

Vangnet

1

Diversiteit

special



IN DIT NUMMER

- Diversiteit vraagt om een andere organisatiestructuur 3
- Meer dan taal alleen 5
- Diversiteit in het jeugdbeleid 6
- Maatschappelijk werk voor asielzoekers 7
- Hulp aan allochtone cliënt vraagt verruiming denkkader 8
- Registratie etnische herkomst AMW cliënten 10
- De diversiteitsbril: Oog voor diversiteit in de intake 12
- Eindhoven en De Kempen in actie tegen eengerelateerd geweld 13
- Multiprobleem gezinnen vragen heel veel begeleiding 14
- Meer met minder 16
- Maatschappelijk werk in een veranderende omgeving 17
- Samen sterker: regionale samenwerking in het AMW 18
- Naar een nationaal programma Welzijn Nieuwe Stijl 20

mo
G R O E P

Welzijn &
Maatschappelijke
Dienstverlening

Colofon

Jaargang 20, no 1 - 2010

Redactie

Nienke Kuyvenhoven
Christiane Vermunt

Aan dit nummer werkten mee

Aly van Beek
Sjouk de Boer
Albert Boon
Lia van Doorn
Ina Dijkema
Hanneke Felten
Mirjam Goudappel
Anna de Haan
Karin van Lier
Pim Loeff
Michel Mannes
Mariëtte van Mierlo
Marjon Meijs
Margot Scholte
Susan Scholma
Ard Sprinkhuizen
Jan Stedehouder

Eindredactie

Karin van Lier, Amsterdam
www.karinvanlier.nl

Vormgeving

Plan C, Irene Pijnenburg
's-Hertogenbosch
www.plan-c.nl

Fotografie

Lia van Doorn, Karin van Lier,
Margot Scholte, Wilbert van
Woensel, SWA, Plan C

Redactiesecretariaat

Vivian van Gameren
Postbus 3332, 3502 GH Utrecht
030 29 83 419
vangameren@mogroep.nl

Drukwerk

Drukkerij Groels, Tilburg

Oplage

1.600 exemplaren
Verschijnt 2 x per jaar

Van de redactie

Mensen helpen op eigen benen te staan en te laten meedoen in de maatschappij. Dat is de kerntaak van het Algemeen Maatschappelijk Werk (AMW). Iedereen, met welk probleem dan ook, kan hierop een beroep doen: man en vrouw, jong en oud, homo en hetero, Marie en Mohammed. Om zulke diverse doelgroepen effectief hulp te kunnen bieden, moet het AMW wel maatwerk leveren. Het moet aansluiten bij individuele cliënten en hun problemen, mogelijkheden en omgeving. Diversiteit is dus de *core business* van het AMW. In deze Vangnet besteden we specifieke aandacht aan *culturele* diversiteit. Het gaat hier om meer dan verschil in taal: mensen met een andere dan een Nederlandse culturele achtergrond kunnen andere gewoonten, opvattingen, problemen of belevingen hebben dan autochtonen. En daarin ook weer onderling verschillen. Het AMW moet hierop inspelen. Maar hoe specifiek moet de hulp zijn? Wat moet *elke* maatschappelijk werker weten en kunnen en wat vraagt om specifieke culturele kennis en kunde? Hoe kunnen we deze *up to date* houden? Er dienen zich steeds weer nieuwe doelgroepen aan. Het ontwikkelen van passende kennis en werkvormen kost tijd en geld. En dat is in deze economische tijden wat lastig....

Dat we aandacht moeten hebben voor culturele diversiteit staat echter buiten kijf. De samenstelling van de bevolking anno 2010 maakt dat we er niet omheen kunnen. Bijna een kwart van alle jongeren tot 25 jaar is van allochtone herkomst. Hiervan is bijna tweederde van niet-westerse afkomst. Onderzoeken laten zien dat (preventieve) voorzieningen deze groep minder goed bereiken terwijl ze juist oververtegenwoordigd is in de zware zorg, zoals de geïndiceerde jeugdzorg. De Madimonitor toont wel aan dat het AMW op de goede weg is. Ongeveer 18 procent van onze cliënten is niet van Nederlandse afkomst. We moeten dit bereik verder vergroten en ervoor zorgen dat zij niet vroegtijdig afhaken. We laten in deze Vangnet een aantal organisaties aan het woord over hun aanpak en wat dit van hen en de professionals vraagt. Kennisinstituten MOVISIE en ZonMw laten zien hoe zij de praktijk hierin ondersteunen.

De wetenschap komt nog meer aan het woord. De lectoren Margot Scholte en Lia van Doorn geven een weergave van hun recente lezingen. Beiden zijn actief op het werkveld van het maatschappelijk werk en geven stof tot verdere discussie over de kansen voor het 'AMW nieuwe stijl' in de toekomst.

Nienke Kuyvenhoven



Met een goed diversiteitsbeleid kunnen organisaties de talenten van hun medewerkers beter benutten, daardoor beter inspelen op veranderende behoeften en zo nieuwe klanten aantrekken. Om organisaties te ondersteunen bij de opzet van zo'n beleid, ontwikkelt het arbeid en organisatiefonds FCB een digitaal programma.

Diversiteit vraagt om een andere organisatiecultuur

3

Vangnet

Olivia Andiel vindt er geen doekjes om: er bestaat geen recept voor het opzetten en invoeren van een diversiteitsbeleid. 'Diversiteitsbeleid hoort bij goed ondernemerschap. Je staat er voor open en maakt ruimte vrij voor een andere manier van werken omdat je kansen ziet en deze wilt benutten.' Andiel is momenteel projectleider diversiteit bij FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken (FCB). Hier organiseert ze workshops voor zowel medewerkers Personeel & Organisatie (P&O), managers en ondernemingsraadsleden als voor medewerkers die het uitvoerende werk doen binnen de sectoren Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (W&MD), Jeugdzorg en Kinderopvang.

Bij een goed diversiteitsbeleid verandert de organisatie

De workshops dienen om de bewustwording binnen de branches te vergroten en te achterhalen waar organisaties tegenaan lopen bij het inpassen van diversiteit. De uitkomsten verwerkt FCB in een digitale etalage voor diversiteitsbeleid: een digitale bibliotheek voor organisaties die hiermee aan de slag willen. Ze kunnen er ideeën vinden, tips en trucs, checklisten, stappenplannen en praktijkcasussen.

Benut verschillen

Diversiteitsbeleid kan een organisatie veel opleveren. Want met een goed diversiteitsbeleid, zo zegt Andiel, benut je de verschillende talenten van je individuele medewerkers ten behoeve van je winst, resultaten en/of dienstverlening. Veel organisaties benutten de talenten van medewerkers onvoldoende, vooral in

relatie tot leeftijd, geslacht, etnische herkomst en arbeidshandicap.'

Bij een goed diversiteitsbeleid verandert de organisatie, zegt Andiel. 'Ze past zich aan aan de werkwijze van haar medewerkers en benut hun verschillen. Want daarmee kan ze groepen bereiken die ze nu niet bereikt en kan ze beter aansluiten op hun vragen.' Neem een praktijkvoorbeeld: een medewerker is erg goed in netwerken en vindt snel aansluiting bij groepen mensen van Turkse en Marokkaanse afkomst, maar hij is minder goed in het schrijven van rapporten. Een collega uit zijn team is daar een kei in. Hij kan puntig en helder formuleren en vindt schrijven ook leuk. Bij diversiteitsbeleid verdeel je de taken op basis van talenten en laat je het idee los dat iedereen hetzelfde moet kunnen.

We leven immers in een wereld van verschil

Volgens Andiel maakt diversiteit een team sterker en kunnen medewerkers van elkaar leren. Het verbetert bovendien het imago van de organisatie waardoor ze ook makkelijker nieuwe medewerkers aantrekt.

Diversiteit als feit

Met name het Algemeen Maatschappelijk Werk kan veel voordeel halen als het een diversiteitsbeleid invoert. Het werkt immers vaak in een omgeving met mensen uit andere culturen en subculturen. Andiel: 'Binnen het maatschappelijk werk zie je nog vaak dat een groep witte oudere mensen iets bedenkt voor jongeren en allochtonen. Het maatschappelijk werk wil wel medewerkers uit andere groepen aantrekken, maar



met alleen werven ben je er nog niet. Om deze medewerkers vast te houden, moet je je organisatiecultuur aanpassen.'

We leven immers in een wereld van verschil. Er zijn culturen bijgekomen en het individualisme is toegenomen. Mensen willen zich niet meer conformeren aan de organisatie maar gewaardeerd worden om wie en wat ze zijn. Andiel: 'Diversiteit is een feit, ontken dit niet. Leer ermee omgaan, speel erop in en wees niet bang fouten te maken. In workshops komen we vaak mensen tegen die zich schuldig voelen en zich afvragen wat ze verkeerd hebben gedaan. Maar daar gaat het niet om. De wereld is nu eenmaal anders dan tien of twintig jaar geleden. Kijk wat je daarmee kan.'

Kijk zonder oordeel

Zo zou je als organisatie bijvoorbeeld op verschillende niveaus teams kunnen samenstellen bestaande uit een verscheidenheid aan medewerkers. Zorg wel dat de managers van deze teams de verschillende visies en talenten van de teamleden kunnen herkennen, benoemen, in goede banen kunnen leiden en kunnen omzetten in voordelen.

Andiel: 'Bij diversiteitsbeleid werk je dus ook aan de vaardigheden van managers. Als zij diversiteit niet kunnen managen, blijven de talenten van medewerkers onbenut en heb je niets aan een divers samengesteld team.'

Medewerkers zelf moeten ook weten wat diversiteit is, vaardigheden hebben en gemotiveerd zijn om ermee om te gaan. Zowel naar hun collega's als naar klanten. Andiel: 'Probeer eens als maatschappelijk werker zonder oordeel te kijken naar je klanten en collega's en wees bewust van je eigen kaders. Zie je gesprekspartner niet als vertegenwoordiger van een bepaalde groep, maar als individu. Benader iemand bijvoorbeeld niet als van Turkse herkomst, want ze is

ook vrouw met bepaalde eigenschappen.'

Ontwikkel een visie

De meeste kans van slagen heeft diversiteitsbeleid als er draagvlak is vanuit de top die hierop een visie ontwikkelt, weet Andiel. Vaak ziet ze dat een projectleider, een ambitieuze clustermanager of de werkvloer met diversiteit bezig gaat omdat ze niet kunnen voldoen aan een bepaalde vraag. 'Als de top hen daarin niet meteen ondersteunt, loopt het proces vaak onnodig traag.'

Medewerkers zelf moeten ook weten wat diversiteit is

Toch is het ook weer niet zo dat medewerkers alleen via de top iets kunnen bereiken. Andiel: 'Ook als team of op locatieniveau kun je zoeken hoe je bestaande middelen handiger kunnen inzetten. Vaak bereik je ook dan al betere resultaten en wordt het werk voor jezelf en voor buitenstaanders aantrekkelijker.'

Karin van Lier

*Benieuwd naar de digitale etalage
voor diversiteitsbeleid?*

*Deze kunt u vanaf half juni vinden op:
www.fcbwjk.nl/diversiteit*

Overheden, politie, scholen, zorgaanbieders en hulpverleners blijven op zoek naar dé aanpak om de veelal complexe problematiek rond Antilliaanse jongeren op te lossen. De Stichting Welzijnsbevordering Antillianen en Arubanen (SWA) richt zich met succes op gezinnen met meervoudige complexe hulpvragen, jongeren en ex-gedetineerden in Rotterdam en Dordrecht. Directeur van de SWA Harry Breeveld: 'Van onze interventies ronden we 90 procent succesvol af.'



Harry Breeveld

Meer dan taal alleen



SWA in Rotterdam

Harry Breeveld: 'Vreemd genoeg moet de SWA haar meerwaarde in de hulpverlening nog steeds bewijzen, ondanks dat we in 2011 al 35 jaar bestaan. De overheid wil dat reguliere instellingen specifieke groepen met problemen opvangen, maar deze instellingen sturen juist een fors deel van deze cliënten door naar ons. Ze weten dat onze aanpak werkt omdat deze meer omvat dan kennis van de taal van cliënten.'

De aanpak van SWA vertrekt vanuit het NIZW leefgebiedenmodel. Dit model hebben wij met behulp van de ambulante GGZ uitgebouwd tot een omvattend analysemodel. Naast sociaal-maatschappelijke achtergronden kijken wij ook naar hoe de migratie naar Nederland verliep, de individuele psychologische problematiek en de relatie met de Nederlandse samenleving.

Met een omvangrijke vragenlijst brengt de SWA al bij de intake de meeste reële én latente problemen in beeld. We werken vervolgens met trajectplannen met een voor de cliënt overzichtelijke doorlooptijd. De problemen van onze cliënten zijn fors: ze hebben hooguit een opleiding op lbo-niveau, ze beheersen de Nederlandse taal beperkt, hebben een gemiddelde schuld van twintigduizend euro en zijn vaak misbruikt en mishandeld. Een groot deel van hen heeft geen vaste woon- of verblijfplaats en is in aanraking geweest met de politie.

In een trajectplan pakt een team dat bestaat uit een maatschappelijk werker, een psycholoog en een mentor/coach meerdere problemen tegelijk op, gemiddeld vier à vijf. Hierbij maakt het maximaal gebruik van bestaande reguliere voorzieningen en zorgt het dat cliënten gemotiveerd blijven gedurende de toch wel lange doorlooptijd. Deze aanpak werkt. In 2010 startte SWA 3095 interventies voor 681 cliënten. Van deze interventies hebben we 90 procent succesvol afgerond. Onze cliënten gaan weer naar school doordat hun ouders begeleiding krijgen bij het aflossen van schulden. Ze hebben als ex-gedetineerden nu onderdak, inkomen en werk. Ze zwerven als jonge moeders niet langer rond, maar pakken hun opleiding weer op omdat ze nu een huis, inkomen en kinderopvang hebben.

De SWA pakt veel vraagstukken in onderlinge samenhang aan. De begeleiding van onze cliënten is maatwerk, gericht op motivatie, empowerment en het laten oppakken van de eigen verantwoordelijkheden.'

Jan Stedehouder, SWA



Diversiteit in het jeugdbeleid

Alle kansen voor alle kinderen. Zo stelt dit kabinet. We moeten echter erkennen dat er grote verschillen in kansen bestaan en dat diversiteit in leeftijd, sekse en culturele achtergrond hierbij een rol speelt. In de afgelopen decennia was het adagium dat met name culturele achtergrond geen rol mocht spelen bij ondersteuning van kinderen en gezinnen met (dreigende) opvoedingsproblemen. Nu is de koers gekanteld.

De ministeries voor Jeugd en Gezin en voor Wonen, Wijken en Integratie vroegen kennisinstituut ZonMw voor het opstellen van het programma *Diversiteit in het Jeugdbeleid*. Hiermee willen ze een bijdrage leveren aan het verbeteren van de positie van migrantenkinderen en -jongeren, een vermindering van hun maatschappelijke achterstand en het voorkomen van polarisatie en radicalisering.

Het programma richt zich via drie programmalijnen op kennis en vakmanschap in de praktijk:

- *Interculturele Kennis* richt zich op bundelen en ontwikkelen van kennis. Academische Werkplaatsen spelen hierbij een belangrijke rol;
- bij *Intercultureel Vakmanschap* staan competenties en scholing van professionals centraal;
- *Versterking (lokale) Jeugdvoorzieningen* wil bevorderen dat (lokale) jeugdvoorzieningen de migrantenjeugd even goed bereiken en binden als de autochtone jeugd.

Het programma loopt nog tot en met 2011.

Intercultureel vakmanschap vraagt om interculturele competenties van professionals. Regelmatig ervaren zij echter communicatieproblemen of vinden zij het

moeilijk de jeugdige of ouder te bereiken. Binnen het programma *Diversiteit in het Jeugdbeleid* ontwikkelde ZonMw daarom interculturele competentieprofielen die duidelijk maken wat professionals moeten kennen en kunnen en welke managersvaardigheden nodig zijn bij implementatie van intercultureel werken.

ZonMw werkt ook aan het actualiseren van zowel de initiële opleidingen als de na- en bijscholing in het Mbo en Hbo. Voor de professionals binnen de Centra voor Jeugd en Gezin breidt ZonMw de CJG-gereedschapskist uit met trainingen interculturalisatie. Hierbij besteedt het ook aandacht aan polarisatie, radicalisering en eengerelateerd geweld.

Op dit moment is binnen het programma *Diversiteit in het Jeugdbeleid* subsidie beschikbaar voor kortlopend onderzoek met een uitvoeringsperiode van ongeveer een jaar. Nu al is bekend dat u een subsidieaanvraag kunt indienen voor het thema *Preventieve ontwikkelingsgerichte ondersteuning van migrantenjeugd en hun ouders*. Bent u hierin geïnteresseerd, kijk dan naar de subsidiekalender op de website van ZonMw.

Om organisaties te stimuleren tot interculturele plannen en initiatieven heeft ZonMw de brochure *Kleurstof* uitgebracht. Hierin staan tips en adviezen die u kunt gebruiken bij subsidieaanvragen voor projecten over culturele diversiteit.

Voor meer informatie: www.zonmw.nl/diversiteitjeugd

Nienke Kuyvenhoven, MOgroep W&MD

Maatschappelijk werk voor asielzoekers

Vanaf 1 januari 2009 ziet de overheid de medische zorg, hulp- en dienstverlening aan asielzoekers als 'reguliere zorg'. Ze stimuleert daarom het gebruik van reguliere voorzieningen. De huisarts geeft ze hierin een centrale rol. Zorgverzekeraar Menzis sloot daarom bij alle asielzoekerscentra in Nederland contracten af met lokale huisartsenpraktijken. Deze zogenaamde Gezondheidscentra Asielzoekers (GCA's) verwijzen asielzoekers naar de juiste hulp zoals het maatschappelijk werk, de GGZ, een verloskundige of tandarts.

Per 1 april 2010 sloot Menzis ook met organisaties voor maatschappelijk werk een contract af. Dit contract loopt tot 1 januari 2012. Een werkgroep van leden MOgroep W&MD breidde de onderhandelingen hierover voor.

Menzis en een vertegenwoordiging van MOgroep W&MD komen elkaar ook tegen in het Landelijk Overleg Gezondheidszorg Asielzoekers (LOGA). Hierin zitten alle zorgaanbieders die hulp verlenen aan asielzoekers. Zij geven antwoorden op vragen, lossen problemen op en stimuleren ketenzorg.

Asielzoekers en het maatschappelijk werk

Hulpverlening aan asielzoekers is ingewikkeld. Het is vaak lastig met hen communiceren en meestal is er een tolk bij de gesprekken aanwezig. Veel asielzoekers praten niet makkelijk over hun psychische problemen. Ze houden deze binnen de familie, verzwijgen ze of ze vinden ze religieus beladen. Ook hun ervaringen met oorlog, vluchten en een onzekere toekomst spelen een grote rol. Bovendien leven ze vaak met spanningen in de Asielzoekerscentra (AZC's) door gebrek aan privacy, miscommunicatie en taalbarrières.

Voor maatschappelijk werkers is het dus niet gemakkelijk achter de werkelijke problemen van asielzoekers te komen en oplossingen te geven. Veel asielzoekers verwachten hulp bij het verkrijgen van een verblijfsvergunning. Maar niets is minder waar. Het maatschappelijk werk richt zich wel op psychosociale en materiële hulpverlening. Door met asielzoekers in gesprek te gaan over hun ervaringen in het land van herkomst en de situatie waarin ze nu verkeren, proberen hulpverleners een koppeling te maken met hun klachten. Dit geeft al verlichting. Het doen van fysieke activiteiten en het volgen van Nederlandse taallessen kan angst en onzekerheid bij deze cliënten wegnemen. Het is van groot belang dat hulpverleners tijd krijgen vertrouwen van asielzoekers te winnen. Met verdiepen in hun culturen en religies, te luisteren en te begrijpen wat asielzoekers meemaakten, hebben maatschappelijk werkers positieve resultaten geboekt.

Op 1 februari 2010 verbleven ongeveer **21.000 asielzoekers in AZC's**. De meesten van hen, ongeveer 30 procent, komen uit Somalië, 19 procent van hen komt uit Irak en 10 procent uit Afghanistan.

Mirjam Goudappel, Michel Mannes en Mariëtte van Mierlo
De Wering, Welzijnzorg en maatschappelijke dienstverlening in Noord-Holland

Wilt u meer informatie over het contract met Menzis: www.mogroep.nl/dossiers/amw>algemeen>ontwikkelingen

Casus

Het Gezondheidscentrum Asielzoekers verwijst een jonge Irakese vrouw uit een AZC naar het maatschappelijk werk. Deze vrouw woont samen met haar moeder en komt nauwelijks onder de mensen. Ze piekert veel en heeft last van hoofdpijn en buikpijn. Vaak is ze boos op haar moeder en de mensen om haar heen. Als ze binnenkomt bij het maatschappelijk werk weet ze niet goed wat ze komt doen.

Met horten en stoten vertelt ze dat ze in haar geboorteland seksueel is misbruikt. Haar moeder weet van niets. De maatschappelijk werker helpt haar met de verwerking van het seksueel misbruik en het vertellen aan haar moeder. Ze spreken over het risico van eerwraak. Uiteindelijk is de vrouw minder boos, meer onder de mensen en heeft ze minder lichamelijke klachten, zegt ze.

Wil het Algemeen Maatschappelijk Werk (AMW) cliënten met een niet-westerse achtergrond beter bereiken en bedienen, dan heeft het niet genoeg aan een deskundige die af en toe vertelt hoe je allochtonen kunt begeleiden of meedenkt over ingewikkelde cultuurspecifieke casussen. Uğur Eye: 'Je zult ook jezelf als instelling onder de loop moeten nemen.'

Hulp aan allochtone cliënt vraagt verruiming denkkader

Sinds acht jaar is Eye algemeen maatschappelijk werker en aandachtsfunctionaris hulpverlening aan mensen met een niet-westerse achtergrond bij Aanzet, organisatie voor Algemeen, Jeugd- en Bedrijfsmaatschappelijk Werk en Sociaal Raadsliedenwerk in Oost-Brabant. Eye vindt dat organisaties voor maatschappelijk werk zich veel meer moeten inzetten voor betere hulpverlening aan allochtonen. Dat vergt aanpassing van het organisatie- en personeelsbeleid.

Wat doe je als aandachtsfunctionaris bij Aanzet?

Eye: 'Vier keer per jaar consulteer ik de vijf teams voor AMW en het team Sociaal Raadsliedenwerk op het thema transculturele hulpverlening. De jeugd- en schoolmaatschappelijk werkers komen hiervoor individueel bij mij langs. Ik reflecteer met ze. Onze maatschappelijk werkers hebben vaak een eigen denkpatroon. Ik stel hen vragen. Waarom doen ze de dingen juist op die manier? Ze volgden op mijn initiatief onder andere een dag over interculturele beroepshouding en deden een training werken met tolken.'

Ben je hierover tevreden?

'Onze organisatie is nog steeds erg wit. Van de honderd medewerkers hebben er slechts vijf een niet-westerse achtergrond. Terwijl het AMW en het Sociaal Raadsliedenwerk een bestand hebben van 20 respectievelijk 50 procent niet-westerse cliënten. Aanzet wil wel een gekleurder personeelsbestand, maar tot nu toe hebben we daar in de praktijk nog te weinig aan gedaan. Een organisatie gekleurder maken is ook lastig. Je moet het goed coachen, je manier van werven aanpassen en nadenken over eisen die je stelt

aan nieuwe medewerkers. Er zijn relatief weinig allochtonen met de juiste opleiding en eigenschappen die jij belangrijk vindt. Dus als er een allochtone kandidaat binnenkomt die niet in het plaatje past van de sollicitatiecommissie, zet deze hem al snel opzij. Liever kiest ze iemand waarin ze zichzelf herkent, zo werkt dat nou eenmaal.

Als je al iemand binnenhaalt met andere eigenschappen en ideeën, kan dat zelfs irritaties geven. Het geeft een andere dynamiek. Wil je zijn meerwaarde gebruiken, dan moet je dat goed coachen en veiligheid creëren zodat hij zich staande kan houden en met zijn eigen creativiteit aan de slag kan. Dat is niet gemakkelijk want collega's spiegelen hem vaak aan hun eigen cultuur.'

Is dat ook een probleem bij hulpverlening aan niet-westerse cliënten?

'Het probleem is vaak dat hulpverleners een ander denkkader hebben dan hun cliënten. Hun diagnose en hun aanbod komen daaruit voort. Maar zeker allochtone cliënten hebben daar vaak weinig aan. Wil je een cliënt goed helpen, dan moet je als hulpverlener eerst je eigen denkkader loslaten. Zorg dat je de cliënt begrijpt en pas je aan hem aan. Doe daar alles voor. Zet ook tolken in als dat nodig is. Het is belangrijk voor het realiseren van een vertrouwensband. Pas als je dat hebt, kun je beginnen aan goede hulpverlening.'

Wat zou je willen veranderen binnen Aanzet en het maatschappelijk werk?

'Ik zou meer tijd willen voor introspectie en bezinning binnen onze instelling. We willen zo veel en het werk is zo complex dat we het overzicht verliezen. Gezamenlijk zou ik willen kijken naar wie we zijn, hoe we kijken, wat we kunnen, hoe we inhoudelijk beter



9

Uğur Eye

kunnen werken en hoe we omgaan met onze cliënten en met elkaar. Ik zou het liefst met mensen van zeer verschillende plumeau en achtergrond een spel creëren waarbij iedereen zijn eigen perspectief geeft op een aantal onderwerpen. Als je dat goed coacht, wordt het een prachtig creatief spel waarbij je wordt geconfronteerd met je eigen denkkader en leer je hoe

je dat kunt verruimen en verrijken. We leren zo beter naar onszelf kijken en naar de mooie en interessante ander. Zo'n spel kost tijd maar het zal organisaties veel opleveren en de hulpverlening aan onze cliënten, zowel westerse als niet-westerse, sterk verbeteren.'

Karin van Lier

mo
G R O E P

Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening

Newtonlaan 115, Postbus 3332, 3502 GH Utrecht
Tel 030 - 298 34 34, Fax 030 - 298 34 37, www.mogroep.nl

De Maatschappelijke Ondernemers Groep is de brancheorganisatie van Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang.

Tel uit je winst
met algemeen maatschappelijk werk

De meerwaarde van Algemeen Maatschappelijk Werk

De kerntaak van het Algemeen Maatschappelijk Werk is mensen helpen op eigen benen staan en laten meedoen in de maatschappij. MOgroep W&MD heeft deze kerntaak vastgelegd in een brochure, bedoeld voor gemeenten en ketenpartners.

MOgroep W&MD heeft de brochure verspreid onder haar leden. Leden van het pluspakket AMW kunnen de brochure kosteloos nabestellen via www.mogroep.nl/publicaties.

De overheid vindt het belangrijk dat de zorg toegankelijk is voor alle bevolkingsgroepen. Daarom is registratie van etnische herkomst in 2008 opgenomen in het landelijke registratiemodel Algemeen Maatschappelijk Werk (AMW). Dit leidde tot discussies bij AMW-organisaties. De redenen om te registreren en een aantal in de praktijk veel gehoorde bezwaren belichten wij in dit artikel.

Registratie etnische herkomst AMW-cliënten*

Etnische herkomst van cliënten in het AMW

Ons onderzoek *Verschillen in etnische achtergrond van forensische en reguliere Jeugd-GGZ cliënten* toonde aan dat de Jeugd-GGZ veel minder jongeren van niet-Nederlandse herkomst behandelt dan je zou verwachten op grond van de bevolkingscijfers (Boon, De Haan & De Boer, 2010).

Bij het AMW lijken de verschillen op het eerste gezicht minder groot (zie tabel). Toch is nadere analyse van bijvoorbeeld de voorzieningen in de grote steden nodig om te kunnen stellen dat het AMW alle etnische groepen naar behoefte bedient. Daarom is registratie van geboortelanden van cliënten en hun ouders nodig. Hulpverleners uiten echter vaak bezwaren tegen registratie. Hieronder geven we hun belangrijkste bezwaren tegen deze registratie en beargumenteren we de noodzaak om het toch te doen.



Tabel Herkomst cliënten AMW

Herkomst	2008	2007	2006	2005	2004	2003	Landelijk
Autochtoon	82,2%	83,7%	84,9%	84,5%	83,6%	82,8%	80,4%
Westers allochtoon	3,3%	2,9%	2,8%	3,0%	3,2%	3,7%	8,8%
Niet-westers allochtoon	14,5%	13,4%	12,3%	12,5%	13,2%	13,5%	10,8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Analysebestand MadiMonitor

Onder de cliënten van het AMW is 82 procent autochtoon (zie tabel). Bijna 15 procent van de cliënten is van niet-westerse komaf. Dit is de afgelopen jaren licht gestegen. Ten opzichte van de landelijke cijfers zijn westerse allochtonen ondervertegenwoordigd en zijn niet-westers allochtonen oververtegenwoordigd. We weten echter niet of deze informatie helemaal klopt, de registratie van etnische herkomst is minder betrouwbaar. Maatschappelijk werkers vragen niet altijd naar de etnische achtergrond van hun cliënten. In 2008 is echter het nieuwe informatiemodel ingevoerd, waarin de etnische achtergrond een duidelijke plek heeft gekregen. Dit verklaart mogelijk een deel van de stijging van het aandeel niet-westerse allochtonen.

* Dit artikel is een bewerking van een eerder verschenen artikel: 'Boon, A. E., Haan, A. M. de, & Boer, S. B. B. de (2009). Tien redenen om de etnische herkomst van cliënten in de GGZ niet te registreren. (En nog meer argumenten om het wel te doen). Maandblad Geestelijke Volksgezondheid, 64, 736-746.

Waarom willen hulpverleners de etnische herkomst van hun cliënten niet registreren?

1 Het kan misbruikt worden

Registratie van persoonsgegevens is op verschillende manieren tegen misbruik beveiligd. De Wbp (Wet bescherming persoonsgegevens) biedt garantie dat dit soort gegevens niet voor andere doeleinden wordt gebruikt. De systemen waarmee AMW-instellingen werken, laten niet toe dat buitenstaanders gegevens over etniciteit van individuele cliënten zomaar kunnen herleiden.

2 Het werkt stigmatiserend

Deze angst lijkt met name te leven bij hulpverleners en is vooral een emotioneel argument. Uit onderzoek blijkt namelijk dat cliënten zelf weinig bezwaar hebben tegen de registratie (Nitert & Bruijnzeels, 2004). Van hulpverleners mag je verwachten dat ze op een verstandige manier met deze (en vaak nog veel vertrouwelijker) informatie omgaan en alleen gebruiken wanneer dit relevant is voor de behandeling.

3 Het verhoogt de drempel tot de zorg

De angst dat mensen die een beroep willen doen op hulpverlening daarvan terugschrikken als ze eerst informatie moeten geven over hun geboorteland, leeft vooral onder hulpverleners. Onderzoek en onze eigen ervaring leren echter dat dit geen drempel is om beroep te doen op de zorg. Als cliënten er wel bezwaar tegen hebben, voorziet de Wbp erin dat instellingen de gegevens niet hoeven te registreren.

4 Alle mensen zijn gelijk

Natuurlijk mogen we niet discrimineren op herkomst of culturele achtergrond, maar registratie is de enige manier om te weten of minderheidsgroepen aan bod komen. Stoppen met het maken van een onderscheid tussen 'autochtonen' en 'allochtonen' poetst de ongelijke toegankelijkheid van de zorg weg en lost dit niet op. Het feit dat Nederland zo weinig vrouwelijke hoogleraren heeft, kunnen we ook niet oplossen door te roepen dat we toch allemaal mensen zijn.

5 Het is niet nauwkeurig genoeg

Volgens onderzoekster Karien Stronks is registratie volgens de geboortelandmethode niet voldoende (Stronks e.a., 2004) omdat bijvoorbeeld mensen die in Suriname geboren zijn, tot verschillende culturele groepen kunnen behoren. Hun specifieke culturele herkomst speelt een belangrijke rol bij de hulpverlening. 'Zelfidentificatie' (vragen naar de moedertaal, religie of de culturele identificatie) is hier nodig om meer te weten te komen over iemands culturele oriëntatie. Deze geldige argumenten hoeven

ons er niet van te weerhouden om als eerste stap de geboortelandgegevens te registreren.

6 Alle etnische groepen hebben dezelfde problemen

Registratie van de etnische achtergrond zal ons niet veel leren omdat sociale en psychische problemen onder alle groepen in dezelfde mate voorkomen en dezelfde oplossingen nodig hebben. Mensen die problemen hebben, krijgen uiteindelijk toch wel de behandeling waar ze behoefte aan hebben. Op dit moment is dit niet het geval. Bovendien, als we niet registreren komen we er nooit achter of alle groepen inderdaad gelijke problemen hebben en uiteindelijk de hulp krijgen die ze nodig hebben.

7 Sommige etnische groepen hebben juist minder problemen

Hulpverleners in het AMW hebben te maken met een volle agenda en vaak een wachtlijst. Door de werkdruk kan de indruk ontstaan dat cliënten van niet-Nederlandse herkomst die na een of twee sessies afhaken, minder ernstige problemen hebben. Registratie van herkomst maakt het mogelijk om te onderzoeken of en waarom sommige minderheden eerder afhaken in het hulpverleningstraject.

Conclusie

Gelijke deelname aan de zorgvoorzieningen is niet alleen in het belang van leden van etnische minderheidsgroepen in Nederland. Verloren talent door onbehandelde problematiek levert ook maatschappelijke schade op. Wij vinden dat instellingen hun registratie op orde moeten brengen zodat zij op grond van feiten een interculturalisatiebeleid kunnen maken. De registratie naar geboorteland in het landelijke registratiemodel AMW is een goed begin. Met herkomstregistratie krijgen we ook een beter beeld van minder in het oog springende verschillen tussen of binnen herkomstgroepen, zodat we voor alle jongeren (en volwassenen) zorg op maat kunnen leveren.

Albert Boon, Anna de Haan & Sjouk de Boer

Dr A.E. Boon en Drs S.B.B de Boer zijn beiden psycholoog en onderzoeker bij De Jutters Centrum voor Jeugd-GGZ Haaglanden en bij De Fjord, Centrum voor Orthopsychiatrie en Forensische Jeugdpsychiatrie. Drs A.M. de Haan is psycholoog en junior-onderzoeker bij De Jutters Centrum voor Jeugd-GGZ in Haaglanden. Voor meer informatie: a.boon@dejutters.com



Elke cliënt is anders. Cliënten verschillen in sekse, cultuur, religie, leeftijd, seksuele voorkeur, sociaal-economische positie en eventuele beperkingen. Wie meteen al bij de intake aandacht heeft voor hun verschillen, kan hen beter helpen. Hanneke Felten en Fatoş Genç-Cabolat van MOVISIE ontwikkelden *De diversiteitsbril*, een praktisch werkboek voor maatschappelijk werkers die werken met het intake model *Wegen en (blijven) overwegen*.

De diversiteitsbril: Oog voor diversiteit in de intake

Veel organisaties voor Algemeen Maatschappelijk Werk (AMW) gebruiken het intake model *Wegen en (blijven) overwegen*, ook wel bekend als het NIZW intake model. Dit intake model bestaat uit verschillende algemene gespreksthema's die voor iedere cliënt belangrijk zijn, zoals: problemen en klachten, beleving van de situatie en gevolgen voor het dagelijks functioneren.

Vaak is het lastig de situatie van cliënten in de intake goed in kaart te brengen. Zeker nu Nederland anno 2010 zeer kleurrijk en divers is. Hierdoor hebben veel maatschappelijk werkers te maken met cliënten die in een voor hen onbekende situatie leven.

Rijke historie

Aandacht voor verschillen binnen de hulpverlening is niet nieuw. Het AMW kent een rijke historie op dit gebied. In de jaren tachtig van de vorige eeuw kwam de interculturele hulpverlening in zwang: hulpverlening met aandacht voor culturele en etnische achtergronden van cliënten. Wie heeft niet het TOPOI-model van Hofman bestudeerd tijdens zijn studie?

Nog daarvoor, in de jaren zeventig, zagen de vrouwen-hulpverlening en later de mannenhulpverlening het licht. Zij bundelden in de jaren negentig hun krachten in de seksespecifieke hulpverlening: een praktische methode die aandacht vraagt voor sekse in het hulpverleningsproces.

De Schorerstichting kwam zelfs met twee boeken over homo- en lesbisch specifieke hulpverlening. Ook AMW-organisaties zelf deden een duit in het zakje. Vele organisaties ontwikkelden beleid gericht op gehandicapten, ouderen of jongeren.

Simpeler

Met *De diversiteitsbril* introduceren Felten en Genç-Cabolat nu een nieuwe vorm van hulpverlening: de diversiteitshulpverlening. Aandacht voor diversiteit wordt hierdoor een stuk simpeler. Diversiteits-hulpverlening focust niet op één specifiek verschil tussen cliënten maar op meerdere verschillen. In de *diversiteitsbril* komen alle gespreksthema's uit het intake model aan bod. Per thema staat waar je op moet letten tijdens een intakegesprek en voorbeelden van vragen die je kunt stellen. Met behulp van deze vragen kun je geen informatie missen. Het werkboek bevat ook praktische tips voor de probleemanalyse, het hulpverleningsplan en de interview.

Voor meer informatie

Hanneke Felten (h.felten@movisie.nl)
of www.movisie.nl/publicaties.

Hanneke Felten, MOVISIE

Eergerelateerd geweld staat dit jaar prominent op de agenda in Eindhoven en De Kempen. Binnen een ketenaanpak werken hier verschillende organisaties samen op het gebied van signalering, melding, interventie en nazorg. De gemeente Eindhoven voert vanuit het Veiligheidshuis regio Eindhoven de regie. Een blik achter de schermen.

Eindhoven en De Kempen in actie tegen eergerelateerd geweld

Signalering

Omdat eergerelateerd geweld snel kan escaleren, is het vroeg herkennen en melden van signalen cruciaal bij de aanpak hiervan. Dit is de kern van de Eindhovense preventieaanpak eergerelateerd geweld *Eindhoven aan de goede kant van de eer*. In deze aanpak is het belangrijk dat het Steunpunt Huiselijk Geweld bij eergerelateerd geweld samenwerkt met landelijke en lokale migranten- en vluchtelingenorganisaties omdat deze organisaties een grote rol hebben bij signalering, mentaliteitsverandering en bevordering van zelfredzaamheid en weerbaarheid van cliënten.

Het Steunpunt Huiselijk Geweld heeft een belangrijke rol binnen de aanpak van eergere- lateerd geweld. De frontoffice, bemenst door medewerkers van Stichting Neos, is 24 uur per dag telefonisch bereikbaar. Mensen kunnen hier signalen, vermoedens, dreigingen en acute veiligheidsproblematiek rondom eergerelateerde kwesties melden.

In de backoffice van het Steunpunt zit een gespecialiseerd interventieteam van maatschap- pelijk werkers van de Lumens Groep/Welzijn Eindhoven.

Melding

Bij een eergerelateerde melding hanteert het Steunpunt een aparte intakeprocedure. Als er sprake is van een acute (levens)bedreiging, regelt de frontoffice zonodig onmiddellijke opvang. De cliënt kan voor aangifte of melding ook naar het politiebureau in zijn buurt.

Interventie

De casemanager uit het interventieteam huiselijk geweld bepaalt op basis van het intakeverslag om wat voor categorie conflict het gaat en welke hulp

nodig is. Hij maakt een afspraak met betrokkenen en wint de benodigde informatie in. Om risico's te kunnen inschatten, maakt hij familieschema's en beschrijft hij de posities van de familieleden. De meldingen bespreekt de casemanager met de aandachtsfunctionaris eergerelateerd geweld van de politie. Samen beoordelen ze of een casusoverleg met de overige ketenpartners nodig is. Uit de verzamelde informatie en de risicoanalyse maakt de casemanager een plan van aanpak voor interventie. Hij wint hiervoor eventueel ook advies in, bemiddelt, schakelt een specialist in en/of regelt opvang of ambulante hulpverlening.

Aandachtspunten

Aanpak van eergerelateerd geweld vraagt inzet van de organisatie, de medewerkers en de samenwerkingspartners. Zij moeten een vertrouwensband met het slachtoffer opbouwen en ingangen vinden om de bedreigende situatie om te keren. Dit vraagt tijd. Samen met de politie moeten ze oplossingen tot stand brengen en hun deskundigheid over eergerelateerd geweld vergroten. De casemanager moet bovendien kennis hebben van de culturen van zijn cliënten en weten hoe hij eergerelateerde problematiek kan aanpakken. Deze aanpak is wezenlijk anders dan bij huiselijk geweld.

Marjon Meijs, coördinator Steunpunt Huiselijk Geweld Eindhoven/De Kempen



Op initiatief van welzijnsorganisatie Portes en de gemeente Utrecht startte in januari 2009 een pilot teamcasemanagement in Utrecht Noord. Met deze pilot willen ze hulp aan multiprobleem gezinnen, die vaak zeer versnipperd wordt gegeven, beter coördineren en integraal aanbieden. Manager bij Portes Oeda van Gaalen: 'Continue kijken we hoe we het werk beter kunnen aanpakken.'

Multiprobleem gezinnen vragen heel veel begeleiding

Portes begon de pilot met drie hulpverleners en twaalf multiprobleem gezinnen in de wijk Ondiep. Sinds dit jaar werkt Portes ook in de wijk Zuilen. De gemeente Utrecht subsidieert de pilot. Collega welzijnsorganisatie Cumulus voert een dergelijke aanpak uit in enkele andere Utrechtse wijken.

'Onze doelgroep zijn gezinnen bij wie het leven op veel gebieden is ontwricht'

Wat is jullie doelgroep en wat willen jullie bereiken?

Van Gaalen: 'Onze doelgroep zijn gezinnen bij wie het leven op veel gebieden is ontwricht. Ze hebben problemen met bijvoorbeeld opvoeden, relaties, huiselijk geweld, ze hebben schulden en geen werk, wonen in een onveilige omgeving en gebruiken in sommige gevallen alcohol en drugs. In de hulpverlening hebben ze weinig vertrouwen en vaak zien ze niet eens dat ze problemen hebben.

Als Portes zijn we erop gericht het welzijn, het functioneren en de zelfredzaamheid van deze gezinnen te vergroten zodat ze weer zelf de regie kunnen voeren over hun leven. Met ondersteuning van de hulpverlener proberen we het sociale netwerk, de materiele situatie, het pedagogisch klimaat en het psychosociale welzijn te verbeteren.'

Werken jullie met teamcasemanagement anders dan in de reguliere hulpverlening?

Van Gaalen: 'Bij teamcasemanagement ligt de nadruk op het begeleiden. Omdat het gezin bekend is met Portes, neemt één van onze hulpverleners de

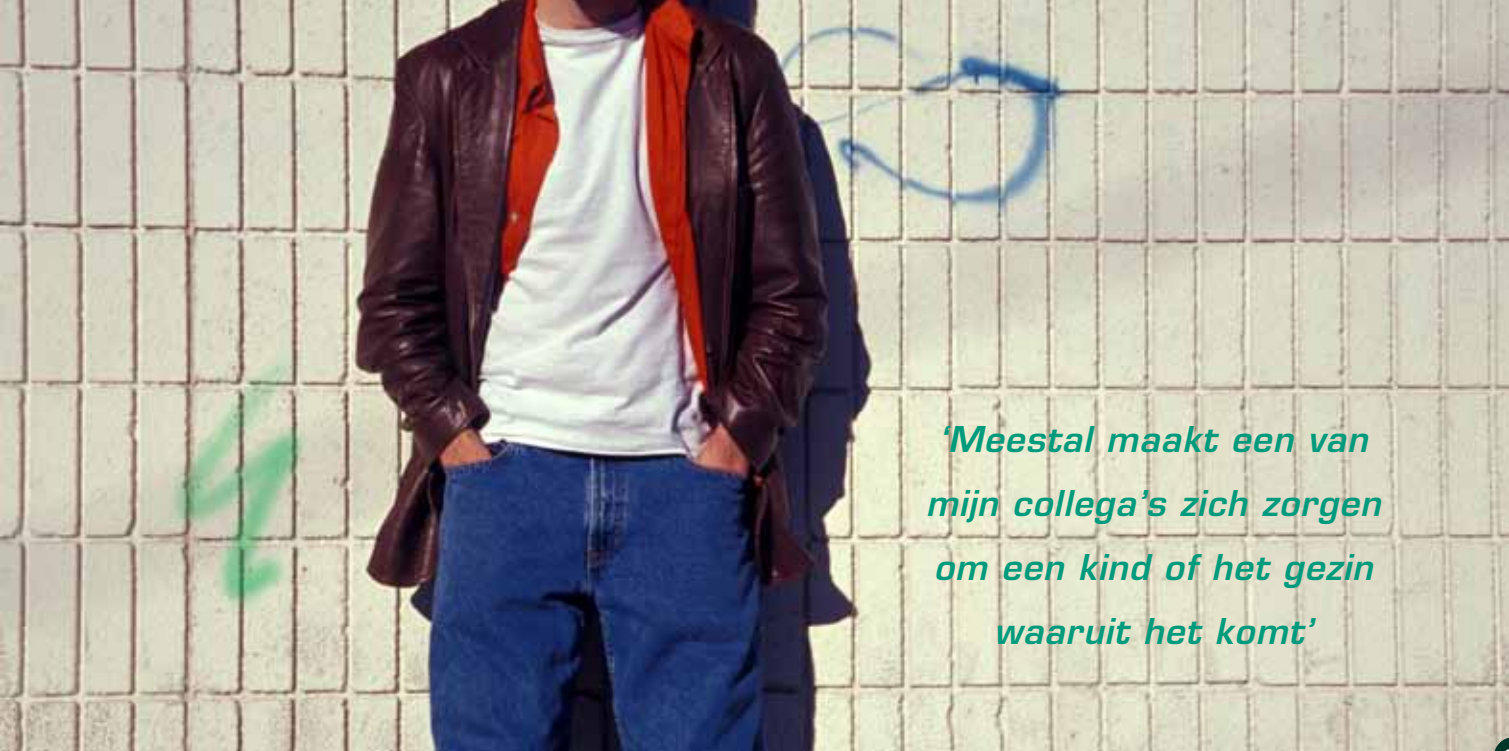
begeleiding en een groot deel van de verantwoordelijkheid in handen. Bij deze begeleiding zijn zo min mogelijk andere partijen betrokken. Doordat de hulpverlener de coördinatie en de zorg uitvoert, is er minder overdracht in een gezin. Hierdoor kunnen we ons hulpaanbod continue aanpassen aan de toe- of afname van de problematiek binnen het gezin. Op deze manier streven we naar een flexibele aanpak met een hoge continuïteit en een bestendig resultaat. Met de multiprobleem gezinnen werken we dus intensiever en meer oplossingsgericht. We besteden hier meer uren dan we zijn gewend in de reguliere hulpverlening. Multiprobleem gezinnen hebben natuurlijk veel meer zorg nodig op al die leefgebieden waar ze slecht op scoren. Deze werkwijze vraagt bepaalde competenties en affiniteit van de hulpverlener.'

Hoe benaderen jullie gezinnen?

Hulpverlener Wilma Kuiper: 'We werken outreachend en zoeken op een laagdrempelige manier contact met een multiprobleem gezin nadat bijvoorbeeld de huisarts, het schoolmaatschappelijk werk of de speeltuinmedewerker heeft gesignaleerd dat extra hulp gewenst is. In mijn geval maakt meestal een van mijn collega's zich zorgen om een kind of het gezin waaruit het komt. Hij kaart dit aan bij de ouders en vraagt of hij mij mag introduceren. Ik probeer achter de hulpvraag van het gezin te komen. Vaak weten ze dat zelf niet. Ik begeleid het gezin dan totdat ze daar wel achter zijn.'

Hoe organiseer je teamcasemanagement?

Van Gaalen: 'Vanuit Portes heb ik als manager van het cluster Jeugd samen met mijn collega, de manager Maatschappelijk Werk, een team geformeerd van drie hulpverleners. Zij zijn in Ondiep en Zuilen actief. Eén hulpverlener, de casemanager, komt in het gezin



'Meestal maakt een van mijn collega's zich zorgen om een kind of het gezin waaruit het komt'

en zorgt voor afstemming en continuïteit van de hulp. De aanpak staat of valt met een goede werk-begeleiding vanuit de organisatie en voortdurende deskundigheidsbevordering. Hiervoor hebben we een coördinator vanuit het Jeugdadvies team aangesteld voor één dag in de week. Hij begeleidt de hulpverleners: geeft supervisie en zorgt dat zij voldoende methodieken kennen. Eens in de drie weken evalueren zij het werk en stellen dit mogelijk bij. Om de aangeboden zorg goed te kunnen coördineren maken wij afspraken met Bureau Jeugdzorg in Utrecht en achterliggende voorzieningen die ook deel uitmaken van de teams die hulp geven aan de afzonderlijke multiprobleem gezinnen.'

'Ik ga altijd uit van de kracht van het gezin. Bij allochtone gezinnen ben ik wel alerter op wat ik zeg'

Benaderen jullie allochtone en autochtone gezinnen verschillend?

Kuiper: 'Ik begeleid evenveel autochtone als allochtone gezinnen. De allochtonen waren tot voor kort Turks en Marokkaans. Nu begeleid ik voornamelijk vluchtelingen afkomstig uit midden of zuidelijk Afrika. Ik ga altijd uit van de kracht van het gezin. Bij allochtone gezinnen ben ik wel alerter op wat ik zeg en hoe ik het zeg. Ik vertel ze dat ik af en toe confronterend kan zijn en dat als ze dat vervelend vinden, ze het tegen mij mogen zeggen. Allochtone gezinnen hebben vaak veel minder zicht op hoe de Nederlandse maatschappij in elkaar zit. Hierdoor

moeten ze meer leren om de regie in handen te krijgen. Ik kijk wat ik daarin voor ze kan betekenen. Vluchtelingen hebben veel angst en wantrouwen. Met hen werk ik heel omzichtig, nog transparanter dan met de andere gezinnen zodat voor hen heel duidelijk is met wie ik praat, wat ik bespreek en wat ik doe.'

Welke resultaten hebben jullie tot nu toe geboekt?

Van Gaalen: 'De gezinnen zijn tevreden met de hulp die ze krijgen. Uit de resultaten blijkt dat ze weer regie krijgen over hun leven en het fijn vinden dat ze aandacht krijgen voor hun problemen. Ze voelen zich zelfverzekerder. Maar de resultaten zijn klein. We zijn blij met wat ze op één leefgebied bereiken. Als dat is gelukt, richten we ons weer op een ander leefgebied.'

Waarom moeten jullie nog extra werken?

Van Gaalen: 'We monitoren ons werk en kijken continue of we onze methodieken en de hulp kunnen verbeteren. Want het gaat om complexe problematiek. We werken laagdrempelig, zoeken steeds naar vertrouwen en kijken goed hoe we kunnen aansluiten bij de situatie van het gezin.'

Karin van Lier

De Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (RMO) pleit in het rapport *Sociaal bezuinigen* voor meer doen met minder. De aanbevelingen luiden: organiseer een cultuur van zuinigheid, ga uit van verschil, kijk tussen de kokers, stimuleer vakmanschap, geef gemeenschapszorg terug aan de mensen en organiseer horizontaal toezicht. Hierdoor blijven volgens de RMO kwetsbare mensen en kwetsbare sociale structuren buiten schot. Het is echter een verhaal van bovenaf dat zich moet verhouden tot verhalen van onderop, omdat dáár oplossingen moeten worden gevonden.



Margot Scholte

Meer met minder

16

Praktijkverhalen komen we tegen in onderzoeken die we vanuit Hogeschool INHolland uitvoeren. Een student struikelt over z'n plotseling beëindigde studie-financiering. Hij schaamt zich zo dat hij bij geen enkele instantie durft aan te kloppen en langzaam verloedert. Een jonge Turkse vrouw raakt geïsoleerd door haar scheiding en belandt in een identiteitscrisis. Een alleenstaande bijstandsmoeder bouwt door een fout bij het energiebedrijf in drie maanden tijd een extra grote schuldenlast op door boetes vanwege wanbetaling.

Dit soort problemen, nauwelijks zichtbaar van bovenaf, leiden tot drama's. Als deze mensen uiteindelijk bij de hulpverlening belanden, zijn er geen simpele oplossingen meer. Een forse professionele inspanning is dan nodig om de boel te repareren. Bovendien zijn cliënten (en hun omstanders) het vertrouwen in zichzelf en de maatschappij behoorlijk kwijt. Dit vraagt om mededogen voor het onvermogen van deze mensen en hun soms onverstandige 'oplossingen', in plaats van meer regels en voorgestructureerde uitzonderingen. Want dat is wat er gebeurt. Voor elk probleem verzinnen we een oplossing door het instellen van nieuwe regels en de inzet van nieuwe functionarissen. Bovendien verzint elke organisatie ook nog eens eigen oplossingen. De politie heeft buurtbrigadiers, de woningcorporatie straatcoaches, de GGZ kwartiermakers. De professionele drukte

wordt steeds groter. Er is overlap en er vallen gaten. Samenwerking en afstemming maken oplossingen steeds complexer. De ultieme oplossing lijkt een regisseur, een stadsmarinier of een andere 'krachtwerker' met 'doorzettingsmacht'. Dit werkt dus niet. Maar wat wel?

Vroeger, lichter en gericht ingrijpen. Meer verbinden en minder (zware) professionele diversiteit. Er op af. In de buurt, in de straat, achter de voordeur. Present zijn in de directe omgeving. Teveel afwachten leidt tot groeiende problemen en mensen die we aan hun lot overlaten.

Leg de regie bij wijkgericht maatschappelijk werk. Maatschappelijk werkers zijn van oudsher generalistisch opgeleide en breed inzetbare professionals. Wijkmaatschappelijk werkers kunnen bij uitstek signaleren, activeren, motiveren en interveniëren bij 'lichte' problemen. Ze kunnen specialistische deskundigheid inschakelen bij complexe of specifieke problemen.

Zij slaan bruggen naar een beperkt aantal andere professionals, zoals opbouwwerkers, huisartsen en wijkagenten. Gezamenlijk maken ze het sociaal weefsel in de straat en de buurt krachtig genoeg om dagelijkse problemen het hoofd te bieden. Met deze soberheid, deze gang terug naar de basis, winnen we meer dan vergroting van professionele verwarring in de wijken. Er kan meer met minder.

Van Margot Scholte verscheen recent Oude waarden in nieuwe tijden; Over de kracht van maatschappelijk werk in de 21e eeuw. Ard Sprinkhuizen is mede-auteur van Trendrapport Wmo 2009: Het spel op het maatschappelijk middenveld, dat binnenkort verschijnt bij MOVISIE.

Margot Scholte, lector maatschappelijk werk en adviseur beroepsontwikkeling
Ard Sprinkhuizen, senior-onderzoeker

Beiden zijn werkzaam bij Hogeschool INHolland en MOVISIE, nationaal kennisinstituut voor maatschappelijke ontwikkeling.

Maatschappelijk werk in een veranderende omgeving

Lia van Doorn, lector Innovatieve Maatschappelijke Dienstverlening bij de Hogeschool Utrecht hield op 19 november vorig jaar de Marie Kamphuislezing. Hieronder een beknopte weergave.



De Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers (NVMW) organiseert elk jaar een congres voor haar leden. De beroepsgenoten spreken dan met elkaar over allerlei beroepszaken op microniveau zoals methodische principes en werkwijzen gericht op het één op één contact tussen hulpverlener en cliënt. Interessant en leerzaam.

Maar de deelnemers grijpen deze jaarcongressen nauwelijks aan om te bespreken welke grote maatschappelijke veranderingen er op hen afkomen en hoe ze zich daartoe als beroepsgroep moeten verhouden. Terwijl de buitenwereld verhitte discussies voert over de gevolgen van de Wmo en de nadruk op veiligheid, handhaving en controle, doen de jaarcongresbezoekers van de NVMW alsof zulke brandende kwestie hen niet aangaan.

Deze maatschappelijke vraagstukken gaan de professie echter wel degelijk aan. Juist nu de samenleving zo sterk verandert. Nu talloze zaken zoals fusies, marktwerking, aanbestedingen, technologische ontwikkelingen als online hulpverlening en domotica en demografische veranderingen als vergrijzing en multiculturalisering doorwerken in de beroepspraktijk.

Als maatschappelijk werkers deze ontwikkelingen negeren, zich naar binnen richten en stoïcijns blijven doen wat ze altijd al deden, raken ze achterop en verliezen ze terrein. In een veranderende omgeving kunnen de professionals niet op een eiland opereren. Ze moeten de blik naar buiten richten en over de muren van hun instelling en de grenzen van hun professie heen kijken.

Ik pleit voor professionals die mee zoeken naar oplossingen voor hedendaagse sociaal-maatschappelijke vraagstukken door bestaande of nieuwe werkwijzen in te zetten die zowel aansluiten bij de kernwaarden van het beroep als bij de huidige tijdgeest.

Door onder andere de vernieuwing te baseren op de fundamenteën van haar beroepstraditie, kan het maatschappelijk werk koers en positie bepalen en haar professie in de veranderende context overeind houden, versterken en actualiseren. Deze fundamenteën bieden een richtinggevend kader van waaruit het beroep zich tot de buitenwereld kan verhouden en op hedendaagse veranderingen kan inspelen.

In een consistente lijn van terug- en vooruitblikken kan het maatschappelijk werk haar identiteit versterken. Zolang het dicht bij haar kern blijft, kan het mee ontwikkelen met de buitenwereld zonder haar eigenheid te verliezen. Maatschappelijk werkers kunnen hierbij hun professionele vaardigheden en attitudes inzetten door bijvoorbeeld hun bedrevenheid in het signaleren op cliëntniveau ook in te zetten bij spotten van nieuwe maatschappelijke trends.

Door op veranderingen te anticiperen en er antwoorden op te formuleren, kunnen maatschappelijk werkers wellicht ook het initiatief voor sociale vernieuwing naar zich toe trekken.

De huidige tijd vraagt om omgevingsbewuste en ondernemende professionals die veranderingen signaleren en het vak helpen ontwikkelen. Er is geen keus: stilstand is achteruitgang. Deze tijd biedt juist kansen de professie te ontwikkelen en een sprong voorwaarts te maken.

Lia van Doorn

De lezing en het co-referaat van Lou Jagt zijn gebundeld en voor € 11,50 te verkrijgen bij Uitgeverij Bohn Stafleu van Loghum, via www.bsl.nl/shop

Onder het motto samen sterker zoeken in een aantal regio's organisaties voor Algemeen Maatschappelijk Werk (AMW) elkaar op voor samenwerking. Dit gaat verder dan het uitwisselen van informatie. De organisaties slaan daadwerkelijk de handen ineen waarbij onderlinge collegialiteit en vertrouwen een voorwaarde is.

Samen sterker: regionale samenwerking in het AMW

18

Vangnet

Brabant

Sinds 2004 is op provinciaal niveau de Brabantse Federatie actief vanuit het gezamenlijke besef dat het AMW zich beter moet profileren. Na een start met zestien instellingen zijn nu tien organisaties voor AMW hierbij aangesloten.

Jan Rycken was jarenlang directeur van Juvans in Den Bosch. Hij kijkt terug: 'Door de Wet op de Jeugdzorg en de verschuivingen die dit met zich meebracht, wilden Brabantse organisaties sterker staan ten opzichte van de provincie.

De samenwerking ontstond in de eerste plaats op inhoudelijke gronden. We hebben wel de mogelijkheid onderzocht voor een shared service center, maar door verschillende fusietrajecten raakte dit idee op de achtergrond. Enkele jaren geleden kwam de Federatie onder druk te staan door allerlei pogingen tot fusies en doordat sommige gemeenten gingen aanbesteden waardoor de federatieleden elkaars concurrenten werden. Hoeveel informatie geef je dan nog prijs aan elkaar?'

Inmiddels is de crisis in de samenwerking bezworen, maar het precies vormgeven van de samenwerking en het op één lijn komen, blijkt soms lastig. Zo lukte het in Brabant niet om gezamenlijk een aanpak van armoede vorm te geven en de provinciale subsidie hiervoor te benutten. Evenmin lukte het een kwaliteits- en coördinatiepunt op te zetten voor schoolmaatschappelijk werk. Rycken pleit voor het BOVAG-concept: 'Als zelfstandige ondernemers streef je allemaal naar het versterken en verbeteren van de dienstverlening in het eigen werkgebied. Vooral als het gaat om de kwaliteit van de dienstverlening kun je samenwerken.' In Brabant krijgt dit op diverse terreinen gestalte, zoals in het kwaliteitsbeleid, het

provinciale signaleringssysteem Zorg voor Jeugd en de aansluiting tussen het AMW en het Bureau Jeugdzorg.

Ook in de toekomst blijft regionale samenwerking van AMW-aanbieders van strategisch belang, zeker gezien de forse schaalvergroting van de GGD en de GGZ, maar ook in het kader van bijvoorbeeld huiselijk geweld, jeugdzorg, bemoeizorg en kwetsbare groepen.

*'Op deze manier bundelen we
acquisitie, expertise en personeel
en kunnen we efficiënter werken'*

Noord-Holland

Noord-Holland kent sinds kort de Alliantie van zeven AMW-organisaties. Monique de Vries, directeur van Vita welzijn en advies in Amstelveen: 'Aanleiding voor samenwerking is de toenemende marktwerking. We zagen een groeiende concurrentie vanuit andere sectoren en regio's en wilden hiertegen een sterk front vormen'.

De Alliantie kreeg in februari van dit jaar een eigen projectleider, Wietske Gercama. Zij zet lopende trajecten voort en ontwikkelt een gezamenlijke strategie voor de komende vier jaar. De deelnemers van de Alliantie financieren haar inzet. Gercama: 'Toen ik hier kwam werken, werd er al samengewerkt op zogenaamde kwetsbare diensten zoals buurtbemiddeling en school-maatschappelijk werk. Individuele organisaties konden deze diensten, gezien het geringe aantal uren, moeilijk zelfstandig ontwikkelen en aanbieden. Gewoonlijk



vraagt een gemeente deze diensten aan de 'eigen' AMW-organisatie. Binnen de Alliantie keken we hoe we dit aanbod gezamenlijk konden realiseren. Nu bieden we bijvoorbeeld ondersteuning aan de lokale aanbieder, wisselen we medewerkers uit of gebruiken we één van de alliantieleden als onderaannemer. Op deze manier bundelen we acquisitie, expertise en personeel en kunnen we efficiënter werken.'

Bij buurtbemiddeling werken nu alle medewerkers actief op dit terrein bij één van de organisaties uit de Alliantie. De Vries: 'Deze medewerkers moesten eraan wennen hun eigen vertrouwde organisatie in te ruilen voor een nieuwe. Maar ze zien ook de meerwaarde: versterking van de dienstverlening en samenwerking met collega's met wie je het werk verder kunt ontwikkelen.'

De Alliantie gaat zich profileren met één campagne richting burgers, met één naam: *de sociale coach*, één logo en één website waarop informatie en advies staat. Deze gezamenlijke portal verwijst de bezoeker, na het invoeren van zijn postcode, naar de dichtstbijzijnde organisatie voor AMW.

In de nabije toekomst willen de alliantiedeelnemers een gezamenlijke klachtencommissie (al jaren actief), internethulpverlening en een gezamenlijk kwaliteitsbeleid.

Voor een dergelijke samenwerking is onderling vertrouwen een voorwaarde, zegt De Vries. 'Je deelt opgebouwde kennis, menskracht en zelfs je subsidierelatie met de gemeente. Voor het opbouwen van een effectieve Alliantie is het van belang dat je niet blijft hangen in intenties. Je moet deze wel omzetten in concrete afspraken over wie wat doet, waar het geld naar toe gaat en bij welke organisatie de betreffende professionals hun werk doen.'

Drenthe

Drenthe kent al bijna twintig jaar de Drentse Federatie. Deze ontstond toen onderdelen voor gezinsverzorging en kruiswerk met elkaar fuseerden en organisaties slechts AMW overhielden. De kleinere organisaties voor AMW fuseerden, de grotere zochten elkaar op om hun dienstverlening te versterken. Uitgangspunt hierbij was: lokaal organiseren wat moet en provinciaal wat kan.

Nicole Senteur, directeur bij Noordermaat in Assen: 'De samenwerking in de Federatie is zowel op uitvoerend als strategisch niveau. Zo heeft Sedna, één van de deelnemers, de 24-uurs bereikbaarheid georganiseerd voor de hele provincie. Voor schoolmaatschappelijk werk in het middelbaar beroepsonderwijs maakten we onderling afspraken over één werkwijze, één prijs en één overeenkomst. We formuleren op belangrijke thema's gelijklopende opvattingen en dragen deze uit. En bij overleg met ketenpartners treedt een van de organisaties op namens de Federatie. De samenwerking gaat goed maar het is wel een kunst om een juiste balans te vinden tussen samen optrekken en je individueel als organisatie profileren.'

Ook in Drenthe is vertrouwen en collegialiteit een voorwaarde. Senteur: 'We hebben een soort gentlemen's agreement dat we niet in elkaars gebied maatschappelijk werk aanbieden. Dat zou funest zijn, want met concurrenten wissel je niet vrij van allesuit'. De Federatie ziet nog veel mogelijkheden voor samenwerking in de toekomst, liefst met ondersteuning van iemand die hiervoor wordt vrijgemaakt. Maar dit vraagt om een investering van de deelnemers, wat in deze tijd lastig is.

Nienke Kuyvenhoven, MOgroep W&MD

Naar een nationaal programma Welzijn Nieuwe Stijl

Dit jaar start het nationaal programma Welzijn Nieuwe Stijl (WZNST) onder regie van Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG), MOgroep Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening (W&MD) en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). Met dit programma willen zij de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) in al haar facetten daadwerkelijk realiseren. De focus zal verschuiven van individuele arrangementen naar een collectieve aanpak. Hulpverleners moeten de vraag achter de vraag gaan stellen en beantwoorden: heeft iemand werkelijk een scootmobiel nodig of heeft hij eigenlijk behoefte aan contact?

De vraag achter de vraag

Verschuiving naar een collectieve aanpak betekent dat hulpverleners, en dus ook maatschappelijk werkers, informele netwerken gaan activeren en verschillende perspectieven op ondersteuning aan elkaar gaan verbinden. Dit vereist een andere manier van denken. Ankerpunten hiervoor zijn: vraaggericht werken, de benadering 'Eropaf!', eigen kracht van de burger centraal stellen, doel- en resultaatgericht werken, ruimte voor competente professionals, integraal werken en samenwerken met andere sectoren.

Maatschappelijk werkers gaan bijvoorbeeld meer, en in aansluiting met collectieve ondersteuningsvormen, werken. Misschien zijn zij wel dé professionals die 'aan de keukentafel' de vraag achter de vraag kunnen achterhalen.

MOgroep W&MD wil al enige tijd met aangesloten leden vernieuwende aanpakken in het kader van de Wmo zichtbaar maken en de branche helpen bij het extra versterken hiervan. Een tussenevaluatie van de Wmo laat positieve veranderingen zien. Toch kwam het stimuleren van maatschappelijke betrokkenheid en inzet van bijvoorbeeld de informele hulp nog niet goed genoeg op gang. Zowel de gemeenten als uitvoerende organisaties moeten op dit gebied hun rol nog sterk verbeteren.

Verbeteringen

Het nationaal programma WZNST richt zich op twee verbeteringen:

- de professionals binnen het welzijnswerk moeten hun relatie met burgers kwalitatief verbeteren; Het richtinggevende kader WZNST, met de daarin opgenomen acht bakens, geldt hierbij als basis. Van belang is dat de manager de juiste randvoorwaarden schept zodat de professionals hun werk goed kunnen doen;



- de gemeenten moeten als opdrachtgever hun opdrachtnemers, de uitvoerende instellingen, aansturen op de bakens uit het richtinggevende kader. De gemeenten gaan in deze over 'wat' en de maatschappelijke organisatie over 'hoe' ze wil bereiken.

De aanpak

Het programma WZNST kiest voor rechtstreekse aansluiting bij bestaand en concreet beleid, de praktijk van gemeenten en maatschappelijke organisaties. Lokaal en regionaal wil het programma WZNST verbeteringen en bij de aanpak maakt het gebruik van beschikbare landelijke kennis en projecten. Instellingen en gemeenten moeten op hun beurt de opbrengsten van WZNST verankeren in afsprakenkaders voor opdrachtgever- en opdrachtnemerschap, kwaliteitssystemen en competentieprofielen.

Aly van Beek, MOgroep W&MD

Brochure professionals in het CJG

Succesbepalend voor een Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) zijn de kwaliteit van de hulp en het advies die het geeft. De nieuwe brochure *Professionals in het CJG* ondersteunt de centra hierin. De brochure schetst de taken van het CJG, de benodigde veranderingen die ze moet doormaken en de daarbij horende competenties van professionals. Het geeft een overzicht van beschikbare ondersteuning voor een goed werkend CJG, zoals bijeenkomsten voor managers en professionals in het najaar van 2010. MOgroep W&MD is betrokken bij de organisatie hiervan. Zie: www.samenwerkenvoordejeugd.nl>cjg.

Inzet schoolmaatschappelijk werk stagneert

Uit een quickscan van MOgroep W&MD blijkt dat 95 procent van haar leden problemen heeft met lokale financiering van het schoolmaatschappelijk werk (SMW). De discussie gaat vooral over wie de inzet van het SMW moet betalen: de gemeente, de school of beide. Hierdoor stagneert de inzet, terwijl de behoefte aan SMW juist toeneemt. SMW wordt gezien als een belangrijke voorziening ter voorkoming van schooluitval. De voorgenomen wetgeving Zorg in en om de school verplicht scholen tot het organiseren van snelle en passende hulpverlening voor leerlingen. MOgroep W&MD is blij met deze nieuwe wetgeving en zal bij de ministeries voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW), Jeugd & Gezin en de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) aandringen op verankering van het SMW in deze wet. Voor meer informatie: www.mogroep.nl/welzijn/dossiers/jeugd>lokaal_jeugdwerk.

Kleurrijk Welzijn

Welzijnswerk heeft een positief effect op multiculturele buurten. Dat laat de fototentoonstelling *Kleurrijk Welzijn* zien. Zestien welzijnswerkers werkzaam in deze buurten, staan hierin centraal. De tentoonstelling bestaat uit een serie grote, sprankelende en sprekende foto's en geluidsfragmenten. De geportretteerden zijn oude rotten in het vak én vertegenwoordigers van de nieuwe generatie professionals. Sinds 2008 reist de tentoonstelling van het Oranje Fonds en MOVISIE langs zo'n zestien grote steden en is onder andere nog te zien in het Stadhuis van Haarlem (6 t/m 28 mei), in de bibliotheek van Tilburg (1 juli t/m 1 september) en op: www.kleurrijkwelzijn.nl.

Trends huiselijk geweld

MOVISIE presenteerde onlangs een rapport met huidige en verwachte ontwikkelingen en trends in omvang, dynamiek, preventie en aanpak van huiselijk geweld. De gegevens haalde MOVISIE uit interviews met vijftien experts.

De publicatie is primair bedoeld voor hulpverleners, politie- en justitiefunctionarissen, welzijns- en preventiewerkers en anderen die praktisch en/of beleidsmatig betrokken zijn bij de aanpak van huiselijk geweld. Andere geïnteresseerden kunnen ook profijt hebben van de informatie.

Zie ook: www.huiselijkgeweld.nl.

Berichten



Jongeren en schulden

Veel jongeren bouwen grote schulden op, bijvoorbeeld met het gokverslavende online pokeren, maar komen niet in schuldhelpverleningstrajecten terecht. MOgroep W&MD en het Nibud organiseerden daarom het project Jongeren en schulden dat zij op 3 maart van dit jaar afronden met een landelijke bijeenkomst.

Met dit project brachten MOgroep W&MD en het Nibud hulpverleners in schuldhelpverlening en maatschappelijke dienstverlening op de hoogte van specifieke kenmerken en cijfers rondom jongeren en schulden. Ze gaven een factsheet en een nieuwsbrief uit met onder andere informatie over kenmerken van jongeren en schulden, preventie vanuit de gemeenten en praktijkvoorbeelden uit de hulpverlening.

Voor meer informatie:

www.mogroep.nl/welzijn/dossiers/amw>schuldhelpverlening.



Een sterke organisatie in tijden van krimp

Veel organisaties voor welzijn en maatschappelijke dienstverlening zien hun inkomsten teruglopen als gevolg van de economische recessie en de bezuinigingen van gemeenten, provincies, fondsen, etc. Om uw organisatie sterk, gezond en toekomstbestendig te houden in tijden van financiële krimp, schreef MOgroep W&MD de handreiking *Een sterke organisatie in tijden van krimp*. Hierin staan een aantal tips en adviezen waarmee u uw organisatie door deze moeilijke tijden kunt loodsen. Zie: www.mogroep.nl/welzijn/dossiers/bedrijfsvoering>economische recessie.

Aanpak achter de voordeur: 'Bezint eer ge begint'

De *Achter de voordeur* aanpak heeft veel goede kanten, maar ook knelpunten. Dit blijkt uit onderzoek van het NICIS Institute dat verschillende projecten onderzocht aan de hand van thema's als wonen, schulden, overlast en misstanden, onderwijs, gezinsondersteuning, zelfstandig wonende ouderen en huiselijk geweld. Volgens het NICIS is de Achter de voordeur aanpak intensief en veeleisend. Om effectief te zijn moeten organisaties deze aanpak verder uitwerken. Het NICIS adviseert: denk vooraf goed na over heldere doelstellingen en de doelgroep, zorg voor voldoende budget en een goed registratiesysteem, schep duidelijkheid in hoeveel en welke hulp professionals mogen en kunnen uitvoeren en draag de resultaten van de aanpak uit, ook richting bewoners. Bezint eer ge begint, aldus het NICIS in zijn rapport. Voor meer informatie: www.nicis.nl.

Tweejaarlijkse Marie Kamphuisprijs

Maatschappelijk werkers, al of niet in opleiding, ontwikkelen in de dagelijkse praktijk nieuwe methoden en samenwerkingsvormen en aanbod op maat voor specifieke cliëntgroepen. Om deze innovaties brede bekendheid te geven en algemeen toepasbaar te maken, kent de Marie Kamphuis Stichting om de twee jaar de Marie Kamphuisprijs toe. Om voor deze prijs in aanmerking te komen, moeten initiatieven praktisch gericht en methodologisch verantwoord zijn, bruikbaar voor het maatschappelijk werk in Nederland, oorspronkelijk, vernieuwend en (nog) niet landelijk zijn ingevoerd. Initiatieven die aan deze criteria voldoen, kunt u tot 31 oktober 2010 indienen. Een onafhankelijk jury kiest uit de inzendingen drie projecten. De eerste prijs is duizend euro, de tweede prijs vijfhonderd en de derde prijs is tweehonderdvijftig euro. Voor meer informatie: www.mks.nl, of mail: hennydhondt@planet.nl.

Handreiking (A)MW in de Centra voor Jeugd en Gezin

MOVISIE schreef in opdracht van MOgroep W&MD een handreiking met modules van het aanbod van het AMW in het Centrum voor Jeugd en gezin (CJG). Hiermee kunnen AMW organisaties zich oriënteren op hun rol als kernpartner in hun lokale CJG en duidelijk maken wat ze bieden, voor wie, met welk doel en met welk resultaat. Leden van MOgroep W&MD kunnen de modules downloaden via: www.mogroep.nl/welzijn/dossiers/jeugd>centra voor jeugd en gezin. MOgroep W&MD biedt de handreiking ook aan bij de opleidingen Maatschappelijke Dienstverlening.



Van AWBZ naar Wmo

De gevolgen van de pakketmaatregel Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) worden zichtbaar. Met name de functies ondersteunende en activerende begeleiding zijn vanuit de AWBZ overgegaan naar de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). MOgroep W&MD heeft onlangs een (tweede) quickscan uitgevoerd om de gevolgen van de pakketmaatregel te peilen bij haar leden Welzijn Ouderen en Maatschappelijke Dienstverlening. Conclusie: zowel W&MD-organisaties als gemeenten hebben de doelgroep nu duidelijk in beeld. Momenteel ontwikkelen ze een passend aanbod voor hen. W&MD-organisaties trekken er flink aan om de gestegen vraag aan te kunnen. Zeker wanneer ze samenwerken met gemeenten (en andere organisaties) komt er nieuw aanbod als buurthulp, lunchbijeenkomsten en dagopvang. In reactie op recente persberichten stelde Tweede Kamerlid Agnes Wolbert vragen en interviewde het magazine Zorg en Welzijn de MOgroep W&MD. Zie de nieuwsbrief MOgroep NUTTIG van 9 april en/of de dossiers op: www.mogroep.nl/welzijn.

BAMw, keurmerk voor professionaliteit

Het Beroepsregister van Agogisch en Maatschappelijk Werkers/BAMw is hét kwaliteitskeurmerk voor professionaliteit van de hulp- en dienstverleners in de sociale sector. Het BAMw toetst of de geregistreerde professional zich aantoonbaar schoolt, competenties onderhoudt en op de hoogte blijft in zijn vakgebied. Sinds 2008 kunnen niet alleen maatschappelijk werkers maar ook sociaal agogen zich aanmelden voor het beroepsregister. Steeds meer maatschappelijke ondernemers laten hun hulpverleners registreren. Beroepsregistratie heeft belangrijke voordelen voor organisaties:

- ze zijn onderscheidend naar opdrachtgevers en financiers;
- ze zijn zichtbaar en krijgen erkenning voor het up-to-date zijn van professionele kennis;
- ze hebben een kwaliteitskeurmerk en kunnen zich legitimeren naar cliënten en samenwerkingspartners.

Ook in het kader van de HKZ-certificering beveelt het BAMw beroepsregistratie aan. Kijk voor meer informatie over beroepsregistratie en de kosten op: www.beroepsregister-bamw.nl.



Resultaten delen in de aanpak van eengerelateerd geweld

De Federatie Opvang organiseert op 17 juni vanaf 13.00 uur in de Eenhoorn in Amersfoort de conferentie *Eengerelateerd geweld*. Tijdens deze conferentie komen de meest recente ervaringen in de aanpak van eengerelateerd geweld aan bod, worden handreikingen gepresenteerd voor aanpak die in samenspraak met praktijkdeskundigen zijn opgesteld, delen opvanglocaties voor minderjarige meiden met deze problematiek hun inzichten en ervaringen en kunnen deelnemers debatteren over volgende stappen in de professionalisering van de aanpak van eengerelateerd geweld. Voor het definitieve programma en een aanmeldingsformulier: www.opvang.nl.

Hans van Ewijk benoemd tot bijzonder hoogleraar maatschappelijk werk

De Universiteit voor Humanistiek (UvH) benoemde op 1 oktober 2009 prof. dr. Hans van Ewijk tot bijzonder hoogleraar in de Grondslagen van het maatschappelijk werk. Van Ewijk is de opvolger van prof. dr. Geert van der Laan die als gevolg van ziekte zijn werkzaamheden als bijzonder hoogleraar beëindigde. De Marie Kamphuis Stichting stelt de leerstoel in.

Naast bijzonder hoogleraar aan de UvH blijft Hans van Ewijk lector en voorzitter van het Kenniscentrum Sociale Innovatie aan de Hogeschool Utrecht en lector en gasthoogleraar aan de Tartu Universiteit in Estland. Zie: www.hansvanewijk.nl.

Maatschappelijk werk: terug naar de basis

Op dinsdag 22 juni 2010 organiseren de uitgever en de redactie van Maatwerk het allereerste Maatwerkcongres met als thema *Terug naar de basis*. Dit congres wordt gehouden in congrescentrum de Eenhoorn in Amersfoort. Tijdens het congres reiken Maatwerk en de NVMW samen de prijs uit voor *jonge maatschappelijk werker van het jaar*. Jonge werkers die opvallen en iets betekenen voor het vak kunnen hiervoor in aanmerking komen. Met de prijs willen Maatwerk en NVMW de identificatie van jonge werkers met het vak bevorderen. Een vakkundige jury beslist over de uitslag. De winnende werker staat een jaar lang in de schijnwerpers. Maatschappelijk werkers die in aanmerkingen komen:

- zijn niet langer dan vijf jaar geleden afgestudeerd aan een MWD-opleiding;
- zijn jonger dan dertig jaar;
- dragen op een bijzondere wijze bij aan het beroep.

Kent u een collega die voor de prijs in aanmerking komt, stuur dan uw nominatie en motivatie naar Maatwerk via: r.pilkes@bsl.nl

Het congres is een samenwerking tussen de redactie van Maatwerk en het lectoraat Maatschappelijk Werk van Hogeschool INHolland. Uitgeverij Bohn Stafleu van Loghum zorgt voor de organisatie. Meer informatie over het programma en inschrijven vindt u op: www.bsl.nl.



ETALAGE

Waar zijn organisaties voor maatschappelijke dienstverlening trots op, wat willen zij uitdragen en wat zetten zij graag in de etalage? In deze Vangnetrubriek krijgt steeds een andere organisatie het woord. Deze keer Ina Dijkema en Pim Loeff van Stichting Welzijn en Dienstverlening Noord-Groningen.

In de provincie Groningen werkt Stichting Welzijn & Dienstverlening samen in het project *Preventie huisuitzetting*.

Dit project, waar ook de Woningstichting Wierden & Borgen, de Groninger Kredietbank en de BMW-gemeenten Bedum, De Marne en Winsum bij betrokken zijn, zit simpel in elkaar. Na twee maanden huurachterstand staan we als ambulante maatschappelijk werker op de stoep voor een gesprek. Vaak weten mensen niet af van het bestaan van het maatschappelijk werk.

De kracht van het project Preventie huisuitzetting is dat we:

- slechts met één contactpersoon werken bij de Groninger Kredietbank, bij Woningstichting Wierden & Borgen en bij de plaatselijke Dienst Sociale Zaken van de aangesloten gemeenten;
- gewoon op de stoep staan en niet wachten maar handelen. We bellen onze samenwerkingspartners en laten de cliënt direct door de telefoon zijn verhaal vertellen. Ook al durven ze dat aanvankelijk niet;
- mensen laten zien dat laagdrempelige hulp mogelijk is.

Met dit werk treffen we een nieuwe groep cliënten aan. Vaak zouden we willen dat we veel eerder bij hen hadden aangeklopt. Maar gelukkig komt de hulp altijd vlot op gang door de korte lijnen en de directe aanpak.

Vier maanden zijn we nu bezig en het project loopt super. Tweederde van de huurders kan blijven huren en wordt niet doorverwezen naar een deurwaarder. Dit scheelt voor alle partijen veel geld en ellende!

Bij allerlei soorten mensen komen we over de vloer. Bij mensen met enge honden en dichte gordijnen, maar ook bij mensen met aangeharkte tuintjes. Als we met hen afspraken maken, ontkennen ze vervolgens vaak tegen de woningstichting dat we langs zijn geweest. Dan gaan we nogmaals en zetten we toch wat in gang.

Onze cliënten hebben meestal schulden omdat hun draagkracht en -last uit balans zijn. Regelmatig speelt hun afkomst een rol, ze staan er helemaal alleen voor en kennen niet de wegen naar hulp. Ze leven vaak, nadat ze ziek worden of hun werk verliezen, alsof ze hun volledige inkomen nog hebben en schamen zich dat het zo uit de hand is gelopen.

Als maatschappelijk werk zijn we trots op het behalen van zulke mooie resultaten bij deze cliënten én in de samenwerking. Die korte lijnen werken gewoon goed. We coördineren en roepen elke twee maanden de vier betrokkenen organisaties bij elkaar. De BMW-gemeenten registreren en betalen de inzet. Nu al willen ook andere gemeenten en corporaties meedoen met het project. Mooi toch?!

Ina Dijkema, ambulant maatschappelijk werker en Pim Loeff, directeur, bij Stichting Welzijn & Dienstverlening Noord Groningen



Welzijn &
Maatschappelijke
Dienstverlening