



verdiwel  
verbindt en inspireert



## Verdiwel Nieuwsbrief 7e jaargang nr 2, 2014

1. Collega in de schijnwerpers: Else Leih
2. Debat 12 juni: columns Jos van der Lans en Kitty de Laat
3. Boek "Identiteitsmarketing; waarom wij bestaan"
4. Training buurtveiligheidsinitiatieven
5. Uitkomsten quick scan 'Samenwerking met woningcorporaties'
6. Voorjaarsworkshop 'Terug naar de bedoeling, back to the future!'
7. 'Welzijn op Waarde' wordt versterkt
8. Tweede Kamer stemt in met Participatiewet
9. Handelen en aanpakken in de verzorgingsstaat
10. Eerste Kamer stemt in met Jeugdwet
11. Trainingen voor welzijnswerkers door Travers

Else Leih



### 1. Collega in de schijnwerpers: Else Leih

**'Zuinige welzijnsorganisatie stort miljoen terug', kopte De Telegraaf op 21 januari over welzijnsorganisatie Participe in Alphen aan den Rijn. Else Leih legde in die krant uit hoe de Kanteling werkt. Sinds 1 juni vorig jaar is zij directeur van de Alphense vestiging van Participe. Voor die tijd was ze respectievelijk manager collectieve Wmo-diensten en manager individuele Wmo-diensten bij deze organisatie.**

'Welzijnsorganisatie Participe ontving acht miljoen euro van de gemeente Alphen aan den Rijn, bedoeld voor de ondersteuning van mensen met een beperking. Daarvan gaat een miljoen euro terug naar de gemeente, nadat Participe in 2012 eerder al acht ton terugstortte.' Aldus De Telegraaf, die dit artikel baseert op een bericht uit het Leidsch Dagblad. Else Leih legt daarin uit hoe Participe de zogenoemde Kanteling vormgeeft in keukentafelgesprekken. Daarin geeft de klant vaak aan dat hij een scootmobiel wil. 'Maar als we doorvragen, blijkt er meer aan de hand te zijn. Hij is op zoek naar een activiteit, maar kent niemand op dat gebied. Dan zit hij meer in een isolement, dan dat hij een vervoersprobleem heeft.' Else waarschuwt voor voorgenomen gemeentelijke bezuiniging op welzijn. 'Als die doorgaat, zullen de kosten voor zorg enorm hoog worden. Door te investeren willen we juist inzetten op preventie en het ondersteunen van vrijwilligers.'

### Wat vind je van het artikel in de Telegraaf?

‘Die aandacht is leuk, maar het is een beetje kort door de bocht. Inhoudelijk klopt het wel. Participe Alphen is een Wmo-organisatie. Dat betekent dat we enerzijds voor de gemeente het Wmo-loket en de Wmo-indicaties uitvoeren. Anderzijds zijn we een welzijnsorganisatie, die sinds drie jaar op een gekantelde manier gesprekken voert met de klant. Alle medewerkers zijn erin getraind om samen met de klant te kijken wat in zijn of haar situatie mogelijk en nodig is. Dan lopen zij de verantwoordelijkheidsladder af: wat kunt u zelf? Wat kan uw sociale netwerk voor u betekenen? Heeft dat netwerk versterking nodig? En ze bespreken met de klant of – en wat voor – algemene voorzieningen die nodig heeft. Dit kan leiden tot een indicatie, bijvoorbeeld voor hulp bij het huishouden. Dan ontstaat er een aparte aanvraagprocedure, die Participe ook afhandelt. Wij beheren ook het geld voor verstrekkingen. In Alphen aan den Rijn gaat het om 8,5 miljoen euro en in Rijnwoude om ongeveer één miljoen euro. Omdat we nu veel beter kijken naar de mogelijkheden van klanten en hun sociale netwerk en meer inzetten op mantelzorgondersteuning en de inzet van vrijwilligers, gaan de kosten voor verstrekkingen omlaag. Zo hebben we vorig jaar inderdaad een miljoen overgehouden en het jaar daarvoor acht ton. Ook uit landelijk onderzoek van BMC blijkt dat gekantelde gemeenten tien procent besparen. En het Sociaal en Cultureel Planbureau toonde aan dat gemeenten die goed samenwerken met welzijnsorganisaties het beter doen. Onze manier van werken blijkt goed te zijn.’

“Zo hebben we vorig jaar inderdaad een miljoen overgehouden en het jaar daarvoor acht ton”

### Je zegt ‘kort door de bocht’. Klopte er dan iets niet in wat De Telegraaf schreef?

‘In de kop staat dat de zuinige organisatie een miljoen terugstort. Dat is suggestief. De lezer kan de indruk krijgen dat we bezuinigen over de ruggen van de klanten. Dat soort reacties zijn ook wel bij ons binnen gekomen. De waarheid is dat wij beter zijn gaan luisteren naar klanten, en dat zij dankzij onze nieuwe manier van werken tevredener zijn.’

### En de gemeente ook, lijkt mij?

‘Jazeker. Omdat wij een fusiegemeente zijn, hadden wij vorig jaar al gemeenteraadsverkiezingen.

Het nieuwe College wilde een miljoen op het welzijnswerk bezuinigen. Ik ben naar een inspraakavond van de Raad geweest en heb daar gezegd dat je de discussie niet op die manier moet voeren. Dat welzijn en zorg communicerende vaten zijn. Wij zijn het welzijnswerk gaan vernieuwen. Dankzij de kanteling besparen we nu op zorg. Voorheen kregen mensen hulp van professionele krachten als ze zich thuis niet konden redden. Nu zetten wij allerlei vormen in van ondersteuning en diensten aan huis die door vrijwilligers worden uitgevoerd. Professionals hebben geen tijd meer voor persoonlijk contact, vrijwilligers wel. Dat is een groot voordeel.’

### Is Participe Alphen klaar voor de transities?

‘Onze manier van werken sluit daar goed op aan. We zijn flink aan de voorkant bezig en hebben ons personeel opgeleid om met nieuwe arrangementen te werken. De dagbesteding doen we gezamenlijk met een zorgorganisatie in wijkcentra. Zoals ik al zei, zetten we vrijwilligers in – ook uit de sociale werkvoorziening – voor allerlei vormen van ondersteuning en diensten aan huis. We hebben een alliantie gevormd met vrijwilligersorganisaties, de ouderenzorg, de ggz, een organisatie voor verstandelijk gehandicaptenzorg en de sociale werkvoorziening om de onderlinge samenwerking te versterken.’

### En de transitie van de jeugdzorg?

‘In ons kinder- en jongerenwerk zie je een accentverschuiving van begeleiding van groepen naar begeleiding van individuen en meer nadruk op preventie. We zetten mentorprojecten op en gebruiken daarvoor de methodiek van de “professional friend”. In het project Paperclip krijgen jongeren met financiële problemen hulp. En jongeren die voortijdig hun school hebben verlaten, begeleiden we richting opleidingen. Zelf hebben wij geen maatschappelijke dienstverlening, maar we werken nauw samen met Kwadraad. We hebben samen enkele aanbestedingen gewonnen.’

### Wat is jouw grootste uitdaging?

‘Het verhaal dat welzijn zorg voorkomt, goed neer te zetten. En die verbanden aan te geven. StimulanZ heeft bij ons onderzoek gedaan om dat aan te tonen. En nu kijkt een extern adviesbureau of die daar een businesscase van kan maken. De ontwikkelingen die op ons af komen, bieden veel nieuwe kansen. We hebben net een HKZ-audit gehad voor de hele organisatie en zijn daarvoor geslaagd. Wat we van de auditor terughoren, is dat veel organisaties in mineur zijn. Hij merkte dat de medewerkers en vrijwilligers van Participe enthousiast zijn en achter de werkwijze staan. Dat er veel energie in de organisatie is.’

## 2. Debat 'Pijn en plezier van de affectieve burger'

Op 12 maart organiseren Verdiwel en het Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken het debat 'Pijn en plezier van de affectieve burger', waaraan Evelien Tonkens, Imrat Verhoeven, Jos van der Lans, Nico de Boer, Kitty de Laat, Maurice Specht en Frans Huissen hun medewerking verlenen. In de aanloop van het debat plaatst het Tijdschrift columns over dit thema op haar website. Eerst die van Jos van der Lans, daarna een van Kitty de Laat, zie hieronder.

Het loopt storm met de aanmeldingen. Op 27 februari stond de teller al op 89. Er kunnen maximaal 150 mensen in de zaal. Nog niet aangemeld? Meteen doen via [info@verdiwel.nl](mailto:info@verdiwel.nl)

's Morgens organiseert Verdiwel de studiebijeenkomst "Nieuwe Tijden, Anders Organiseren" met Harold Jansen van Delimes, over Rijnlands organiseren. Daarvoor hebben 24 leden zich aangemeld. Wie dat nog niet heeft gedaan, kan dat nog steeds doen via [info@verdiwel.nl](mailto:info@verdiwel.nl)

---

### Overbodig

Onlangs mocht ik aanschuiven aan een tafel waaraan een stuk of tien wijkprofessionals discussieerden over de stelling: 'De eigen kracht van bewoners maakt de inzet van professionals overbodig.' Het was een vreemde gewaarwording. Tien mensen die vrijwel zonder uitzondering een HBO-opleiding hadden gevolgd, en van alles hadden bestudeerd waar een gewone burger nooit aan zou beginnen, deden hun uiterste best om hun eigen inzet te relativeren, zodat de burgerkracht haar werk kan doen. Godzijdank waren er nog mensen in de wijk die een steuntje in de rug nodig hadden, maar alles moest in het werk gezet worden om te voorkomen dat professionals het 'over' namen. Want uiteindelijk moesten mensen het toch vooral zelf doen.

Het is een oud refrein. Sinds Achterhuis met zijn bestseller *De markt van welzijn* en geluk hun professionele zelfvertrouwen diep krenkte, vertegenwoordigen welzijnsprofessionals naar mijn weten de enige categorie professionals die bestaat bij de gratie van het idee dat ze eigenlijk overbodig zouden moeten zijn. Artsen, psychiaters, juristen, advocaten hoor je daar nooit over. Sterker, die spannen zich te pas en te onpas in om aan iedereen duidelijk te maken dat ze uniek en onmisbaar zijn. Nu de woorden 'eigen kracht', 'burgerkracht' en 'overlaten aan de samenleving' bij iedere beleidsmaker voor op de tong liggen, lijkt de zelfkwekking van wijkwelzijnsprofessionals aan een tweede jeugd begonnen te zijn. Veel van hen roepen om het hardst dat ze 'op hun handen' gaan zitten, vooral 'faciliterend' bezig zijn. Het bizarre is dat je wijkbewoners daar nooit om hoort vragen; het zijn bezweringsformules die professionals vooral zichzelf, hun opdrachtgevers en financiers voor houden. Ze zijn echter onnodig en vooral contra-productief, omdat ze ongewild voeding geven aan een verkeerde voorstelling van zaken. Ze voeden de gedachte dat het te makkelijk beschikbare en oproepbare professionals zijn die de verzorgingsstaat in zijn voegen heeft doen kraken en dat deze professionele overaanwezigheid de klad heeft gebracht in de zelfredzaamheid van burgers. De remedie ligt dan voor de hand: als we de burgerkracht van zijn professionele verstopping ontdoen, dan wordt de verzorgingsstaat weer houdbaar. Daarom moeten we nu even door de zure appel van de bezuinigen heen bijten.

Het probleem van onze verzorgingsstaat is echter niet een meer(burgerkracht) / minder(professionals)-vraagstuk, maar een kwestie van een steeds verder in zichzelf verstrikt geraakt vertikaal gelede systeemlogica. Het is een ordeningssysteem dat zich in de loop der jaren vanuit beleidscentra via managementlagen, verkokerde beleidsvelden, programma's, subsidies, productafspraken, inkooprelaties, specialisaties als een veelkoppig bureaucratisch monster tot de leefwereld van mensen is gaan verhouden en waar van lieverlee steeds meer energie, tijd en vooral geld in het functioneren van het systeem is gaan zitten in plaats van de taken die het zou moeten volbrengen.

“Daarom moeten we nu even door de zure appel van de bezuinigen heen bijten.”



Deze wijze van 'welzijnsprogrammering' is aan het einde van zijn Latijn. Niet alleen struikelt het stelsel over zijn eigen ballast, omslachtigheid en inefficiëntie, belangrijker is nog dat zich ook een alternatief aandient. Niet in theorie, maar in de praktijk. Niet als blauwdruk, maar als denkrichting. Dat is een alternatief dat niet start in de beleidscentra en de instituties, maar in de leefwereld van mensen (eropaf!, welzijn nieuwe stijl). Dat is een alternatief dat gedragen wordt door professionals die ruimte opeisen om hun werk te kunnen doen. Een alternatief dat open oog heeft voor de mogelijkheden van de informatietechnologie en sociale media om zaken anders te organiseren. Een alternatief dat durft te denken in termen van netwerken, kennis delen en samenwerken. Een alternatief dat zich oriënteert op wat er mogelijk is in plaats van wat mensen allemaal niet kunnen. Een alternatief waarin sociale professionals zich weer onder de mensen bewegen, zich met 'amateurs' verbinden en daarop hun dienstbaarheid herijken. Dat alternatief is er nog niet. Het is in ontwikkeling. Aangejaagd door decentralisaties en bezuinigingen is er nieuw speelveld gedefinieerd waarin deze nieuwe onbureaucratische verhoudingen tot nieuwe

vormen van samenwerking moeten leiden: de wijken - proeftuinen van een nieuwe orde, van een nieuwe vorm van welzijnsprogrammering. Het welzijnswerk vertoeft al decennia in een niet aflatende existentiële crisis. Maar als er ooit een moment is om deze te boven te komen, dan is dat nu. Welbeschouwd vormen zij de enige groep professionals die nooit uit de wijken weg is geweest. Als er een groep zich expert zou mogen noemen van het dagelijks leven van mensen, van de leefwereld, dan zouden dat welzijnswerkers moeten zijn. Ze moeten zich als de broodnodige deskundigen opwerpen, als de onmisbare schakels tussen de wereld van de systemen en de werkelijkheid van mensen, zonder wiens inzet alle verhalen over burgerkracht, dragende samenleving, sociale veerkracht niet verder reiken dan papier. Zij vormen de garantie dat al die grote bezuinigingsdoelstellingen niet op drijfzand zijn gebouwd. Maar dan moeten ze natuurlijk wel ophouden zichzelf overbodig te verklaren. Dames en heren welzijnswerkers, de tijden van zelfkastijding zijn voorbij.

**Jos van der Lans. cultuursycholoog en publicist.**  
**Zie: [www.josvdlans.nl](http://www.josvdlans.nl)**

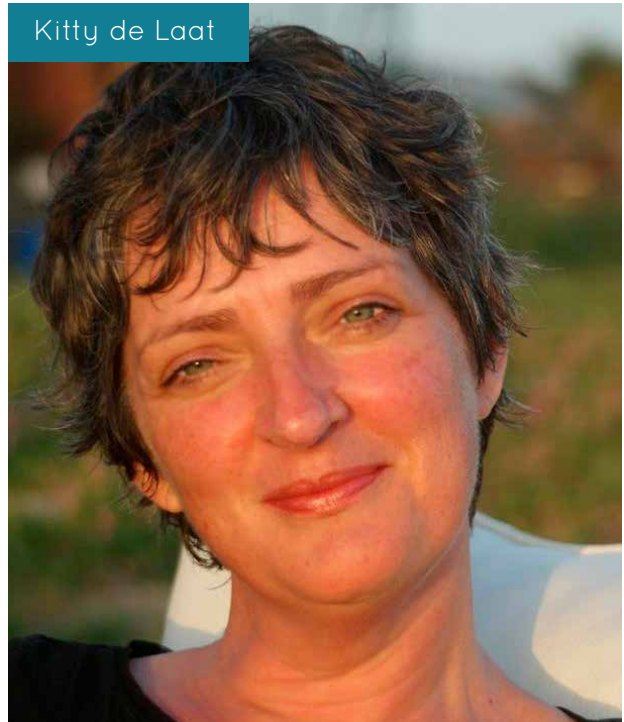
### Applaus!

Onder de titel "Overbodig" roept Jos van der Lans welzijnswerkers op om het juk van de zelfkastijding van zich af te werpen, zodat hun waarde als expert van de leefwereld - het dagelijks leven van mensen - weer zichtbaar wordt. In de hoop dat er zo een einde komt aan de existentiële crisis waarin het welzijnswerk zich volgens van der Lans al decennia lang bevindt. De bevolegenheid die Van der Lans in deze column laat zien, is een steun in de rug. Ik herken mezelf in die bevolegenheid. Maar tegelijkertijd voel ik me geroepen om het beeld dat hij schets over de fase waarin we verkeren te nuanceren. Columnisten en (andere) criticasters vervullen een belangrijke rol, die je kunt vergelijken met de functie van de nar aan het hof. Wanneer iedereen denkt dat alles goed gaat en lekker ontspannen achterover wil leunen, zorgt de hofnar ervoor dat het gezelschap aan het denken wordt gezet. In de hoop dat dat het begin is van een nieuw tijdperk. Die rol vervult Van der Lans als columnist voor het welzijnswerk. Heel goed, want daarmee mobiliseer je het welzijnswerk, je schudt mensen wakker en laat ze inzien dat er werk aan de winkel is. Dit werkt constructief, ook een slimme bestuurder zet in op 'mobiliseren' om beweging op gang te krijgen.

"Ik herken mezelf in die bevolegenheid. Maar tegelijkertijd voel ik me geroepen om het beeld dat hij schets over de fase waarin we verkeren te nuanceren".

Vanuit het perspectief van de bestuurders is het heel belangrijk dat je ziet wanneer de beweging op gang komt. Zodra dat het geval is, kun je namelijk beter van mobiliseren afstappen, want dat is dan niet constructief meer. Het werkt dan veel beter om een kwartslag te draaien en te gaan applaudisseren waar het goed gaat. In die fase geeft dat namelijk een extra draai aan de beweging, waardoor energie vrijkomt en je zult zien: dat werkt aanstekelijk.

Kitty de Laat



Ik zie in allerlei vormen, organisaties, pilots, initiatieven hoe welzijnswerkers allang een fase verder zijn. Of het nu in een frontlijnteam, een wijknetwerk of in het ondersteunen van een burgerinitiatief is: het gebeurt! In die zin is crisis een prachtig fenomeen. Niet iedereen zal het met me eens zijn, omdat niet iedereen goed bestand is tegen de chaos die er per definitie mee gepaard gaat. Er wordt dan ook op verschillende manieren op chaos gereageerd. Je kunt als een verschrikt konijn in de koplampen staren en je dood laten rijden, je kunt je er tegen verzetten en ongelukkig worden of... je kunt het omarmen. Een gevleugelde uitspraak van Nietzsche luidt: 'You need chaos in your soul to give birth to a dancing star'. Of, zoals een innovatieve ondernemer het stelt: 'Omarm de chaos en creëer de oplossing die niemand anders had kunnen bedenken'. Zie daar de oplossing: dat is namelijk precies waar wij goed in zijn! De waarde van welzijn is zich aan het tonen, er zijn mooie voorbeelden, dancing stars, ik zie ze bij bestaande en bij nieuwe spelers in het sociale domein.

Laten we stoppen met de aandacht richten op de sociaal werkers die volgens Van der Lans nog durven verkondigen dat ze overbodig zijn. Laten we focussen op degenen die de mouwen opgestroopt hebben en in de wijk, vanuit de leefwereld, laten zien hoe het kan werken: burgers weer leren samen te leven, mee te doen en te laten ervaren hoe het voelt om ertoe te doen. Zet die mooie voorbeelden op een podium, als inspiratie, zodat de beweging verder aangezwengeld wordt. Jos, jij hebt voor onze sector niet alleen de rol van hofnar, maar met publicaties als "Koning burger", "Eropaf!" en "Sociaal doe-het-zelven" ook die van analist. Als je achter je overtuiging staat dat het welzijnswerk er juist nu toe doet, en je wilt de beweging echt dóórzetten, focus dan op het halfvolle glas, op de goede voorbeelden en laat zien dat het werkt. Alvast bedankt!

**Kitty de Laat**  
**Voorzitter van Verdiwel**

### 3. Identiteitsmarketing; waarom wij bestaan



**Identiteitsmarketing houdt in dat een organisatie zodanig wordt ingericht dat de medewerkers vanuit hun diepste wezen handelen, ze alle aanwezige kracht in hun organisatie benutten en daarmee maximaal betekenis hebben voor klanten, voor de maatschappij en voor zichzelf.**

**Het boek "Identiteitsmarketing; Waarom wij bestaan" van Kaj Morel verscheen al in 2010, maar past zo goed bij het jaarthema van Verdiwel - 'Terug naar de bedoeling, back to the future' - dat een bespreking in deze nieuwsbrief alleszins gerechtvaardigd is.**

Volgens Morel, medeoprichter van de Betekenisfabriek en lector Identiteitsmarketing bij hogeschool Saxion in Deventer, werken de meeste organisaties omgekeerd, volgens de principes van het markt-denken. En dat marktdenken maakt lui: 'je kijkt wat andere bedrijven doen, je kijkt wat consumenten kopen en als je het niet weet, vraag je hen wat ze willen hebben. Dat ga je vervolgens aanbieden.' Veel bestuurders en managers denken: identiteitsmarketing? Niets nieuws onder de zon. Dat doen wij al. Maar wie alleen al de vier praktijkverhalen in dit boek leest, begrijpt dat identiteitsmarketing nieuwe inzichten oplevert. Het eerste praktijkverhaal gaat over de Gulpener Bierbrouwerij, die duurzaam en in nauwe wisselwerking met de samenleving functioneert. Het tweede over het cluster Werk, Inkomen, Zorg en Leefomgeving van de gemeente Deventer, dat tot de conclusie kwam dat ze veel meer voor mensen wil en kan betekenen dan tot voor kort het geval was. Het derde over Salland Verzekeringen (inmiddels Eno), die tegen de heersende opvattingen en trends één doel nastreeft: de dienstverlening in de zorg beter,

slimmer en goedkoper maken. Het vierde verhaal tenslotte is gewijd aan ROC West-Brabant, dat de mens centraal wil zetten in alles wat zij doet en zo een 'droomschool' ontwikkelde. De vier tussenliggende hoofdstukken gaan over het denken en doen van identiteitsmarketing, het eerste over de filosofie achter identiteitsmarketing.

Organisaties zijn over het algemeen in de eerste plaats gefocust op werk en winst. 'We hebben de mond vol van klanttevredenheid, maar in de praktijk is klanttevredenheid slechts een randvoorwaarde voor werk en winst,' betoogt Morel. Dat staat haaks op motivaties van medewerkers om voor een organisatie te werken en van klanten om een product te kopen. Voor medewerkers en klanten gaat het in de eerste plaats om waarde en betekenis. 'De eerste vraag die aanhangers van identiteitsmarketing stellen is niet "Wat wil mijn klant?" maar "Wat wil ik betekenen voor mijn klant?". Ze starten dus niet met marktonderzoek naar behoeften en wensen van de klant, maar met zelfonderzoek naar de identiteit van hun organisatie.

**'We hebben de mond vol van klanttevredenheid, maar in de praktijk is klanttevredenheid slechts een randvoorwaarde voor werk en winst,'**

Pas als ze weten waar ze als organisatie voor staan, aan welk mensen ze iets willen bieden, bepalen ze welke bedrijfsactiviteiten ze dienen te ontwikkelen en hoe ze die vorm moeten geven. Ze willen betekenisvol zijn voor de klant, maar bepalen zelf wat die betekenis is en laten dit niet uitsluitend aan de klant over.

Uiteindelijk willen zij een 'optimale ruilrelatie met hun klanten bewerkstelligen'. Een win-winruil, waardoor beide partijen met elkaar willen blijven ruilen en een band opbouwen die verder gaat dan die van aanbieder en klant. Organisaties zijn merken. 'Pure organisaties die zichzelf sturen vanuit hun identiteit zijn de merken waaraan mensen zich in de 21ste eeuw willen verinden. Gekend worden, erkend worden en op basis van gelijkwaardigheid langdurig met elkaar omgaan.'

In het hoofdstuk 'Bouwen op betekenis' presenteert de auteur een eerste model van identiteitsmarketing, die hij 'de piramides van identiteitsmarketing' noemt en onder meer op de piramide van Maslow baseert.

'Pure organisaties die zichzelf sturen vanuit hun identiteit zijn de merken waaraan mensen zich in de 21ste eeuw willen verinden. Gekend worden, erkend worden en op basis van gelijkwaardigheid langdurig met elkaar omgaan.'

Bij Morel gaat het om drie piramides: die van de menselijke behoeften, van organisatiebewustzijn en van medewerkersbewustzijn. Zo omvat de piramide van organisatiebewustzijn negen niveaus, die onderdeel uitmaken van vijf soorten bewustzijn. Van onderop zijn dat overlevingsbewustzijn (1 veilig voelen, 2 goede gezondheid hebben), relatiebewustzijn (3 goede relaties onderhouden, zelfchting hebben), zelfchtingsbewustzijn (5 presenteren), transformatiebewustzijn (6 persoonlijk groeien) en tenslotte betekenisbewustzijn (7 betekenis hebben, 8 verschil maken, 9 goed doen). Organisaties doorlopen elk bewustzijnsstadium, tot ze naar het volgende stadium kunnen overgaan.

In het stadium van betekenisbewustzijn erkennen organisaties het belang dat hun medewerkers de ruimte krijgen om betekenisvol te zijn in hun werk. Medewerkers zijn medeverantwoordelijk en er is een open cultuur op basis van gelijkwaardigheid, waardoor medewerkers meer voldoening uit hun werk halen en zich gelukkiger voelen.

De piramide van medewerkersbewustzijn heeft precies dezelfde negen niveaus, die hier in drie categorieën zijn ingedeeld: baan, carrière en missie. De piramide van identiteitsmarketing is omgekeerd: spirituele behoeften gelden daarin als uitgangspunt 'vanuit de overtuiging dat je als organisatie alleen betekenisvol kunt zijn als je de transformatie maakt van "ik" naar "wij", van gerichtheid op jezelf, naar gerichtheid op de ander'. Het derde hoofdstuk "De ontdekking van het DNA" gaat over organisatie-identiteit. De identiteit van een organisatie omvat zes elementen die in dit hoofdstuk worden toegelicht: ideologie, visie, missie en merkbelofte, unieke kracht, waardeoriëntatie en kernwaarden en tenslotte ambities. Het vierde hoofdstuk is bedoeld als praktische handreiking voor mensen die met identiteitsmarketing aan de slag willen, en gaat onder meer over 'het vliegwiel van identiteit'. Het hele boek is luxe uitgevoerd met veel foto's en zeer leesbaar dankzij een duidelijke, overzichtelijke opbouw en - naast de vier uitgebreide praktijk verhalen - veel beknopte praktijkvoorbeelden.

"Identiteitsmarketing; Waarom wij bestaan" van Kaj Morel is een uitgave van Scriptum Publishers.

Voor € 35,- te bestellen via [www.managementboek.nl](http://www.managementboek.nl)

'Zoek liefhebbers bij dat wat je ten diepste wilt betekenen. En, vind je die niet... dan heb je dus geen bestaansrecht.'

*Uit: "Identiteitsmarketing; Waarom wij bestaan" van Kaj Morel.*

'We vullen marketing momenteel hoofdzakelijk in vanuit het paradigma van eigenbelang.'

*Uit: "Identiteitsmarketing; Waarom wij bestaan" van Kaj Morel.*

#### 4. Training buurtveiligheidsinitiatieven

Voor de Verdiwel-training 'Buurtveiligheidsinitiatieven' hadden zich slechts acht belangstellenden aangemeld. Bij twaalf deelnemers komen we uit de kosten. Om het initiatief nog een kans te geven, zijn nieuwe data geprikt: 22 mei en 26 juni.

Is er binnen uw organisatie belangstelling voor deze training? Uw professionals kunnen collega's bij woningcorporaties, politie en gemeente vragen mee te doen. Een gezamenlijke training kan een goede start - of nieuwe impuls - zijn voor een adequate samenwerking op het terrein van leefbaarheid en sociale veiligheid. Op 27 februari hebt u een email ontvangen met uitgebreide informatie.



## 5. Uitkomsten quick scan samenwerking met woningcorporaties

De samenwerking tussen woningcorporaties en welzijnsorganisaties is nog altijd intensief, ondanks bezuinigingen en de trend dat maatschappelijke organisaties hun activiteiten steeds meer tot hun kerntaken beperken. Met het oog op de transities wordt de samenwerking geïntensiveerd of worden nieuwe aanpakken ontwikkeld. Dat zijn de belangrijkste uitkomsten van de quick scan onder leden van Verdiwel. Twintig leden hadden de negen vragen beantwoord, zodat de scan een aardig beeld geeft van de huidige samenwerking.

In Ede werkt Welstede al vijftien jaar intensief samen met de woningcorporatie in het kader van het wijkwerk. 'Iedere wijk heeft een wijkteam waarin zitting hebben: wijkbeheerder en toezicht vanuit de gemeente, de wijkagent, de woonconsulent van Woonstede en de opbouwwerker van Welstede,' legt Peter Elferink uit. 'Daarnaast trekken wij samen op in projecten: zoals Kamers met Kansen en Provincietrajecten als GSO, het Groot Stedelijk Ontwikkelingsbeleid in Gelderland.' De manier waarop samenwerking wordt ingevuld, varieert sterk. Veel corporaties stellen accommodaties beschikbaar, of budgetten voor bewonersinitiatieven, buurtbemiddeling of ouderenvervoer. Soms worden welzijnsorganisaties als strategische partner erkend. Sommige woningcorporaties hebben samen met welzijnsorganisaties (waaronder Welstede en SOVEE Amersfoort) woonvoorzieningen voor jongeren opgericht, de zogenoemde 'Kamers met Kansen'. De samenvatting van de quick scan is als bijlage bijgevoegd.

'De eerste tekenen van het nieuwe marketingtijdperk zijn al volop aanwezig. Kernbegrippen zijn: authenticiteit, nieuwe eerlijkheid, empathie, zingeving, spiritualiteit en duurzaam ondernemen.'

*Uit: "Identiteitsmarketing; Waarom wij bestaan" van Kaj Morel.*

## 6. Voorjaarsworkshop 'Terug naar de bedoeling, back to the future!'

'Terug naar de bedoeling, back tot the future!' is het jaarthema van Verdiwel en tevens het thema van de Voorjaarsworkshop 2014. Die wordt dit jaar op 10 en 11 april gehouden in het even bruisende als historische Maastricht. Anne Buskes, directeur-bestuurder van Trajekt, treedt op als gastvrouw en laat ons kennis maken met enkele innovatieve diensten van haar organisatie.

Marius Buiting verzorgt een inleiding over verdraaide organisaties, Wouter Hart de workshop 'Terug naar de leefwereld'. Wim Schreuders geeft de workshop 'Meer door minder in het publieke domein'. Tevens maken we kennis met de stad en met enkele innovatieve aanpakken van Trajekt. We verblijven aan het Vrijthof - hartje Maastricht dus - in hotel Du Casque, een prachtig Jugendstilpand. Het programma wordt in verschillende accommodaties gehouden en we streven ernaar alles op loopafstand te organiseren. Wie wil kan er - eventueel met partner - met aantrekkelijke korting een weekendje Maastricht aan koppelen in datzelfde hotel.



Maastricht

'Het mooie van geluk is dat het de meest krachtige menselijke aanjager is, meer nog dan tevredenheid. Geluk maakt creatieve energie en productiviteit los die niet bereikt kan worden door mensen uitsluitend extern te belonen.'

*Uit: "Identiteitsmarketing; Waarom wij bestaan" van Kaj Morel.*



**'De ideologie geeft antwoord op de vragen waarom de organisatie bestaat en voor wie. De ideologie voert je terug naar het moment waarop de organisatie ontstaan is: waarom was dat (ook alweer)? En ook: wanneer heffen we onszelf weer op?'**  
 Uit: "Identiteitsmarketing; Waarom wij bestaan" van Kaj Morel.

## 7. 'Welzijn op Waarde' wordt versterkt

**Aanzet, MEE Noordoost Brabant, RIGOM en Vivaan gaan onderzoeken of zij als één brede welzijnsorganisatie verder kunnen werken. Zij zijn actief op het terrein van maatschappelijke dienstverlening, cliëntondersteuning, ouderenwerk en welzijn in een deel van Noordoost Brabant.**

De vier organisaties hebben in 2013 een gezamenlijke visie gepresenteerd op de toekomst van breed welzijn onder de noemer "Welzijn op Waarde". Op basis van deze leidraad zijn projecten gestart, waarin zij intensief samenwerken met elkaar en met partners in het sociale domein. Door deze samenwerking hebben de vier organisaties elkaar nog beter leren kennen en zijn gesprekken gestart over een gezamenlijke toekomst. Om de waarde van welzijn verder te versterken, gaan zij daarom onderzoeken of zij als één organisatie verder kunnen werken aan welzijn voor de regio. De organisaties denken dat één sterke en brede welzijnsorganisatie in de regio een positief effect zal hebben op de burgers en gemeenten en dat zij op deze wijze nog beter kunnen samenwerken met de maatschappelijke partners in de regio.

## 8. Tweede Kamer stemt in met Participatiewet

**Een ruime meerderheid in de Tweede Kamer ging op 20 februari akkoord met de Participatiewet. Na een twee dagen durend debat stemden de fracties van VVD, PvdA, D66, ChristenUnie, SGP, CDA en Bontes voor de wet van staatssecretaris Jetta Klijnsma van SZW, die beoogt dat mensen met een beperking veel meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt.**

Het kabinet heeft hierover afspraken gemaakt met de sociale partners. De komende jaren komen er bij bedrijven 100.000 extra banen en nog eens 25.000 bij de overheid, speciaal voor mensen die vanwege een beperking niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Met de Participatiewet, en de andere te decentraliseren regelingen, krijgen gemeenten de gelegenheid mensen op maat en meer in samenhang met andere hulpvragen te kunnen begeleiden naar werk of andere vormen van maatschappelijke ondersteuning. Vanaf 2015 krijgen gemeenten één budget, waaruit ze deze ondersteunende voorzieningen kunnen bekostigen.

Met ingang van volgend jaar valt iedereen die zich bij de gemeente meldt en kan werken - maar niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen - onder één regeling. Nu is dat nog verspreid over drie regelingen: de WWB (de Wet werk en bijstand), de Wsw (de Wet sociale werkvoorziening) en mensen met arbeidsvermogen in de Wajong. De huidige Wajongers worden beoordeeld op hun arbeidsvermogen en blijven in de Wajong. Zij gaan dus niet over naar de gemeenten en krijgen ook niet te maken met de bijstand. Mensen die nu al beschut werken bij een sociale werkvoorziening, houden hun bestaande rechten en plichten. De uitgaven aan Wajong, WWB en Wsw bedragen nu bijna 11 miljard euro. Ondanks de bezuinigingen blijven deze uitgaven op de lange termijn doorgroeien

naar 11,8 miljard. Zonder de maatregelen uit de Participatiewet zouden de kosten oplopen naar 13,5 miljard euro. Wanneer ook de Eerste Kamer instemt, treedt de Participatiewet op 1 januari 2015 in werking. Staatssecretaris Klijnsma: 'Mensen met een beperking zijn te lang "geparkeerd" in een uitkering of geïsoleerd geraakt van onze arbeidsmarkt. Ik ben daar niet van. Iedereen moet de kans krijgen volwaardig mee te doen. Bij voorkeur in een reguliere baan. En als dat niet lukt, zijn er genoeg andere manieren waarop mensen geholpen kunnen worden om te participeren. Want nogmaals: iedereen wil graag meedoen.'



**'Voor de missies die je op veel websites tegenkomt geldt hetzelfde als voor visies: ze blijken veelal nietszeggend, verplichte nummers. Dat is zonde, want een scherpe missie is zeer richtinggevend.'**

Uit: "Identiteitsmarketing; Waarom wij bestaan" van Kaj Morel.

**'Leiderschap draait om de mate waarin medewerkers persoonlijk leiderschap vertonen, eigenaarschap voelen voor hun organisatie en waar deze voor staat.'**

Uit: "Identiteitsmarketing; Waarom wij bestaan" van Kaj Morel.



## 9. Handelen en aanpakken in de verzorgingsstaat

**‘Hoe gaat het met de Nederlandse bevolking in deze periode van economische malaise? Hoe staat het hier met de kwaliteit van leven? Doen we het goed in vergelijking tot Europese burenen? Dat zijn de centrale vragen waarop het Sociaal en Cultureel Planbureau in “De sociale staat van Nederland 2013” antwoorden geeft. Toen het rapport uitkwam, kreeg het veel aandacht in de media, met name de zorgen van de Nederlandse bevolking over de economische situatie.**

Twee derde van de Nederlanders is somber ‘over asociaal gedrag in de publieke ruimte, toenemende intolerantie, onverdraagzaamheid en de ik-cultuur’. Al lange tijd staan deze problemen nummer één in ons nationaal probleembesef. Medio 2013 zijn zorgen over ‘de economische situatie, de inkomens, de bonuscultuur, het optreden van banken en de werkloosheid’ op de eerste plaats terecht gekomen. De suïdecijfers zijn gestegen van 1353 in 2008 tot 1753 in 2012 en die toename zit met name bij mannen die hun baan kwijt raakten. De armoede is toegenomen, met name onder uitkeringsgerechtigden, eenoudergezinnen en niet-westerse migranten. Maar liefst 11 procent van de kinderen groeit op in armoede, terwijl van de 65-plussers slechts 3 procent arm te noemen is. Het beeld dat ouderen zo getroffen worden door bezuinigingen en in armoede leven, klopt dus niet meer.

Gemiddeld vinden Nederlanders zich nog steeds gelukkig. En het rapportcijfer voor de tevredenheid met het leven in het algemeen steeg van 7,6 in 2004 tot een 7,8 nu. Ook de conclusie dat mensen ondanks zich geluk en tevredenheid zorgen maken over de richting die Nederland op lijkt te gaan, is in de media besproken.

**“het rapportcijfer voor de tevredenheid met het leven in het algemeen steeg van 7,6 in 2004 tot een 7,8 nu”**

Tegenstellingen tussen ouderen en jongeren zijn groter geworden, met name in discussies over de verzorgingsstaat. Opvallend is dat de verwachting van toenemende spanningen tussen allochtonen en autochtonen als gevolg van de crisis niet is uitgekomen. ‘Het aandeel dat grote tegenstellingen ziet tussen allochtonen en autochtonen is tussen 2010 en 2012 gedaald van 67% naar 58%. Tien jaar geleden vond de helft van de Nederlanders dat er teveel migranten in Nederlanders zijn, nu is dat



gezakt tot een derde. Men is ‘juist minder negatief over migranten’ van tien jaar geleden. Nederlanders zijn trots op het bloeiende vrijwilligerswerk, op sociale verworvenheden, publieke voorzieningen en de ‘als typisch Nederlands gepercipieerde mentaliteit van handelen en aanpakken’.

In discussies over de Participatiemaatschappij wordt soms de indruk gemaakt dat de verzorgingsstaat wordt afgebroken. Daar klopt volgens het SCP niets van. ‘In de Miljoenennota van 2013 is te zien dat 64% van alle uitgaven van het rijk het komende jaar worden besteed aan zorg, onderwijs, sociale voorzieningen en sociale uitkeringen. De klassieke verzorgingsstaat is dus nog springlevend, ofschoon er wel degelijk versoeringen worden ingevoerd in de hoogte en duur van sociale uitkeringen en toeslagen.’

**‘Een bedrijfsvoering die uitgaat van de eigen identiteit is vaak meer rendabel dan een bedrijfsvoering die zich richt op het verdienen van geld.’**

*Uit: “Identiteitsmarketing; Waarom wij bestaan” van Kaj Morel.*

Eerste kamer



**'Identiteitsmarketing is duurzaam rendabel. Het is zelfs de vraag of je in de toekomst nog kunt bestaan als je niet handelt vanuit identiteit en betekenis.'**

*Uit: "Identiteitsmarketing; Waarom wij bestaan" van Kaj Morel.*

## 10. Eerste Kamer stemt in met Jeugdwet

De Eerste Kamer heeft op 18 februari brede steun uitgesproken voor de Jeugdwet: de fracties van SGP, Christen Unie, D66, CDA, PvdA en VVD gingen akkoord met de wet. Vanaf 1 januari zijn gemeenten verantwoordelijk voor alle jeugdhulp en voor de uitvoering van kinderbeschermingsmaatregelen en jeugdreclassering.

De stemming volgde na een lang en intensief debat met staatssecretaris Martin van Rijn (VWS) en staatssecretaris Fred Teeven (VenJ). 'Na jaren discussie over hoe we beter kunnen behandelen, begeleiden en beschermen, hebben we nu een breed gesteunde wet waarmee dat allemaal mogelijk wordt,' luidde de reactie van staatssecretaris Van Rijn. 'Daarmee zijn we er natuurlijk nog niet. We moeten nog veel regelen en organiseren om te zorgen dat het in de praktijk van alledag straks goed gaat. Maar deze wettelijke helderheid is een enorme steun in de rug voor iedereen om daarmee in volle vaart door te gaan.' Ook staatssecretaris Teeven was opgetogen: 'De totstandkoming van deze wet is echt een mijlpaal. Het is de grootste stelselherziening die ooit heeft plaatsgevonden in de jeugdzorg. Maar belangrijker, dit nieuwe stelsel gaat een eind maken aan de bureaucratie en aan de versnipperde hulpverlening in de jeugdzorg. 'De nieuwe Jeugdwet moet over- en onderbehandeling voorkomen. Er moet meer maatwerk komen en meer nadruk op onder andere preventie en eigen kracht. Allemaal met het adagium 'één gezin, één plan, één regisseur'.

## 11. Trainingen voor welzijnswerkers door Travers

Travers in Zwolle, waar ons lid Wim Bosch directeur-bestuurder is, biedt innovatieve trainingen aan voor welzijnswerkers. Hieronder het aanbod.

In het kader van de 3e tranche van de stimuleringsregeling van het FCB, bestemd voor 'leren en ontwikkelen van professionals', biedt Travers nieuwe trainingen voor welzijnsprofessionals aan. Mocht u interesse hebben, dan kunnen wij u ook ondersteunen met de subsidieaanvraag, mocht dit nodig zijn. De stimuleringsregeling FCB loopt t/m 15 februari, maar wellicht zijn er ook nog wel andere financiële mogelijkheden die verder onderzocht kunnen worden.

### **Sociale Marketing voor welzijnswerkers** *nieuw*

Hoe kunnen marketingtechnieken uit de commerciële sector ingezet worden om mensen te 'verleiden' tot ander gedrag?

### **De ondernemende welzijnswerker** *nieuw*

Je leert om je blik naar buiten te richten. Je oefent met buiten de gebaande wegen kijken en denken en kansen te zien en te benutten.

### **Meer Kacht Minder Zorg** *nieuw*

Training in samenwerkingsmethodiek tussen zorg en welzijn, waarbij cliënten gestimuleerd worden om hun eigen regie over verschillende levensgebieden te versterken.

### **Samen doen is samen groeien** *nieuw*

Je leert hoe je het groepsproces kunt versterken en hoe je vanuit de groep sociale competenties van kinderen kunt ontwikkelen.

Elmira Nijhuis



### **Participatiespringplank** *nieuw*

Je leert werken met een methodiek waarbij mensen zelf hun eigen netwerk in gaan zetten bij participeren en werk gaan zoeken, met ondersteuning vanuit welzijn.

### **ABC Participatief Jongerenwerk** *innovatief en uiterst actueel*

Hoe daag je jongeren uit om taken op zich te nemen, verantwoordelijkheden te dragen en samen een jongeren centrum te runnen, om zich zo verder te ontwikkelen?

### **Koppelwerk** *een bewezen succes*

Bewerkstelligen van intensieve samenwerking op wijkniveau tussen ambulante jongerenwerker en wijkagent.

Onze trainingen zijn gebaseerd op gedegen methodische aanpakken en bevatten volop ervaring uit de praktijk.

Meer info? Kijk op onze website:

[www.traversadvies.nl/71-In\\_company\\_trainingen.html](http://www.traversadvies.nl/71-In_company_trainingen.html)  
of Bel met Elmira Nijhuis 06-29089889 of  
Elsbeth Wind 06-39231118

Elsbeth Wind





**Beroepsvereniging directeur-bestuurders in welzijn en maatschappelijk dienstverlening**  
Emmalaan 33 - 3581 HP Utrecht - Tel. 030-2802140 - info@verdiwel.nl - www.verdiwel.nl  
IBAN nummer: NL71 INGB 0663 55 26 56 - KVK nummer 40483306 - BTW nummer NL 816596943B01