

7538

**Kiezen** **20**  
**+**  
**Delen** **12**

Jaarverslag  
**MOgroep**

JCDecaux



## KIEZEN

Onze keuzes bepalen de toekomst. In dat opzicht was 2012 een richtinggevend jaar. Niet alleen omdat Nederland opnieuw naar de stembus moest. Ook de branche W&MD stond voor strategische keuzes. Ondanks de val van het kabinet Rutte I gingen de voorbereidingen op de transitie AWBZ, jeugdzorg en de Participatiewet immers gewoon door. De nieuwe verantwoordelijkheden die deze transformatie in het sociaal domein meebrengt, vergen juist nu daadkracht en besluitvaardigheid van maatschappelijke ondernemers. Daarnaast dwingt de aanhoudende crisis hen te kiezen voor nieuwe besparingen. Maar ondanks de noodzakelijke reorganisaties en bezuinigingen kiest de branche óók voor vernieuwing en professionalisering, als antwoord op nieuwe vragen uit de samenleving.

## DELEN

Tegelijk klinkt de roep om meer te délen: maatschappelijke meerwaarde en tastbare resultaten van welzijnswerk worden steeds belangrijker. Om die inzichtelijk te maken, delen steeds meer organisaties hun resultaten. Met elkaar en met opdrachtgevers. Ook groeit het besef dat overlevingskansen stijgen door meer samen te werken en allianties te zoeken. Er ligt weliswaar steeds meer nadruk op het ondernemerschap van W&MD-organisaties, maar dat wil niet zeggen dat we moeten denken in termen van concurrentie. Gezamenlijk winnen, dat is meer het terrein van W&MD. En dat lukt alleen als ieder zijn eigen kracht kent – én die van andere partijen.

# HET

MOET ANDERS

Harde cijfers. Stevige conclusies. Media-aandacht. Vooruitlopend op de transitie en de bezuinigingen stak de MOgroep in 2012 samen met de leden veel energie in profilering van de branche. Dat W&MD-organisaties op een laagdrempelige wijze werken aan participatie en preventie brengen we samen met partners stelselmatig onder de aandacht. Door onderzoeken, rapporten en de daaruit voortvloeiende media-aandacht wordt druk uitgeoefend op de politiek. Ook investeerde de MOgroep in samenwerking met diverse partijen. Immers: door bundeling van krachten kan meer worden bereikt. Zeker op de lange termijn.

# Belangenbehartiging

---



## Profilering

---

### MISSIE

De relatieve windstilte tussen de val van het kabinet en de verkiezingen bood de MOgroep gelegenheid de boodschap van de branche in Den Haag stevig neer te zetten. Duidelijk was dat de transitie richting de gemeentes doorgezet worden. Wat ons betreft wordt het een transformatie, met participatie en preventie als uitgangspunt. Welzijn heeft een aanpak die aansluit op de behoefte van de maatschappij. Een aanpak die kosten bespaart door effectieve lokale samenwerking, een laagdrempelige, preventieve en integrale aanpak én een tijdige signalering. Zonder de welzijnsprofessionals lukt het niet om vorm te geven aan vrijwilligerswerk, samenwerking en een nieuw collectief aanbod. Dat de randvoorwaarden voor deze transformatie onder druk staan door lokale bezuinigingen, hebben we door onderzoek overtuigend aangetoond.

### PLEIDOOI

De MOgroep heeft er veel energie in gestoken om die boodschap bij de politiek onder de aandacht te brengen. In de aanloop naar de verkiezing en de kabinetsformatie vertaalden we onze basisvisie (actieve participatie, sociale cohesie, zelfredzaamheid) naar een pleidooi voor ontkokering, samenhangende wetgeving voor de drie transitie en één doeluitkering voor het sociaal domein. Met de brochure *Preventie loont* hebben we deze lobbyboodschap kernachtig uitgedragen. De brochure is tijdens de kabinetsformatie verspreid onder politieke partijen, kamerleden en topambtenaren.

### MEDESTANDER

In gesprekken met kamerleden en bewindslieden heeft de MOgroep (vaak bij monde van voorzitter Marijke Vos) consequent het belang benadrukt van een goede sociale infrastructuur, preventie,



### Onderwijsachterstand

---

'Er is veel onderzoek gedaan naar onderwijsachterstanden bij jonge kinderen. Een vierjarig kind met een achterstand loopt die zonder extra investering nooit meer in. Voor- en vroegschoolse educatie (VVE) is bedoeld om die achterstanden te voorkomen. Nu maakt VVE nog deel uit van het Onderwijsachterstandenbeleid. Wat mij betreft gaat dat niet ver genoeg. Ik denk dat het goed is om VVE op te nemen in het reguliere onderwijsbeleid. Bovendien denk ik dat het verstandig is om de leerplichtleeftijd te verlagen van 5 naar 2,5 jaar. Dat is de beste manier om te voorkomen dat achterstand ontstaat.'

---

Jeff Wintgens, directeur-bestuurder Peuterspeelzaalwerk Heerlen

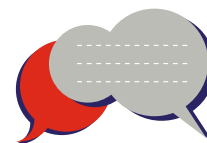
vrijwilligerswerk en samenhang in het brede sociaal domein. Daarbij vonden we in de Vereniging voor Nederlandse Gemeenten (VNG) een sterke medestander. Ook de VNG pleit ervoor dat gel- den richting gemeenten gebundeld worden en dat gemeenten de ruimte krijgen dat budget naar eigen inzicht in te zetten.

## VERANTWOORDEN

Goed zichtbaar zijn en uitdragen wat je kracht is. Dat is niet alleen een opgave voor onze branche op nationaal niveau, maar evengoed voor iedere lokale en regionale organisatie. En zowel landelijk als lokaal geldt: willen we ons goed kunnen profileren, dan zijn betrouwbare gegevens nodig om de successen van ons werk te onderbouwen. Dankzij de medewerking van onze leden kon de MOgroep in de Basisbenchmark 2012 opnieuw veel cijfers uit de branche verzamelen. Met deze gegevens over de resultaten en deze kengetallen voor de bedrijfsvoering is de branche steeds beter in staat te verantwoorden hoe ze het bedrijfsmatig doet.

'In mijn gesprekken met kamerleden merkte ik dat onze boodschap goed aankwam. Er was veel herkenning. Iedereen ziet dat de zorg nu te duur is, en te complex en bureaucratisch geregeld. Het moet anders, dat is wel duidelijk. Mijn gesprekspartners vroegen vaak: zijn er mooie voorbeelden van hoe het anders kan? Daarom zijn we in 2012 op zoek gegaan naar inspirerende casussen en lichtende voorbeelden. Waarbij we het liefst ook nog kunnen aangeven wat de financiële baten ervan zijn. Die lijst met voorbeelden is inmiddels flink gegroeid!'

**Voorzitter Marijke Vos**



## Overtuigende resultaten

'In Den Haag hebben drie welzijnsorganisaties de handen ineengeslagen, in voorbereiding op de transitie. Door krachten te bundelen en expertise te delen kunnen we onze diensten stadsbreed aanbieden. Samen vormen we één aanspreekpunt richting onder meer de gemeente. De AWBZ-transitie brengt straks nieuwe doelgroepen in ons domein. Dat vereist óók een nog hechtere samenwerking tussen welzijn en zorg. Anticiperen op elkaars expertise en kracht is daarbij belangrijk. Formele en informele zorg zijn onmisbaar in de ondersteuning van kwetsbare burgers – en welzijn speelt daarin als ketenpartner een verbindende rol. Samen bieden we een compleet en afgestemd diensten-pakket, met de behoefte van de klant als uitgangspunt. We hopen dit jaar overtuigende resultaten te boeken. Zodat we aan de gemeente kunnen laten zien: kijk, dit is onze dienstverlening en die wérkt.'

**Peter Paulus, directie Zebra Welzijn (onderdeel van de holding Xtra)**

## Maatschappelijk rendement

'Wat levert ons werk op? Dat proberen we als branche al jarenlang inzichtelijk te maken. Lastig, want er is geen eenduidige manier dat te doen. Als de politie minder overlastmeldingen krijgt, of als de huisarts merkt dat de aard van de klachten verandert, kan dat een effect zijn van ons werk. Gelukkig is het denken en handelen bij welzijnsinstanties de laatste jaren flink geprofessionaliseerd. Los van de kostenverantwoording willen we zelf ook graag weten wat de impact van ons werk is. En we leren nóg meer als we onze resultaten vergelijken met die van andere instellingen. Door de benchmark van de MOgroep komen we steeds dichterbij het aantonen van maatschappelijk rendement. Als die benchmark volgend jaar voor de derde keer plaatsvindt, ontstaat er écht reliëf. Dan kunnen we trends signaleren.'

**Henk de Jong, directeur Mozaïek Welzijnsdiensten**

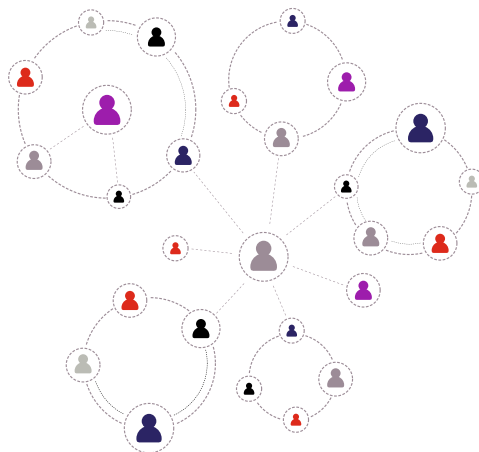


### Basisbenchmark 2012

- De MOgroep heeft in 2012 gegevens over 2011 verzameld via de Basisbenchmark, zodat leden zich kunnen vergelijken met collega-organisaties.
- 65 procent van de leden vulde deze benchmark in, 9 procentpunt meer dan het jaar daarvoor.

### Lobbyen loont!

- Met betrokkenheid van de MOgroep werd nog tijdens Rutte I bij de Tweede Kamer een motie ingediend die oproep om de nodige maatregelen te nemen voor een geslaagde samenwerking en afstemming tussen de transitiebureaus. Die motie is aangenomen.
- De MOgroep verspreidde in de aanloop naar de verkiezingen haar basisvisie, kernachtig verwoord in de brochure [Preventie Loont](#), onder politieke partijen, Kamerleden en topambtenaren.



- Het kabinet Rutte II neemt bij de decentralisatie in het sociaal domein 'één gezin, één plan, één regisseur' als uitgangspunt. Dit is ook bepleit door de MOgroep en vergt volgens het kabinet inderdaad ook één budget en één verantwoordelijke van overheidszijde.
- Tijdens een Tweede Kamerdebat over de jeugdzorgtransitie zegde staatssecretaris Veldhuijzen van Zanten toe het professionaliseringsplan van de MOgroep in de transitie AWBZ en jeugdzorg te betrekken.

### Vrijwilligers én professionals

Ze blijven niet alleen onmisbaar, maar worden zelfs steeds belangrijker: vrijwilligers. Juist na de transformaties in het sociaal domein. Maar ze moeten wel ondersteund worden door professionals in sociaal makelaarschap. Daarom organiseerde de MOgroep samen met de Nederlandse Organisatie Vrijwilligerswerk (NOV) in september 2012 het verkiezingsdebat Vrijwilligerswerk. De Tweede Kamerleden die aan het debat deelnamen, werden bewust gemaakt van het belang van vrijwilligerswerk en de noodzaak van professionele ondersteuning. Ook werden knelpunten en oplossingsrichtingen benoemd.

### MOgroep in de media

- Collectieve voorzieningen worden het hardst geraakt door de gemeentelijke bezuinigingen op welzijnswerk. Dat bleek uit het onderzoek [Participatie onder druk - Onderzoek naar bezuinigingen in Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening in relatie tot de transitie](#), dat de MOgroep liet uitvoeren. Veel locaties sloten hun deuren. En 90 procent van de 9.000 verloren banen sneuvelden in deze hoek. De MOgroep

toonde met dit onderzoek aan dat de forse bezuinigingen de pijlers onder de transitie wegzagen.

- Met een QuickScan onder circa 80 peuterspeelzaalorganisaties toonde de MOgroep aan dat steeds meer peuters op de wachtlijst staan van de Voor- en Vroegschoolse Educatie. Bij deze kinderen groeit daardoor de achterstand voor ze naar de basisschool gaan. Er volgden Kamervragen en er was veel landelijke en lokale media-aandacht voor de uitkomsten.
- Mensen met schulden komen steeds vaker onder het wettelijk bestaansminimum terecht. De Landelijke Organisatie Sociaal Raadslieden van de MOgroep deed samen met de Hogeschool Utrecht onderzoek naar de oorzaken, in opdracht van de Koninklijke Beroepsorganisatie van gerechtsdeurwaarders (KBvG). Het onderzoeksrapport *Paritas Passé* kon rekenen op de belangstelling van de media en de politiek. In het rapport werden vijf aanbevelingen gedaan, waarvan het kabinet er drie overnam.



Samen  
sterker

Brede preventie en actieve participatie. Samen met burgers zoeken naar oplossingen voor problemen. Netwerken en eigen kracht versterken. Schakelen tussen buurt, burgers, vrijwilligers en andere organisaties. Dat zijn de kerntaken van W&MD-organisaties. Zij moeten nú kiezen hoe ze die taken in de toekomst uitvoeren. Dat het ondernemender moet, staat wel vast: kansen en concurrentie nemen immers toe. Duidelijk is dat bundeling van expertise en innovatie de processen effectiever en efficiënter maakt én meer financiële ruimte creëert. De MOgroep ondersteunt haar leden onder meer met handreikingen, een masterclass en vertegenwoordiging in vele samenwerkingsverbanden.

# Ondernemen, Innoveren



# Samenwerken

## RICHTING KIEZEN

Grenzen vervagen. Er komen steeds meer aanbieders in het domein van de sector W&MD. Tegelijkertijd groeit de groep mensen die hulp of zorg nodig hebben. Concurrentie én kansen nemen dus gelijkelijk toe. Veel W&MD-organisaties spelen daarop in door nieuw aanbod en nieuwe werkwijzen te ontwikkelen. Zo kunnen ze burgers langer thuis ondersteunen, dagbesteding bieden of mensen anderszins helpen hun kracht te hervinden. De branche vindt dat marktgerichte concurrentie niet altijd het antwoord is op de groeiende concurrentie. Cliënten hebben meer baat bij goede samenwerking tussen organisaties die elkaars expertise erkennen en inzetten. Samenwerking – zowel lokaal als regionaal – en ont-koking zijn hard nodig om relevant te blijven bij de komende decentralisaties.

## STRATEGISCH DENKEN

De combinatie van ondernemerschap en samenwerking biedt kansen. Toch hebben veel W&MD-ondernemers ook vragen. Hoe ga ik als ondernemer om met de veranderende omstandigheden in het sociaal domein? Welk aanbod ontwikkel ik? Hoe kom ik in beeld voor nieuwe opdrachten, overeenkomsten en subsidies? En als ik al in beeld ben: hoe blijf ik dat? Met de handreiking [Ben ik in beeld? Acquisitie en inkoopmodellen](#) bood de MOgroep in 2012 mogelijke antwoorden op deze vragen. Aanvullend vond een verdiepende masterclass voor leden plaats. Om organisaties te helpen bij het ontwikkelen van een strategie om hun toekomstige rol en positie in te vullen, liet de MOgroep ook de handreiking [Welzijn in beweging](#) maken. Een aantal leden volgde met veel enthousiasme het Nyenrode-programma Ondernemerschap & Innovatie.



### Netwerk van actieve burgers

'In Zaanstad loopt sinds begin 2013 een pilot. In de wijk Wormerveer werken professionals uit verschillende hoeken samen in een multidisciplinair wijkteam met één budget en één hoofdaannemer. Missie: buurtkracht ontwikkelen, de eigen kracht van burgers versterken en het grootste deel van de hulpvragen zelf oppakken. Het team bouwt daarnaast aan een groeiend netwerk van actieve bewoners die de ogen en oren in de wijk zijn. Deze mensen signaleren niet alleen, maar pakken waar mogelijk zelf ook dingen op. Zo ontstaat een sterke informele infrastructuur en kunnen we op termijn meer aan de omgeving overlaten voor hulp en ondersteuning.'

**Ger Wubs, directeur SMD Zaanstreek/Waterland**

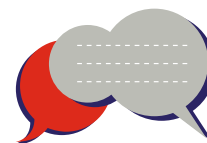


## KRACHTEN BUNDELEN

Door bundeling van krachten is er meer mogelijk. Dat geldt niet alleen lokaal voor de leden, maar ook landelijk voor de MOgroep. Om de belangen van W&MD-organisaties ook in de toekomst goed te kunnen behartigen, investeerden we in 2012 flink in samenwerking met verschillende partners. De MOgroep werd in 2012 bijvoorbeeld partner in het programma Sociaal Werk in de Wijk, een initiatief van MOVISIE en het lectoraat Maatschappelijk Werk van Hogeschool Inholland. Het programma duurt tot 2016 en is bedoeld om professionals en maatschappelijke organisaties te ondersteunen bij de vernieuwingen in beleid en de uitdagingen in de samenleving. Ook gingen we samenwerking aan met partners als MKB, Cedris en de VNG om de W&MD-organisaties bij de invoering van de participatiewet te vertegenwoordigen. Met het oog op nieuwe kwetsbare doelgroepen en de AWBZ-begeleiding is ook de samenwerking met GGZ Nederland versterkt.

'Samenwerking binnen het sociaal domein is essentieel. In een aantal gemeentes zien we daar al heel succesvolle voorbeelden van. Daarbij gaat het altijd om een integrale samenwerking met de andere partijen. Zoiets komt niet vanzelf van de grond. Daar moeten partijen zich voor inspannen. De financieringsstromen kloppen vaak nog niet. Gemeentes moeten daarom uitgedaagd worden om het systeem open te breken en professionele organisaties de ruimte geven. En een goede manier daarvoor is om als sociale partijen samen met goede, praktische ideeën en initiatieven te komen voor hoe het beter kan. Dat is de beste manier om opdrachtgevers te overtuigen.'

**Voorzitter Marijke Vos**



## Waar lig jij wakker van?

'Vorig jaar deed ik mee aan het Nyenrode-programma Ondernemerschap en Innovatie. De belangrijkste les daarvan? Dat we slecht luisteren naar onze strategische partners. We gaan ervan uit dat de ander onze waarde wel ziet. Maar die moeten we wél kunnen aantonen. In oefengesprekken leerde ik de vraag stellen: waar lig jij nou wakker van? Dat leverde bijzondere conversaties op. Ik stelde die vraag later aan ondernemers bij ons in de buurt. Iemand van een bank vond het in deze tijd bijvoorbeeld moeilijk om te laten zien dat hij als bankier wil bijdragen aan een betere samenleving. Nu werken we samen om jongeren te helpen aan een plek op de arbeidsmarkt. We komen niet meer iets halen, we hebben ook wat te bieden. Je waarde aantonen door echt iets voor de ander te betekenen – dat is voor mij een goede invulling van ondernemerschap.'

**Kitty de Laat, directeur-bestuurder Stichting Vivaan**

## Brede preventie in jeugdzorg

'Hier in Deventer krijgt de samenwerking in de jeugdzorg echt vorm. De wethouder besloot enkele jaren geleden van het Centrum voor Jeugd en Gezin een netwerkorganisatie te maken. Dat is heel verstandig gebleken. Onder meer politie, verslavingszorg, huisartsen, gemeente en Bureau Jeugdzorg zijn erin vertegenwoordigd. Er wordt veel in de onderlinge samenwerking geïnvesteerd, en dat merken we. We vinden elkaar snel. Wát we ook aantreffen, specifieke hulp is altijd snel geregeld. Er ontstaat een brede preventie en samenwerking. Tegen de transitie zien wij dus niet op. Natuurlijk, we zijn er nog niet, want er moet nog een kwart miljoen bezuinigd worden. Maar daar komen we ook wel uit.'

**Gerard Faas, directeur Raster Groep**





### Governancecode W&MD

- Ook in 2012 verstrekte de MOgroep informatie aan leden over diverse aspecten van toezichthouden. Ook het bestuur van de MOgroep legde zijn eigen functioneren langs de meetlat van de Governancecode W&MD.
- Binnen de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorginstellingen (NVTZ) groeit het Werkveld Welzijn. Samen met de MOgroep bracht deze groep van toezichthouders de wervingsfolder *Toezicht binnen Welzijn* uit. Ook formuleerden zij gezamenlijk workshopthema's die uitgewerkt worden in de NVTZ Academie.
- 15 procent van de leden is opgenomen in het [Register Governancecode W&MD](#).

### MOgroep in gesprek met leden

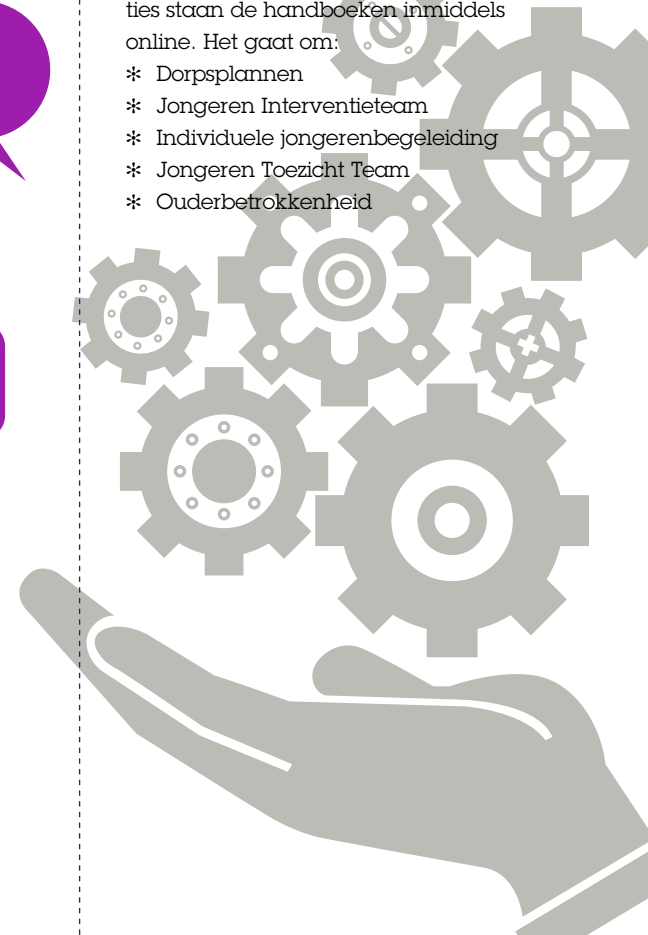
- De transitie van de jeugdzorg houdt organisaties W&MD door het hele land bezig. Om onderling ervaringen uit te wisselen, organiseerde de MOgroep in oktober vier regiobijeenkomsten over deze transitie met verbindingen naar wat toen nog de 'Wet werken naar vermogen' heette.
- Ook werden leden in 2012 geïnformeerd over de actuele ontwikkelingen rond AWBZ en Wmo. Tijdens vijf regiobijeenkomsten gaven we informatie over de nieuwe doelgroepen die onder de gemeentelijke verantwoordelijkheid gaan vallen. We lieten mooie voorbeelden zien van organisaties die al werken volgens Welzijn Nieuwe Stijl. Zij lopen vooruit op de overheidsplanning rond de AWBZ-decentralisatie en de Participatiewet.

### REIS 2009-2012

- In 2012 vond ook de evaluatie plaats van het programma REIS 2009-2012. De resultaten en leerpunten zijn gebundeld gepresenteerd tijdens het congres REIS en worden meegenomen in lopende programma's bij de MOgroep en MOVISIE.



- Het doel van REIS: breng de effectieve sociale interventies in kaart en zorg dat andere professionals er hun voordeel mee kunnen doen. Dat heeft onder meer geresulteerd in [tien korte films](#) over bewezen methoden uit de praktijk. Deze films worden gebruikt voor de landelijke profilering van de branche. [www.mogroep.nl](http://www.mogroep.nl): goede voorbeelden
- VWS is van plan een landelijk dekkend netwerk van Wmo-werkplaatsen te ontwikkelen, gecoördineerd door hogescholen, waarin de bestaande REIS-gezelschappen gaan participeren.
- Van vijf van de geselecteerde interventies staan de handboeken inmiddels online. Het gaat om:
  - \* Dorpsplannen
  - \* Jongeren Interventieteam
  - \* Individuele jongerenbegeleiding
  - \* Jongeren Toezicht Team
  - \* Ouderbetrokkenheid





# Klaar VOOR DE TOEKOMST

De branche verandert – en arbeidsverhoudingen veranderen mee. De nieuwe situatie vraagt om nieuwe, heldere afspraken tussen werkgevers en werknemers. Achter de schermen wordt dan ook hard gewerkt aan een nieuwe cao W&MD die uitgaat van duurzame inzetbaarheid en rekening houdt met de individuele behoeften van werknemers. Ook was er in 2012 veel aandacht voor professionalisering. Daar is een intensieve en meer samenhangende inzet op nodig, om de Wmo en de transities te laten slagen. In 2012 gingen we daarom hard aan de slag met de uitvoering van het Actieplan Professionalisering.

# Werkgeverschap

---



# Professionalisering

---

## VERNIEUWING

Werkgevers in de branche W&MD staan voor stevige uitdagingen. De afbouw van subsidies en aanbestedingen maakt drastische bezuinigingen en reorganisaties noodzakelijk. Daarnaast moeten de wijzigingen die Welzijn Nieuwe Stijl met zich meebrengt goed worden doorgevoerd. Daarom is het nodig de huidige medewerkers te scholen in dit gedachtegoed en te zorgen dat toekomstige professionals goed voorbereid worden op het nieuwe werkveld.

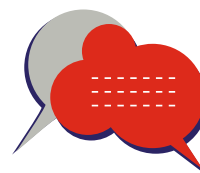
## PROFESSIONALISERING

Niet alleen werkgevers, ook werknemers worden geconfronteerd met de gevolgen van de veranderingen in het sociaal domein. De hervormingen vragen om een werkwijze die andere eisen stelt aan professionals. De branche heeft daarom behoefte aan een intensieve en samenhangende inzet op professionalisering. Met dat

doel stelde de MOgroep in 2011 een Actieplan Professionalisering op. In 2012 lag de nadruk op de uitvoering daarvan. Door gesprekken met de leden tijdens regiobijeenkomsten bundelden we de ervaringen over professionalisering en kregen we helder wat op dit vlak hun vragen en wensen zijn. Langzamerhand ontstaat steeds meer draagvlak voor het profiel van de nieuwe sociaal werker. Inmiddels heeft de Christelijke Hogeschool Ede al een nieuwe opleiding ontwikkeld die op dit nieuwe profiel gebaseerd is.

## AFSPRAKEN

Bij nieuwe arbeidsverhoudingen past een nieuwe cao. Een cao die alle werknemers dezelfde collectieve regelingen biedt, dwingt zowel werkgever als werknemer in een keurslijf. Dat past niet



### **Verandering van het onderwijsaanbod**

---

'De manier waarop het hoger onderwijs is ingericht, past niet bij de 'welzijnswerker nieuwe stijl' die nu hard nodig is. Er zijn ongeveer zeven verschillende opleidingen, allemaal met een andere richting. Sociaal, maatschappelijk, cultureel, juridisch. Een sterke basisopleiding zou beter passen bij de eisen die aan nieuwe professionals worden gesteld. Dan krijg je goed opgeleide generalisten, die zich aan het eind van de studie kunnen specialiseren. Als werkgevers is het onze plicht om ons stagebeleid aan te passen aan de nieuwe werkwijze. En ik zeg er eerlijk bij: dat gebeurt ook nog niet altijd. Zowel de hbo's als de werkgevers moeten met elkaar in gesprek om duidelijk te krijgen wat we verwachten van de nieuwe professionals. Zodra we dat weten, kunnen we denken aan een verandering van het onderwijsaanbod. Want dat die er moet komen, staat wel vast.'

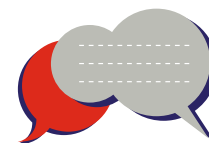
---

**Martin van Iperen, directeur Timpaan Groep**

meer in deze tijd. Er is behoefte aan een overeenkomst die inzetbaarheid centraal stelt en die tevens ruimte biedt voor de wensen van individuele werknemers. Een cao die de effecten van maatschappelijke en economische ontwikkelingen kan opvangen en zowel werkgevers als werknemers steunt in goede en slechte tijden. Sinds eind 2010 wordt er onderhandeld over de nieuwe cao. Op veel punten hebben werkgevers en de vakbonden elkaar al gevonden. Eind 2012 bleek er voldoende draagvlak te zijn voor een kortdurende cao, waarin is opgenomen dat werkgevers en vakbonden een fundamenteel debat aangaan over een aantal gevoelige onderwerpen. Verwacht wordt dat er eind 2013 een definitieve cao is. FCB, de arbeidsmarktorganisatie voor de branche, biedt [op haar site](#) een actueel overzicht van de cao-ontwikkelingen.

'Er ligt een mooi Actieplan Professionalisering, dat een breed draagvlak heeft bij partners en in de branche. We vinden het ook belangrijk dat er steun voor komt vanuit het ministerie van VWS, zowel financieel als moreel. Ook willen we dit plan gaan verbinden aan de Wmo-werkplaatsen. Dat is een project vanuit VWS waarin lokaal steeds gezocht wordt naar vernieuwing van de welzijnspraktijk. We hebben daar al afspraken over gemaakt. Wij zijn nu ook in gesprek met het ministerie om de bijbehorende financiering los te krijgen.'

**Voorzitter Marijke Vos**



## Evenwichtige cao

'Na de overbruggings-cao van 2013 zijn we achter de schermen druk bezig met het vormgeven van de cao van de toekomst. Een hele uitdaging. De huidige cao komt uit de jaren zeventig en is gebaseerd op de arbeidsvoorwaarden van ambtenaren. Dat past niet meer in deze tijd. In plaats van het opleggen van collectieve regelingen willen we een cao waarin een goed evenwicht is tussen de verantwoordelijkheid van de werkgever en die van de werknemer. We willen werknemers faciliteiten bieden die passen bij de levensfase waarin ze zitten. Ook zetten we in op duurzame inzetbaarheid. Maar er zijn natuurlijk pijnpunten. Als we daar een oplossing voor vinden hoop ik dat de nieuwe cao eind 2013 een feit is.'

**Johan Brongers, directeur Tinten Welzijnsgroep**

## Werken aan kwaliteit

'Voorschriften en bureaucratische regels bepaalden de laatste jaren te veel ons werk. Wij wilden terug naar de basis: doen wat nodig is. Alles wat niet direct bijdraagt aan de resultaten van ons werk hebben we losgelaten. Ons uitgangspunt is de klantvraag. Vonden we voorheen een buurtbarbecue een goed middel om de cohesie in een buurt te bevorderen, dan boden we dat aan. Nu vragen we eerst wat de buurt wil. We werken nog voortdurend aan onze kwaliteit, maar we leggen het niet meer vast. Onze medewerkers krijgen jaarlijks een scholingsbudget dat ze naar eigen inzicht kunnen besteden. De reorganisatie kostte ons 70 fte, vooral bij ondersteunende diensten en het management. Pijnlijk, maar het levert wel een transparante en open organisatie op die klaar is voor de toekomst.'

**Jeanette Telder, kwaliteitsmedewerker Lumens Groep**



## Werkgeverschap

### + Professionalisering

#### Mobiliteit

Veel leden zijn door de bezuinigingen genoodzaakt te reorganiseren. Doel is om boventallige medewerkers zoveel mogelijk te helpen bij het vinden van ander werk. Trajecten om medewerkers naar nieuw werk te begeleiden, de 'van werk naar werk'-trajecten, zijn vaak duur en tijdrovend. Veel leden gaven tijdens de visiebijeenkomsten aan dat zij behoefte hebben aan ondersteuning bij mobiliteit die regionaal is georganiseerd. Momenteel worden de cao-afspraken die hierover zijn gemaakt verder uitgewerkt. De uitvoering daarvan komt te liggen bij het arbeidsmarktfonds FCB. Dat draagt al bij aan diverse activiteiten voor de branche en maakt het mogelijk de ondersteuning op het gebied van mobiliteit gezamenlijk met de andere branches (Kinderopvang en Jeugdzorg) te organiseren.



#### 1.849

Zoveel vragen kwamen er in 2012 binnen bij het juridische adviessysteem van de MOgroep: JZO. De meeste vragen hadden betrekking op wachtgeld, arbeidsovereenkomsten en de diverse verlofvormen.

#### Professionalisering

- Half juni ontving staatssecretaris Veldhuizen van Zanten van VWS het Actieprogramma Professionalisering Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening. Ze verklaarde snel met de branche om tafel te willen om dit Actieprogramma verder te concretiseren.
- De MOgroep, vakbonden en beroepsverenigingen stelden tien competenties vast waarover sociaal werkers moeten beschikken om goed uitvoering te geven aan de doelstellingen van de Wmo en de transities. Deze competenties, helder samengevat in de publicatie [Competenties Maatschappelijke Ondersteuning](#), zijn nadrukkelijk niet bedoeld als beroepsprofiel, maar als spiegel voor de professional.
- Als onderdeel van het Landelijk Actieprogramma Professionalisering werd in 2012 de website [www.professionalisereninwelzijn.nl](http://www.professionalisereninwelzijn.nl) gelanceerd. De site biedt onder meer een overzicht van alle professionaliseringsinitiatieven voor het werkveld.



- De tien competenties vormden ook het uitgangspunt voor overleg met mbo- en hbo-opleidingen. Voor het mbo-onderwijs werkt Calibris (het kenniscentrum voor de branches zorg, welzijn en sport) aan een nieuw kwalificatiedossier Sociaal Werk. Het actualiseert daarnaast het kwalificatiedossier Pedagogisch Werk, met onder andere meer aandacht voor VVE. Calibris werkt in het kwalificatiedossier Maatschappelijke Zorg aan een profiel specifieke doelgroepen, dat goed moet aansluiten op het werk in de Maatschappelijke Opvang.
- Veel leden hebben in werkbijeenkomsten vanuit de praktijk meegedacht over een goede, toekomstgerichte invulling van deze dossiers. Ook binnen hbo-opleidingen zijn de tien competenties positief ontvangen. In 2013 onderzoeken de hbo-opleidingen hoe deze competenties zich verhouden tot de huidige opzet (vele takken, één stam) en gaan we samen met het werkveld het gesprek aan met hbo-opleidingen over de noodzaak van herziening daarvan.
- Ruim 50 W&MD-organisaties hebben in 2012 gebruik kunnen maken van de *Stimuleringsregeling Leren en Ontwikkelen* van FCB. Zo kunnen professionals leren en zich ontwikkelen volgens de bakens van Welzijn Nieuwe Stijl en de transities. De organisaties delen hun ervaringen binnen de branche. Praktijkvoorbeelden zijn te lezen op de [website van FCB](#). De regeling is in 2012 zo goed ontvangen, dat het budget voor 2013 is verruimd. Zo zijn er voor meer organisaties mogelijkheden om extra te investeren in opleiding en professionalisering.



DE  
VERENIGING  
STAAT  
VOOR  
KWALITEIT

De MOgroep wil een aantrekkelijke vereniging zijn én blijven. Door de interactie met huidige leden te versterken, een heldere gemeenschappelijke koers uit te zetten en kennisdeling te bevorderen. De MOgroep wil bovendien een branchevereniging zijn die staat voor kwaliteit van de lidorganisaties en het werk dat zij uitvoeren. Daarom werkte het bestuur van de MOgroep in 2012 in overleg met leden aan nieuwe kwaliteitsrichtlijnen. Die gaan verder dan het toekennen van een kwaliteitscertificaat. Ze betreffen óók de effectiviteit van interventies, medewerkers, management en de tevredenheid van klanten en stakeholders.

WWW.BORDBUSTERS.NL

# Kerncijfers

## Leden MOgroep

Eind 2011: 849  
Eind 2012: 765

## Aantal werknemers van leden MOgroep

circa 65.100 (42.700 fte)

## Totale loonsom

1,4 miljard

### Omvang leden naar loonsom

< 250.000	27%
250.000 - 1 miljoen	35%
1 miljoen - 2,5 miljoen	22%
> 2,5 miljoen	16%

Leden MOgroep zijn werkzaam in deze deelsector	aantal	%	omvang loonsom	%
Lokaal welzijnswerk	502	65,6	441.864.244	30,7
Maatschappelijke Dienstverlening	297	38,8	371.080.841	25,8
Peuterspeelzalen	230	30,1	116.455.440	8,1
Maatschappelijke Opvang	62	8,1	210.655.204	14,6
Andere terreinen	163	21,3	112.603.034	7,8
Kennisinstututen/ steunfuncties	77	10,1	186.992.376	0
Totaal	765	100,0	1.439.651.139	100,0

## Toelichting

Het aantal leden is ten opzichte van december 2011 gedaald met 67, als gevolg van opzegging, beëindiging en fusies. De totale loonsom is met 0,1 miljard gestegen. Met ingang van 1 januari 2012 hebben 46 leden opgezegd (contributieverlies € 68.000). De verwachting is dat door bezuiniging bij leden de contributiebijdrage, gebaseerd op de loonsom bij leden, in 2013 en 2014 met 10 à 15 procent zal dalen.

De MOgroep heeft eind 2012 een uitgebreid ledenonderzoek gehouden. De uitkomsten daarvan worden door de MOgroep gebruikt om de activiteiten en dienstverlening nog beter te laten aansluiten op de wensen en behoeften van de leden.

## 4000

... leden hebben zich inmiddels al aangemeld bij het Platform MOgroep. Dat is meer dan verwacht. De website stuurt om de week automatisch een nieuwsbrief naar de aangesloten leden. Uit het ledenonderzoek blijkt dat de informatie door de leden goed wordt gewaardeerd.

## Som

Het magazine Som van de MOgroep verscheen in 2012 drie keer. Waaronder een special over de transitie Wmo-AWBZ. Uit financieel oogpunt is besloten na 2012 te stoppen met de gedrukte versie van Som.

## Pluspakketten

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

## AMW

Het pluspakket Algemeen Maatschappelijk Werk AMW richt zich op specifieke acties en activiteiten ter versterking van de positie, de profilering en de kwaliteit van (organisaties voor) het Algemeen Maatschappelijk Werk. In 2012 werd onder meer gestart met het programma 'Beschermd en weerbaar', dat opvang en hulp bij huiselijk geweld moet verbeteren. Ook werd een overeenkomst gesloten tussen Menzis en MW-aanbieders om te starten met een pilot tegen huiselijk geweld in asielzoekerscentra.

## SRW

In het pluspakket Sociaal Raadsliedenwerk is met name aandacht besteed aan de profilering. SRW presenteerde zich in 2012 op lokaal niveau nog meer als advies- en ondersteuningsdienst op gebied van sociale zekerheid en inkomen, mede door de groei van schulden bij burgers. De SRW-leden willen een servicepunt Toeslagen worden. Bij ruim dertig is dat gelukt. Daarnaast profileerde het SRW zich als portal naar de rechtsbijstand.

## Bestuur en ALV's

In 2012 kwam het bestuur negen keer bij elkaar. Er vonden twee algemene ledenvergaderingen plaats en één tussentijdse ledenvergadering om meningen over de cao te peilen.

## Bureau-informatie

→ 22 medewerkers (18,25 fte)

→ Ziekteverzuim: 8 procent  
(2 langdurig zieken)

## Reorganisatie

In 2012 is een begin gemaakt met een toekomstplan voor een reorganisatie bij de MOgroep. Een structurele bezuiniging van 500.000 euro en meer flexibiliteit vormden het uitgangspunt. De notitie *Zicht Vooruit* is begin 2013 aan het bestuur voorgelegd.





# Kerncijfers

## Staat van baten en lasten over 2012

Baten	Realisatie	Begroting
	2012	2012
Contributies	2.987.055	2.756.000
Bijdrage FCB	86.500	86.000
Subsidies	446.867	373.000
Bijeenkomsten/cursussen	(12.920)	-
Overige	247.521	77.000
<b>Totaal</b>	<b>3.755.023</b>	<b>3.292.000</b>

Lasten	Realisatie	Begroting
	2012	2012
Personeelskosten	1.657.424	1.716.800
Afschrijvingen op materiële vaste activa	18.726	23.100
Verenigingskosten	179.690	216.000
Huisvestingskosten	102.985	88.900
Bureaucosten	211.889	247.000
Ledenactiviteiten	1.053.430	663.900
PR	95.514	107.900
Allianties	136.979	129.600
Voorzieningen	17.302	30.000
<b>Totaal</b>	<b>3.473.939</b>	<b>3.223.200</b>

Saldo	281.084	68.800
-------	---------	--------

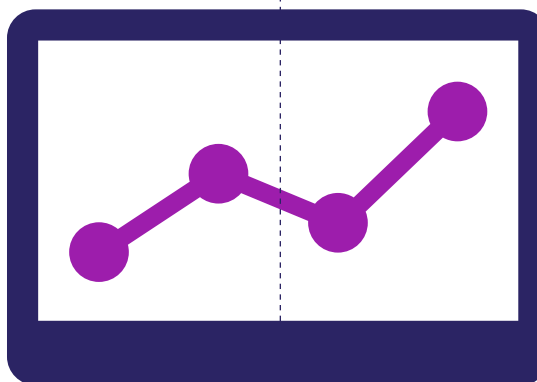
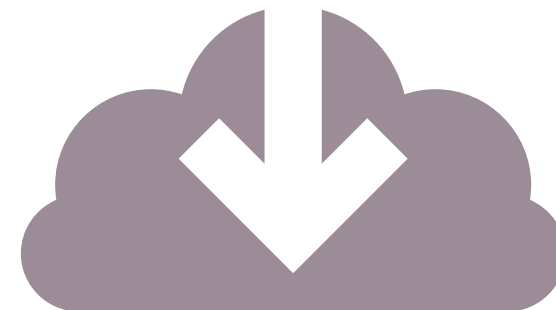
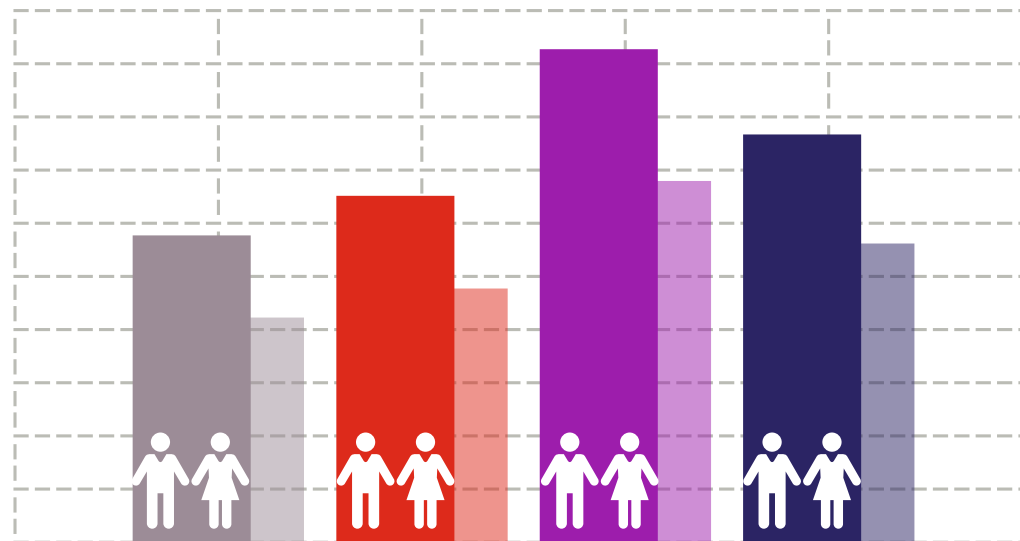
## Toelichting

Het totaal van de ontvangen contributies is circa  $\square$  231.000 hoger dan begroot. In de begroting was rekening gehouden met een daling van de contributies van 15% ten gevolge van fusies, eventuele opzeggingen en een daling van de inkomsten bij de leden door bezuinigingen. Ten opzichte van 2011 zijn de inkomsten gedaald met circa 6%. Verwacht wordt dat de daling ten gevolge van krimp in de sector in 2013 versterkt zal doorzetten. De meevallende overige inkomsten betreffen batige saldo's bij afrekening van de afsplitsing van de oude MOgroep en van het project Leercultuur.

## Eigen vermogen

	2012	2011
Bestemmingsreserves	1.437.468	1.166.884
Algemene reserves	977.089	966.584
<b>Totaal</b>	<b>2.44.557</b>	<b>2.133.473</b>

Het batig saldo over 2012 is toegevoegd aan de bestemmingsreserve 'toekomstperspectief leden', bestemd voor nader te definiëren projecten gericht op ondersteuning bij krimp en innovatie.





De MOgroep is de brancheorganisatie  
voor Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening

MOgroep  
Mallebaan 71H  
3581 CG Utrecht  
T 030 721 0 721

[www.mogroep.nl](http://www.mogroep.nl)  
[info@mogroep.nl](mailto:info@mogroep.nl)

Redactie en interviews: Schrijf-Schrijf, Utrecht  
Ontwerp: Room for ID's, Nieuwegein