



.....
SAMENWERKEN AAN ONDERWIJS & ARBEID

Verslag

Inspiratiebijeenkomst 'Vrouwen richting Onderwijs en Werk' 8 september 2011

Op initiatief van Zebra i.s.m. Haagse Maatschap

Met dank aan de gastvrijheid van Stichting Yasmin

De Haagse Maatschap

Wilt u ons iets toesturen?

Postbus 13870

2501 EW Den Haag

L.Vianen@dehaagseMaatschap.nl

Wilt u ons bezoeken?

Riviervismarkt 5

2513 AM Den Haag

www.dehaagseMaatschap.nl

Tel: (070) 3125200

Samenvatting

In de Haagse Maatschap werken maatschappelijke organisaties samen aan een betere doorstroom van vrouwen (en steeds vaker ook mannen) naar onderwijs en (arbeids-)participatie.

Op 8 september kwamen medewerkers van welzijnsinstellingen bij elkaar om (binnen de huidige ontwikkelingen van bezuinigingen) de kansen voor verbetering van doorstroom en activerend werken met elkaar te bespreken.

De inspiratie

De bijeenkomst leverde eenduidigheid op over het belang van:

1. een integrale aanpak voor activering;
2. goede begeleiding van klanten;
3. een klantenvolgsysteem t.b.v. het inzichtelijk maken van resultaten.

Dit alles ten behoeve van succesvolle doorstroom van vrouwen en mannen vanuit maatschappelijke organisaties naar onderwijs en arbeidsmarkt.

De Haagse situatie

Bovenstaande aanpak in Den Haag vergt:

1. afstemming en taakverheldering van organisaties;
2. bundeling en koppeling van initiatieven;
3. bewaken en bevorderen van deskundigheid (ten behoeve van activerend werken).

De acties

Concreet betekent dit dat de volgende acties noodzakelijk worden geacht:

- Agenderen in de werkgroep participatie van de Haagse welzijnsorganisaties (HWO's): de rol (en de taakafbakening) van welzijn in de participatieketen;
- Het opzetten (in samenwerking met ketenpartners) van een integrale aanpak met trajectbegeleiding en resultaatmeting in de participatiecentra voor vrouwen (Koffiepot en Yasmin);
- Verder versterken van de sociale kaart en deskundigheid van medewerkers.

De verantwoordelijkheid voor deze acties ligt bij instellingen zelf. Waar nodig zal de Haagse Maatschap een ondersteunende functie vervullen.

De Maatschap zal in 2012 de plek blijven waar Haagse organisaties (gericht op vrouwen en doorstroom naar onderwijs en arbeidsparticipatie) hun werkwijzen en aanbod aan elkaar kunnen presenteren, informatie kunnen uitwisselen en op de hoogte worden gehouden van ontwikkelingen in het aanbod voor doorstroom naar (vrijwilligers-) werk of opleiding (bijvoorbeeld de opzet van de participatiecentra).

Daarbij zal in 2012 extra aandacht zijn voor succesvolle methodieken, het gebruik van www.jekuntmeer.nl, een overzicht van de organisaties in de stad en de aansluiting tussen kleine en grotere Maatschappelijke organisaties.

Kernwaarden hierbij zullen zijn:

- Creativiteit
- Grensverleggendheid
- Niet naar problemen kijken, maar naar kansen

Namens de Haagse Maatschap hartelijk dank voor jullie betrokkenheid en bijdragen tijdens deze ochtend.

Louke Vianen

Coördinator

Inhoud

Samenvatting.....	2
Inhoud.....	4
1 Aanleiding inspiratiedag	5
2 Evaluatie inspiratiedag	8
2.1 Organisatorische evaluatie.....	8
2.2 Inhoudelijke evaluatie.....	9
3 Vertaalslag naar de Haagse praktijk.....	12
3.1 Ervaren belemmeringen	12
3.2 Wat vergt de Haagse situatie van de organisaties?	12
4 Vervolgacties: Waar kunnen we morgen mee starten?	15
4.1 Taakafbakening Welzijn	15
4.2 Opzetten integrale aanpak in participatiecentra	15
4.3 Verspreiden van kennis binnen de organisaties.....	17
4.4 Sociale kaart versterken.....	18

Bijlagen: presentaties Zwind, Piëzo, Jasmijn en www.jekuntmeer.nl (op aanvraag via L.Vianen@dehaagsemaatschap.nl).

1 Aanleiding inspiratiedag

Op 8 september 2011 kwamen medewerkers van Haagse welzijnsinstellingen bij elkaar om de kansen voor doorstroom van klanten naar onderwijs en (arbeids-) participatie en mogelijkheden voor activerend werken met elkaar te bespreken.

De bijeenkomst was een initiatief van Zebra en georganiseerd in samenwerking met de Haagse Maatschap.

Deze notitie is het verslag van deze bijeenkomst.

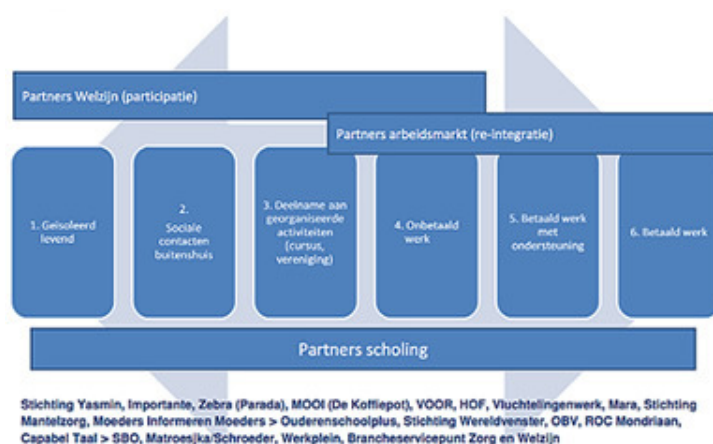
De Haagse Maatschap

De Haagse Maatschap is een samenwerkingsverband waarin Haagse Maatschappelijke organisaties (waaronder welzijnsinstellingen) sinds begin 2010 samenwerken aan de doorstroom van vrouwen (en steeds vaker ook mannen) vanuit welzijn naar onderwijs en arbeidsmarkt.

Na 1,5 jaar samenwerking gaf de bijeenkomst van 8 september gelegenheid om een breder netwerk van collega's bekend te maken met dit werk en met het belang van doorstroom van vrouwen naar onderwijs en arbeidsmarkt.

Probleemschets

Veel vrouwen, maar ook mannen blijven hangen op de onderste treden van de participatieladder. Hoe zorgen we dat klanten doorstromen?



Dubbelklik op de afbeelding voor een leesbaarder versie

Voor de bijeenkomst op 8 september werden collega's uitgenodigd om samen na te denken over hun rol in de participatieketen: welke rol heb je als professional in de keten welzijn, onderwijs en arbeidsmarkt?

Actuele situatie in Welzijn

De bijeenkomst vindt plaats op een moment dat er veel gaande is bij welzijnstellingen. Enerzijds bezuinigingen, reorganisaties en de invoering van welzijn nieuwe stijl. Dat betekent dat het volwassenen- en vrouwenwerk meestal geen speciale plek meer heeft binnen het werk en dat collega's vertrekken of andere functies krijgen. Anderzijds krijgt welzijn steeds meer verantwoordelijkheid om werkzoekenden te laten participeren. De omslag naar participatiemakelaars is daar een voorbeeld van.

Kortom: welzijnswerkers moeten met minder geld, wel alle klanten in de wijk kunnen bedienen. Dus ook werkzoekende vrouwen en mannen. De knelpunten die we kennen om vrouwen en mannen te laten stijgen op de participatieladder zijn daarbij dus actueel, maar vragen ook om creatieve oplossingen.

Wat is er nog mogelijk om kwetsbare volwassenen die tussen wal en schip gaan vallen toch iets te kunnen bieden: hoe kun je als professional iets betekenen voor werkzoekenden als volwassenenwerk niet meer specifiek benoemd wordt? Wat kun je binnen je taakstelling doen om kwetsbare burgers te laten stijgen op de participatieladder (bijv. alleen doorsturen naar andere organisaties, benutten van elkaars infrastructuur, afstemmen van elkaars aanbod etc.)? Wat kun je doen om mensen door te sturen naar de juiste instanties, studiefondsen of hen te activeren naar (vrijwilligers-)werk? Hoe kun je werken aan de doorstroom van vrouwen en mannen naar onderwijs en arbeidsmarkt en daarmee economische zelfstandigheid? En waar liggen de grenzen van wat haalbaar is?

Opzet inspiratiedag

Omdat samenwerking en benutten van elkaars aanbod voorop staat bij een succesvolle participatieketen, presenteerde Noortje Jansen de website www.jekuntmeer.nl waarmee organisaties en klanten gemakkelijk op de hoogte kunnen blijven van het actuele participatieaanbod.

Na jekuntmeer lieten we ons inspireren door methodieken die collega's in andere steden gebruiken om vrouwen en mannen te laten stijgen op de participatieladder.

In de workshops keken we naar hoe de voorbeelden uit het plenaire programma (of andere methodieken voor activerend werken) toepasbaar zijn in het eigen werkgebied. Wat is daar voor nodig?

Programma inspiratiedag

8.30 uur	Inloop <i>Koffie en thee</i>
9.00 uur	Welkom en inleiding <i>Louke Vianen, De Haagse Maatschap</i>
9.15 uur	Presentatie www.jekuntmeer.nl <i>Noortje Jansen, Jekuntmeer.nl (Stichting De Omslag)</i>
9.30 uur	Activerend werken, hoe gebeurt dat in andere steden?
	9.30-9.50 Vrouw- en scholingscentra VONK, VLAM, EVA, Amsterdam <i>Demet Akpinar</i>
	10.00-10.20 Stichting Piëzo, Zoetermeer <i>Mirjam van Bijnen</i>
	10.30-10.50 Stichting Jasmijn, Groningen <i>Alice Thijs</i>
11.00 uur	Pauze <i>Koffie en thee</i>
11.15 uur	Workshops
	<u>Workshop voor 'uitvoerend medewerkers'</u> <i>Door: Aysien Zondervan en Charlie Ortega, Importante</i>

Wat is er nodig om je rol als professional in de keten welzijn, onderwijs, arbeidsmarkt optimaal te kunnen vervullen? Hoe gaan we om met de veranderende rol van Welzijn: wat is er mogelijk, waar liggen beperkingen en wat is er extra vereist?

Workshop voor managers

Door: Louke Vianen

Wat hebben uitvoerend medewerkers (extra) nodig om hun rol in de keten te kunnen (blijven) vervullen? Hoe past dit binnen ontwikkelingen rondom bezuinigingen en Welzijn Nieuwe Stijl? Wat is er *wel* en *niet* mogelijk om de onderwijs- en arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen? Hoe kunnen organisaties elkaar in dit proces versterken?

12.15 uur

Einde

Uitloop tot uiterlijk 12.30 uur

2 Evaluatie inspiratiedag

Deze evaluatie is gebaseerd op de ingevulde enquêtes¹ en de verslagen van de workshops op de inspiratiedag. In de evaluatie wordt een onderscheid gemaakt tussen de organisatorische kant van de bijeenkomst en de inhoudelijke evaluatie. Daarna wordt de bijeenkomst vertaald naar de Haagse situatie en de gewenste vervolgstappen.

2.1 Organisatorische evaluatie

Opkomst

Er is voor deze bijeenkomst voldoende belangstelling van welzijnsinstellingen en andere maatschappelijke organisaties. Tevredenheid dus over de opkomst: 37 personen, waarvan 14 managers, beleidsmedewerkers en coördinatoren van ROC, welzijns-, vrouwen- en migrantenorganisaties.

Kanttekeningen:

- 'Jammer dat een aantal mensen na de pauze weg ging';
- Gemis van vertegenwoordiging van het management van de wijk: 'het geeft mij niet het vertrouwen dat ideeën worden opgepakt en dat er feeling met het werk is';
- 'Jammer dat er niet meer managers van de verschillende welzijnsinstellingen waren'.

Tijdstip

Het vroege tijdstip werd op een enkele uitzondering na positief ontvangen: iedereen is nog alert en de keuze voor één dagdeel i.p.v. een hele dag gaf mensen gelegenheid om te komen.

Kanttekening:

- Een dergelijke bijeenkomst vraagt desalniettemin een grote tijdsinvestering.

Programmakeuze

Het plenaire programma werd als inspirerend en informatief ervaren.

Positieve reacties

'Mooie presentaties van projecten elders in het land'

'Het helpt om als voorbeeld te nemen voor het bekijken van de mogelijkheden bij de eigen organisatie'

'Het zet je weer op scherp'

'Zet aan tot nieuwe ingangen voor het volwassenenwerk'

'Kreeg er energie van om dingen aan te pakken'

'Verbinden is zinvol en maakt krachtig'

'Het programma was constructief en inspirerend'

¹ 17 van de 37 aanwezigen vulden het enquêteformulier in (46 procent).

Kanttekeningen:

- Een spreker minder, geeft meer ruimte voor andere sprekers en voor discussie;
- Een pauze tussendoor draagt bij aan meer concentratie;
- Niet iedere spreker hield zich aan de invalshoek die hen gevraagd was;
- Missen van het verhaal hoe het in de toekomst in Den Haag zal worden geregeld: in de workshop voor managers is hieraan uitgebreid aandacht besteed (zie 'Vertaalslag naar Haagse praktijk').

Workshopvorm

De combinatie van informatie (jekuntmeer.nl) inspiratie/voorbeelden (sprekers) en ontmoeting van (collega) professionals uit het Maatschappelijk middenveld tijdens deze ochtend werd als positief ervaren. Dat gold ook voor de workshops.

Positieve reacties

'De workshops gaven in korte tijd veel informatie'

'Prima om met managers de belemmeringen te bespreken maar ook vooral de kansen d.m.v. tijdig krachten en kwaliteit te bundelen'

Kanttekeningen:

- De workshops hadden langer gekund, er was meer uit te halen;
- Het gesprek werd overschaduwd door de bezuinigingen, er had meer interactie in kunnen zitten, maar ook goed om anderen te ontmoeten die dezelfde problematiek ervaren.

2.2 Inhoudelijke evaluatie

Doelstelling van de dag was het verbeteren van de doorstroom van vrouwen vanuit welzijnsorganisaties naar opleidingen en (vrijwilligers-) werk, door medewerkers van welzijninstellingen bewust te maken van hun rol in de participatieketen en hen te laten zien wat er mogelijk is qua activerende werkwijzen.

De deelnemers geven aan geïnspireerd te zijn door de good practises uit de andere gemeenten.

Positieve reacties

'Het is voor Haagse professionals ook goed om eens buiten de eigen stadsgrenzen te kijken en denken. Niet alleen een grote stad als Den Haag heeft goede projecten, soms zijn er juist in andere steden verassend goede initiatieven of gunstige (financierings-) mogelijkheden.'

'Ik neem goede informatie, ideeën en tips om nieuwe dingen aan te pakken en motivatie en inspiratie mee vanuit deze ochtend.'

Welke werkwijzen inspireren?

Integrale aanpak

- Het belang van een integrale aanpak op alle leefgebieden en de keten daar actief bij betrekken, spreekt de aanwezigen aan:

- Integrale brede aanpak en respect en ruimte/tijd voor het eigen tempo van de klant (hoe sta je in het leven, empowerment, omgaan met omgevingsfactoren);
 - Trapsgewijze methodiek: tussenstappen in persoonlijke ontwikkeling;
 - Uitgaan van de krachten van mensen en niet zozeer van belemmeringen > oplossingsgericht.
- Ketenaanpak, netwerkorganisaties
 - Niet overdoen wat een ander doet, bundelen van krachten;
 - Meer samen optrekken en durven om over grenzen heen te kijken;
 - Afstemmen, afbakenen en benutten van de eigen kracht en de kracht van andere organisaties ('laat iedere partner doen waar hij of zij goed in is, sommige dingen moet je niet zelf willen doen').
 - Positieve aspecten van samenwerking:
 - Informeren over elkaars aanbod;
 - Van elkaars ervaringen gebruik maken: uitwisseling van kennis, mogelijkheden en hoe je zaken kunt aanpakken ('heel prettig om collega's maar vooral ook andere organisaties te horen over hoe zij het een en ander aanpakken');
 - Mogelijkheden voor doorlopende leerlijnen;
 - Aanzet tot nieuwe ontwikkelingen.

Kanttekeningen:

- De realiteit in Den Haag is soms anders door de randvoorwaarden (o.a. fondsen, sociale dienst, gemeente);
- Doorverwijzing naar een aanbod door anderen betekent vaak voor de klant ook een hogere drempel; blijf alert op de doelgroep.

Begeleiding

De noodzaak om voldoende trajectbegeleiding/jobcoaching te bieden, bevestigt aanwezigen in hun visie.

- Het een op een begeleiden naar een volgende trede;
- Het hebben van een intakegesprek en daarmee een goed beeld krijgen van waar iemand staat en wat nodig is om deze vrouw te laten participeren sprak erg aan;
- Met goede begeleiding zorgen dat klanten op de juiste plek terecht komen.

Resultaten inzichtelijk maken

Aanwezigen zien het belang van het inzichtelijk maken van resultaten van hun werk. Enerzijds ten behoeve van erkenning van het concept wat ze al uitvoeren en anderzijds om dat concept door te kunnen ontwikkelen. Dat betekent:

- Een goed werkend administratie-, registratie- en rapportagesysteem;
- Klanten/deelnemers-volgsysteem naar voorbeeld van Piëzo: registreren op twee of meer momenten;
- Participatieladder bij instromers gebruiken;
- Ter illustratie van resultaten: op twee momenten filmen ter ondersteuning van de cijfers.

Financiële mogelijkheden

Er is veel respect voor de zelfstandigheid van de organisaties uit het land. Met name het op zoek gaan naar andere geldstromen om welzijnswerk te kunnen blijven doen in de wijk, inspireert. Met weinig veel doen! Krachte dwingt tot creativiteit en kracht.

Tips:

'Geloof in jezelf en in je aanpak';

'Je hebt geen geld nodig: gewoon starten, aankloppen bij fondsen en instanties. Er is altijd een weg';

'Zorg met elkaar voor een overzicht van mogelijke financieringsbronnen en trek samen op in aanvragen';

'Betrek invloedrijke bestuursleden voor draagvlak'.

De aanwezigen zien in de participatiecentra mogelijkheden voor een integrale aanpak: een aantal laagdrempelige centra, centrale verbindingsplekken waarvan duidelijk is wat daar geboden wordt. De expertise is daar ook gebundeld aanwezig. Meer aanbod op maat met een beter resultaat. Efficiënt en geen overlap. 'Tot op heden is het allemaal erg versnipperd en doet iedereen haar/zijn eigen (zelfde) ding. De cliënt is de dupe.'

3 Vertaalslag naar de Haagse praktijk

Dat het welzijnswerk in Den Haag anders moet worden georganiseerd, daar zijn de aanwezigen, mede geïnspireerd door de voorbeelden elders uit het land, het over eens. Maar de vraag is waarom er op de meeste plekken in de stad nog geen klantenvolgsysteem, begeleiding en integrale aanpak bestaat.

Het is zaak om uit te vinden hoe organisaties om (kunnen) gaan met belemmeringen die zij in Den Haag ondervinden bij het organiseren van de beoogde aanpak. En vervolgens te zoeken naar mogelijkheden om in Den Haag beter samen te werken aan een integrale aanpak, goede begeleiding en resultaatgericht werk.

3.1 Ervaren belemmeringen

Visie en beleid, de knelpunten:

- Een heldere doelstelling vanuit de gemeente mist: er moet uniformiteit zijn richting welzijnswerk;
- Er missen duidelijke beleidskaders: wie doet wat? Wat is nog mogelijk?
- Er zijn veel mogelijkheden, kansen en kwaliteiten, maar er is geen tijd om goede begeleiding te garanderen: er is te weinig capaciteit voor professioneel en kwalitatief aanbod;
- Er zijn veel loketten en verschillende wethouders;
- Het politieke klimaat en hiermee geopaard gaande overheidsvisie m.b.t. de doelgroep en bijbehorende maatregelen hebben een negatieve invloed op het werk;
- Vrijwilligerswerk stimuleren gaat ten koste van betaald werk;
- De krimpende welzijnsorganisaties worden gevraagd om vrijwilligersplekken beschikbaar te stellen zonder facilitering;
- Interne keuzes van de organisatie en concurrentiegevoel zowel intern als extern tussen welzijnsorganisaties bemoeilijken het werk;
- De werkvloer ontbreekt het soms aan actuele informatie van ontwikkelingen in welzijn;
- De omslag op de werkvloer naar participatiemakelaars moet nog worden gemaakt.

Financiën, de knelpunten:

- Tijdelijke geldstromen verhinderen duurzaamheid;
- Bezuinigingen door gemeente;
- Restricties door financierders;
- Reorganisaties binnen welzijn.

3.2 Wat vergt de Haagse situatie van de organisaties?

Afstemming en taakverheldering

De uitdaging voor welzijns- en andere instellingen is om te gaan met de huidige situatie en belemmeringen in het werkveld: roeien met de riemen die we hebben. Energie steken in kansen en niet in belemmeringen.²

² Omdat deze bijeenkomst expliciet ging over de rol van Welzijn, is met name die rol uitgelicht en niet zozeer de rol van de gemeente of partners in het veld. Dat neemt niet weg dat effectief partnerschap met de gemeente en collega-instellingen van cruciaal belang is.

Dit betekent nog fikse inspanningen en afstemming tussen de diverse partijen in de stad om tot een breed gedragen integrale aanpak voor activeringswerk en participatie te komen.

Een integrale aanpak met goede begeleiding en transparante resultaten vergt creativiteit en duidelijke keuzes: wat willen we met elkaar en wat is onze visie? Waar stopt het volwassenwerk (bij begeleiding van vrijwilligers)? Wie pakt het werk hierna op richting opleiding/werk? De taakstellingen moeten helder gedefinieerd worden: richt welzijn zich op onderwijs en arbeidsmarkt of niet?

Managers van welzijnsorganisaties geven in de workshop aan wat hun opdracht is:

Participatie en vrijwilligerswerk als voortraject naar werk en scholing, maar geen afrekening op directe doorstroom naar werk. Het is daarbij *wel* noodzakelijk om te weten welke organisaties *wel* een rol kunnen spelen in de doorstroom naar werk om een schakel te kunnen realiseren tussen taakstellingen.

'Het is belangrijk om te weten welke organisaties er nodig zijn om goede resultaten te bereiken met vrouwen en wat er nu al vanuit werkplek gedaan wordt.'

Er moet dus helderheid zijn over de organisaties in de keten wonen, welzijn, zorg, onderwijs en arbeidsmarkt. Daarnaast vergen de beperkingen op financieel gebied zowel meer samenwerking, als het bewaken van de eigenheid: met elkaar heldere kaders scheppen en hierin overeenstemming vinden met de gemeente en de partners in het veld. De expertise van organisaties zou hierbij leidend moeten zijn.

Tijdens de bijeenkomst wordt gevraagd om duurzame keuzes en effectief beleid.

Suggesties voor vervolg:

- Via MOOI doorstroom van vrouwen en de ketenaanpak op de agenda zetten bij de participatiewerkgroep van de HWO's > einddoelen van organisaties duidelijk krijgen en die monitoren (andere taken monitoren bij andere organisaties).
- Aansluiting bij gemeentelijk beleid, o.a.:
 - o Via vrijwilligerswerk participatie en uitstroom uit Wet Werk en Bijstand (straks Wet Werken naar Vermogen) bevorderen, zonder emancipatiedoelstellingen uit het oog te verliezen.
 - o Brede scholen en oudereducatie
 - o Volwasseneneducatie
 - o Krachtwijkenaanpak
 - o Emancipatiebeleid

Deskundigheid bewaken en bevorderen

Veranderingen in het volwassenenwerk (bezuinigingen en invoering van Welzijn Nieuwe Stijl) en het werken in de participatieketen brengen veranderingen in werkwijzen met zich mee:

1. Benoemen participatiemanagers (preventie, coaching en begeleiding), hiermee wordt begeleiding van vrijwilligers een core business.
2. Inzetten Trajectbegeleiders (benoem hun rol t.o.v. I-Shops en AMW)
3. Invoeren van een volgsysteem (registreren van doorstroomresultaten)
4. Beter in beeld krijgen sociale kaart en verbreden van netwerken
 - Activerende houding bij professionals en vrijwilligers: in oplossingen denken i.p.v. in problemen: 'doe je voordeel met deze website door er aanbod op te zetten en aanbod te zoeken voor je klanten (als zij dit niet zelf kunnen)'. Kennis van het aanbod in de stad is essentieel voor doorstroom op de participatieladder.

Dit vraagt nieuwe expertises van medewerkers. Daarnaast vraagt het bewaking van de kwaliteit van de professionals en een realistische inzet van vrijwilligers. Uitgangspunt hierbij is de kracht, kennis en inzet van de medewerkers, zowel van betaalde als onbetaalde krachten.

Medewerkers geven zelf aan meer kennis en vaardigheden te willen om mensen te kunnen coachen en meer informatie te willen over de uitvoering van activeringsmethodieken.

Een aantal uitdagingen waarmee organisaties in verschillende stadia bezig zijn:

- Competenties koppelen aan nieuwe werkwijzen.
- Training en scholing inzetten voor verwerven van deze competenties.
 - Keuze: welke training en scholing is beschikbaar, voldoet aan noodzakelijke kwaliteit en is betaalbaar?
 - Keuze: training gezamenlijk inzetbaar of als organisatie alleen?

Let op signalen waaraan niet voorbij kan worden gegaan in dit veranderingsproces:

'Veel collega's zijn pessimistisch over de toekomst: het gevoel dat werk waarin ze veel hebben geïnvesteerd dreigt te worden wegbezuinigd';

'Een gelaten houding';

'Gevoel om in een flashback te zijn beland, een terug in de tijd gevoel qua participatie werkwijze';

'Gebrek aan eigen verantwoordelijkheid of veranderzin';

'Weinig reflectie op eigen werk en kritische houding t.o.v. toegevoegde waarde 'van welzijnswerkers'.

Bundeling en koppeling van initiatieven

Door in te zetten op innovatieve manieren van samenwerking, kan een effectiever worden gewerkt. Een aantal voorbeelden:

Leren in de wijk

Samenwerking met ROC's om trajecten op verschillende treden van de participatieladder te realiseren in de wijk. Bijvoorbeeld opleiding op niveau 1 en liever niveau 2 aanbieden in de wijk en hier als organisaties in de wijk gezamenlijk dragen (klanten doorsturen, locaties beschikbaar stellen, gezamenlijk instroom/selectietrajecten organiseren etc.).

Maar ook benutten van lerend wijk centra voor volwassenen: werkervaring en werknemersvaardigheden opdoen in een beschermde omgeving.

Dit geldt ook voor taalaanbod. Gezamenlijk met partnerorganisaties en taalaanbieders zorgen voor een doorlopende leerlijn: bijv. cursussen in de wijk op hoger dan A2 niveau, zodat deelnemers uit taal in de buurt hier weer kunnen instromen. En hierin ook samenwerking met taalmaatjes voor 1 op 1 contact.

Kortom: bundelen van aanbod.

Gebruik maken van methodieken die al voor handen zijn

- Inzichtelijk maken welke methodieken er bekend zijn (en wat de effecten hiervan zijn: welk percentage stroomt door, welk percentage niet);
- Gebruik maken van de methodieken die er zijn;
- Voorbeeld van Groningen: in het vrouwencentrum een casemanager van sociale zaken om de samenwerking tussen ketenpartners te versterken.

4 Vervolgacties: Waar kunnen we morgen mee starten?

4.1 Taakafbakening Welzijn

De afbakening en afstemming van taken komt op het HWO overleg Participatie. HWO-breed wordt een keuze gemaakt welke rol welzijn zichzelf toedicht, waar de afbakening van hun rol ligt en wat hun plek in de keten wordt. Zowel intern als extern wordt duidelijk gemaakt wat er wel en niet verwacht kan worden, zodat de keten kan worden aangesloten.

To do

- Agenderen taakafbakening in participatieketen in werkgroep participatie van de HWO's.

Verantwoordelijkheid: MOOI

4.2 Opzetten integrale aanpak in participatiecentra

De Koffiepot en Yasmin zullen participatiecentra voor vrouwen worden. Om tot een integrale aanpak te komen, is samenwerking met partners in de stad en wijk essentieel.

To do

In de evaluaties stelden aanwezigen een aantal vervolgstappen voor om te komen tot een integraal aanbod met trajectbegeleiding en resultaatmeting:

- Een bijeenkomst die verder toegespitst is op de situatie in Den Haag: de voorbeelden van de activeringscentra in Amsterdam, Groningen en Zoetermeer vertalen naar onze stad en Den Haag breed kijken wat er ondanks bezuinigingen op welke locaties mogelijk is om de ontwikkeling van vrouwen te bevorderen.
 - Dit gebeurt in de stuurgroep i.s.m. de gemeente: er worden 2 participatiecentra voor vrouwen opgezet;
 - Het veld wordt op de hoogte gehouden van deze ontwikkelingen via de nieuwsbrief van de Maatschap, zodat ze haar klanten ook gericht kan doorsturen;
 - Dit vergt extra: wanneer de participatiecentra verder zijn uitgewerkt, kan een nieuwe bijeenkomst worden georganiseerd om de werkwijze met elkaar te bespreken en zo nodig bij te stellen.

Verantwoordelijkheid: participatiecentra m.b.v. stuurgroep en coördinator Haagse Maatschap.

- Een vervolgbijeenkomst over de mentaliteitsverandering die gepaard gaat met de omslag van het werk naar participatiemakelaars: de groei naar trajectbegeleiding en welzijn nieuwe stijl vooragogisch werkers en andere profs in Maatschappelijk middenveld (onderwijs, zorg, werk).

Verantwoordelijkheid: management eigen organisaties. De Haagse Maatschap is bereid hierover mee te denken.

- In gesprek gaan over bestaande methodieken:

- De Maatschap heeft een visie op welke activeringsmethodieken wenselijk en (bewezen) effectief zijn om vrouwen op weg te helpen naar economische zelfstandigheid;
- Voor 2012 wordt nagedacht hoe methodieken gedeeld en verbeterd kunnen worden.

Verantwoordelijkheid: management eigen organisaties en stuurgroep en coördinator Haagse Maatschap.

- Inventariseren van animo voor:

- *Gezamenlijke inzet van trajectbegeleiders*

Het belang van trajectbegeleiding/jobcoaching als succesfactor wordt unaniem onderschreven. Tegelijkertijd voelt het management van MOOI zich gedwongen om hun trajectbegeleiders (van hun re-integratietak) te ontslaan. Redenen: teruglopende budgetten en niet langer een re-integratietaakstelling.

Hiermee gaat kennis en jarenlange ervaring verloren die de komende jaren juist essentieel worden in de nieuwe werkwijze van Welzijnsorganisaties.

Een samenwerkingsactie kan zijn om deze trajectbegeleiders gezamenlijk met andere organisaties te bekostigen en stadsbreed in de participatiecentra in te zetten.

- *Gezamenlijke inkoop van deskundigheidsbevordering*

Instellingen die hun lange termijn strategie voor ogen hebben, trainen graag hun personeel voor de nieuwe werkwijzen. Voor kleine welzijns- of vrouwenorganisaties zijn de kosten voor trainingen van personeel echter relatief hoog. Door gezamenlijk in te kopen, is deskundigheidsbevordering betaalbaarder.

Zebra Welzijn wil graag in contact komen met andere organisaties om medewerkers te trainen. Daarbij is het de ambitie om de participatieladder in te zetten.

- *Gezamenlijk monitoringssysteem*

Zelfde werkwijze met participatieladder hanteren t.b.v. eenduidige communicatie tussen organisaties en t.o.v. gemeente. Let op privacy!

Voor meer info over de participatieladder: neem contact op met Louke Vianen, coördinator Haagse Maatschap m.b.t. verslagen van eerdere bijeenkomsten over de inzet van dit instrument binnen de sociale sector.

- *Uitbreiden van woonservicewijken in koppeling met Haagse Maatschap*

Bijvoorbeeld nieuwe aanpakken realiseren met partners en gezamenlijk aanvragen van fondsen.

- *Gezamenlijke pool van vrijwilligers*

Is er extra ondersteuning voor de trajectbegeleiders nodig? Bijvoorbeeld bij het schrijven van sollicitatiebrieven of cv's en voldoet aanbod van werkgeverskant niet? Of is er hulp nodig bij het online zetten van het aanbod via jekuntmeer? Maak gebruik van een pool van vrijwilligers die (zowel face to face als online) wil ondersteunen.

Verantwoordelijkheid: Participatiecentra Yasmin en Koffiepot m.b.v. stuurgroep Haagse Maatschap.

- Betere samenwerking tussen grote welzijnsorganisaties en kleine organisaties

Hiertoe wil de Haagse Maatschap in 2012 een vervolg (werk-)bijeenkomst organiseren.

Verantwoordelijkheid: Coördinator en partners Haagse maatschap.

- Oplossingen voor een aantal knelpunten bedenken. Bijvoorbeeld: ontwikkelen van werkervaringsplekken, mogelijkheden voor scholing voor 30+ers, up to date sociale kaart, meer tijd voor begeleiding van vrouwen, behoud van (professioneel) taalaanbod boven A2.
 - In de werkgroep van de Maatschap worden al verbindingen gelegd tussen organisaties, zodat klanten naar elkaar worden doorgestuurd. Daarbij komen ook knelpunten om de hoek kijken. Een aantal knelpunten wordt op dit moment al aangepakt (zo komt er een studiefonds en meer begeleiding voor vrouwen);
 - Andere/nieuwe knelpunten zullen in de stuurgroep worden besproken en aangepakt, waar mogelijk in samenwerking met de gemeente. Zo nodig wordt de weg naar de politiek gezocht om knelpunten aanhangig te maken;
 - Ook in dit proces is afstemming en concretisering van ieders bijdrage aan de participatieladder een belangrijk doel (zie 4.1).

Verantwoordelijkheid: Coördinator, stuurgroep en partners in Haagse Maatschap.

4.3 Verspreiden van kennis binnen de organisaties

De medewerkers die niet namens hun organisatie participeren in de Haagse Maatschap, hebben vrijwel geen informatie over het samenwerkingsverband dat de Maatschap sinds begin 2010 vormt. Deze bijeenkomst bracht hen voor het eerst in contact met dit initiatief. Dit betekent bijvoorbeeld dat veel medewerkers onvoldoende informatie voorafgaand aan de bijeenkomst ontvingen, maar ook dat zij niet op de hoogte zijn van de mogelijkheden om casussen gericht op scholing en werk te laten behandelen in de werkgroep en niet op de hoogte zijn van de informatie die in de werkgroep van de Maatschap wordt gedeeld.

De kennis van doorstroom naar onderwijs en arbeidsmarkt moet bij meerder personen binnen de organisaties liggen. Dit kan o.a. door de Maatschap beter te benutten dan nu het geval is.

To do

- Medewerkers die betrokken zijn bij de Maatschap zorgen voor informatieoverdracht aan hun collega's
 - Bijv. door het organiseren van een presentatie over de Maatschap tijdens een teamoverleg
- Deze medewerkers zijn de contactpersoon voor de Maatschap binnen hun eigen organisatie, d.w.z.:
 - Zij sturen notulen van de werkgroep door naar collega's (voor laatste nieuws en aanbod);
 - Collega's kunnen aan deze persoon casussen doorgeven ter bespreking in werkgroep.

Er zijn nog steeds medewerkers die vragen: 'weten jullie ook niet naar welke opleiding je kunt verwijzen en wie aanbod betaalt?' Dit geeft een 'terug-bij-af-gevoel'.

Verantwoordelijkheid: De eindverantwoordelijkheid hiervoor ligt bij het management van de betrokken organisaties. Uiteraard is de coördinator van de Maatschap bereid om te ondersteunen bij de verspreiding van informatie in de organisaties.

4.4 Sociale kaart versterken

De website www.jekuntmeer.nl is goed in te zetten voor de nieuwe rol van het volwassenwerk: activering van kwetsbare groepen en vrijwilligers.

'Jekuntmeer is een mooie bundeling en samenwerking in grote diversiteit'

'Onze medewerkers ga ik op de hoogte brengen van de site:"Je kunt meer"'

Er zijn wel twijfels over het gebruiksgemak:

- Levert het niet weer heel veel werk op?
- Wordt het door de doelgroep die wij bedienen bekeken?
 - er is nog heel vaak te weinig computerkennis op dit gebied door de vrouwen;
 - er zijn veel vrijwilligers die de taal niet voldoende beheersen om met deze site te werken.

To do

- Vrijwilligers inzetten (via HOF) die organisaties helpen met het online zetten en up to date houden van hun aanbod op jekuntmeer;
- Toevoegen aanbod aan taal (o.a. taal in de buurt), kinderopvang, studiefondsen, ondernemerschap, werkervaringsplekken, studiefondsen, aanbod (opvoedingsondersteuning) van Centra voor Jeugd en Gezin (CJG's);
- Toevoegen: doel van het aanbod (dit maakt het gemakkelijker te beoordelen of een aanbod geschikt is voor een klant);
- Goede contactpersonen bij aanbod;
- Professionals bekend maken met deze website en wat deze bij hun advies aan klanten kan betekenen.

Verantwoordelijkheid: partners in de Haagse Maatschap in samenwerking met Jekuntmeer, gemeente en zo nodig coördinator van de Haagse Maatschap.

Uit de enquêtes kwam nog een aantal vervolgvragen met betrekking tot de sociale kaart:

- Haagse organisaties zich aan elkaar laten presenteren en informatie verstrekken over de werkwijze van de gemeentelijke instanties, dit kan bijdragen aan het meer op elkaar aansluiten/meer naar elkaar verwijzen etc.
 - Dit gebeurt in de werkgroep van de Haagse Maatschap;
 - Dit vergt nog extra inzet van partners in de Maatschap: betere overdracht van werkgroepleden naar collega's intern (zie 4.3).

Verantwoordelijkheid: Werkgroep en coördinator Haagse Maatschap.

- De Haagse Maatschap uitbouwen tot een participatieketen, waardoor er beter samengewerkt en verwezen kan worden.
 - De Maatschap brengt de keten graag in kaart via jekuntmeer.nl zodat gemakkelijk kan worden doorverwezen. Hiervoor is de inzet van de organisaties nodig om het aanbod online te brengen;
 - In 2010 is reeds een fotomoment gemaakt van alle aanbod in de stad afgezet tegen de participatieladder. Op dit moment in opzet: er wordt gewerkt aan een overzicht van alle organisaties in de stad op de verschillende treden van de ladder, zodat organisaties

elkaar gemakkelijker kunnen vinden. Let op: dit is een globaal overzicht, op jekuntmeer staat het actuele aanbod, mits bijgehouden door de organisaties zelf.

Verantwoordelijkheid: Haagse Maatschappartners, coördinator en stuurgroep Haagse Maatschap.