

Beleidsagenda 2012 – 2013 en begroting 2012

Beleidsagenda 2012/2013

Inleiding

Turbulente tijden vragen om een heldere koers, stevige profilering en daadkracht. De maatschappelijk ondernemers van de MOgroep realiseren zicht dat veranderingen en innovatie nodig zijn om in te kunnen spelen op politiek en maatschappelijke ontwikkelingen. Er moet meer gedaan worden met minder geld. Juist onze branche met een diversiteit aan diensten op het terrein van welzijn en maatschappelijke dienstverlening kan hogere kosten voorkomen. De komende transitie AWBZ, Jeugdzorg en Wet werken naar vermogen bieden kansen als de branche de in gang gezette vernieuwingsslag slagvaardig doorzet.

Aan de andere kant kan de branche door bezuinigingen worden aangetast. 85% van die welzijnsorganisaties heeft nu al te maken met soms zeer forse bezuinigingen. 20% moet in 2012 krimpen met 10-20%. 10% moet krimpen tot 30%. Dat gaat aantoonbaar ten koste van sociale voorzieningen in de buurt die juist nu des te harder nodig zijn. Ook dat noodzaakt ondernemers om keuzes te maken, te vernieuwen en te reorganiseren. Bezuinigingen kunnen werken als 'pas op de plaats' en 'bezem door het aanbod'. Maar als bezuinigingen aantoonbare schade opleveren voor burgers en buurten moeten organisaties lokaal, en de MOgroep landelijk, daar tegen in het geweer komen.

De MOgroep heeft in 2010 besloten om het pad van vernieuwing in te zetten met Welzijn Nieuwe Stijl. Het afgelopen jaar is met de leden invulling gegeven aan de visie op die vernieuwing. Met dat nieuwe elan hoog in het vaandel wil de branche de uitdagingen van de transitie en bezuinigingen aangaan. Dat betekent wel dat het komende jaar de maatschappelijke meerwaarde en kwaliteit meer zichtbaar moet zijn. Lokaal en landelijk. Met versneld goed geschoolde werkers, die laten zien dat het werk er toe doet. Een goed resultaat, stakeholders die graag met W&MD samenwerken en burgers die meedoen zijn daarvoor het beste uithangbord.

Dit alles vraagt om slimme communicatie en goede afstemming tussen de leden en de MOgroep. De MOgroep, en ook ikzelf als nieuwe voorzitter, zijn beschikbaar om met de lokale voorbeelden in de hand de mogelijkheden en waarde van de branche landelijk uit te dragen door gesprekken met overheden, politiek en stakeholders, debatten, artikelen en interviews in diverse media en face to face. Datzelfde kunnen de leden lokaal doen. Een gemeenschappelijke koers en delen van kennis is daarbij onontbeerlijk. Onze nieuwe website met interactieve platforms biedt daarvoor veel mogelijkheden.

In aansluiting op het meerjarenbeleid 2011-2015 legt de MOgroep de prioriteit bij:

1. belangenbehartiging op vier thema's: decentralisatie AWBZ-begeleiding, decentralisatie Jeugdzorg, Wet werken naar vermogen en peuterspeelwerk en VVE-beleid;
2. maatschappelijke verantwoording met branche-informatie, kwaliteitstoetsing, en meer zicht op effectiviteit, rendement en good governance;
3. versterking van ondernemerschap gericht op herijking van de relatie met (gemeentelijke) opdrachtgevers, nieuwe financiers en innovatie en samenwerking;
4. versterking van werkgeverschap in tijden van krimp, met passende arbeidsvoorwaarden en pensioenafspraken, arbeidsmarkt- en arbodiensten (FCB), juridische ondersteuning en gemeenschappelijke inzet op professionalisering.

Basis voor invulling van deze agenda vormt de gemeenschappelijke verenigingskoers. Het zijn agendapunten, die niet in één jaar klaar zijn en vragen om gemeenschappelijke inspanningen van leden, bestuur en bureau. We kiezen daarom dit jaar niet voor de vorm van een jaarwerkplan, maar voor een tweejarige beleidsagenda met voorgenomen activiteiten, die we in interactie met de leden verder zullen invullen. Die interactie met leden is voorwaarde voor succes. Daarom hebben we naast de vier agendapunten ook een hoofdstuk opgenomen over de versterking van MOgroep als actieve en attractieve vereniging.

Marijke Vos, voorzitter

1. Belangenbehartiging en profilering op de vier belangrijkste thema's

De MOgroep behartigt de collectieve en deelbelangen van de branche en beïnvloedt wetgeving en overheidsbeleid. Zodanig dat de branche een gunstige uitgangspositie heeft om haar rol goed te vervullen. De belangrijkste beleidsthema's voor de komende jaren zijn:

- decentralisatie AWBZ begeleiding en dagbesteding naar Wmo;
- decentralisatie Jeugdzorg;
- Wet werken naar vermogen;
- peuterspeelzalen en VVEbeleid.

Basis voor de belangenbehartiging is de gemeenschappelijke koers en invulling samen met leden. Door samenwerking en aangaan van partnerschap en coalities kan meer bereikt worden.

Gemeenschappelijke koers

De MOgroep heeft met de leden vanaf eind 2010 en in 2011 gediscussieerd om scherp te krijgen welke koers de branche het komende decennium op zal gaan. De weerslag daarvan is vastgelegd in het visiedocument 'Richting: vernieuwing'. Samen met de leden zal de MOgroep de in deze visie neergelegde koers uitdragen en verder verdiepen. Verschillende strategische vraagstukken vragen de komende tijd nog om discussie en antwoorden op lokaal en landelijk niveau. De branche heeft de missie zo geformuleerd: W&MD stimuleert de zelfredzaamheid en eigen kracht van burgers in buurten optimaal, zodat ze maatschappelijk weer mee kunnen doen.

Die kracht van W&MD zit 'em kort samengevat in de 4 P's: Presentie, Participatie, Preventie en Perspectief.

De MOgroep draagt de visie op de koers van de branche uit als vertegenwoordiger van de leden. Landelijk in contacten met bewindslieden, kamerleden, en in elke uiting richting VNG, ministeries, stakeholders, media en ook via het eigen tijdschrift SOM. Van de leden wordt verwacht dat zij datzelfde lokaal doen richting hun lokale partners.

Met en voor leden

Aan de basis van profilering van de branche liggen ondernemende kwalitatief goede welzijnsorganisaties, die werken volgens de opvattingen van Welzijn Nieuwe Stijl, burgers laten meedoen en waarvan de sociaal werkers bekende daadkrachtige aanspreekpunten zijn in de wijk.

De MOgroep daagt leden uit hun aanbod te herzien en daadkrachtig een draai te geven aan de dagelijkse (financiële) realiteit die op de branche afkomt. Wat is de behoefte van de burgers in de buurten, en wat bespaart de W&MD-organisatie de gemeenschap met haar dienstverlening en professionals aan schooluitval, achterstanden, overlast en dure zorg.

De MOgroep signaleert voor de branche kansrijke onderwerpen, formuleert standpunten, maakt handreikingen en mediaberichten. Het staat leden vrij daaruit te citeren. Gebruik van eenduidige formuleringen en mantra's vergroot de bekendheid van de brancheboodschap. Welzijn Nieuwe Stijl impliceert versterken van een goede werkrelatie met de gemeente. Organisatie die dat doen bereiken meer. Organisaties en gemeenten moeten het samen doen. Zoals de MOgroep landelijk op de juiste momenten actie onderneemt naar de politiek en dit zonodig versterkt met media-aandacht, zo kunnen leden dat lokaal ook doen. Lokale en landelijke afstemming is van belang. Juist de lokale praktijk spreekt tot de verbeelding. W&MD staat op de kaart, maar het is erop of eronder om te laten zien wat de branche waard is. Daarin moeten we zelf ook realistisch zijn en goede keuzes maken.

Samenwerken en partnerschap

Het is duidelijk dat door bundeling van krachten meer bereikt kan worden. De MOgroep wil daarom de samenwerking met verschillende partners, zoals met kennisinstellingen (bijv. MOVISIE, NJi, Vilans, CMO's), opleidingen en wetenschap versterken. Dit vanuit heldere opvattingen over ieders kernexpertise. Daarnaast sluit de MOgroep ook coalities met landelijke partners over relevante onderwerpen: bv Buurtalliantie, Coalitie erbij (eenzaamheid), Platform Depressiepreventie, Fit For Life, GGZ platform Herstel & Burgerschap, Maatschappelijk Vastgoed etc.

1.1 Decentralisatie AWBZ-begeleiding

Ontwikkelingen

De decentralisatie van de functies dagbesteding en begeleiding van AWBZ naar de Wmo is onderdeel van het Bestuursakkoord tussen Rijk en gemeenten. In 2012 wordt de implementatie voorbereid, 2013 is een overgangsjaar en in 2014 gaan alle cliënten over naar de Wmo.

40.000 kwetsbare ouderen, 56.000 mensen met een psychiatrische stoornis die in de wijk wonen, 19.000 lichamelijke- en zintuiglijk gehandicapten en 56.000 verstandelijk gehandicapten. Dat zijn de aantallen (2011) huidige gebruikers van de AWBZ-begeleiding die naar de Wmo gaan. Met name de groep kwetsbare ouderen zal, gezien de vergrijzing, de komende jaren groeien.

Doel van de decentralisatie is om zo veel als mogelijk gebruik te maken van wat mensen wèl kunnen. Het individuele 'recht op zorg' vervalt. Hiervoor in de plaats komt de gemeentelijke compensatieplicht vanuit de Wmo. Daarbij wordt uitgegaan van een transitie naar participatie en het versterken van eigen kracht.

Het compensatiebeginsel in de Wmo wordt uitgebreid. In het najaar van 2011 vindt deze wetswijziging plaats. De staatssecretaris onderzoekt de mogelijkheden om financiële prikkels voor preventie binnen de Wmo te vergroten.

VWS en VNG hebben een transitieproject ingericht om de transitie voor alle betrokken partijen te ondersteunen.

Kansen voor W&MD

Uitgaan van de eigen kracht sluit naadloos aan bij de principes van Welzijn Nieuwe Stijl. Voor ongeveer driekwart van de leden liggen er volop kansen om in samenwerking met andere aanbieders sluitende en passende arrangementen te bieden voor de betreffende doelgroepen. Dit zowel individueel als collectief, en zowel direct door professionals als met inzet van vrijwilligers. Zo dat kwetsbare doelgroepen met vaak complexe problemen en/of meervoudige beperkingen toch daadwerkelijk zelf regie kunnen voeren over hun persoonlijk leven.

Belangrijke randvoorwaarden zijn:

- Heldere profilering, landelijk en lokaal, over de rol van W&MD met goede innovatieve voorbeelden en daar waar mogelijk ook met aantoonbare effectieve interventies. Dit zowel naar gemeenten als netwerkpartners.
- Goede samenwerking met lokale en regionale partners. Voor een deel van de doelgroepen zullen kleinere gemeenten een regionale aanpak kiezen; W&MD-organisaties kunnen daar op in spelen door samen te werken met regionale zorg- en welzijnsondernemers.
- Goede toerusting van professionals en vrijwilligers.
- Gunstige regelgeving en zichtbare positie in het transitieproces.

Doelen en inzet

De MOgroep gaat voor een zichtbare en erkende rol van de branche bij de transitie van AWBZ naar Wmo. De inzet is:

- ✓ gunstige regelgeving en zichtbare positie in het transitieproces;
- ✓ Gedeelde kennis, leden krijgen inspiratie en structurele regionale samenwerking is bevorderd;
- ✓ vernieuwende en domein overstijgende aanpakken naar cliënten, maar ook vernieuwend in partnerschap;
- ✓ inzicht in activiteiten van de branche en in ontwikkelingen en resultaten van de transitie;
- ✓ (media-)aandacht voor vernieuwende aanpakken.

Activiteiten

- **Beïnvloeden van regelgeving en transitieproces door:**
 - lobby bij ministerie van VWS, politiek en VNG gericht op waarborgen voor inzet van de gedecentraliseerde middelen voor het brede sociale domein, prikkels voor verschuiving van zorg naar preventie en goede uitwerking van het compensatiebeginsel;
 - overleg en contacten met transitiebureau van VWS en VNG over zichtbare rol, optimale betrokkenheid en toerusting van de branche bij de transitie;
 - profilering van de rol van de branche bij ministerie, politiek, gemeenten en samenwerkingspartners;

- samenwerken met andere brancheorganisaties om het principe van integraal werken op lokaal/regionaal niveau mogelijk te maken;
 - publiciteit zoeken en goed voorbereid op juiste moment inzetten.
- **Informereren en inspireren door:**
- Regionale bijeenkomsten met gemeenten en ketenpartners met informatie over het transitieproces, de eisen tav indicatiestelling en opdrachtverlening. Maar ook discussie tussen leden en netwerkpartners over ieders specifieke inbreng ten behoeve van nieuwe doelgroepen; voorbeelden van goede aanpakken en coalities; dialoog met gemeenten over invulling van WNS en de Kanteling.
 - Organiseren van regionale workshops voor verschillende betrokken professionals in samenwerking met andere brancheorganisaties, o.a. met GGZ Nederland, MEE Nederland en Actiz Dit om samenwerking te stimuleren.
 - Kennis, ervaringen en goede voorbeelden delen via de website en Plaform MOgroep.
- **Innovatie en samenwerken door:**
- Instellen van een denktank van voorlopers uit de sector en dit op relevante onderwerpen aanvullen met ketenpartners. Zij kunnen gezamenlijk bestaande initiatieven uitbouwen en kennis daarvan beschikbaar stellen
 - Innovatieve aanpakken beschrijven en beschikbaar stellen via kennisinstituten, Wmo werkplaatsen etc.
 - Effectieve interventies ook op dit terrein verzamelen en beschikbaar stellen, zoals in Beter in Meedoen en Reis.
 - Nieuw partnership stimuleren en faciliteren en ervaringen breed verspreiden. Bijvoorbeeld MOgroep en BTN (thuiszorg) hebben het initiatief genomen voor het starten van een project over hechte ketens tussen zorg en welzijn. Achmea/Agis hebben in verschillende gemeenten pilots uitgevoerd met verschillende partners, waaronder welzijnsorganisaties. Met Actiz en GGZNederland zijn gesprekken gaande over samenwerking
- **Cijfers en onderzoek**
- Initiëren en bundelen van onderzoek dat zicht biedt op ontwikkelingen en resultaten van de transitie; met name gericht op realisatie van doelstellingen van de transitie en resultaten die behaald worden. Ook gericht op meer specifieke vragen. De MOgroep pleit voor een ZonMwprogramma voor het Sociale Wmo-terrein.
 - Monitoren van de voortgang bij leden. Deels kunnen cijfers en resultaten uit bestaande onderzoeken gehaald worden.

Nb. De MOgroep is in gesprek met het ministerie van VWS over de rol van het transitiebureau en kennisinstituten, en de beschikbaarheid van middelen voor projecten en programma's met leden.

1.2 Decentralisatie Jeugdzorg

Ontwikkelingen

Jeugdzorg wordt gedecentraliseerd naar gemeenten. De stelselwijziging Jeugdzorg is in voorbereiding bij staatssecretaris Veldhuijzen van Zanten (VWS). Over die ingrijpende veranderingen komt zij in het najaar van 2011 met een aparte beleidsbrief. Volgens planning start in 2013 overheveling AWBZ-jeugd en vindt in 2014-2016 de gefaseerde overheveling van jeugdzorg , jeugd-GGZ, jeugd LVG plaats. In 2016 volgt de overheveling van jeugdbescherming.

Er is voor de stelselwijziging een transitiebureau ingericht van VWS, VNG en IPO. Het uitgangspunt is: aansluiten bij lopende en aanpalende trajecten. De MOgroep is formeel benoemd als een te consulteren brancheorganisatie. Zowel landelijk als lokaal/provinciaal ligt het accent momenteel op procesinrichting en voorbereiding van de transitie.

Kansen voor W&MD

De stelselherziening is hét moment om ondersteuning en hulpverlening aan kinderen, jongeren en/of hun opvoeders inhoudelijk anders en beter te organiseren. Door de decentralisatie jeugdzorg zijn alle betrokken partijen op dit moment aan het nadenken hoe de inrichting van de zorg voor de jeugd er na de stelselwijziging uit moet zien. Zeker is dat grote veranderingen gaan optreden.

Gemeenten willen verschuivingen van duurdere zorg naar preventie en vroegsignaleren. Met name op deze omslag willen zij innovaties doorvoeren met verschillende betrokken partijen. De kaarten

(posities) op de markt van Jeugd en Opvoedondersteuning zullen opnieuw geschud gaan worden. Een deel van de opdrachten zal worden geregeld op regionaal niveau. Dit alles brengt voor W&MD-ondernemers- die zich richten op de jeugd, hun opvoeders en hun omgeving- uitdagingen en kansen mee.

Doel en inzet

De MOgroep en zijn leden zijn een zichtbare en erkende partner bij de transitie, zowel op landelijk als op lokaal/regionaal niveau. De MOgroep zet in op :

- ✓ gunstige wetgeving en herkenbare positie in transitieproces;
- ✓ breed gedragen visie op de rol van W&MD landelijk en lokaal ; als de partij die, laagdrempelig, dichtbij in de eigen leefomgeving en op school, jeugd en ouders kan ondersteunen vanuit het gedachtegoed van Welzijn nieuwe stijl.
- ✓ erkende dé samenwerkingspartner voor preventief, positief jeugdbeleid;
- ✓ kennis wordt gedeeld, leden krijgen inspiratie en structurele regionale samenwerking is bevorderd;
- ✓ (media-)aandacht voor vernieuwende aanpakken.

Activiteiten

➤ **Beïnvloeding van wetgeving en transitieproces door:**

overleg en contacten met ministerie, bewindslieden, politiek en VNG gericht op:

- samenhang van deze wet met andere wet- en regelgeving (Wmo, AWBZ, Wet werken naar vermogen, passend onderwijs, veiligheidsbeleid). Dit om belemmeringen in integrale aanpak en financiering weg te nemen. De MOgroep pleit daarom voor oormerking van de middelen binnen het brede sociale domein.
- aansluiting bij Welzijn Nieuwe Stijl, prestatieveld Jeugd in de Wmo en het compensatieprincipe in de Wmo;
- voldoende prikkels in de transitie in te bouwen om vernieuwingen op gang te brengen; ondermeer door het regelen van experimenteeruimte;
- facilitering van de branche om zich voor te bereiden op de transitie (o.a. professionalisering, samenwerking en innovatie).

➤ **Profilering van de branche door:**

- (meedoen aan) organiseren van werkbezoeken voor kamerleden, bewindslieden en andere stakeholders;
- (laten) organiseren en meedoen aan debatten; onder andere in Jeugdpoort en het verzorgen van inleidingen op congressen en evenementen; bv Week van de Opvoeding, bijeenkomsten voor wethouders;
- in de etalage zetten van 'good practices' door MOgroep en leden;
- (free) publicity: interviews MOgroep voorzitter in artikelen, perscontacten/conferenties, item in televisie/radioprogramma), special over jeugd in MOgroep magazine Som, waarmee ook lokale stakeholders worden bereikt (wethouders). Hierbij wetenschappers en onderzoekers (opinieleiders) inzetten;
- uitwerken van een Actieplan Versterking JeugdWelzijn met VWS, NJi en VNG, in nauwe afstemming met lopende trajecten rond CJG en Welzijn Nieuwe Stijl.

➤ **Informeren en inspireren van leden**

- Om leden te helpen hun gewenste toekomstige positie in de nieuw geordende 'jeugdmarkt' te bepalen, heeft de MOgroep een Feitenkaart laten ontwikkelen. In een landelijke bijeenkomst zal deze gepresenteerd worden, waarbij ook verder informatie wordt gegeven over het transitieproces en gediscussieerd wordt tussen leden over strategische keuzes.
- Door kennis, ervaringen en goede voorbeelden delen via website en Platform MOgroep;
- In samenwerking met VNG, Actiz, GGD NL en Jeugdzorg Nederland organiseer de MOgroep regionale bijeenkomsten over aansluiting jeugdzorg en Centra voor Jeugd en Gezin. Hiervoor wordt projectsubsidie aangevraagd bij VWS.

1.3 Wet Werken naar vermogen (WWNV)

Ontwikkelingen

Het kabinet Rutte zet in op 'iedereen aan het werk'. Het kabinet bundelt verschillende wetten waaronder de WIA, WIJ, Wajong en WWB, samen tot één wet Werken naar vermogen, Gemeenten worden verantwoordelijk voor praktisch alle mensen die enige vorm van uitkering hebben.

Tegelijk vindt er een bezuiniging plaats bij het UWV, onder meer op reïntegratie en klantcontacten. Voor bepaalde cliëntgroepen in de bijstand, waaronder jongeren tot 27 jaar, wordt de gemeente verplicht een plan van aanpak te hebben. Het kabinet is voornemens om een loondispensatiemaatregel in te voeren om zo mensen met een arbeidsbeperking weer aan de slag te krijgen bij werkgevers. Vrijwilligerswerk geldt niet meer als compensatie voor het hebben van een uitkering.

Het kabinet ziet de MOgroep als een van de partners om te komen tot regionale richtlijnen voor onderwijs en participatie.

Kansen voor W&MD

De nieuwe Wet werken naar vermogen regelt gerichte activering via scholing en toeleiding naar passend werk en het leveren van een tegenprestatie naar vermogen door kwetsbare mensen. W&MD werkt in de wijken en heeft daardoor al contact met mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt waaronder kwetsbare jongeren, werklozen en mensen met schulden. W&MD heeft expertise in het versterken van eigen kracht/talenten en stimuleert actieve participatie. De branche kan deze expertise ook inzetten voor gerichte activering naar scholing en werk. Dit in nauwe samenwerking met relevante partijen, zoals Sociale Diensten, maatschappelijke opvang en organisaties voor arbeidstoeleiding. Daarbij kan geleerd worden van organisaties die op dit terrein nu al actief zijn.

Doel en inzet

De MOgroep zet samen met de leden in op:

- ✓ door landelijke en lokale bestuurders erkende rol van W&MD bij de participatie van jongeren en kwetsbare burgers met afstand tot de arbeidsmarkt;
- ✓ wetgeving die de koppeling maakt tussen de Wmo en de wet Jeugd, en belemmeringen in verkokerde financiering wegneemt;
- ✓ voor leden beschikbare informatie en instrumenten.

Activiteiten

- Beïnvloeding van wettraject Werken naar vermogen door overleg met ministeries, politiek en stakeholders. De MOgroep zet in op samenhang met Wmo en erkenning van alternatieve vormen van participatie, als werk (nog) niet haalbaar is. De MOgroep werkt hierbij nauw samen met het MKB.
- Profileren van de mogelijkheden van W&MD bij landelijke en lokale bestuurders en samenwerkingspartners, waaronder Divosa en de Federatie Opvang.
- Samen met de VNG, de MBO-raad en onderwijsorganisaties wil de MOgroep komen tot een gezamenlijke richtlijn in de regio voor participatie en scholing.
- De MOgroep gaat bijeenkomsten organiseren en op Platform MOgroep een site en werkgroep maken voor leden die op dit terrein actief zijn of willen worden, voor het uitwisseling van kennis en ervaring en om nieuwe mogelijkheden te onderzoeken.
- Goede voorbeelden moeten door kennisinstituten worden beschreven.
- De MOgroep zal onderzoek (laten) doen naar interesse en randvoorwaarden voor het zelf in dienst nemen van mensen met looncompensatie en de uitkomsten inbrengen in overleg met ministerie en andere stakeholders.
- Even als onderzoek naar (interesse voor) een bemiddelende rol van W&MD tussen reguliere werkgevers en mensen met beperkingen.

1.4 Peuterspeelzalen en VVE-beleid

Ontwikkelingen

In 2010 is de Wet OKE van start gegaan, met als doel de kwaliteit van peuterspeelzalen te verbeteren en de harmonisatie met de kinderopvang te versterken. Het kabinet Rutte gaat 100 miljoen extra middelen inzetten voor Vroeg- en Voorschoolse Educatie (VVE) en wil dat vooral doen in de G37 gemeenten. De ambitie van het Rijk en gemeenten is een 100% bereik te realiseren van doelgroepkinderen. Het Rijk legt in toenemende mate de regie voor VVE bij het onderwijs. Naar aanleiding van onderzoek naar resultaten van VVE is kritiek ontstaan op de kwaliteit en het opleidingsniveau van VVE-leidsters. Door het dalende geboortecijfer en de beperkte openingstijden van peuterspeelzalen neemt het aantal kinderen dat naar de peuterspeelzalen gaat af. Ook worden zelfstandige peuterspeelzalen –soms op aandringen van de gemeente – overgenomen door kinderopvangondernemers. Dit heeft consequenties voor de toepassing van de CAO WMD en het

W&MD-lidmaatschap. 80 % van de peuterspeelzalen is zelfstandig; 10% is onderdeel van een brede welzijnsorganisatie en 10 % is onderdeel van een kinderopvang organisatie.

Kansen voor W&MD

Peuterspeelzalen en voorscholen zijn de belangrijkste leveranciers van VVE. Peuterspeelzalen en voorscholen hebben een stevige plek verworven in het lokaal jeugdbeleid, als partner in brede scholen, van CJG's en met de jeugdgezondheidszorg. Ze werken ontwikkelings- en buurtgericht, creëren kansen voor kinderen en signaleren en helpen bij opvoedingsvraagstukken. In veel welzijnsorganisaties vormen de peuterspeelzalen een belangrijke toegang tot buurtbetrokkenheid.

Doel en inzet

De MOgroep en de leden met peuterspeelzaalwerk stellen zich ten doel: 100% bereik van doelgroepkinderen en een kwalitatief goede uitvoering van het VVEbeleid, zodat doelgroepkinderen goed voorbereid op de basisschool komen. De MOgroep zet in op:

- ✓ door ledengroep gedragen gezamenlijke koers en strategie;
- ✓ versterkte en erkende positie van peuterspeelzalen/voorscholen in het lokale jeugd- en onderwijs- en welzijnsbeleid;
- ✓ goede randvoorwaarden voor een stevige samenwerking met lokale partners op het terrein van jeugd en opvoedingsondersteuning, waaronder de kinderopvang;
- ✓ gedeelde kennis over ontwikkelingen.

Activiteiten

- beïnvloeding VVE-beleid door contacten met ministerie van OCW en met de politiek.
- (Mede) opzetten van een landelijke VVE-raad, met partners als de PO-raad, Brancheorganisatie Kinderopvang, LPP, BOinK, de VNG en de wetenschap;
- in samenwerking met landelijke partners onderzoek (laten) doen naar vereiste kwaliteit voor VVE en met mogelijke aanbevelingen komen voor initiële opleidingen en bij- en nascholing;
- versterken van netwerk (LOP) en uitwisseling stimuleren via Platform MOgroep, website MOgroep, en landelijk congres;
- in samenwerking met LOP ontwikkelen van een strategisch document over de toekomstige positionering in relatie tot kinderopvang en (brede) scholen;
- onderzoek doen naar (consequenties van) verbreding van openingstijden in toepassing van regelgeving en cao.

1.5 Voortgang en vervolg lopende dossiers

Huiselijk geweld

Het ondersteuningsprogramma Beschermd en Weerbaar voor de Steunpunten Huiselijk Geweld (SHG's) loopt tot en met 2012. In 2012 wordt de Wet meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling ingevoerd. In 2012 start de evaluatie van de Wet tijdelijk huisverbod. De MOgroep is actief betrokken bij het ondersteuningprogramma en informeert leden over de invoering van de Wet meldcode. De MOgroep onderzoekt met partners in hoeverre de Wet tijdelijk huisverbod en de Wet meldcode leiden tot een toename van de vraag naar hulp bij de SHG's. Bij de Steunpunten zal de rol van Maatschappelijke Dienstverlening worden versterkt, met name vanwege hun lokale inbedding en samenwerkingsrelaties in de buurt..

Schuldhulpverlening

De Wet gemeentelijke schuldhulpverlening is in 2011 inwerking getreden. Vanuit het ministerie van SZW is een ondersteuningsprogramma opgezet voor de implementatie daarvan. De MOgroep participeert daarin in interactie met leden. De MOgroep continueert de samenwerking met de NVVK, Divosa en de VNG om het integraal werken in de schuldhulpverlening verder te profileren en te positioneren. In samenwerking met de ministeries van VWS, SZW en Financiën (Centiq), wordt een brochure en factsheet ontwikkeld over armoede, schulden en kinderen, bestemd voor CJG-professionals.

2. Maatschappelijk verantwoord

De vraag naar inzicht in de effecten en maatschappelijke en financiële opbrengsten van preventieve interventies binnen de welzijnssector, groeit al enige jaren gestaag. Betrouwbare cijfers en kwaliteitstoetsing via certificering alleen zijn niet voldoende. De MOgroep wil daarom een begin maken met collegiale visitatie, waarbij het leren van elkaar en verbeteren voorop staat. Daarnaast stimuleert ze het gebruik van effectieve interventies en onderzoek naar opbrengsten van W&MD. Het hanteren van de Governancecode maken de leden zichtbaar door inschrijving in het governanceregister

2.1 Branche-informatie

Voor profilering van de branche zijn betrouwbare cijfers op lokaal en landelijk niveau van groot belang. Gemeenten willen resultaatgegevens, én deze kunnen vergelijken met andere gemeenten. Om het belang van de branche aan te tonen is onderbouwing met cijfers mede noodzakelijk. De beschikbaarheid van kengetallen voor bedrijfsvoering wordt dus steeds belangrijker.

Een goede collectief geregelde branche-informatievoorziening voor stevige profilering, is een van de kerntaken van de MOgroep en wordt gefinancierd vanuit de contributie.

Activiteiten

- voorzetten branchebrede benchmark door Stimulanzs in opdracht van de MOgroep;
- verder ontwikkelen van werksoortmodules en rapportages voor lokaal welzijnswerk en MadiMonitor;
- verkennen werksoortmodule Opvang (i.o.m. Federatie Opvang);
- extra bevraging van (groepen) leden op specifieke ad hoc thema's middels quickscanplatform binnen de benchmark. Op aansturing van alle teams.

Resultaat

- ✓ in benchmark 100% respons voor loonsom, 60% voor overige gegevens;
- ✓ beschikbaarheid van kengetallen voor bedrijfsvoering en landelijke en lokale profilering.

2.2 Certificering en visitatie

Bij de Stichting Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector (HKZ) is een branchebreed certificatieschema ontwikkeld. Dit biedt binnen de diversiteit van de branche W&MD een basisgarantie voor kwaliteit. Het schema stelt de leden in staat zich te certificeren al naar gelang het pakket aan diensten en activiteiten. Het aantal gecertificeerde organisaties stabiliseert rond de 180. Naast certificering is er behoefte aan aanvullende wijze van kwaliteitstoetsing, onder andere door collegiale visitatie.

Activiteiten

- HKZ-schema W&MD actualiseren;
- deelnemen aan de adviesraad HKZ;
- organiseren van het Platform en de Kwaliteitsdag voor kwaliteitsfunctionarissen;
- 4 Kwaliteitsjournaals;
- stimuleren en faciliteren van collegiale visitatie van leden onderling. Leden organiseren visitaties zelf.

Resultaten

- ✓ Leden passen kwaliteitssystemen toe waardoor de kwaliteit van het primaire proces en de interne organisatie voortdurend op peil wordt gehouden en verbeterd.
- ✓ 25% van de leden gaat minimaal 1x per jaar op bezoek bij een ander lid en heeft een ander lid op bezoek gehad.

2.3 Effectiviteit en rendement

Investeerders willen – zeker ten tijde van bezuinigingen – op voorhand kunnen beoordelen hoe ze hun beschikbare middelen het beste kunnen besteden; met andere woorden, welke sociale investeringen werken en lonen. Maar ook uitvoerende organisaties en professionals hebben behoefte aan inzicht in de resultaten van hun werk, zowel om zelf beter te kunnen sturen als ook om resultaten richting stakeholders (financiers, doelgroep, vrijwilligers) te kunnen communiceren

(profilering). Daarom investeert de MOgroep in het zicht krijgen op het effect en de opbrengsten van interventies.

Activiteiten:

- voortzetten deelname in programma in Beter in Meedoen, waaronder de regiegroep Professionaliteit Verankerd;
- voorzetting van de zes regionale REISgroepen die een of meerdere bewezen methoden implementeren en evalueren en werken aan handboeken om deze methoden landelijk te verspreiden. De goede voorbeelden uit REIS worden tevens ingezet in landelijke profilering.
- in samenwerking met CMO's een ledenbijeenkomst organiseren over resultaatsafspraken in opdrachtgever-opdrachtnemerschap: hoe kunnen welzijnsorganisaties en gemeenten (zinvolle) afspraken maken over de vraag en behaalde resultaten, en hoe meten we dit? De leerpunten adviestrajecten in het kader van het stimuleringsprogramma Welzijn Nieuwe Stijl worden hierin benut;
- kennis, ervaringen en goede voorbeelden delen via website en Platform MOgroep;
- (bestuurlijk) overleg met kennisinstituten MOVISIE en NJi en met Lectoren Sociaal Werk, over een onderzoeksprogramma voor de branche Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening.

Resultaten:

- ✓ effectieve interventies in de branche zijn verzameld, verrijkt, verspreid en geïmplementeerd;
- ✓ kennis wordt gedeeld, leden krijgen inspiratie en advies over zichtbaar maken van resultaten, effecten en rendement;
- ✓ kennisinstituten voeren effect- en rendementsonderzoek uit in de branche en ondersteunen het veld (methoden, trainingen).

2.4 Governancecode

Good governance is belangrijk. De overheid vraagt erom met regelgeving voor diverse branches. Consumenten stellen steeds meer eisen aan het functioneren van een organisatie. Media stellen onbehoorlijk bestuur aan de kaak. En bestuurders willen hun handelen kunnen legitimeren. Voor maatschappelijk ondernemers is goed bestuur en toezicht ook van toenemend belang. Maatschappelijk ondernemers streven maatschappelijke doelen na. Hun werk dient het publieke belang. Ze maken gebruik van publiek geld of maatschappelijk bestemd vermogen. Dit vraagt om een publieke verantwoording. Naar medewerkers, klanten, collega organisaties, overheid, samenwerkingspartners en bedrijfsleven. De leden zijn zelf verantwoordelijk voor invoering van de door de MOgroep ontwikkelde Governancecode W&MD. Hun toezichthoudende organen zijn verantwoordelijke voor het gebruik ervan.

Activiteiten

- leden stimuleren om governancecode te implementeren;
- uitwerken van richtlijn voor toepassing van de code door alle MOgroepleden per 1 januari 2013;
- de groep van toezichthouders 'Werkveld Welzijn' is zelf actief in het ontwikkelen van het toezicht binnen de branche. De MOgroep ondersteunt dit initiatief vanaf de zijlijn.

Resultaat:

- ✓ De meeste leden van de MOgroep hebben de governancecode geïmplementeerd.

3. Ondernemende organisaties

W&MD-organisaties zijn maatschappelijke ondernemers die bijdragen aan het voorkomen en oplossen van maatschappelijke problemen, vanuit het uitgangspunt dat burgers zoveel mogelijk zelf doen. Ze zijn in staat om –in overleg met opdrachtgevers en burgers- juist die ondersteuning te bieden die nodig is. Van W&MD-organisaties wordt een bedrijfsmatige aanpak gevraagd. Tegelijkertijd worden hier door overheden als opdrachtgevers grenzen aan gesteld.

Met de komst van de Wmo, de overhevelingen vanuit de AWBZ, de decentralisatie van de Jeugdzorg en de wet Werken naar vermogen, komen er steeds meer aanbieders in het domein van de sector W&MD en er zijn nieuwe groepen die W&MD nodig hebben. Concurrentie en kansen nemen dus beide toe. De MOgroep is er van overtuigd dat burgers voor sociale ondersteuning meer baat hebben bij goede samenwerking en partnerschap met erkenning van ieders expertise, dan bij marktgerichte concurrentie via ondermeer aanbesteden. (Regionale) samenwerking is nodig om een speler van betekenis te zijn en te blijven bij de komende decentralisaties. Gegeven deze ontwikkelingen legt de MOgroep in 2012 de prioriteit bij:

- de relatie met (gemeentelijke) opdrachtgevers;
- innovatie en samenwerken.

3.1 Relatie met (gemeentelijke) opdrachtgevers

Voor een optimale bijdrage van W&MD aan (de preventie van) maatschappelijke vragen en problemen, is dialoog en duurzaam partnerschap nodig met opdrachtgevers. Met doelmatige afspraken over te behalen resultaten en randvoorwaarden. Het karakter van de relatie is eerder te vergelijken met een klant-leverancier dan die met van opdrachtgever-opdrachtnemer. De klant (financier, zoals gemeente) heeft een vraag, die ook samen gespecificeerd kan worden. De leverancier (W&MD) draagt de mogelijkheden aan. De klant bepaalt wat hij koopt. Er zijn instrumenten nodig om dit inkoopproces beter te ondersteunen. Kostbare en tijdrovende aanbestedingsprocedures zijn niet opportuun en verstoren de noodzakelijke dialoog en ketensamenwerking. Nieuwe opdrachtgevers en financiers zullen de afhankelijkheid van de gemeente verminderen en de positie van W&MD-ondernemers versterken.

Activiteiten

- ontwikkelen van een onderbouwde visie op de relatie met gemeenten, met stevige stellingname over de versturende werking van en de administratieve lastendruk door aanbestedingsprocedures;
- (laten) ontwikkelen handreiking voor leden en gemeenten om inkoopproces te ondersteunen.
- leden adviseren over aanboren van andere financieringsbronnen naast de gemeentelijke financiering, zoals het bedrijfsleven (als partner in vergroten van kwaliteit van samenleven), verzekeraars, fondsen, woningcorporaties en zorgorganisaties;
- kennis, ervaringen en goede voorbeelden delen via website en Platform MOgroep.

Resultaat

- ✓ leden hebben informatie over de mogelijkheden van meervoudige financiering;
- ✓ leden beschikken over een gemeenschappelijk gedragen kader en instrumenten om goede resultaatsafspraken te maken met financiers.

3.2 Innovatie en samenwerken

De vragen en problemen van burgers gaan dwars door domeinen heen, en vereisen ontkokering. Er is behoefte aan nieuwe samenwerkingsinitiatieven met sluitende arrangementen voor burgers in de buurt; bijvoorbeeld op het terrein van welzijn, jeugd, ouderen en onderwijs, sport, zorg, wonen, werk, inkomen en veiligheid.

Activiteiten

- Het in kaart brengen van de overlap in de markt van Welzijn, Zorg en Wonen. Hierbij wordt onder andere gekeken naar ontwikkelingen, partijen die hierop actief zijn, klantengroepen, aangeboden arrangementen, wijze van financiering, succes- en faalfactoren en goede voorbeelden.

- Stimuleren van innovatieve, buurtgerichte, gezamenlijke welzijnsconcepten, door organiseren van ontmoeting en uitwisseling tussen leden in bijeenkomsten en platforms (zoals internethulpverlening en buurtdiensten).
- Kennis, ervaringen en goede voorbeelden delen via website en Platform MOgroep.
- Het samen met andere brancheorganisaties (laten) ontwikkelen van (juridische) organisatievormen waarin samenwerking kan worden vorm gegeven.

Resultaat

- ✓ kennis wordt gedeeld, leden krijgen inspiratie en advies;
- ✓ samenwerking tussen W&MD-organisaties onderling en met ketenpartners / netwerk neemt toe

3.3 Samenwerken kleine organisaties

De maatschappelijke en politiek-bestuurlijke veranderingen brengen voor de branche W&MD uitdagingen én kansen met zich mee. Om die kansen te kunnen benutten, is bundeling van krachten nodig. Samenwerking kan processen een stuk effectiever en efficiënter maken en organisaties een veel bredere financiële basis verschaffen. Organisaties worden er flexibeler van, en kunnen daardoor beter inspelen op ontwikkelingen.

Activiteiten

- leden adviseren over mogelijkheden van samenwerking en diversiteit in samenwerkingsvormen: netwerkorganisaties, allianties, fusie en/of gezamenlijke bedrijfsvoering in concern/holding- of *shared-service*structuren;
- kennis, ervaringen en goede voorbeelden delen via website MOgroep

Resultaat

- ✓ kennis wordt gedeeld, leden krijgen inspiratie en advies.

4. Werkgeverschap en innovatie in tijden van krimp

De maatschappelijke situatie in de branche is voor werkgevers een behoorlijk uitdagende situatie. De economische ontwikkelingen leiden ertoe dat werkgevers moeten bezuinigen en drastisch moeten reorganiseren omdat subsidies en aanbestedingen worden afgebouwd en verminderd. De vraag naar een dergelijke ondersteuning op dit terrein tekent een groot deel van de activiteiten die de MOgroep verricht.

Daarnaast ligt er een uitdaging om de wijzigingen die Welzijn Nieuwe Stijl met zich mee brengt goed te incorporeren in de organisaties en de medewerkers te scholen in dit gedachtegoed.

4.1 Cao

Sinds eind 2010 worden er met de vakbonden onderhandelingen gevoerd over een nieuwe CAO WMD. Doel daarbij is een cao af te sluiten die een aantrekkelijk en betaalbaar instrument is voor het arbeidsvoorwaardenbeleid binnen organisaties zelf. De cao dient een weerslag te zijn van stevige en duidelijke positie die de branche in de arbeidsmarkt inneemt.

Activiteiten

- onderhandelingen;
- ophalen van informatie en behoefte van leden;
- voorlichting en uitleg aan leden;
- afstemming met werkgroep arbeidszaken (WAW) en bestuur;
- ledenraadplegingen.

Resultaat

- ✓ een CAO als aantrekkelijk en betaalbaar instrument voor het arbeidsvoorwaardenbeleid binnen organisaties zelf;
- ✓ de leden van de MOgroep zijn geïnformeerd over de stand van zaken of hebben ingestemd met een onderhandelaarsakkoord;
- ✓ onderdeel van de CAO is het landelijk sociaal plan KO/PSW.

4.2 Pensioen

Pensioen wordt een steeds belangrijker onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket van de medewerkers in de branche. Het pensioen van de medewerkers uit de branche W&MD is ondergebracht bij Pensioenfonds Zorg & Welzijn en wordt uitgevoerd door PGGM.

W&MD is vertegenwoordigd in het bestuur, via een gezamenlijke bestuurszetel met JZN en KO. Verder is W&MD vertegenwoordigd in de pensioenraad. Er zijn twee zetels beschikbaar voor W&MD, KO en JZN gezamenlijk, waarvan op dit moment één zetel bezet wordt door een vertegenwoordiger van W&MD.

Continuering van een kwalitatieve en betaalbare pensioenregeling is de insteek van W&MD. Gezien de economische situatie, de crisis en de discussie rondom het pensioencontract is dit een ingewikkeld en tijdrovend dossier.

Activiteiten

- betrokkenheid in de bestuursvergadering;
- er zijn allerlei ontwikkelingen op het terrein van pensioenen: zorgelijke financiële markten, dalende dekkingsgraag en de discussie rondom het pensioencontract. Dit vraagt om veel betrokkenheid en inzet rondom de besluitvorming;
- overleg over beleid met Pensioenfonds Zorg & Welzijn, en over uitvoering met Coöperatie PGGM;
- Voorlichting aan leden en de CAO onderhandelingsdelegatie.

4.3 Professionalisering

De Wmo, de overheveling van ondersteuning/dagbesteding van AWBZ naar Wmo, de decentralisatie van de Jeugdzorg en de Wet werken naar vermogen vragen een werkwijze die andere eisen stelt aan het werk van de welzijnprofessionals.

De bezuinigingen, verschuivende paradigma's, de transitie- en decentralisatieprocessen én de breed gedeelde erkenning dat de professional de sleutel is tot het welslagen van de Wmo en genoemde transitie vragen om een intensieve en meer samenhangend inzet voor professionalisering.

De MOgroep heeft daarom samen met de partners in de branche (vakbonden, beroepsverenigingen, HBO- en MBO-raad) in februari 2011 een intentieverklaring ondertekend. Daarin verklaren de gezamenlijke partijen dat:

1. een professionaliseringsslag nodig is in de branche Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening;
2. deze omslag een andere manier van denken en werken vraagt van iedereen die in of voor de branche werkzaam is;
3. zij zich inzetten om deze omslag, die vanuit het werkveld zelf gestalte moet krijgen, te ondersteunen met een gezamenlijk professionaliseringsplan;
4. iedere partij zich inzet om die bijdrage te leveren die aansluit bij de eigen verantwoordelijkheid en kerntaken.

In de zomer van 2011 heeft de MOgroep als penvoerder het Actieplan Professionalisering opgesteld, dat breed draagvlak heeft bij de partners en in de branche. Het doel van het actieplan is: ondersteuning van de professional, zodat deze samen met de burger, onder veranderende omstandigheden de kerndoelen van de Wmo en andere branche- en beleidsontwikkelingen zo goed mogelijk kan waarmaken. De kern van het plan ligt dan ook bij het versterken van het vakmanschap van de professional, de autonomie en beroepsidentiteit.

De partners in de branche nemen met het actieplan verantwoordelijkheid en de regie over de professionaliseringsslag. Het accent in 2012 ligt op de uitvoering van dit actieplan.

Activiteiten

- overleg met leden binnen de Commissie professionalisering van de MOgroep (adviescommissie voor het bestuur) over uitgangspunten en realisatie van het actieplan;
- overleg met partners binnen het Actieplan Professionalisering: vakbonden, beroepsverenigingen, HBO- en MBO-raad (in de regiegroep professionalisering);
- het realiseren van een (nieuw) digitaal platform professionalisering W&MD op de website van de MOgroep/Platform MOgroep en een extern platform voor de achterban van alle partners (wellicht via www.professionalisereninwelzijn.nl) voor het delen van kennis binnen de branche over professionalisering (initiatieven)
- overleg binnen MKB/VNO (commissie beroepsonderwijs), Calibris, sachSAO (sectoraal adviescollege Hoger Sociaal Agogische Opleidingen) en LOO's (Landelijke Opleidings Overleggen CMV, MWD en SPH) gericht op de borging van de uitkomsten van het Actieplan Professionalisering in bij- en nascholingsaanbod en initiële opleidingen;
- overleg met kennis-, uitvoerings- en onderzoeksinstituten (MOVISIE, FCB, NJI, ZonMW, Verwey-joncker) over een goede coördinatie, samenhang, gebruik, implementatie en borging van professionalisering (sproducten) binnen de branche.

Resultaat

- ✓ de contouren van de 'nieuwe sociaal professional' zijn zichtbaar;
- ✓ Body of knowledge: een voor de branche bruikbaar fundament met een set basiscompetenties van en een body of knowledge (vakkennis) voor de sociale professional. Daartoe worden verschillende initiatieven op dit terrein (lokaal en landelijk) gecombineerd en versneld;
- ✓ een kwaliteitsimpuls voor sociaal professionals in de branche: stimuleert en ondersteunt het leren van professionals binnen organisaties, gerelateerd aan de ontwikkelingen in het kader van Wmo en decentralisatie jeugdzorg en de behoefte van de branche;
- ✓ een betere afstemming tussen organisaties en opleidingen over het curriculum, stages, examenprofielen, doelmatigheid en profilering van beroepen (onder meer door regionale samenwerking te stimuleren).
- ✓ zorg dragen voor samenhang, gebruik en borging van bestaande producten en diensten bij professionals, organisaties en opdrachtgevers;
- ✓ meer samenhang, coördinatie en sturing in dienstverlening kennisinstituten op vraag vanuit de branche.

4.4 Arbeidsmarkt

Een gezonde arbeidsmarkt is essentieel voor organisaties binnen de branche W&MD. Om dit te behouden en te versterken, is een arbeidsmarktfonds onontbeerlijk. Het arbeidsmarktfonds van sociale partners (FCB) verzamelt, ontwikkelt en deelt arbeidsmarktinformatie en praktische instrumenten. FCB richt zich op directeur/bestuurders, P&O-ers, OR- en PVT-leden en (toekomstige) medewerkers. Het FCB ontwikkelt en faciliteert praktisch bruikbare hulpmiddelen, activiteiten, trainingen en workshops, onderzoek en verdere dienstverlening op het terrein van: arbeidsmarktinformatie, instroom en mobiliteit, gezond en veilig werken en ontwikkeling van organisaties en medewerkers.

Vanwege de forse bezuinigingen in de sector is het voor de MOgroep noodzakelijk om de leden in deze tijden van krimp zo goed mogelijk te ondersteunen en mobiliteit te bevorderen.

Activiteiten

- Aansturing en voeding van FCB via onze vertegenwoordiging in bestuur, adviesraad en klankbordgroepen;
- met brancheorganisaties in aanpalende branches (VGN, Actiz) overleg voeren over mogelijkheden voor intersectorale mobiliteit;
- voorlichting en informatiebijeenkomsten voor leden over (de consequenties van) de bezuinigingen.

Resultaat

- ✓ een pakket van arbeidsmarktdiensten van FCB die aansluiten bij de specifieke wensen en behoeften van de branche is ontwikkeld, waaronder instrumenten op het gebied van mobiliteit;
- ✓ projecten en diensten door de CAO-tafel die specifiek betrekking hebben op de ontwikkeling van de organisaties en medewerkers in de branche W&MD zijn geïnitieerd en uitgevoerd;
- ✓ mobiliteitsafspraken met aanpalende branches zijn gemaakt.

4.5 Arbeidsomstandigheden

Hoe stimuleer je gezond werken? Wat kun je doen aan preventie? Waarmee dring je verzuim terug? Hoe blijf je met plezier aan het werk? Het arbeidsmarktfonds FCB helpt bij het oplossen van deze vragen en reikt instrumenten aan.

Activiteiten

- aansturen van FCB bij de ontwikkeling en het beheer van collectieve, door de branche gewenste, AVR-diensten en -producten;
- Informatieverstrekking aan de leden via de website/Platform MOgroep etc.

Resultaat

- ✓ de leden beschikken over de voor hun relevantie regelgeving op AVR-terrein;
- ✓ de leden beschikken over adequate instrumenten voor AVR-beleid (bijv Arbocatalogus, de digitale branche-RI&E, de verzuimspiegel, werkdrukmethodieken, arbomodules voor het beroepsonderwijs, handvatten voor de ergocoach/preventiemedewerker).

4.6 Platform personeelsfunctionarissen (OPOF)

Het P&O-overleg is bedoeld voor de personeelsfunctionarissen in de sector. Zij zijn immers vaak de uitvoerders bij een reorganisatie, degenen die nieuwe cao-afspraken in de organisatie moeten implementeren, het personeelsbeleid vormgeven, etc. Het P&O-overleg biedt een platform voor kennis- en informatie-uitwisseling tussen leden.

Activiteiten

- P&O-bijeenkomsten georganiseerd rondom een thema.

Resultaat

- ✓ In 2012 zullen, net als in 2011, de P&O-overleggen in het teken staan van de bezuinigingen in de sector.

- ✓ De P&O'ers maken veel gebruik van de nieuwe website/Platform MOgroep vanwege de mogelijkheid die het forum biedt om kennis en ervaring uit te wisselen.

4.7 Juridische Zaken

Ontwikkelingen

De bezuinigingen in de branche W&MD hebben ook gevolgen voor Juridische Zaken. Het aantal vragen over reorganisaties, WW-aanvullingen en wachtgelduitkeringen is sterk toegenomen, evenals de complexiteit van de vragen.

Met ingang van 1 januari 2012 treedt een aantal veranderingen in werking:

- alle leden kunnen op de site van de MOgroep in de kennisbank van Juridische zaken informatie vinden over de CAO W&MD en hieraan gerelateerde onderwerpen;
- abonnementshouders (zilver en goud) kunnen via een besloten groep op Platform MOgroep onderling informatie uitwisselen. Deze informatie wordt juridisch getoetst;
- abonnementshouders (zilver en goud) ontvangen over de mail juridische informatie, zoals antwoorden op interpretatievragen.

Juridische Zaken zal - net als voorheen - de vragen van leden die betrekking hebben op de relatie werkgever – werknemer met een zilver dan wel goud abonnement beantwoorden. Het informatie-abonnement (brons) verdwijnt, aangezien alle leden toegang krijgen tot de kennisbank van Juridische Zaken.

Activiteiten

- kennisbank: het via de kennisbank van Juridische Zaken op de site informeren van leden over de CAO W&MD en hieraan gerelateerde onderwerpen;
- cursussen: het tegen betaling gedurende een dag overbrengen van kennis over de CAO en het Arbeidsrecht;
- vraagbaak: het binnen drie werkdagen beantwoorden van CAO (- gerelateerde) vragen van leden met een JZO-abonnement;
- het via de mail informeren van leden met een JZO-abonnement over de CAO en CAO-gerelateerde zaken;
- het juridisch toetsen van de bijdragen van leden met een JZO-abonnement aan de besloten groep op de site;
- spoedlijn: het tijdens werkdagen binnen 24 uur beantwoorden van spoedeisende CAO (- gerelateerde) vragen van leden met een JZO-abonnement.

5. Actieve en attractieve vereniging

De MOgroep is de landelijke brancheorganisatie voor Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, en is sinds 1 januari 2011 afgesplitst van de 'oude MOgroep met Jeugdzorg en Kinderopvang.

De MOgroep heeft per oktober 2011 915 leden; 533 organisaties met lokaal welzijn (inclusief welzijn ouderen), 315 met maatschappelijke dienstverlening, 83 met maatschappelijke opvang, 94 peuterspeelzalen en 356 andere terreinen. Er werken bijna 58.000 werknemers en de totale bruto loonsom is 1,35 miljard

De verwachting is dat door bezuiniging bij leden de contributiebijdrage, gebaseerd op de loonsom bij leden, in 2012 en 2013 met 10 a 15% zal dalen. Daarnaast is met de Federatie Opvang overleg gaande over beëindiging van dubbellidmaatschap van de leden Maatschappelijke Opvang met gelijktijdige vormgeving van een nieuwe samenwerkings- en financieringsrelatie over onder meer de werkgeversfunctie. Dit zal in 2012 nader worden uitgewerkt.

Doel

De MOgroep wil een aantrekkelijke vereniging zijn en blijven. Dit door de binding van huidige leden te versterken, met een heldere gemeenschappelijke koers, delen van kennis en collectief gedragen kwaliteitsrichtlijnen. De MOgroep wil ook aantrekkelijk zijn voor potentiële nieuwe leden.

5.1 Informatie- en kennisuitwisseling met nieuwe digitale platforms

Informatie- en kennisdeling tussen zowel leden en bestuur/bureau als leden onderling zijn van cruciaal belang voor het succesvol kunnen zijn als vereniging. Landelijke profilering en beleidsbeïnvloeding moet gevoed worden door de lokale en regionale praktijk. Omgekeerd moeten leden bij de lokale belangenbehartiging kunnen beschikken over landelijke standpunten en informatie. Uitwisseling met leden vindt plaats via diverse overleggen contacten en communicatiemiddelen. De nieuwe website met daaraan gekoppeld het Platform MOgroep maakt diverse vormen van interactie mogelijk. Zowel de MOgroep als leden zelf kunnen (besloten) werkgroepen starten waar informatie en documenten online kunnen worden gewisseld. Leden kunnen vragen neerleggen, meningen verkondigen en discussies opstarten. Met dit eigen 'digitaal buurthuis' en onder het motto 'practise what you preach', biedt de MOgroep de leden zo de kans om sociale netwerken te versterken, online kennis te delen met collega's, gezamenlijk producten te bespreken of te ontwikkelen, of te brainstormen hoe de branche om moet gaan met heikele thema's zoals aanbesteding.

Activiteiten

- overleg met verschillende ledensegmenten en eigenstandige verenigingen; bv netwerk Maatschappelijk werk (ROAM's), netwerk Sociaal raadsliedenwerk (LOSR), Landelijk Overleg Peuterspeelzaalwerk (LOP), Vereniging directeuren brede welzijnsorganisaties (Verdiwel), Federatie Opvang, provinciale Centra voor Maatschappelijke Ontwikkeling (CMOnet), Vluchtelingenwerk Nederland;
- organisatie en ondersteuning van platforms en werkgroep over specifieke onderwerpen; bv. Platform Kwaliteitsfunctionarissen, Platform Personeelsfunctionarissen (OPOF), Platform Marketing, nieuw op te richten platform voor communicatiemedewerkers, werkgroep Jeugd van het AMW, Signaleringscommissie SRW;
- landelijke en regionale bijeenkomsten; waaronder de jaarlijks congressen voor Welzijn Ouderen en Peuterspeelzaalwerk en (regionale) bijeenkomsten over actuele onderwerpen als de komende decentralisaties;
- (regionale) werkbezoeken door de voorzitter, directeur, bureau medewerkers;
- nieuw op te richten digitale platforms;
- ledentevredenheidsonderzoek. De MOgroep voert in het najaar 2012 een ledentevredenheidsonderzoek uit.

Resultaat

- ✓ Interactieve communicatie en zicht op wensen van leden.

5.2 Kwaliteitsrichtlijnen voor lidmaatschap

De MOgroep wil een branchevereniging zijn die staat voor kwaliteit van de lidorganisaties en het werk dat zij uitvoeren. Daarom wil het MOgroepbestuur in 2012 in overleg met leden kwaliteitsrichtlijnen opstellen. Richtlijnen waaraan de leden zich willen binden bij lidmaatschap, en

die bindend zijn voor leden. Gedacht wordt aan onderwerpen als toepassing en omgaan met de Cao, toepassing van de governancecode, gegevenslevering, meedoen aan visitatie etc.

Resultaat

- ✓ Breed gedragen kwaliteitsrichtlijnen voor lidmaatschap.

5.3 Mantelovereenkomsten met kortingsafspraken voor leden

Activiteiten

Alle mantelcontracten worden gesplitst en voor WMD opnieuw bekeken. Er volgt in 2011 nog een beleidsnotitie voor het bestuur.

Resultaat

- ✓ Door MOgroep W&MD gesloten mantelcontracten bieden aantrekkelijke voordelen voor leden.

5.4 Pluspakketten

De MOgroep verzorgt aanvullende diensten voor groepen leden in zogenaamde Pluspakketten. De betreffende ledengroep betaalt hiervoor kostendekkende pluscontributie.

Pluspakket AMW

Het Pluspakket AMW richt zich op specifieke acties en activiteiten ter versterking van de positie, de profilering en de kwaliteit van (organisaties voor) het Algemeen Maatschappelijk Werk. De van het Pluspakket AMW betalen extra contributie voor hun lidmaatschap, naast het algemene lidmaatschap van de MOgroep.

Jaarlijks worden in de Branchecommissie Maatschappelijke dienstverlening de actuele thema's vastgesteld die prioriteit krijgen. Deze worden vastgelegd in een separaat jaarplan. Belangrijkste thema's in 2012 zijn: jeugd, decentralisatie AWBZ, samenwerking Maatschappelijke Opvang, internethulpverlening, huiselijk geweld en schuldhulpverlening. De activiteiten in het Pluspakket worden uitgevoerd in nauwe samenwerking met de activiteiten uit het basispakket.

Pluspakket Sociaal Raadsliedenwerk SRW

Het Pluspakket SRW richt zich op specifieke acties en activiteiten ter versterking van de positie, de profilering en de kwaliteit van (organisaties voor) Sociaal Raadsliedenwerk (SRW).

In 2012 richt het SRW zich vooral op de lokale positionering van het SRW als gecertificeerde informatievoorziening voor gebruikers van toeslagen (HIPPORTAL) en toeleider naar de advocatuur, in samenwerking met het Juridisch Loket. Het Witte Vlekkenplan wordt voortgezet en er verschijnt een nieuw visiedocument dat past in de huidige wet- en regelgeving van informatie, advies en ondersteuning van kwetsbare burgers. De signaleringcommissie zet haar werkzaamheden voort en onderzoekt gebreken in wet- en regelgeving en de uitvoering daarvan in 2012.

Modulen Benchmark Lokaal Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

Naast de basisbenchmark (gericht op de bedrijfsvoering) worden aanvullende modules ontwikkeld voor:

- Lokaal Welzijn, in aansluiting op de gegevensset van het Servicepunt Welzijnsinformatie;
- Maatschappelijke Dienstverlening, in aansluiting op de MadiMonitor.
- Deze modules bieden voor de betreffende lidorganisaties de mogelijkheid om zich op meerdere specifiekere en meer inhoudelijke punten te vergelijken met andere lidorganisaties. Vanuit de aanvullende modules worden bovendien landelijke cijfers gepresenteerd voor profilering van de branche. Zie ook paragraaf 3.1

5.5 Besturen van de vereniging

De MOgroep heeft een gekozen bestuur, bestaande uit negen leden, die –met uitzondering van de externe voorzitter- voortkomen uit de branche. Het bestuur is in de nieuwe samenstelling onder voorzitterschap van Marijke Vos aangetreden in juni 2011. Voor standpuntbepaling en besluitvorming laat het bestuur zich adviseren door branche- en adviescommissies, bemenst door directeur/bestuurders van lidorganisaties. Het bestuur richt zich op strategische issues en vertegenwoordigingen en ziet toe op de uitvoering van het met leden afgesproken werkplan en begroting. De beleidsvoorbereiding en operationele uitvoering berust bij het bureau onder leiding van de branchedirecteur.

Er functioneren twee vaste branchecommissie; te weten Maatschappelijke Dienstverlening en Welzijn Ouderen. Deze branchecommissies sturen aan op deelbranchespecifieke belangen en adviseren vanuit dit perspectief aan het branchebestuur. De commissie Maatschappelijke Dienstverlening stuurt ook het programma Pluspakket AMW aan. De commissie Welzijn Ouderen organiseert jaarlijks een congres, waarop belangrijke ontwikkelingen en speerpunten worden besproken. De derde belangrijke structurele commissie is de Werkgroep Arbeidsvoorwaarden Welzijn, die adviseert over arbeidszaken en de cao. Daarnaast worden incidentele adviescommissie ingesteld; in 2012 in ieder geval de Commissie Professionalisering.

Het bestuur organiseert in 2012 minimaal twee ledenvergaderingen, waarop verantwoording wordt afgelegd over het gevoerde beleid; voornemens en collectieve afspraken worden voorgelegd. Zo mogelijk worden onderwerpen die zich daartoe lenen via digitale meningspeiling voorgelegd.

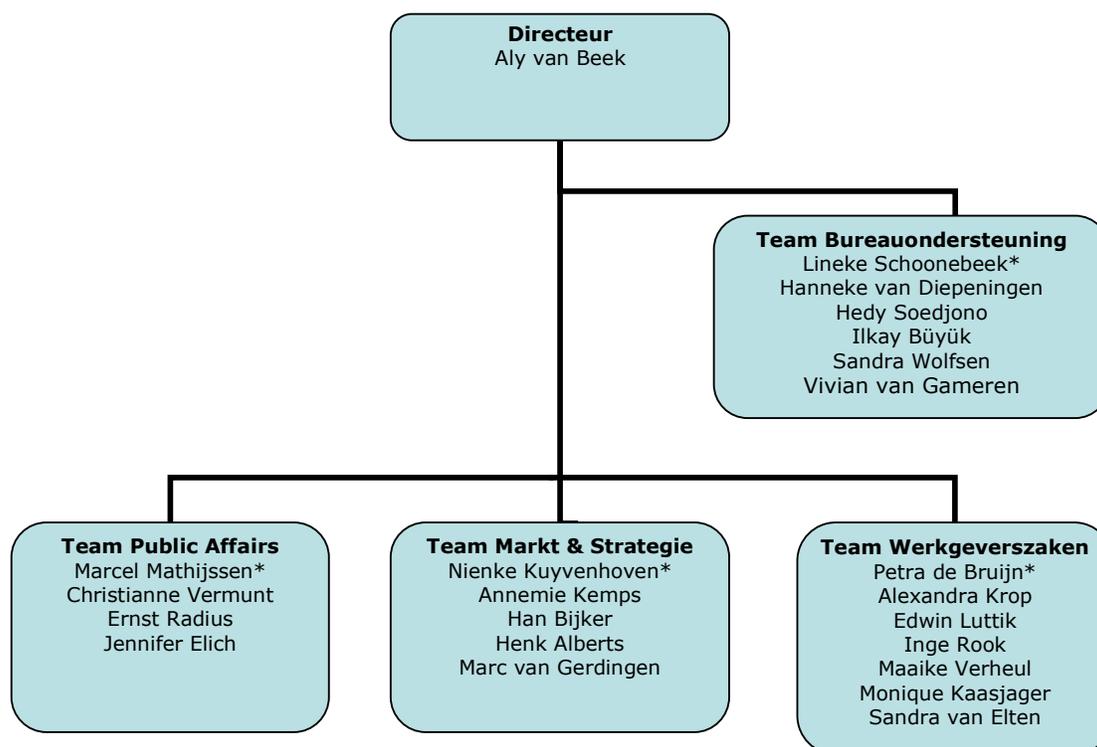
Resultaat

- ✓ Conform statuten en verenigingsreglement functionerende inspraak van leden;
- ✓ gedragen beleid en afspraken.

Bestuur

Marijke Vos, voorzitter
Johan Brongers, vice-voorzitter
Han Jetten, penningmeester
Anja Aaldering
Gon Mevis
Hans Zuiver
René Verkuylen
Rik Bovenberg
Roelie Goettsch

Bureau



* teamleider

Commissies

Per 1 januari 2012 zijn er de volgende commissies:

- Branchecommissie Maatschappelijke Dienstverlening
- Branchecommissie Welzijn Ouderen
- Werkgroep Arbeidsvoorwaarden Welzijn
- Commissie Professionalisering
- Stuurgroep Informatievoorziening

De samenstelling van de commissies kunt u vinden op de website, www.mogroep.nl.