

10 FOCUS PERMANENT INNOVEREN

Een nieuwe werkwijze die verbindend werkt in de wijk, ontwikkeld door sociaal werkers. Daarmee begint innovatie in de welzijnssector.

tekst *Gemma Schoot*

INNOVATIE BEGINT KLEIN



MOgroep stimuleert vernieuwende initiatieven in het sociaal domein. Directeur Aly van Beek vertelt wat ervoor nodig is: duurzaam veranderen met beperkte uitvoeringsregels.

“Innovatie heeft te maken met duurzaam veranderen”, stelt Aly van Beek, directeur MOgroep. “Het is niet: ‘even de dingen anders doen’. Ik bedoel veranderen op een fundamentele manier die geldig is voor langere tijd. In onze welzijnssector begint innovatie klein, bij onze leden. Met sociaal werkers die een bijzondere aanpak ontwikkelen of nieuwe verbindingen leggen in hun werkomgeving.”

Van onderop | In de welzijnssector komt innovatie dus van onderop, in de buurten en wijken waar de ruim zeshonderd leden van de MOgroep actief zijn. Het zijn organisaties voor sociaal werk (maatschappelijke ondersteuning), zoals participatie en buurtwerk, vrijwilligerswerk en maatschappelijk werk, maatschappelijke opvang, peuterspeelzaalwerk en opvoedondersteuning, sociaalraadsliedenwerk, jongerenwerk en ouderenwerk. Een diverse verzameling van organisaties met als gezamenlijke missie: het versterken van de zelfredzaamheid en de sociale omgeving van burgers en buurten. In dat lokale, sociale domein is de frictie tussen verzorgingsstaat en participatiesamenleving het duidelijkst merkbaar: wat doen burgers nu zelf en waarin zijn professionele sociaal werkers onmisbaar?

Welzijnsrecept | ‘Welzijn op recept’, heet het voorbeeld van innovatie van onderop, dat Van Beek geeft. Het is een methode waarmee huisartsen mensen met lichte, psychosociale klachten kunnen doorverwijzen naar het welzijnswerk. Een welzijnsorganisatie en een gezondheidscentrum in Nieuwegein namen in 2010 het initiatief voor dit ‘welzijnsrecept’. De methode is sindsdien verder ontwikkeld, in samenwerking met onder andere het Trimbos-instituut, en wordt nu in meer gemeenten toegepast.

Het mooie van het welzijnsrecept is volgens Van Beek dat er een logische verbinding ontstaat tussen de huisarts en sociaal werkers. “De huisarts wordt zo betrokken bij sociale vraagstukken: zou je niet eens anders naar de vraag die de

patiënt je stelt willen kijken? Innovatie in onze sector komt van dit soort kleine vernieuwingen die nú van maatschappelijke betekenis zijn en groter kunnen worden.”

Blended organisaties | De MOgroep ondersteunt dergelijke vernieuwende initiatieven van de leden. Meestal gebeurt dat naar aanleiding van vragen van leden die contact zoeken met andere leden om kennis en ervaringen uit te wisselen. De branchevereniging bemiddelt zodat ze samen verder kunnen. Koplopers, die vaak al als groep bezig zijn met bepaalde thema’s, worden geholpen door ze bijvoorbeeld te koppelen aan relevante kennisinstellingen en financiers. Coöperatie I-Kracht is op die manier tot wasdom gekomen. Koplopers werken daarin met elkaar samen om zich te ontwikkelen tot ‘blended’ organisaties – ze mengen face-to-face-ondersteuning met digitale dienstverlening en e-hulp.

Door overheidsbeleid laat de MOgroep zich minder leiden. “Overheidsbeleid is eerder een gevolg van veranderingen in de samenleving”, stelt Van Beek. “Natuurlijk ontstaat er op een gegeven moment een besef van: ‘het moet dñe kant op’. Nu is dat de participatiesamenleving. In die grote verandering proberen wij de innovaties waar burgers écht bij gebaat zijn verder te brengen.”

Kwaliteit | Nu er in het sociaal domein zo veel aan het verschuiven is, verandert ook het denken over kwaliteit, constateert Van Beek. “We willen terug naar de bedoeling: de eigen kracht van mensen versterken, mensen meer zelf laten doen. De rol van de professional verandert daardoor ook en is hierin cruciaal. Vakmanschap is dan ook hoofdpijler voor de kwaliteit van sociaal werk. De MOgroep versterkt dat vakmanschap, in samenwerking met beroepsverenigingen en opleidingen. En om het te borgen en verder te stimuleren zetten we nu een breed Register Sociaal Werk op.”

De omslag in het denken heeft zijn vertaling al gevonden in de nieuwe cao, vorig jaar november ondertekend. De MO-

VROEGER DROEGEN WE KENNIS OVER AAN LEDEN, NU GAAT HET ECHT OM DE KENNISUITWISSELING VAN LEDEN ZELF

groep heeft daarin innovatieve afspraken weten te maken over eigen regie van de werknemer: individuele keuzevrijheid, een loopbaanbudget en duurzame inzetbaarheid. “Nu de invoering nog. Maar daar helpen we de werkgevers bij zodat ze niet terugvallen in het oude denken.”

Minder regels | De landelijke lobby van de MOgroep staat in het teken van zoveel mogelijk ruimte voor innovatie. Want voor je het weet worden er ongemerkt toch nieuwe regels en monitoringsystemen gemaakt of geëist. “Er is altijd een spanning tussen wat je wel en niet regelt”, erkent Van Beek. “Maar minder uitvoeringsregels komt de innovatie in het sociaal domein én de burger ten goede. In de overgangsfase, dit jaar, zullen we merken in hoeverre we last hebben van regels en wettelijke kaders.”

De lokale lobby doen de leden zelf in hun gemeenten. Gemeenten zijn immers al jaren hun opdrachtgevers, sinds 2007 als uitvoerders van de Wet op de maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en vanaf januari 2015 ook van de Participatiewet en delen van de AWBZ. “De leden kennen het lokale beleid het best. Wij ondersteunen hen met de nodige informatie en bijvoorbeeld campagnemateriaal.”

Brancheoverschrijdende samenwerking | Hoe is het verder gesteld met de innovatie van de vereniging MOgroep zelf? Dat is ‘work in progress’, zo blijkt. Het gaat volgens Van Beek steeds meer richting brancheoverschrijdende samenwerking. “Zijn we bereid om onszelf anders te organiseren? De brancheorganisaties in zorg en welzijn zullen zich

herordenen. Hoe, daar heb ik heb ook nog geen beeld van, maar het speelt.” Ze merkt het ook bij kennisinstellingen in de zorg, waar de MOgroep regelmatig mee samenwerkt. “Daar zijn er nogal wat van. Ze zijn heel verschillend georganiseerd. Maar allemaal draaien ze veel sectorale programma’s, terwijl ik denk: kun je niet beter integrale programma’s maken? We zijn er allemaal mee bezig maar belangen spelen nog een flinke rol. Kennisinstellingen beroepen zich op de opdrachtgever die bepaalt, brancheorganisaties schermen met hun leden. Het heeft, zoals je ziet, veel consequenties als je het over duurzaam veranderen hebt.”

Leden delen kennis | Gaat de vereniging toegroeien naar een innovatie- en ontmoetingsplaats voor ondernemerschap en/of de beroepsgroep, zoals onder meer Hans Sterk en Jan Peter van der Toren adviseren?

Van Beek: “Daar ben ik het grotendeels mee eens. Innovatie doe je niet zelf maar ontstaat in het werk zelf. Voor ons is die ontmoetingsplaats belangrijk om kleine, lokale innovaties verder te brengen. Kennisdelen heeft bij ons al een grotere plek gekregen. Vroeger droegen we kennis over aan leden, nu gaat het echt om de kennisuitwisseling van leden zelf.” ←

