlaanderen, maar ook sociaal werkers, mondiger zijn en zich meer bemoeien met politieke keuzes. Dit raad ik Nederlandse sociaal werkers ook aan, want er is veel kennis onder die professionals. Als zij die kennis en ervaringen 'politiseren', kan het gemeentelijk beleid beter worden voor inwoners.'

**Meer informatie:** Evert van Rest ([e.vanrest@movisie.nl](mailto:e.vanrest@movisie.nl), 06-55440641)



# Hoe regelen gemeenten **alternatieve participatie** van inwoners?

In het hele land ontstaan er alternatieve vormen van inwonerparticipatie. Om een goed overzicht te krijgen, onderzocht Movisie de stand van zaken. Dat leverde een schat aan mooie voorbeelden op.

Door Tea Keijl

Eind juni werd een enquête verstuurd naar 210 gemeenten. 65 vulden hem volledig in en daarvan hebben er 53 ervaring met alternatieve vormen van inwonerparticipatie. Om te beginnen wilde Movisie inzicht krijgen in de verwachte meerwaarde van de betrokkenheid en medezeggenschap van de inwoners en cliënten. De respondenten gaven uiteenlopende antwoorden op deze open vraag, maar in de kern gaan de meeste over de ambitie van gemeenten om dichter bij de inwoners te willen staan, zoals 'beleid beter aan laten sluiten' en 'beter inzicht in de uitwerking van beleid in de praktijk.' Voor een deel van de respondenten ligt de meerwaarde ook in de mogelijkheid om verantwoordelijkheden anders te beleggen: 'Het zorgt voor meer eigen of medeverantwoordelijkheid bij inwoners.'

### Maatschappelijk akkoord

De wens van directer contact met burgers speelde zeker een rol in Tubbergen. Deze Twentse gemeente met negen kerkdorpen werkt na de laatste gemeenteraadsverkiezingen niet met een coalitieakkoord, maar met een maatschappelijk akkoord, vertelt programmaregisseur participatieprocessen Rian Stamsnieder. 'Dat akkoord is echt een co-product van de inwoners, ondernemers, maatschappelijke organisaties, verenigingen en de gemeente.' Aan deze vergaande vorm van inwonerbetrokkenheid ging een meerjarig traject vooraf, onder de noemer Mijn Dorp 2030. 'Daar zijn we in 2015 mee gestart. We wilden samen met de inwoners nadenken over de toekomst van hun dorp. Elk dorp heeft dat op zijn eigen manier ingevuld, op zo'n manier dat het past bij de identiteit. In het ene dorp is de leegstaande kerk bijvoorbeeld een belangrijk thema, in een ander de slepende kwestie van het samenvoegen van de school en het kulturhus.'

### Thematische fietstour

Na de gemeenteraadsverkiezingen ging de raad met de inwoners in gesprek. Elk dorp had een eigen 'kernavond', legt Stamsnieder uit. 'Dat ging over de vraag wat iedereen wilde bereiken. Maar het ging expliciet ook over de vraag wat daarvoor de eerste stap zou moeten zijn, en vooral wie die zou moeten zetten.' Tijdens een thematische fietstour ging de raad in gesprek met maatschappelijke organisaties en ondernemers. Al die informatie is verzameld in een conceptversie Maatschappelijk Akkoord Tubbergen. Daarop konden inwoners reageren tijdens een open debataavond.

Stamsnieder ziet veel winstpunten in het directe contact met de inwoners. Meedoen aan het carnavalsgebeuren is in nuchter Twents 'een van de manieren om aan een goede relatie te werken. Er heerst hier nu veel meer een wij-gevoel. Dankzij de dialoog begrijpen inwoners beter dat er geen oneindige portemonnee is. Met als resultaat dat de dorpen nu zelf prioritering aangeven. Naast de verbeterde relatie tussen gemeente en inwoners, wordt ook de samenhang in de dorpen sterker.' De dorpen hebben voor de procesbegeleiding elk acht uur per week een zogeheten buurtman of -vrouw; een vanwege competenties en gedrevenheid geselecteerde ambtenaar.

### Hackaton tegen eenzaamheid

Gemeenten zetten een keur aan alternatieve vormen in om inwoners te betrekken. Het varieert van een high tea of klantreis tot een wijksafari of hackaton. Driekwart van de gemeenten laat de keuze van de vorm soms afhangen van de beoogde doelgroep. Zoals de Friese plattelandsgemeente Ooststellingwerf, die een hackaton tegen eenzaamheid organiseerde. De mensen die het betreft zijn lastig te bereiken, vertelt teamleider samenleving Katja Moesker. 'We kwamen ze op het spoor via de huisarts. Samen met verenigingen, professionals, studenten en bedrijven wilden we het probleem als het ware kraken, in een ideeënmarathon. De sessie duurde van negen tot negen.' Waar bij reguliere bijeenkomsten de ideeën na een paar uur wel op zijn, dwong deze opzet om op dat lastige punt samen verder te gaan. 'Doordat de doelgroep zelf meedeed, bleven alleen ideeën over waar zij in geloofden.'

### Vloggende jongeren

Een extra lastig te bereiken doelgroep vormen de jongeren. Dit vraagstuk speelt bij veel gemeenten die Movisie ondersteunt en adviseert. In Ooststellingwerf werkten ze samen met de middelbare school aan een laagdrempelige manier. Moesker: 'We hebben de leerlingen uitgenodigd om te vloggen over jeugdbeleidsthema's, zoals verslaving. Onder schooltijd kregen ze vlog-les en tijdens een talkshow met onder meer raadsleden werden de filmpjes vertoond en besproken.' Een van de raadsleden erkende na het zien dat hij niet wist dat drugsverslaving onder jongeren zo'n groot probleem was. Dat zegt genoeg over de waarde van deze vorm.

### Olievlek van jewelste

Driekwart van de gemeenten geeft aan dat de inzet van alternatieve vormen de beginfase inmiddels voorbij is. Desondanks ervaren veel gemeenten nog struikelblokken. Zo noemen bijna vier van de tien responden-



## Het draagvlak kwam langzaam op gang, maar nu is er een olievlek van jewelste

ten een gebrekkig draagvlak onder collega's. Ook in Oss kwam dat langzaam op gang, vertelt beleidsadviseur Vanessa Duterloo. 'Maar nu is er een olievlek van jewelste.' Met het oorspronkelijke doel de betaalbaarheid en de kwaliteit van zorg en welzijn op peil te houden, kreeg ze ruimte voor een vergaand experiment in de wijk De Ruwaard. 'Simpel gezegd hebben we er een hek omheen gezet en een zak geld naar de maatschappelijke organisaties gebracht. Zodat die samen met de inwoners kunnen bepalen én doen wat echt nodig is.'

### Formeel benoemde aanjager

Het draagvlak in de wijk groeide enorm vanaf het moment dat een formeel benoemde aanjager het ideaal van inwonerparticipatie van de beleidstafel naar de leefwereld wist te brengen. 'Hij werkte destijds bij een van de maatschappelijke organisaties en heeft een enorme intrinsieke motivatie. De organisaties financieren gezamenlijk zijn inzet. Hij is actief op jacht gegaan en gebleven naar casussen.' Het bijkomende resultaat was een enorme beweging in de wijk, en het besef bij de inwoners dat zij het vertrouwen kregen. 'Iemand vroeg om de sleutel van een leegstaand pand. Hij kreeg die en nu komen in dit Huis van de Wijk wekelijks driehonderd mensen. Om een kindercookclub te organiseren, fietsen te repareren of gewoon onder de mensen te zijn. Dat is duizend keer waardevoller dan welke inspraakavond ook.' Dit soort voorbeelden helpt voor het draagvlak onder de collega's. 'Van hoog tot laag en van links tot rechts in het gemeentehuis, iedereen wil nu snappen hoe het werkt.'

## Nog enkele plaatsen

Wilt u onderzoeken welk effect de nieuwe invulling van inwonerparticipatie in uw gemeente heeft? Movisie start binnenkort een kwalitatief onderzoekstraject, waarvoor nog enkele plaatsen beschikbaar zijn. Meer info: Daan de Bruijn, [d.debruijn@movisie.nl](mailto:d.debruijn@movisie.nl), (06) 55440528.

Nieuw dossier

# Statushouders aan het werk

**Zet in op werk en doe dat slim: combineer trajecten van werken en leren. Dit is een van de aanbevelingen uit het nieuwe dossier 'Wat werkt bij de bevordering van arbeidsparticipatie statushouders'.**

Gemeenten krijgen weer een grotere regierol bij de bevordering van de arbeidsparticipatie van statushouders. Het is daarom belangrijk dat beleidsprofessionals inzicht krijgen in de werkzame elementen daarbij. Deze zijn nu handzaam gebundeld in het nieuwe Wat werkt-dossier van Movisie/ Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS). De onderzoekers deden hiervoor een uitgebreide literatuurresearch.

### Advies voor gemeenten?

'Het belangrijkste is dat die beoogde maatregelen in samenhang gebeuren, met een geïntegreerde aanpak', stelt Movisie-onderzoeker Thijs van den Enden. Hij geeft een voorbeeld. 'Een statushouder heeft overdag taallessen maar er wordt een baan voor hem gevonden waardoor hij moet stoppen met deze taallessen. Fijn die baan, maar het stagneert zijn taalontwikkeling. Of iemand doet een opleiding maar valt uit door psychische problemen. Hetgeen niet verwonderlijk is want nogal wat statushouders kampen met traumatische ervaringen door hun verleden als vluchteling. Daarom is mijn advies: zorg voor een aanpak in samenhang. En zorg voor een begeleider die overzicht houdt over de verschillende aspecten die een rol spelen bij de arbeidsparticipatie van statushouders. Er zijn nu veel instanties bij betrokken, de aanpak is vaak verkokerd.'

Het Wat werkt-dossier en alle verdiepende informatie vind je op: [movisie.nl/arbeidsparticipatie-statushouders](https://movisie.nl/arbeidsparticipatie-statushouders).

### Vijf onderwerpen

De adviezen uit het Wat werkt-dossier omvatten vijf onderwerpen:

#### Taalvaardigheid

- Combineer taalonderwijs met het opdoen van werkervaring

#### Opleiding, kennis en (werknemers)vaardigheden

- Combineer trajecten van werken en leren
- Gebruik expertpanels, competentietesten of assessments om de kennis en vaardigheden sneller en adequater in kaart te brengen. Betrek werkgevers in de ontwikkeling en het gebruik van deze tools

#### Sociaal netwerk

- Zet een mentor, maatje of coach in
- Train de statushouders gericht op presentatie en zoekgedrag

#### Gezondheid en financiële problematiek

- Wees alert op deze problemen
- Kijk per individu naar de behoeften en wensen, zoals verbetering van kennis en vaardigheden, uitbreiding van het sociale netwerk of versterken van het zelfvertrouwen

#### Bemiddeling werkgever

- Zorg voor een bemiddelaar die regelmatig contact heeft met de werkgever en de werkzoekende voor juiste match

### In de maak

In het najaar van 2018 verschijnt een aanvullend instrument: een verbeteringstool met praktische tips voor professionals en vrijwilligers. Hoe breng je bijvoorbeeld de belastbaarheid van statushouders in kaart? Waar moeten jobcoaches of andere begeleiders op letten in hun contact met werkgevers? Hoe kun je snel posttraumatische klachten bij statushouders herkennen?

**Meer informatie?** Neem contact op met: Thijs van den Enden ([t.vandenenden@movisie.nl](mailto:t.vandenenden@movisie.nl) 06 55 44 05 92).

**VERGROTEN  
KANS OP  
VINDEN  
VAN WERK  
DOOR:**

**OPLEIDINGS-  
NIVEAU,  
KENNIS EN  
VAARDIGHEDEN**

**TAAL**

**GEZONDHEID &  
FINANCIËN  
OP ORDE**

**GOEDE RELATIE  
WERKGEVER**

**SOCIAAL  
NETWERK**

Combineren taalles met praktijkervaring: taal vergroot kans op werk, werk vergroot kennis taal.

Beschikbaarheid van taallessen voor alle niveaus.

Waardering diploma's (Nuffic).

Lange termijn: volgen van een opleiding

Direct starten met taalonderwijs bij binnenkomst Nederland.

Korte termijn: baangerichte opleidingen of trainingen (BBL).

Werkgever die werk aanpast aan capaciteit werknemer.

Assessments om kennis en competenties te beoordelen (in overleg werkgevers).

Eén begeleider die rekening houdt met belastbaarheid bij vinden werk (aantal uren, soort werk).

Ondersteun initiatieven/projecten gericht op het vergroten van het sociale netwerk en de uitwisseling met buurtbewoners.

Erkenning en signalering van gezondheidsproblematiek.

Biedt statushouders trainingen rondom effectief zoeken naar werk en presentatievaardigheden.

Werkgever vooraf informeren over belastbaarheid en vaardigheden statushouder.

Heldere afspraken met werkgever over begeleiding (in de eerste maanden) op de werkvloer.

Inzet van een 'vaste' mentor of coach.



Eenzaamheid bij ouderen opsporen

# Werken als een spel



**De spil heeft een belangrijke rol binnen het Rotterdamse project 'Even Buurten'. Deze professional signaleert in een vroeg stadium problemen, betreft ouderen bij de buurt en maakt verbinding met informele netwerken. Er is een e-learning voor iedereen die meer 'spil-proof' wil werken. Twee spillen van het eerste uur vertellen wat dit inhoudt.**

Door Noëlle van Wijgerden

### Wat doet een spil?

Gosia Bojar: 'Een spil speurt eenzaamheid en sociaal isolement op. Je gaat eropuit. Je gaat op een pleintje zitten of op de markt lopen. Je legt andere contacten, je bent veel in de wijk en je zwaait naar iedereen. Je geeft zoveel mogelijk mensen je telefoonnummer en je organiseert activiteiten die laagdrempelig zijn. Ik heb wel eens via de groenteboer een melding gekregen. Die maakte zich zorgen over een klant. Dan ga je eropaf, je maakt een praatje.'

Brigitte Kruik: 'Je werkt outreachend. Wat dat is? Dat je op een bankje naast iemand gaat zitten. Dat je naar iemand toe durft te gaan, contact maakt. Ook als iemand geen problemen heeft. Je kunt iemand ook benaderen omdat hij of zij juist iemand kan helpen. Als spil probeer je meer verbindingen te maken in de buurt.'

### Wat doe je anders dan 'gewone' wijkteammedewerkers?

Gosia Bojar: 'Vaak is de benadering van wijkteammedewerkers te zakelijk. Het is juist belangrijk dat je een vertrouwensrelatie opbouwt. Dat je meeneemt wat je ziet, wat je ruikt. Dat maakt ook uit voor hoe je het gesprek aangaat. Dat je doorvraagt. Is iemand in een isolement? Of zie je iemand verhongeren, omdat hij of zij niet meer goed voor zichzelf kan zorgen? En bedenk: er kunnen honderd foto's van kinderen en kleinkinderen op de kast staan, dan nog kan iemand zich eenzaam voelen.'



Het is belangrijk dat een spil in mogelijkheden denkt

Brigitte Kruik: 'Wat ook belangrijk is, is dat een spil in mogelijkheden denkt. Mensen krijgen vaak zoveel hulpverleners over de vloer. Die kijken vooral naar de problemen: de ziekte, de dingen die niet meer gaan. Dat doen de mensen zelf dan ook. Ik zeg: dat kan ik allemaal niet veranderen, maar wat maakt u nog wel gelukkig? Wat heeft u hiervoor nodig? Soms ook vraag ik: kunt u nog iets voor iemand betekenen? Het geeft een heel andere energie als jij niet degene bent die geholpen wordt. Dat je iemand taalles geeft en dat iemand daarom bij je langskomt. Dus niet omdat jij eenzaam bent. Dat voelt heel anders.'

### Wat levert deze werkwijze op?

Brigitte Kruik: 'Ik kwam eens bij een mevrouw die heel eenzaam was. Haar man en zoon waren overleden. Ze had een kat gehad, maar dat beestje was ook al een tijdje dood. Ze vond zichzelf te oud voor een nieuwe. Toen heb ik iemand van de dierenbescherming bij haar thuis uitgenodigd. Die heeft uitgelegd dat er ook oudere katten in het asiel zijn en dat het asiel opvang regelt wanneer zij zou overlijden. We hebben samen in het asiel een nieuwe kat uitzocht. Ze was hierover zo enthousiast dat ze ook aan mensen op de galerij haar verhaal vertelde. Zo deed ze ook weer contacten op.'

### Gosia Bojar

Werkt al zes jaar als spil in verschillende wijken in Rotterdam en is vanaf het begin bij 'Even Buurten' betrokken. Nu werkt ze voor Buurtwerk waar ze 'Even Buurten' op kleinschalig niveau uitvoert.

### Brigitte Kruik

Is vanaf het begin betrokken bij 'Even Buurten'. Ze werkt nu als wijkteam-medewerker ouderen in wijkteam Kralingen Crooswijk, vanuit moederorganisatie SOL. Ze heeft geen officiële spilfunctie meer, maar probeert nog altijd op deze manier te werken.



Gosia Nojar: 'Je kunt voorkomen dat mensen langdurige hulp nodig hebben of dat iets ontspoord. Vaak kan een oplossing simpel zijn. Buren die even naar het ziekenhuis rijden of boodschappen doen.'

### Het project is gestopt. Passen jullie de spil-maniër nog steeds toe?

Brigitte Kruik: 'Ja, onbewust pas ik nog steeds veel toe. Ik zorg er altijd voor dat mensen mij kennen. Ik laat mijn gezicht zien in de buurt en maak ruimte om naar een vrijwilligersmiddag te gaan of naar een buurtactiviteit. Dat is voor mijn collega's

### Wat hebben professionals aan de e-learning?

Brigitte Kruik: 'De e-learning kan mensen op weg helpen. Je wordt je bewust gemaakt van hoe je handelt. Het is kort maar krachtig. Je leert er altijd wat van. De voorbeelden in de e-learning zijn ook lekker out of the box. Onze ervaringen zijn hierin verwerkt. Wij hebben met trial en error dingen uitgeprobeerd en onze werkwijze steeds verbeterd. Dat is verwerkt in deze e-learning.'

### Welke spil-tip hebben jullie voor professionals?

Gosia Bojar: 'Ik heb altijd een overzicht van een activiteiten aanbod in mijn tas. Ik kijk daar samen met een oudere naar. Wat

past bij hem of haar? Ik zorg er dan ook voor dat iemand wordt opgehaald door een vrijwilliger. Veel senioren durven namelijk niet alleen ergens naartoe. Ze zijn bang dat ze weggekeken worden.'

Brigitte Kruik: 'Niet iedereen vindt bingo leuk en niet iedereen houdt van bridge. Sommige mensen houden zelfs helemaal niet van dit soort activiteiten. Zorg dus dat je iemand beter leert kennen en denk samen na over waar iemand wel blij van wordt.'

**Meer informatie:** Els Hofman  
([e.hofman@movisie.nl](mailto:e.hofman@movisie.nl), 06-55440977)



Ik zorg er altijd voor dat mensen mij kennen

minder vanzelfsprekend. De informele netwerken komen bij hen vaak op de laatste plek. Ik heb geleerd dat ze juist belangrijk zijn. Daarom maak ik er tijd voor vrij.'

Gosia Nojar: 'Als spil had ik vrijheid. Dat was de meerwaarde. Nu ben ik onderdeel van het wijkteam. Wel met de opdracht om 'Even Buurten' kleinschalig uit te voeren, maar soms is het balanceren tussen twee opdrachten en moet je rekening houden met de caseload. Je kunt ook niet altijd een heel andere werkwijze gebruiken dan de rest van je collega's. Dat maakt het soms moeilijker om echt als 'Even Buurten' te werken.'

### E-learning voor sociaal professionals en wijkverpleegkundigen

De e-learning 'Spil in de Wijk' is gemaakt door Beter Oud, Movisie, Hogeschool Rotterdam en Genero en is bedoeld voor sociaal professionals en wijkverpleegkundigen. Je kunt de e-learning in maximaal anderhalf uur doorlopen. Kijk op [movisieacademie.nl](http://movisieacademie.nl)



'Even Buurten' is een afgerond project in Rotterdam waarin de buurt en professionals samen met kwetsbare ouderen hebben gekeken naar de behoefte van ouderen. Meer informatie: [beteroud.nl](http://beteroud.nl)



# Hoe gemeenten hun vrijwilligerswerkbeleid vernieuwen

Door Eveline Versluis

Integraal en toekomstbestendig vrijwilligerswerkbeleid. Dat is waar steeds meer gemeenten voor gaan. Zeker nu gemeenten door de bezuinigingen meer afhankelijk zijn geworden van vrijwilligers. Ook de opkomst van bewonersinitiatieven maakt vrijwillige inzet voor gemeenten tot een factor van betekenis.

>>





## Gemeenten, probeer toch niet alles dicht te timmeren!

In opdracht van het ministerie van VWS heeft Movisie een inventarisatie gehouden onder vijftien gemeenten die samen een goede doorsnee vormen. Doel: een beeld krijgen van de stand van zaken en van de behoeften die gemeenten hebben. Vanuit welke visie werken gemeenten aan het versterken van vrijwillige inzet? Hoe komt het beleid tot stand en hoe breed of smal is het? Wat zijn de wensen van gemeenten?

### Opvallend

Willem-Jan de Gast van Movisie: 'Wat opvalt, is de grote variatie tussen gemeenten. Dat is verrassend omdat in het verleden het ondersteunen van vrijwilligers een prestatievelde was van de Wmo en VWS daarvoor basisfuncties heeft vastgesteld. Inmiddels zijn de prestatievelden uit de Wmo verdwenen en heeft elke gemeente een eigen sociaal beleid waar ondersteuning van vrijwilligers meer of minder onderdeel van is. Uit de inventarisatie komt naar voren dat sommige gemeenten bij monde van hun ambtenaar zeggen nauwelijks nog een visie op vrijwilligerswerk te hebben. Er zijn er een paar die juist een duidelijke en onderscheidende visie hebben. Voor de meeste gemeenten is vrijwilligerswerk onderdeel van een breder maatschappelijk terrein, zoals zorg en welzijn of participatie.'

### Beperkte opvatting

Ronald Hetem van Movisie vult aan: 'Dat betekent dat er in de meeste gemeenten geen apart vrijwilligerswerkbeleid meer is. Het is bijna altijd onderdeel van het Wmo-beleid of een vergelijkbaar werkterrein. Gevolg is dat er een beperkte opvatting van het vrijwilligerswerkbeleid is ontstaan, gericht op de ondersteuning van vrijwilligers in zorg en welzijn. Terwijl de vrijwillige inzet in de samenleving zich juist alleen maar verbreed heeft. In de gesprekken die we voerden, merkten we dat de verantwoordelijke ambtenaren zich bewust zijn van het belang van integraal vrijwilligerswerkbeleid.'

### Schotten

Wat betekent integraal beleid? De Gast: 'We kwamen tegen dat het om verschillende manieren van kijken gaat. Binnen het gemeentehuis betekent het dat er óf een overkoepelende visie op en beleid voor vrijwillige inzet is waar alle afdelingen zich aan verbinden. Of we zien dat er afstemming is tussen de verschillende afdelingen en beleidsterreinen waar vrijwillige inzet en burgerbetrokkenheid onderdeel van uitmaken. Zover is het nog niet: de meerderheid van de ambtenaren ervaart dat er schotten staan tussen afdelingen waardoor er weinig samenhang en samenwerking is.'

### Ambtenaren

Hetem: 'In de buitenwereld gaat integraal beleid over het meenemen van alle sectoren waarin vrijwilligers werken. Dus niet alleen zorg en welzijn, maar ook kunst en cultuur, natuur en milieu en sport, om er maar een paar te noemen. Dat hoeven geen uitgebreide beleidsplannen te zijn. Maar vrijwillige inzet en burgerbetrokkenheid moeten niet andere woorden zijn voor 'aan de burgers overlaten'. De ambtenaren die wij gesproken hebben, geven gelukkig aan dat de ondersteuning van het vrijwilligerswerk door middel van subsidies, faciliteiten en waardering de laatste jaren in stand is gebleven. Maar

het is voor veel vrijwilligersorganisaties lastiger geworden om er gebruik van te maken door toenemende regelgeving.'

### Waarde

Maar de gemeente mag toch best eisen stellen aan vrijwilligersorganisaties? Hetem: 'Zeker, als die eisen gaan over de bijdrage die via vrijwilligerswerk geleverd wordt aan gezamenlijk vastgestelde maatschappelijke doelen. Wat we merken, is dat veel gemeenten het lastig vinden om vrijwilligerswerk als een waarde op zich te zien, en niet alleen als een middel om bijvoorbeeld meer mensen te laten participeren.' De Gast: 'De gemeenten die al verder zijn met het vernieuwen van hun vrijwilligerswerkbeleid zijn daarom juist bezig om samen met het werkveld ambities en doelen te bepalen. Zo wordt het geen instrumenteel verhaal, maar een breed gedragen beleid. Interessant is dat deze aanpak juist toekomstbestendig is: het proces om samen met de vrijwilligers en hun organisaties tot een visie en beleid te komen, lijkt minstens zo belangrijk als wat er uiteindelijk op papier staat.'

### Adviezen voor gemeenten

'Omdat er zoveel variëteit is, is er niet één route. We zien dat vooral kleine gemeenten korte lijnen hebben naar het vrijwilligersveld. De grotere gemeenten zoals Den Haag en Utrecht hebben hun vrijwilligerswerkbeleid goed ingebed in overkoepelende strategieën. Vergeet overigens niet de rol van de vrijwilligerscentrale: in alle geïnterviewde gemeenten werd het steunpunt gezien als een cruciale schakel tussen beleid en uitvoering.'



## Samen met vrijwilligers en hun organisaties tot een visie en beleid komen

De Gast: 'De basis is: doe het samen! Een top-down benadering van het vrijwilligerswerkbeleid past niet in deze tijd. Vervolgens hangt het af van waar je nu staat als gemeente welke route het beste bij je past. Is het nodig de visie te vernieuwen, dan kunnen inspiratiesessies met brede inbreng een goede eerste stap zijn. Is de vraag vooral hoe je binnen de gemeente tot een overkoepelend beleid komt, dan is het opbouwen van interne netwerken van belang. Dat betekent letterlijk met collega's van andere beleidsterreinen aan de slag waar vrijwilligers en betrokken burgers een rol spelen. Is nog niet duidelijk wat het effect van het vrijwilligerswerk is? Dan kan het helpen om samen met het veld een verandertheorie te ontwikkelen.'

Hetem: 'Gemeente, probeer niet alles dicht te timmeren! Zorg voor een heldere visie en randvoorwaarden, maak intern en extern strategische afspraken. En laat vervolgens duizend bloemen bloeien. Bedenk dat je als gemeente het vrijwilligerswerk mede mogelijk maakt maar niet kunt bepalen. Ook belangrijk: ga in je subsidiebeleid uit van een periode van meerdere jaren. Dat biedt de mogelijkheid voor strategische samenwerking met organisaties. En dat draagt weer bij aan toekomstbestendigheid.'

---

**Meer informatie:** Willem-Jan de Gast ([wj.degast@movisie.nl](mailto:wj.degast@movisie.nl) of 06 55 44 06 36) of Ronald Hetem ([r.hetem@movisie.nl](mailto:r.hetem@movisie.nl) of 06 55 44 09 75).



Meldcode verbeterd

# Verplicht melden bij acute en structurele onveiligheid

**Weinig slachtoffers van (ex-)partnergeweld en kindermishandeling durven erover te praten. Vaak is het nodig dat de omgeving ingrijpt om het geweld te stoppen. Het helpt als professionals én andere betrokkenen signalen herkennen en die ter sprake brengen. Maar hoe maak je dit bespreekbaar?**

Door Kristin Janssens

Per 1 januari 2019 wordt de verbeterde Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling van kracht. De vijf stappen blijven hetzelfde, maar het wordt een professionele norm om melding te doen bij Veilig Thuis als er vermoedens zijn van acute en structurele onveiligheid. Iedere beroepsgroep heeft een eigen afwegingskader vastgelegd waar alle professionals mee gaan werken. Wanneer er sprake is van acute of structurele onveiligheid, is melden bij Veilig Thuis verplicht. Zo komen slachtoffers eerder in beeld, kunnen ze sneller geholpen worden en kan de veiligheid beter gemonitord worden over langere tijd.

## Handelingsverlegenheid

Professionals behoren de signalen of vermoedens van geweld bespreekbaar te maken, iets dat voor de meeste professionals best moeilijk is. Het bespreken van signalen

van kindermishandeling met ouders is al ingewikkeld, maar voor professionals nog wel uit te leggen. Kinderen hebben immers altijd bescherming nodig. Professionals ervaren een grotere handelingsverlegenheid bij het bespreken van vermoedens van (ex-)partnergeweld. Uit gesprekken met sociale werkers in wijkteams blijkt dat zij ingrijpen bij partnergeweld uitstellen of zelfs nalaten, ook omdat ze uitgaan van zelfregie en eigen verantwoordelijkheid. Zoals een hulpverlener het zegt: 'Zij is een volwassen vrouw, ze kan weggaan wanneer ze wil.'

## RelatieWijs

Toch hebben professionals in wijkteams bij uitstek de mogelijkheid om vroegtijdig signalen op te pikken en grensoverschrijdend gedrag in relaties bespreekbaar te maken. De methode RelatieWijs helpt hen hierbij. RelatieWijs bevat instrumenten die

helpen om alle stappen van de meldcode uit te kunnen voeren. De methode gaat uit van objectieerbare criteria en indicatoren om tot een zorgvuldige weging en beoordeling van (grensoverschrijdend) gedrag te komen. Zo geeft een deelnemer die de basistraining volgde aan hoe het normatieve kader van RelatieWijs hem helpt: 'De criteria van RelatieWijs helpen mij objectiever te beoordelen wat ik zie en daar de juiste woorden aan te geven.' En hoewel oplossingsgericht werken een belangrijk uitgangspunt is bij sociaal werk, zegt hij hierover: 'Ik neig ernaar naar oplossingen te kijken. Maar deze methodiek nodigt uit om een stapje terug te doen en eerst goed te duiden en te beoordelen.'

## Wortel en tak

Zullen we hiermee (ex-)partnergeweld met wortel en tak uitroeien? Nee, dat niet, want grensoverschrijdend gedrag is van alle tijden. Maar willen we echt verder komen, dan zullen we waar nodig ook een (moreel) standpunt in moeten nemen en onze gezamenlijke normen moeten expliciteren en uitdragen. RelatieWijs biedt zo'n normatief kader, gebaseerd op mensenrechten, wetgeving en kennis over risicofactoren voor partnergeweld.

---

**Meer informatie:** Kristin Janssens ([k.janssens@movisie.nl](mailto:k.janssens@movisie.nl) of 06 55 44 06 26).

# Zo overwin je schroom in het praten over seksualiteit

**Er is een herdruk van het boek 'Bespreekbaar maken van seksualiteit en intimiteit. Handboek voor professionals in zorg en welzijn'. Movisie-expert Nico van Oosten vertelt waarom dit boek een aanrader is voor professionals in zorg en welzijn.**

Door Hanan Nhass

## In welke beroepspraktijk spelen seksualiteit en intimiteit een rol?

'Er zijn verschillende beroepspraktijken waarin dit kan spelen. Je kunt ermee te maken krijgen als begeleider van groepen, als er tussen groepsleden onderling verlangens naar intimiteit en seksualiteit ontstaan. Een andere mogelijkheid is dat er tussen een professional en een cliënt verlangens ontstaan. Deze verlangens kunnen éézijdig zijn of van twee kanten komen. In alle gevallen is de professional degene die er verantwoordelijk voor is. Een heel ander voorbeeld is als een cliënt worstelt met bepaalde problemen, zoals relatieproblemen of seksueel misbruik. Als de cliënt het lastig vindt om dit naar voren te brengen, zal de professional het initiatief moeten nemen om het onderwerp bespreekbaar te maken en op respectvolle én doortastende manier door te vragen.'



Je moet snappen wat gevoelens van overdracht en tegenoverdracht zijn

## Waarom hebben veel professionals in zorg en welzijn hier moeite mee?

'Ze hebben het niet geleerd in hun opleiding of er is te weinig aandacht voor geweest. Ze vinden het te spannend of ze denken dat de cliënt het te spannend vindt. Het kan ook dat ze (ten onrechte) denken dat ze daarvoor eerst een vertrouwensband moeten hebben met hun cliënt. Juist door het onderwerp op een ongedwongen manier met hun cliënt te bespreken, creëren ze vertrouwen. Zo laten ze zien dat zo'n intiem onderwerp veilig is bij hen. Sommige professionals zijn bang dat het bespreken gevoelens losmaakt bij de cliënt of bij beiden. Of ze zijn bang om duidelijke grenzen te stellen aan het gedrag van cliënten en zichzelf.'

## Hoe kun je een professionele beroepshouding ontwikkelen?

'Je beroepshouding vorm je in de eerste plaats door te snappen wat overdrachtsgevoelens en tegenoverdrachtsgevoelens zijn en hoe die kunnen ontstaan. Je moet ook snappen wat de gevolgen zijn van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik. Daarnaast is het een kwestie van héél veel oefenen en zo jezelf de vaardigheden eigen maken. Bijvoorbeeld met een maatje, een aandachtsfunctionaris of een supervisor.'

## Wat is een goede aanpak als het gaat om slachtoffers van seksueel misbruik?

'Voor deze groep is het belangrijk om te weten wat de langetermijngevolgen zijn van seksueel misbruik. Dan kun je misbruik signaleren en op een respectvolle en toch doortastende manier bespreekbaar maken. Het is belangrijk om je cliënt deels de regie in handen te geven, door keuzes aan haar of hem voor te leggen. Bijvoorbeeld door te vragen wat zij of hij nodig heeft van jou of van een andere hulpverlener. Verder is het belangrijk om voorlichting te geven over het verband tussen klachten en seksueel misbruik. Weten hoe dissociatie zich kan uiten in gedrag. Alert zijn op jouw gedrag dat herbelevingen of dissociatie kan ontlokken. Snappen dat cliënten daardoor soms heel erg boos op je kunnen worden om kleine dingen. Je moet dus een lange adem hebben en het contact in stand houden totdat je cliënt de juiste hulp heeft gekregen.'



## Bestellen

'Bespreekbaar maken van seksualiteit en intimiteit. Handboek voor professionals in zorg en welzijn' is te bestellen via [shop.coutinho.nl/store\\_nl/bespreekbaar-maken-van-seksualiteit-en-intimiteit.html](https://shop.coutinho.nl/store_nl/bespreekbaar-maken-van-seksualiteit-en-intimiteit.html) Movisie-experts hebben aan dit boek meegewerkt.

## Verder lezen

Wat werkt-dossier over hulp bij de late gevolgen van seksueel misbruik: [movisie.nl/watwerkt-misbruik](https://movisie.nl/watwerkt-misbruik).



De afgebeelde persoon komt niet voor in dit artikel en dient enkel ter illustratie

# ‘Als het beter gaat met Sem, gaat het ook beter met mij’

Door Hans Alderliesten

**Het klinkt mooi: ervoor zorgen dat alle mensen een normaal leven kunnen leiden. Maar wat doe je als je zoon niet in het regulier onderwijs past, maar ook niet in het speciaal basisonderwijs? Een gesprek met Noah, consulent bij een steunpunt mantelzorg én mantelzorger van haar zoon Sem (10).**

## Wat is er met je zoon aan de hand?

‘Bij Sem is PDD-NOS en ADHD gediagnosticeerd. Hij zit op een reguliere basisschool, maar dat loopt niet altijd soepel. En dat is nog zacht uitgedrukt. Sem heeft moeite met rekenen, taal en spelling. Hij merkt dat zelf ook en heeft daar last van. Het heeft invloed op zijn zelfvertrouwen en staat zijn ontwikkeling in de weg. Hij denkt dat hij niks kan. Soms vraagt hij: ‘mama, wat kan ik eigenlijk goed?’ Op school krijgt het passend onderwijs onvoldoende vorm. De directeur heeft tegen ons gezegd: het is misschien beter als Sem naar een andere school gaat. Terwijl het beleid vanuit de overheid erop gericht is dat dit soort kinderen zoveel mogelijk een plekje in ‘gewone’ klassen moeten hebben.’

## Zowel zakelijk als privé heb je met mantelzorg te maken. Hoe doe je dat?

‘Ik kan daar gelukkig goed in schakelen. Op het werk ben ik minder emotioneel bij de onderwerpen betrokken dan thuis. Thuis zal de professional in mij wel eens naar boven komen. Of dat erg is? Ik denk het niet. Thuis ben ik vooral moeder, op mijn werk vooral professional. Ik denk dat het elkaar kan versterken, zeker wanneer er over en weer begrip is.’

## Functioneert Sem niet goed?

‘Dat is het juist: hij functioneert heel goed. Sem is rustig, op school helpt hij de meester en de juf graag, hij is meegaand. Als hij zou schreeuwen of slaan, dan

zouden ze meer last van hem hebben. En hem misschien ook wel beter helpen. Ik heb Sem al zo vaak zien zwemmen. De school ziet het niet en kan de juiste ondersteuning niet bieden. Klassen worden steeds groter, er komen meer zorgkinderen bij. Scholen missen expertise, tijd en middelen om deze kinderen passend te begeleiden.'

### Wat zou de school moeten doen?

'Ik ben ervan overtuigd dat PDD-NOS en ADHD geen problemen hoeven te zijn. Er zijn methoden om deze kinderen goed te ondersteunen. Maar die informatie komt niet voldoende terecht bij de school. En als de informatie al binnenkomt, dan is er onvoldoende tijd. Vanuit de overheid is er meer geld beschikbaar voor passend onderwijs, maar op de school van Sem krijgt het nauwelijks vorm. Onderwijs zou in mijn ogen inclusief moeten zijn. Sem kan prima meekomen met de rest, als hij af en toe maar een-op-een aandacht krijgt. Hoe belangrijk vinden we het als samenleving dat Sem gewoon onderdeel is van het reguliere onderwijs? En dat hij zich net als andere kinderen kan ontwikkelen en ontplooiën?'

### Wat maakt de situatie rondom Sem zo intensief voor jou?

'Dat je als ouder niet heel veel kan doen. Je kunt bij de school aan blijven geven dat je hulp voor je kind nodig hebt. Maar je wilt de relatie met school niet op het spel zetten. Uiteindelijk heb je ze nodig. Maar hoe voorkom je dat je als lastig wordt gezien



Het is toch te gek dat ik moet weten hoe alles in elkaar zit?

terwijl je gewoon opkomt voor de belangen van je kind? Ik zoek veel dingen voor Sem uit en ga gesprekken aan met allerlei hulpverleners en regel hulp buiten school. Om mijn zoon te kunnen laten slagen, begeleid ik hem intensief. Een deel van wat op school zou moeten gebeuren, neem ik over. Wat het intensief maakt, is dat je zoveel moeite moet doen om de hulp te regelen voor je zoon. Het is echt ingewikkeld om passende hulp en ondersteuning voor Sem te regelen – het kost tijd, energie en heel veel geduld. Mijn zoon heeft het wel echt nodig! Net als elke mantelzorger wil je de situatie niet problematiseren. Liever geen stempel op mijn zoon. Dus ik zeg regelmatig tegen mezelf: het valt wel mee. Maar ik zie dat hij hulp nodig heeft. Voor mijn gevoel moet ik de situatie uitleggen en mezelf verdedigen. En de zorgen die je je maakt, wegen misschien wel het zwaarst. De frustratie. Dit speelt al vijf jaar en het wordt steeds erger.'

### Welke invloed heeft de situatie op het gezin?

'Ik werk twee dagen per week. Fulltime is geen optie. Ik ben degene die Sem coacht. Mijn man werkt fulltime, we vormen samen een hecht team. Of ik mezelf als mantelzorger zie, weet ik niet. Sem is mijn



zoon dus het is logisch dat ik er voor hem ben. Als moeder wil je moeder zijn en geen coach of juf. Vanuit mijn werk weet ik dat tachtig procent van de mantelzorgers dit aangeeft. De stress is slopend. Ik kan niet fulltime iets doen, of dat nu werk of een opleiding is. Ik moet er voor hem zijn. De zorgen voor Sem zijn er continu in ons gezin. Al die gesprekken, al die hulpverleners, daar word je heel moe van. Toen mijn andere zoon in groep 5 zat, mocht hij van mij alleen naar huis fietsen. Zo hoort dat toch te gaan? Sem kan dat niet, ondanks dat hij 10 jaar is. Als een school niet goed ingespeeld is op het adequaat begeleiden van kinderen die nét iets meer aandacht nodig hebben, dan heeft dat weerslag op je gezin. De emotionele ontlading volgt thuis, in de vertrouwde omgeving. Het hele gezin moet dit incasseren, dus dat heeft weerslag op het werk van mijn man, op mijn eigen functioneren en op dat van zijn broer.'

### Wat kan jouw zoon helpen?

'Vorig jaar heeft Sem een stagiaire gehad die hem apart nam en individueel begeleidde. Een keer in de week een uurtje

## Reactie van Movisie

Anita Peters, expert bij Movisie, is geschrokken van het verhaal van Noah. 'Dit verhaal legt bloot waar zorgintensieve gezinnen tegenaan lopen. We kennen allemaal dit soort verhalen, maar elke keer raakt het me weer. Wat kan het lastig zijn om gewoon je leven te leven.'

Wat zij ervan leert? 'Wat ik uit dit verhaal haal, is dat het ontzettend belangrijk is dat professionals de vragen van mensen serieus nemen en de leefwereld van mensen als uitgangspunt nemen. Als de zorg namelijk zo ingewikkeld te organiseren is, hoe kun je dan als mantelzorger aan jezelf toekomen? De transformatie in het sociaal domein beoogt dat we de zorg en ondersteuning dicht bij mensen organiseren, liefst met naasten, zodat zij hun eigen leven kunnen leiden en zich kunnen ontplooiën. Maar dan moet je dat als mantelzorger wel kunnen volhouden!'

Peters: 'In het onderzoek naar zorgintensieve gezinnen ontwikkelden we een vragenlijst op basis van de capability approach. Deze vragenlijst helpt om de impact in kaart te brengen van de zorgintensieve situatie op het leven van een mantelzorger. Het gaat verder dan alleen het meten van overbelasting en biedt dan ook aanknopingspunten voor passende ondersteuning.'



*De afgebeelde personen komen niet voor in dit artikel en dienen enkel ter illustratie*



## Die stress is slopend!

taalles of rekenen zou al veel schelen. De fysiotherapeut, psycholoog en logopedist van Sem denken actief mee. Soms gaat een van hen ook mee naar een gesprek op school. Maar ik vind dat de samenwerking en afstemming tussen deze disciplines niet op orde is. Ze willen wel, maar het ontbreekt aan tijd en geld. En 'school' vindt het maar lastig dat deze mensen meedenken. Het lukt tot op heden niet Sem een goede kans te bieden op school.'

### Heb je wel eens contact gelegd met het wijkteam?

'Jazeker. Tot mijn verbazing hoorde ik dat ik de hulpvraag verkeerd stelde. Blijkbaar moet ik mijn situatie problematiseren. Als ouder weet je waar het aan ligt. Ik dacht dat mijn zoon dyscalculie heeft. Dus ik vroeg: kunnen jullie daar wat mee? Maar het wijkteam wil eerst breed kijken, thuis,

school, alles. Blijkbaar stelde ik de vraag te concreet. Misschien had ik ze wanhopig moeten aankijken en moeten roepen dat ik ten einde raad ben. Ze realiseren zich onvoldoende dat vragen niet uit het niets komen. Ga het gesprek aan waar een vraag vandaan komt. Zeg niet: nee dit doen wij niet. Laat je procedures los en kijk naar wat de hulpvrager tegenover je zegt en nodig heeft.'

### Wat zou jou helpen?

'Wat mij enorm zou kunnen verlichten, is hulp van school. Extra begeleiding voor hem. Dat zou veel schelen. Dan kost het me minder tijd. En de zorgen en frustraties nemen af. Passend onderwijs op de huidige school zou geweldig zijn. Waarom zou ik minder moeten gaan werken? Waarom zou ik thuis de rol van juf moeten overnemen? Eigenlijk heb ik iemand nodig die met mij mee kijkt. Iemand die je helpt met vragen als: waar kan je terecht, wat is er aan ondersteuning, hoe kom je ervoor in aanmerking? Wij zijn er nu al vijf jaar mee bezig. Er is niemand die mij de weg wijst. Het is toch te gek dat ik moet weten hoe alles in elkaar zit? Als ouder hoef je je daar

toch niet mee bezig te houden? En dan speelt nog dat ik aardig de weg weet, ook professioneel. Maar hoe zit dat met mensen die de weg niet weten? Het is eigenlijk heel simpel: als het beter gaat met Sem, gaat het ook beter met mij. En andersom.'

---

**Meer informatie:** Anita Peters  
([a.peters@movisie.nl](mailto:a.peters@movisie.nl) of 06 55 44 05 80).

## Theaterdebat

Op donderdag 29 november 2018 organiseert Movisie een theaterdebat in Amersfoort over zorgintensieve gezinnen. Wat zijn hun uitdagingen? Waar lopen ze tegenaan? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat zij beter ondersteund worden? Deel je ervaring en ga met ons in gesprek! Het wordt een interactieve middag met theater en werksessies. Meer informatie op [movisie.nl/theaterdebat](http://movisie.nl/theaterdebat).

# ‘Ik dacht dat het gewoon ouderdom was’

**Dementie is een ziekte die zowel voor de persoon zelf als voor degene die ernaast staat, grote impact heeft. In een openhartig gesprek vertelt Heinz over de diagnose en het belang van openheid naar elkaar. ‘Niet in paniek raken, gewoon met elkaar praten. Dat helpt.’**

Door Hans Alderliesten en Ilse Zwart-Olde

Het is even na half elf in de ochtend. We zijn te gast bij Heinz en zijn vrouw Nellie. We praten over dementie en de impact van zijn ziekte op het dagelijks leven. Heinz is 86, zijn vrouw is 79. Ze zijn bijna zestig jaar getrouwd. Naast vier kinderen hebben ze vijf kleinkinderen.

‘Mijn geheugen laat me sinds enkele jaren een beetje in de steek’, vertelt Heinz. Heinz heeft vroeger bij de marine gezeten en is schilder geweest. Ongeveer een half jaar geleden werd bij hem dementie vastgesteld. ‘Mijn vrouw had het al wat eerder in de gaten. Ik dacht dat het gewoon ouderdom was. Wel was het zo dat ik in mijn slaap de bel hoorde gaan en dan bleek er niemand

aangebeld te hebben.’ De afgelopen jaren is Heinz een aantal keer in het ziekenhuis geweest om een geheugentest te doen. ‘Een half jaar geleden was het bingo, toen bleek ik dementie te hebben.’

## Diagnose

Hoe is het om de diagnose te krijgen? Nellie: ‘Na de diagnose is hij wel een dag stil geweest. Ik vind het zo erg voor hem dat het soms gewoon leeg is in zijn hoofd. Maar we zetten ons erover heen en gaan gewoon door zoals het was.’ Ziek zijn is geen schande, benadrukken ze allebei. Heinz: ‘Niemand wil toegeven dat ‘ie dementie heeft. Je kunt er wel tegen vechten, maar dat heeft geen zin. Ik word daar alleen

maar beroerder van. Probeer er wat van te maken! Ermee te koop lopen, is weer iets anders. Mensen kunnen het lastig vinden om te vertellen dat ze dementie hebben. Zelf heb ik dat niet, maar ik vertel niet dat ik dementie heb als dat niet nodig is. Iets wat niet leuk is, vertel je niet.’

Heinz geeft aan zich momenteel goed te voelen. Hij beseft dat hij ouder wordt en dat gebreken daarbij horen.

## Kopgroep

Heinz en Nellie zijn een hecht stel. Dat blijkt uit alles. Ze laten hun trouwfoto zien. Heinz, gekscherend: ‘Kijk eens hoe mooi Nellie hier is, dat is nog maar vijf jaar geleden!’ Openheid is volgens het stel erg belangrijk. ‘Een huwelijk is geven en nemen.’ Om daar allebei tegelijk aan toe te voegen: ‘Vooraf geven.’ Met de casemanager, die een keer in de zes weken op bezoek komt, hebben ze ook goede gesprekken. ‘Weet je wat helpt? Gewoon met elkaar praten. Niet in paniek raken. Doorgaan zoals je altijd geleefd hebt. Probeer niet boos te worden op elkaar want dan ga je domme dingen doen.’ Nellie vult aan: ‘We hebben afgesproken: we gaan hier samen doorheen en we zullen aangeven als we hulp nodig hebben.’ Heinz: ‘Zeker. En jij vergeet ook wel eens wat?’

Volgens Heinz is het de kunst om open naar elkaar te zijn. Dat merkt hij ook bij de [Kopgroep](#), waar hij wekelijks naar toe gaat. Ketenzorg Dementie Gelderse Vallei organiseert in Ede deze gespreksgroep voor mensen met beginnende dementie. ‘We hebben daar hele leuke gesprekken. Het gesprek wordt geleid door casemanagers en iedereen kan zijn verhaal delen.’

## Reactie van Movisie

‘Het inzicht dat Heinz biedt, is heel interessant’, vertelt Roos Scherpenzeel, expert bij Movisie. Roos is als adviseur betrokken bij het praktijkverbeterprogramma ‘Dementiezorg voor Elkaar’. ‘Het laat zien waar mensen met beginnende dementie behoefte aan hebben: aan een gewoon, normaal leven. Open zijn en tijdig anticiperen op zorg en ondersteuning zijn daarbij van belang.’

In het programma wordt gewerkt aan persoonsgerichte en integrale zorg. ‘Het is mooi om te lezen hoe Heinz dit samen met zijn vrouw doet. Met elkaar in gesprek blijven en elkaar in het oog houden.’ Wat Roos ook opvalt, is de benadering van professionals. ‘We weten dat het belangrijk is dat je uitgaat van de behoeften van de cliënt. Wat wil hij of zij? Verder is het belangrijk om open en vriendelijk te zijn en vragen te stellen. De wijze van bejegening bij de tweede zorgboerderij waar Heinz kwam, illustreert dit.’

Het programma ‘Dementiezorg voor elkaar’ ondersteunt samenwerkende professionals die de ambitie hebben om de dementiezorg in Nederland te verbeteren. Zij kunnen kosteloos ondersteuning vragen.



## Casemanager

Heinz en Nellie krijgen hulp met aankleden en huishoudelijke hulp. Verder zijn er enkele burens en familieleden die boodschappen en klusjes doen. Heinz: 'We rooien het zelf nog. Dat is fijn. Onze kinderen weten dat we het zelf nog redden.' Aan



Na de diagnose is hij wel een dag stil geweest

de toekomst denken ze liever niet. Nu gaat het goed. Nellie vertelt dat Heinz speciaal voor ons bezoek het paadje heeft geveegd. Verder is hij actief in huis. De casemanager heeft Heinz geadviseerd een dag in de week naar een zorgboerderij te gaan.

'We zijn bij een zorgboerderij geweest, nou dat was niks. Ik zei 'goedemorgen', maar niemand zei iets terug. Er was geen sfeer, ik vond het niet prettig.' Heinz en Nellie hebben daarom een andere zorgboerderij opgezocht. 'Die was heel anders. De mensen kwamen mij tegemoet en knoopten een praatje met me aan. Bovendien zaten er twee mensen die ik kende van de Kopgroep, dus dat was ook fijn.' De bedoeling is dat Heinz daar wekelijks naar toe gaat – maar vandaag niet, want nu heeft hij dit interview.

## Shoot

Dan arriveert de fotograaf. Er worden foto's binnen en buiten genomen. Best spannend, maar Heinz ondergaat het met een glimlach. 'Ik heb nog nooit zo'n serieuze shoot gehad.' Vol trots laat hij in de tuin zijn zelf gestekte rozen zien. 'Deze heb ik de afgelopen maand met de hand water gegeven, maar bij de roodendrons lukte dat niet. Kijk eens hoe verlept ze er bij staan. Het is toch wat met de droogte!'

## Oproep

Werk jij in een samenwerkingsverband en loop je tegen knelpunten aan die jullie belemmeren bij het bieden van integrale en persoonsgerichte dementiezorg en ondersteuning?

Neem contact op met Roos Scherpenzeel ([r.scherpenzeel@movisie.nl](mailto:r.scherpenzeel@movisie.nl) of 06 55 44 05 90).

De fotograaf schiet verschillende plaatjes en Heinz geniet van de aandacht. 'Of ik moe zal zijn na dit gesprek? Dat weet ik nog niet. Maar hoe dan ook gaan we er iets moois van maken!'

**Meer informatie:** Ilse Zwart-Olde ([i.zwart-olde@movisie.nl](mailto:i.zwart-olde@movisie.nl) of 06 55 44 06 16)

▼ Heinz in de huiskamer.





# Gooi die tent open als je wilt doen wat werkt

**Goed onderbouwde interventies zijn een basis om de juiste dingen te doen, vinden ze bij Versa Welzijn. Maar de volgende stap is lokale doorontwikkeling. En dat kan alleen door teams van voortdurend reflecterende professionals, in maximale samenspraak met inwoners en partners. Een gesprek met Anita Keita en Tine Hoofd van Versa, actief in Hilversum en omstreken.**

Door Marcel van Engelen

## Dit is Versa Welzijn

**Waar:** Tien gemeenten in de Gooi en Vechtstreek, inclusief Baarn en Eemnes.

**Wat:** brede welzijnsorganisatie met jongerenwerk, opbouwwerk, maatschappelijk werk, peuterspeelzalen, vrijwilligerscentrale en meer.

**Medewerkers:** 220 plus circa 2200 vrijwilligers.

**Teams:** de sociaal werkers opereren per wijk of kleine gemeente in een team van gemiddeld tien collega's. Het zijn allround professionals met een eigen specialisatie. De specialisten voeren onderling ook overleg voor de ontwikkeling van hun vakmanschap.

Als er één woord is waar directeur Anita Keita niks van moet hebben, dan is dat 'klanten'. Het suggereert dat een welzijnsorganisatie activiteiten aanbiedt die geconsumeerd worden, op een passieve manier. 'Terwijl wij juist samen met inwoners iets tot stand willen brengen.'

## Rijnlandse model

Keita loopt in welzijnsland voorop met het propageren van het Rijnlandse model: een organisatiecultuur die uitgaat van gelijkwaardige relaties, vakmanschap, overleg en vertrouwen. Dit in tegenstelling tot het Angelsaksische model waar de meeste organisaties in Nederland op zijn gestoeld, met sleutelwoorden als hiërarchie, efficiëntie, wantrouwen en harde cijfers. De omvorming naar een Rijnlandse cultuur is het fundament voor de nieuwe weg die Versa is ingeslagen. Die weg bepaalt niet alleen de interne verhoudingen. Ze werkt ook door in de relatie met inwoners ('ernaast



Wij willen een adviserende rol,  
niet alleen een uitvoerende rol

staan in plaats van erboven') en die met de gemeente. 'Wij willen meer een adviserende rol, niet alleen een uitvoerende rol.' De bijbehorende houding is volgens haar de enige manier om uiteindelijk het juiste te doen. 'Doen wat werkt? Dat zit vooral in het gesprek met elkaar.'

### Boekje voor gemeenten

Met de decentralisaties van 2015 in aantocht, waardoor gemeenten meer zorg- en ondersteuningstaken zouden krijgen en tegelijk stevig moesten bezuinigen, voelde de leiding van Versa zich meer dan ooit gedwongen haar bestaansrecht aan te

## Doen wat werkt

Afgelopen jaren waren we getuige van een sluipende revolutie in het sociaal domein. Steeds meer maatschappelijke organisaties streven ernaar hun aanpak van vraagstukken als schulden, overlast van jongeren of eenzaamheid te baseren op de best beschikbare wetenschappelijke kennis. En wat bereikt wordt, proberen ze zo goed mogelijk te meten. In een serie artikelen op [movisie.nl](http://movisie.nl) laten we zien hoe organisaties hiermee pionieren en welke dilemma's ze daarbij tegenkomen. Wat levert het voor de doelgroep op? En wat is de rol van de gemeente in deze beweging?

Een uitgebreide versie van dit artikel vind je op [movisie.nl](http://movisie.nl).

tonen. 'We wilden daarom helder en toegankelijk beschrijven wat we deden,' vertelt Tine Hoofd, programmamanager innovatie en deskundigheid. Die beschrijvingen kwamen in een boekje voor gemeenten en netwerkpartners. Daarin staan activiteiten, maar ook nut en noodzaak. Hoofd en enkele collega's brachten de soms ingewikkelde eisen voor effectieve sociale interventies terug naar heldere kernvragen voor alle medewerkers en vrijwilligers. Waarom doe je iets, wat doe je en hoe doe je het?

### Wederkerigheid

Het begint allemaal met de waaromvraag, zegt Hoofd. 'Het belang van een kinderkookclub is niet de kookclub zelf, al lijkt dat op een gegeven moment wel zo. Het is een instrument om de sociale vaardigheden van kinderen te versterken.' Anita Keita, die in mei 2017 aantrad als nieuwe directeur, voegde daar al snel een nieuwe beweging aan toe: wederkerigheid. Versa moet meer naar het collectief en naar mogelijkheden kijken, niet alleen naar problemen van individuen, is haar overtuiging. 'In de verzorgingsstaat is de neiging gegroeid eerst individuele problemen op te lossen en dan pas te werken aan samenlevingsopbouw. Maar het is én-én. Je kunt aan iemand met schulden ook vragen wat hij terug kan doen voor de gemeenschap. Die antwoorden kunnen je verrassen.'

### Interventies

De Rijnlandse cultuur brengt denken (van oudsher door de directie) en doen (door de professional) bij elkaar op het niveau van de sociaal werker. De teams van sociaal werkers worden geacht voortdurend te blijven nadenken over de doelen die ze willen bereiken. En over welke interventies en meetinstrumenten daarbij passen. Tine Hoofd, goed op te hoogte van de verschillende interventies, adviseert de teams daarbij. Het betekent volgens haar dat verschillende teams voor verschillende instrumenten kiezen. Zo hebben enkele teams in

Hilversum ervoor gekozen het gebruik van het kwaliteitskompas verder te onderzoeken. De teams in Gooise Meren hebben gekozen voor evaluatie-instrumenten waarin positieve gezondheid centraal staat.

### Lokale doorontwikkeling

Ze putten zoveel mogelijk uit onderbouwde, wetenschappelijk getoetste interventies. Maar dat is slechts het begin, aldus Keita en Hoofd. De volgende noodzakelijke stap is lokale doorontwikkeling. Eerder al zijn meerdere interventies door Versa ter plaatse aangepast, zoals Welzijn op Recept en het Geheugenhuis, dat licht dementerenden ondersteunt bij het doen van vrijwilligerswerk. Binnen de bekende abcd-aanpak (asset based community development) zet Versa ook 'learning sites' in, een interventie die symbool staat voor een open houding en verdere lokale ontwikkeling. Sociaal werkers gaan op uitgekende wijze het gesprek aan met buurtbewoners, bijvoorbeeld bij een supermarkt. Met als enige doel te achterhalen wat er leeft in de wijk, welke talenten er zijn en welke verbindingen gestimuleerd kunnen worden.

---

**Meer informatie:** Peter Rensen  
([p.rensen@movisie.nl](mailto:p.rensen@movisie.nl) of 06 55 44 05 85).

## Landelijk congres op 21 januari 2019

Wil je inspirerende ervaringen horen en met elkaar in gesprek gaan over de uitdagingen van de weerbarstige praktijk? Kom op 21 januari 2019 naar het landelijk congres 'Samen sturen op doen wat werkt'. Movisie, Sociaal Werk Nederland en de gemeente Alphen aan den Rijn nodigen je van harte uit! Meld je nu aan via [movisie.nl/samendoenwatwerkt](http://movisie.nl/samendoenwatwerkt).

## Herproductie **Je Lijf Je Lief!**

Leerlingen in het praktijkonderwijs lopen meer risico dan andere jongeren om slachtoffer of dader te worden van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Het lespakket 'Je Lijf Je Lief!' bestaat uit vijf lessen met veel aandacht voor rolverdeling, grenzen aangeven, grenzen respecteren en groepsdruk. Sinds kort is er een herproductie beschikbaar.



Het lespakket bevat een docentenhandleiding, strips en foto's. De ontwikkelaars, Movisie en GGD Amsterdam, zien dat er behoefte is aan het lespakket. 'Het lesprogramma hanteert een positieve insteek die seksualiteit niet problematiseert maar de prettige kanten ervan benadrukt, met aandacht voor eigen wensen, gevoelens en verlangens', aldus Movisie-ontwikkelaar Kristin Janssens.

Janssens legt uit dat er is gekozen voor de school als setting, omdat dit een goede plek is om jongeren te bereiken. 'Voor jongeren zijn leeftijdsgenoten de belangrijkste informatiebron is als het gaat om seksualiteit.' 'Je Lijf Je Lief!' is uitvoerbaar op praktijkscholen, door mentoren of docenten gezondheidszorg en welzijn. Het is ook te integreren in bestaande lessenseries, bijvoorbeeld lessen sociale vaardigheden.



### Goed onderbouwd

In oktober 2015 is 'Je Lijf Je Lief!' erkend als Goed Onderbouwd door de erkenningscommissie Maatschappelijke ondersteuning, participatie en veiligheid. Het is een concrete, compacte en overzichtelijke interventie met goede onderbouwing uit de literatuur. De training, handleiding en materialen dragen bij aan een goede uitvoering. Daarnaast zijn de uitkomsten van evaluaties benut om het gebruik te optimaliseren.

[www.movisie.nl/interventie/je-lijf-je-lief](http://www.movisie.nl/interventie/je-lijf-je-lief)

## De verhuizing van **de verzorgingsstaat**

NRC, Nederlands Dagblad, Binnenlands Bestuur, NOS Journaal en vele andere media besteedden aandacht aan het Jaarboek van het Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken: 'De verhuizing van de verzorgingsstaat'.

Vijf jaar nadat koning Willem-Alexander in de troonrede stelde dat de klassieke verzorgingsstaat langzaam maar zeker verandert in een participatiesamenleving, concluderen de auteurs van het boek dat de decentralisaties tot een tekort aan democratie, professionaliteit en solidariteit leiden. Basis voor het boek is een vierjarig onderzoek van de Universiteit van Amsterdam en de Universiteit voor Humanistiek naar de overheveling van zorgtaken van het Rijk naar gemeenten. De onderzoekers constateren dat burgers het wel prettig vinden dat de gemeente bij hen thuis komt voor het zogenoemde keukentafelgesprek, maar ook dat de decentralisaties leiden tot drie tekorten.

### Tekorten

Ten eerste is er een professioneel tekort: wijkteams en andere professionals die bij mensen over de vloer komen, voelen zich weinig geëquipeerd en gesteund. Zij staan er vaak alleen voor en moeten zelf manieren zien te vinden om om te gaan met de onduidelijke en intern tegenstrijdige taken. Daarnaast is er een democratisch tekort: er is weinig ruimte voor kritiek op het beleid dat gericht is op nabijheid en zelfredzaamheid. Dit wordt neergezet als een onvermijdelijke en onomkeerbare ontwikkeling. Tot slot dreigt een solidariteitstekort: vaak komt er weinig terecht van het streven om mensen die hulp nodig hebben een groter beroep te laten doen op hun sociale contacten.

Tegenover de drie tekorten bepleiten de auteurs van het boek meer aandacht voor professionalisering, voor tegengeduld in het democratisch debat en voor meer solidariteit tussen vreemden op basis van collectieve voorzieningen.



**Bestellen:** [movisie.nl/publicatie/verhuizing-verzorgingsstaat](http://movisie.nl/publicatie/verhuizing-verzorgingsstaat).

# Onderbouwing van **eenzaamheidsinterventies** verdient impuls

**Er is nog een wereld te winnen bij het theoretisch onderbouwen van interventies voor de aanpak van eenzaamheid. Dit is de conclusie van een onderzoek dat onderzoeksbureau Omlo hiernaar deed, in opdracht van Movisie.**

De studie van Omlo richt zich op de eenzaamheidsinterventies die zijn opgenomen in de databank Effectieve sociale interventies van Movisie. Uit het onderzoek blijkt dat een theoretische onderbouwing vaak ontbreekt. En waar wel sprake is van onderbouwing laat de kwaliteit vaak te wensen over. Een kanttekening hierbij is dat in de periode van het onderzoek de ontwikkeling van interventies niet heeft stilgestaan. Een aantal interventies is inmiddels verder uitgewerkt en effectief bevonden. Dit neemt niet weg dat

de ontwikkeling in het algemeen langzaam gaat en een impuls verdient.

Voor het stimuleren hiervan biedt deze publicatie goede aanknopingspunten. Naast een kritische analyse bevat deze publicatie ook een overzicht van onderbouwde theorieën en tips voor het optimaal benutten ervan.

---

**Downloaden:** [www.movisie.nl/omlo-eezaamheid](http://www.movisie.nl/omlo-eezaamheid)



## Kiezen voor **effectieve preventie**

**De databanken van het Nederlands Jeugdinstituut, RIVM Centrum Gezond Leven, Nederlands Centrum Jeugdgezondheid, Kenniscentrum Sport, Movisie, Trimbos-instituut en Vilans brengen elk jaar een gezamenlijk e-magazine uit. Dit jaar is gekozen voor het thema: kiezen voor effectieve preventie.**

Via dit e-magazine brengen de databanken verschillende erkende interventies op het gebied van preventie onder de aandacht van lokale bestuurders en beleidsmakers. Interventies die gemeenten goed van pas kunnen komen bij hun streven naar kwalitatief en integraal preventiebeleid.

Journalist Jan van Dam beschrijft de door Movisie ontwikkelde InterventieWijzer Gezond en Sociaal. Deze InterventieWijzer biedt een helder overzicht van interventies die met kennis en kunde vanuit het sociaal domein de gezondheid kunnen bevorderen. Sociaal en fysiek welzijn beïnvloeden elkaar.

Toch bestaat er weinig verbinding tussen sociaal werk en gezondheidszorg. Met de InterventieWijzer Sociaal en Gezond van Movisie kunnen professionals en beleidsmakers de huidige smalle verbinding verbreden. Bora Avrić is bij Movisie verantwoordelijk voor de samenstelling en het beheer van de InterventieWijzer. Hij vertelt dat er erkende interventies in zijn opgenomen, interventies dus 'die goed beschreven en overdraagbaar zijn en waarvan de effectiviteit voor bepaalde groepen is bewezen.' De samenstellers hebben vooral gekeken naar wat professionals kan helpen als ze een verbinding willen maken tussen het sociale en het gezonde. 'We hoefden niet van nul af te beginnen, maar hebben gebruik kunnen maken van het dossier 'Wat werkt bij sociaal en gezond'.'

'Kiezen voor effectieve preventie' wordt gelanceerd tijdens het landelijk congres 'Samen sturen op doen wat werkt' op 21 januari 2019. Lees meer hierover op pag. 34-35.

---

**Meer informatie:** Peter Rensen ([p.rensen@movisie.nl](mailto:p.rensen@movisie.nl) of 06 55 44 05 85).

## Nieuw: **e-learning intercultureel vakmanschap**

In 2040 heeft bijna 30 procent van de inwoners in Nederland een migratieachtergrond. Als sociaal werker, klantmanager of Wmo-consulent is het ook jouw taak om deze groep te ondersteunen. Maar hoe doe je dat? Wanneer speelt cultuur een rol en wanneer juist niet? Welke onderwerpen liggen gevoelig of zijn taboe en hoe sluit je goed aan op de verschillende diversiteitskenmerken van mensen die leven in twee culturen? Kennisplatform Integratie & Samenleving ontwikkelde een e-learning die jou de basis van intercultureel vakmanschap meegeeft. De online training volg je gratis.

---

Spijker nu je kennis bij: [kis.nl/intercultureel](http://kis.nl/intercultureel)

## Als u wordt **gestalkt**

De politiebrochure 'Als u wordt gestalkt' is vernieuwd. De brochure legt uit wat stalking is, wat je er zelf tegen kan doen, wat de politie doet en wat een slachtoffer kan verwachten van rechtsbijstand en andere hulpverlening. Zo'n vijftien procent van de bevolking krijgt ooit met stalking te maken. Dodelijk geweld na stalking komt in Nederland vijf à tien keer per jaar voor. Stalking kan allerlei vormen aannemen, offline en online. Denk aan iemand ongewenst volgen of aanspreken, telkens bellen of online berichten sturen, negatieve informatie over iemand verspreiden, iemand observeren, (dreigen met) geweld, iemands account hacken, spullen vernielen.

Hoe meer tijd, energie en geld een stalker in de situatie stopt, hoe moeilijker het is om het gedrag te stoppen. In de literatuur worden vijf verschillende typen stalkers onderscheiden: de afgewezen stalker, de rancuneuze stalker, de stalker met intimiteitswanen, de incompetenten aanbieder en de seksueel gemotiveerde stalker. De eerste twee komen het meest voor. Grof gezegd loopt een stalkings-situatie vaker uit op geweld als het gaat om 'afgewezen stalkers', vooral als het ex-partners betreft.

De brochure 'Als u wordt gestalkt' is te vinden op: [movisie.nl/artikel/stalking-vijf-vragen-antwoorden](http://movisie.nl/artikel/stalking-vijf-vragen-antwoorden).



## Wie is wie

BeterOud ontwikkelde 'Wie is wie', een handig middel waarmee je een beknopt overzicht van hulpverleners maakt. Met het maken van een 'Wie is wie' brengt een oudere zijn of haar eigen netwerk in kaart. Handig voor ouderen, maar ook hulpverleners. Zo krijgt een oudere zicht in het netwerk dat hem of haar ondersteunt. Hierdoor is het ook makkelijker om verbindingen te leggen en het netwerk rond ouderen te versterken. Een eigen 'Wie is wie' is te maken in vijf gemakkelijke stappen. Een oudere kan de 'Wie is wie' alleen invullen of samen met bijvoorbeeld een partner, kind(eren) of zorgverlener. De tool is via de pc of tablet in te vullen en daarna te printen.

Meer informatie: [wieiswie.beteroud.nl](http://wieiswie.beteroud.nl)

## HOE KUNNEN GEMEENTEN HUN VRIJWILLIGERSBELEID VERNIEUWEN?

WAT DOEN DIE MENSEN  
ACHTER ONS BUREAU!?

DAT ZIJN VRIJWILLIGERS DIE ONS VRIJWILLIGERS-  
BELEID OPSTELLEN. WIJ KOMEN DAAR  
TÓCH NIET AAN TOE.



## Nieuwe onlinetraining

# Contact met **transgender personen** in de publieke dienstverlening

In Nederland wonen ongeveer 660.000 personen die moeite hebben met het geslacht dat ze bij hun geboorte hebben gekregen. Grote kans dat publieke dienstverleners een van hen aan de balie of aan de telefoon krijgt. De onlinetraining 'Contact met transgender personen in de publieke dienstverlening' helpt professionals om goed om te gaan met transgender personen aan de balie of telefoon.

De gemeente Leeuwarden is één van de gemeenten die de training inzet om hun publieke dienstverlening te verbeteren. Xander Jongejan, manager Publieke dienstverlening: 'Het gaat ons om de verbinding en het soepele contact met klanten. Daar is voor nodig dat je werkelijk ziet wie je voor je hebt. Met deze e-learning kunnen we dat nog beter doen.'

De training bevat do's en don'ts en geeft informatie over de achtergrond van transgender personen. Ook bevat de online training filmpjes met ervaringsverhalen en de mogelijkheid om te oefenen met casussen. De training is uitermate geschikt voor medewerkers werk en inkomen, toezichthouders, receptionisten, telefonisten en balied medewerkers van bedrijven en organisaties. De training is ontwikkeld door De Transketeers, samen met transgender personen, medewerkers van de publieke dienstverlening, beleidsadviseurs en belangenorganisaties.

### Training volgen?

Ga naar [movisieacademie.nl](http://movisieacademie.nl), klik op online cursussen en scroll naar 'Contact met transgender personen in de publieke dienstverlening'

## Ouderenmishandeling in intramurale zorginstellingen

In deze notitie wordt ingegaan op het fenomeen ouderenmishandeling in intramurale zorginstellingen. De notitie vormt een inventarisatie, beschrijving en ordening van definities, eerder onderzoek naar ouderenmishandeling in intramurale instellingen, risicofactoren en beschermende factoren.



De notitie is bedoeld als onderlegger voor het project 'Ouderenmishandeling in intramurale zorginstellingen' dat Bureau Beke en Movisie samen uitvoeren. Naast het literatuuronderzoek wordt er een landelijke survey uitgevoerd onder alle intramurale zorginstellingen in Nederland om een beeld te krijgen van de wijze waarop zorginstellingen omgaan met dit thema. Tot slot gaan Bureau Beke en Movisie in het derde project vier intramurale zorginstellingen voor ouderen werven. Ze worden begeleid bij:

1. Het onderzoeken van de beschermende en risicofactoren in de eigen instelling.
2. Het leren signaleren en adequaat bespreken van vermoedens van ouderenmishandeling.
3. Adequaat leren wegen en handelen bij 'bewezen' vermoedens van ouderenmishandeling. Dit gebeurt onder andere aan de hand van de Leidraad Veilige Zorgrelatie.

**Downloaden:** [movisie.nl/publicatie/ouderenmishandeling-intramurale-zorginstellingen](http://movisie.nl/publicatie/ouderenmishandeling-intramurale-zorginstellingen)

## Colofon

© Movisie, Utrecht 2018

Jaargang 12, november 2018, nummer 3

Eindredactie: Communicatie Movisie i.s.m.

Tekstburo Gort

Vormgeving Ontwerpburo Suggestie & Illusie

Cartoon: Lokocartoons

Teksten: Movisie, Tea Keijl, Noëlle van

Wijgerden, Marcel van Engelen

Foto's en illustraties: 123rf (omslagfoto,

pag. 4-5, pag. 15, pag. 27, pag. 29, pag.

30-31), Norbert Waalboer (pag. 2-foto Janny

Bakker, pag. 28), ministerie van VWS (pag.

6), Claire Blom (pag. 9), Suggestie & illusie

(pag. 10-11 en pag. 13), Rob Lamping (pag.

14), Gemeente Ooststellingwerf (pag. 19),

Typetank (pag. 21), Goedele Monnens

(pag. 22), Benjamin Combs/unsplash.com

(pag. 25), iStock (pag. 24) Niek Stam (pag.

33), MacSiers Fotografie (pag. 34-35),

Justin Zuure (pag. 40)

Overname van (delen van) artikelen is

toegestaan met bronvermelding. De

afgebeelde personen op de foto's hebben

niet altijd een relatie met de tekst.

ISSN: 1876-0422

Movisie

Postbus 19129, 3501 DC Utrecht

Catharijnesingel 47, 3511 GC Utrecht

T 030 789 20 00 · F 030 789 21 11

Volg Movisie op Twitter [@movisie](https://twitter.com/movisie)

Inhoudelijke vragen: [info@movisie.nl](mailto:info@movisie.nl)

Gratis abonnement op Movisies aanvragen  
 of beëindigen? Ga naar [movisie.nl](http://movisie.nl)

Per e-mail op de hoogte blijven?

Meld u aan via [movisie.nl](http://movisie.nl)

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren.

Movisie werkt met een kwaliteitssysteem dat sinds 2011 voldoet aan de ISO9001-normering. Sinds 2016 staat onze handtekening onder de Charter Diversiteit waarmee we vrijwillig toezeggen om diversiteit op de werkvloer te bevorderen. We werken zonder winsttoegmerk.

Meer informatie: [movisie.nl](http://movisie.nl)

## Hardnekkig misverstand



Marie Kamphuis, pionier in de professionalisering, pleitte al in 1948 voor de toepassing van wetenschappelijke kennis in het sociaal werk. Zeventig jaar later zien we nog steeds een kloof tussen onderzoek en praktijk. Evidence-based practice (EBP) wordt op dit moment beschouwd als een veelbelovend model om die kloof te overbruggen. De landelijke en lokale overheid verlangt steeds meer dat sociaal werkers evidence-based werken. Toch gebeurt dit niet of nauwelijks. Hoe komt dat toch? Daarover gaat mijn proefschrift. Ik ging na waarom de adoptie en implementatie van EBP zo moeizaam verloopt en wat en hoe het beter kan. Ik vond meerdere factoren die de implementatie belemmeren. Op één ervan ga ik in deze column in: de verwarring over wat EBP is.

Sinds de introductie van EBP, zo'n 15 jaar geleden, is een discussie gaande. Is EBP wel mogelijk en wenselijk in het sociaal domein? Sommigen vinden dat EBP niet toepasbaar is omdat experimenteel effectonderzoek maar beperkt mogelijk is of in ieder geval voorsnag nauwelijks beschikbaar is. Andere bezwaren: EBP tast de autonomie van de professional aan en houdt geen rekening met de wensen en omstandigheden van de cliënt of doelgroep. Uit mijn promotieonderzoek blijkt dat veel van deze kritiek voortkomt uit een hardnekkig misverstand over wat EBP is.

Vaak wordt gedacht dat het bij EBP gaat om het toepassen van wetenschappelijk bewezen, effectieve interventies, ook wel evidence-based interventies genoemd. Dit is natuurlijk een simpel en aantrekkelijk idee. Als we nu alleen nog maar bewezen, effectieve interventies gebruiken dan krijgen cliënten de beste ondersteuning. Deze veronderstellingen kloppen niet. De oorspronkelijke definitie van de grondleggers beschrijft EBP niet als product maar als een proces. In dat proces worden de best beschikbare onderzoekskennis, de expertise van de professional en behoeften van de cliënt zorgvuldig meegewogen bij beslissingen over de beste passende interventie voor een cliënt. Dus dat betekent dat ook als je niet voor een bewezen effectieve interventie kiest, bijvoorbeeld omdat je als professional weet dat een andere interventie beter aansluit bij jouw cliënt, je toch evidence-based werkt!

Overigens is het niet vreemd dat er zo'n hardnekkig misverstand bestaat over wat EBP is. In de vakliteratuur hanteren auteurs vaak verschillende definities. Daarom is mijn belangrijkste advies dat onderzoekers, opleiders bij hogescholen, beleidsmakers en financiers het verschil tussen het EBP proces en evidence-based interventies moeten erkennen en steeds moeten expliciteren wat ze met EBP bedoelen.

De implementatie van EBP in het sociaal werk heeft nog een lange weg te gaan. Maar het wegnemen van dit hardnekkige misverstand kan veel zorgen over en weerstand tegen EBP wegnemen. Dit is een eerste noodzakelijke stap om van de implementatie van EBP een succes te maken en de kloof tussen onderzoek en praktijk te overbruggen.

---

Renske van der Zwet (onderzoeker bij Movisie). Haar proefschrift *Implementing evidence-based practice in social work: a shared responsibility* verschijnt op 9 november 2018. Meer informatie? Mail naar: [r.vanderzwet@movisie.nl](mailto:r.vanderzwet@movisie.nl)



Evidence Based Practice  
is niet een product  
maar een proces.