

KENNISCENTRUM SOCIALE INNOVATIE

Werken aan inclusie, veiligheid en rechtvaardigheid



Lokaal & Integraal Werken aan Participatie

Joep Binkhorst & Yannick Burink



8-4-2022



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

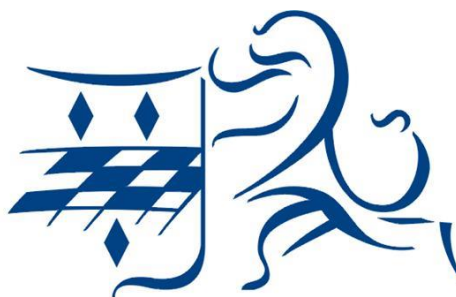


KENNISCENTRUM
SOCIALE INNOVATIE
HOGESCHOOL
UTRECHT

Centrale vraag

Hoe kunnen professionals op lokaal niveau op effectieve wijze integrale samenwerking vorm en inhoud geven, met als doel arbeidsparticipatie van mensen met meervoudige ondersteuningsbehoeften te realiseren?

gemeente Houten



gemeente
WOERDEN



gemeente
Wijk bij Duurstede

Op papier ziet het mooi uit:

- “We bieden ‘maatwerk’ (lokaal) in plaats van standaardoplossingen vanuit het Rijk”
- “Onze focus is breder dan betaalde arbeid: ook op onbetaald (vrijwilligers)werk, opleiding of stages.”
- “We werken ‘inclusief’: ‘bewoners bepalen’. ‘Eigen ‘regie’”
- “De ondersteuningsbehoefte van de burger is leidend. Budget, processen, wettelijke regelingen en organisaties zijn dat niet.”
- “Bij ‘grensgevallen’ zoeken we naar innovatieve, creatieve oplossingen”

De praktijk is weerbarstiger:

- Integraal werken krijgt in de praktijk nog niet goed vorm en inhoud;
- Inwoners blijken nog vaak niet tevreden over de ondersteuning die zij krijgen en geven aan dat professionals niet altijd goed samenwerken.
- Professionals voelen de ruimte om maatwerk te leveren beperkt, o.a. door bestaande regelgeving en wettelijke kaders;
- Sociale teams besteden weinig aandacht aan werk en inkomen.
- Klantmanagers / participatiecoaches hebben beperkt zicht op vraagstukken op andere leefgebieden.

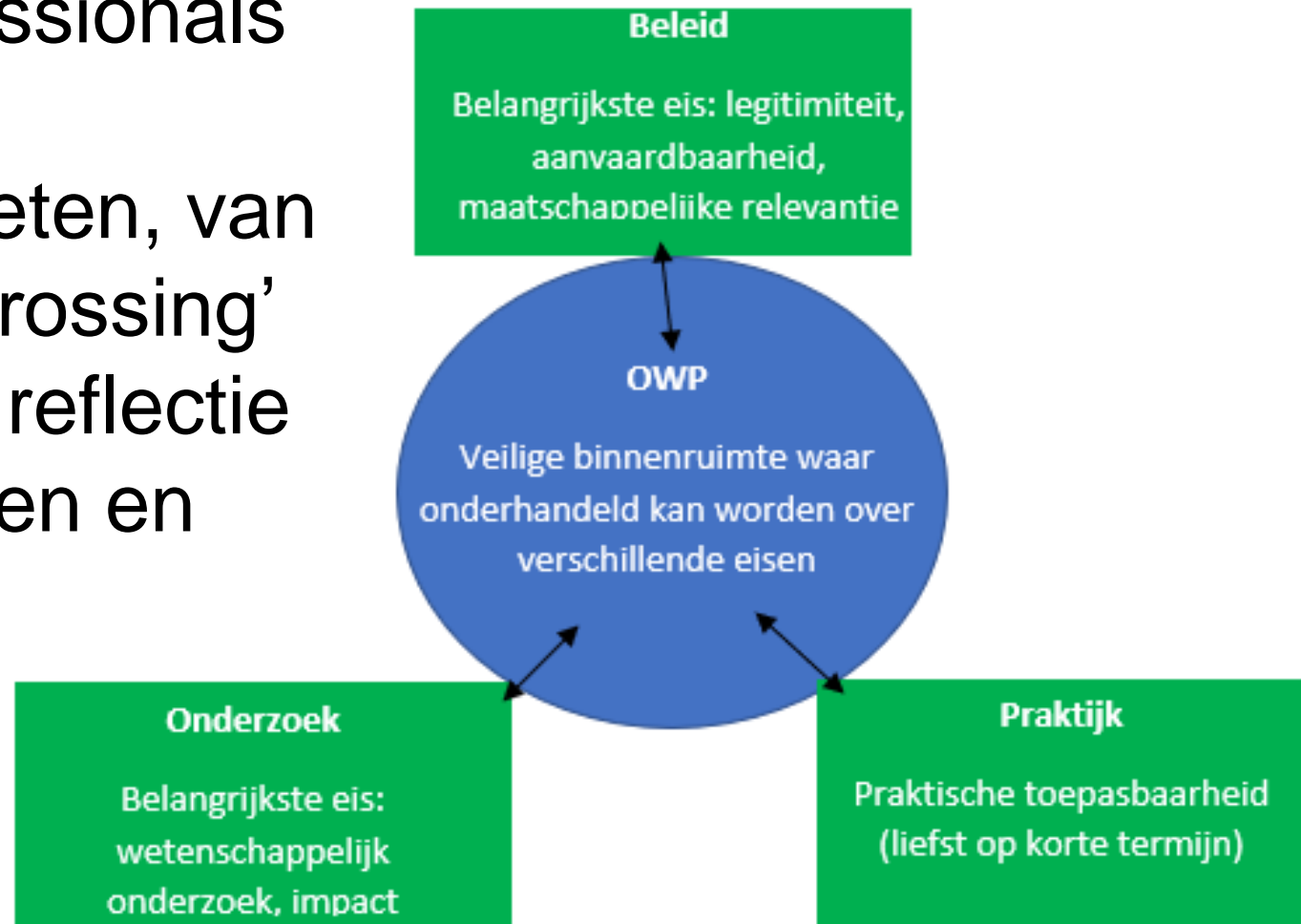
Onderzoeksaanpak: OWP

- Ontwikkelwerkplaats: een groep mensen die meetbaar de praktijk wil innoveren of een nieuwe praktijk wil ontwikkelen.
- Leden van een OWP delen een praktijk(context) en participeren in een collectief leer- en ontwerpproces.
- Koppeling praktijk en onderzoek
- Verbinden van meerdere kennisbronnen



De ontwikkelwerkplaats als onderzoeksaanpak

- Beleidsmedewerkers, professionals en inwoners bij elkaar
- Ruimte om elkaar te ontmoeten, van elkaar te leren: 'Boundary crossing'
- Stimuleert bewustwording / reflectie op eigen en andermans rollen en posities.



Wat verstaan wij onder integraal werk?



Integraal werk vanuit vier vensters



De inwoner:

- Ondersteuningsbehoeften op verschillende leefgebieden
- Behoeftte aan keuzevrijheid en eigen regie
- Zelf oplossingsrichtingen kunnen aandragen
- Autonomie: zoveel mogelijk gebruik maken van eigen kracht en mogelijkheden sociaal netwerk

De professional:

- Starten vanuit de leefwereld
- Werken op basis van wensen en behoeften van de inwoner op verschillende levensgebieden
- Deskundigheid samenbrengen die nodig is op leefgebieden waar de inwoner ondersteuning nodig heeft
- Samenwerking op basis van gemeenschappelijke visie, onderling vertrouwen en kennis van elkaars expertise



De organisatie:

- Inrichten effectief interdisciplinair samenwerkingsmodel
- O.a. inrichting van gemeenschappelijke toegang, gezamenlijke intakes

De overheid (beleid en bestuur):

- Heldere integrale visie op maatschappelijke ondersteuning en participatie, werk & inkomen
- Heldere opdracht aan uitvoeringsorganisaties
- Ruimte om wettelijke kaders en regelgeving flexibel toe te passen



Spanningsvelden

- Integraal werken heeft binnen ieder venster een andere betekenis (en andere belangen).
- Praktijk wordt gekenmerkt door breukvlakken tussen de perspectieven.
- Integraal werken betekent daarom ook: de vier vensters in samenhang brengen ('alignment').

Belangrijkste bevindingen / bouwopgaven

1. Integraal werken als een doorlopend bouwproces
2. Niet over, maar met de inwoner
3. Betrokkenen (ook 'verticaal') met elkaar in verbinding brengen/
4. Duidelijke afspraken over regie en werkprocessen
5. Participatie als stip op de horizon



Overstijgende inzichten over 'impact' naar aanleiding project

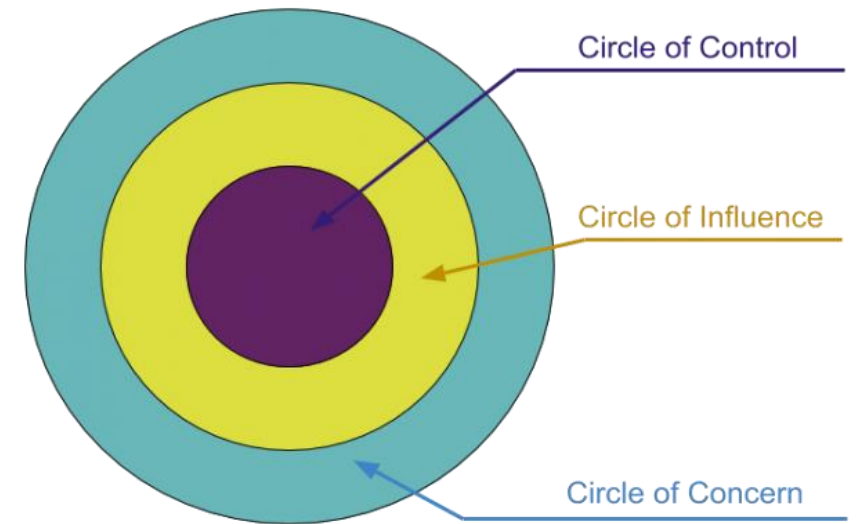
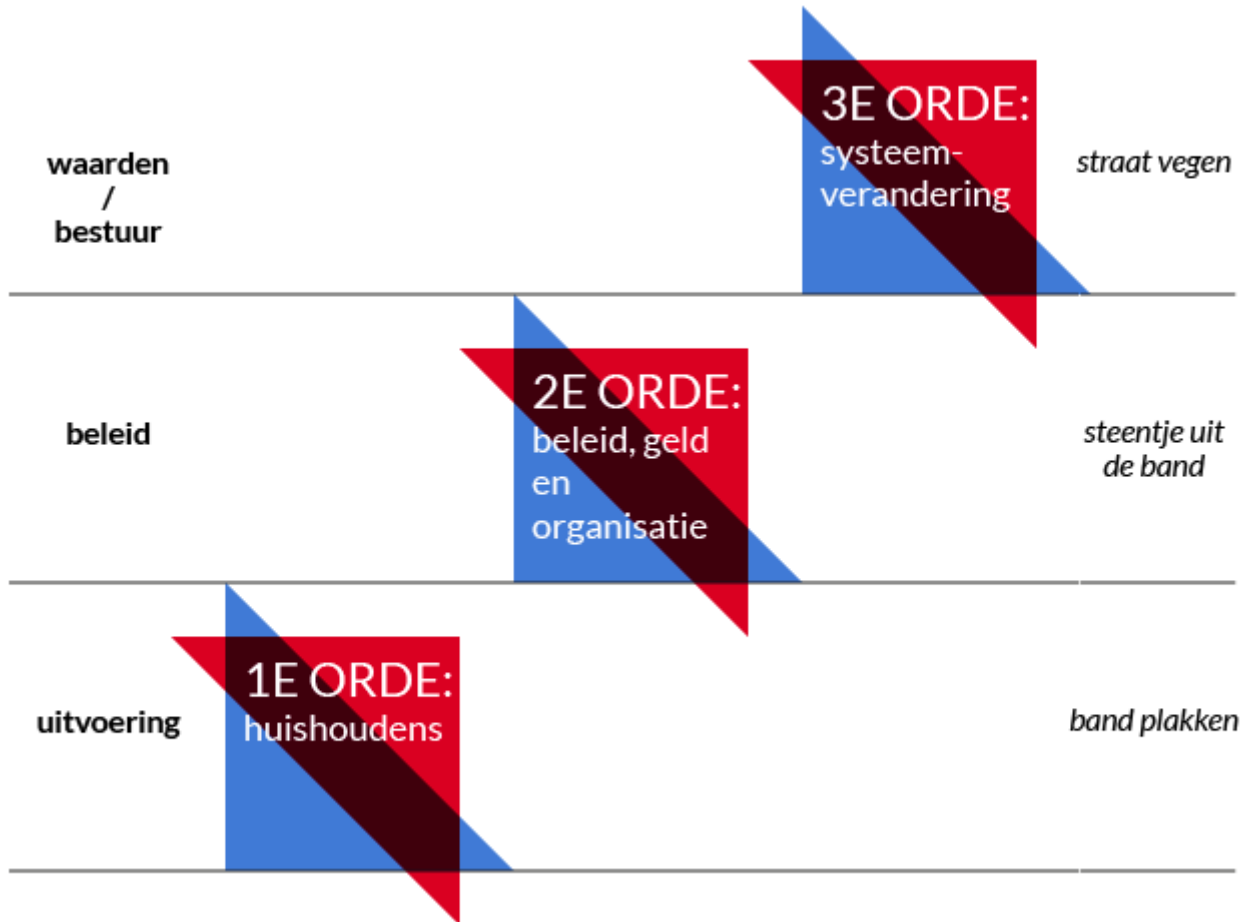


Anders denken en handelen

Innoveren, leren en reflecteren in de praktijk vanuit 'drie ordes':

- **Eerste orde:** leren vanuit eigen kennis en ervaring
- **Tweede orde:** leren door te reflecteren op handelen, monitoren, uitproberen en 'al doende' bijsturen.
- **Derde orde:** leren door verandering van individuele assumpties en handelingsrepertoires
 - Dit overstijgt het leerproces vanuit één organisatie.
 - Leidt tot transities in normen en waarden
 - Systeemverandering

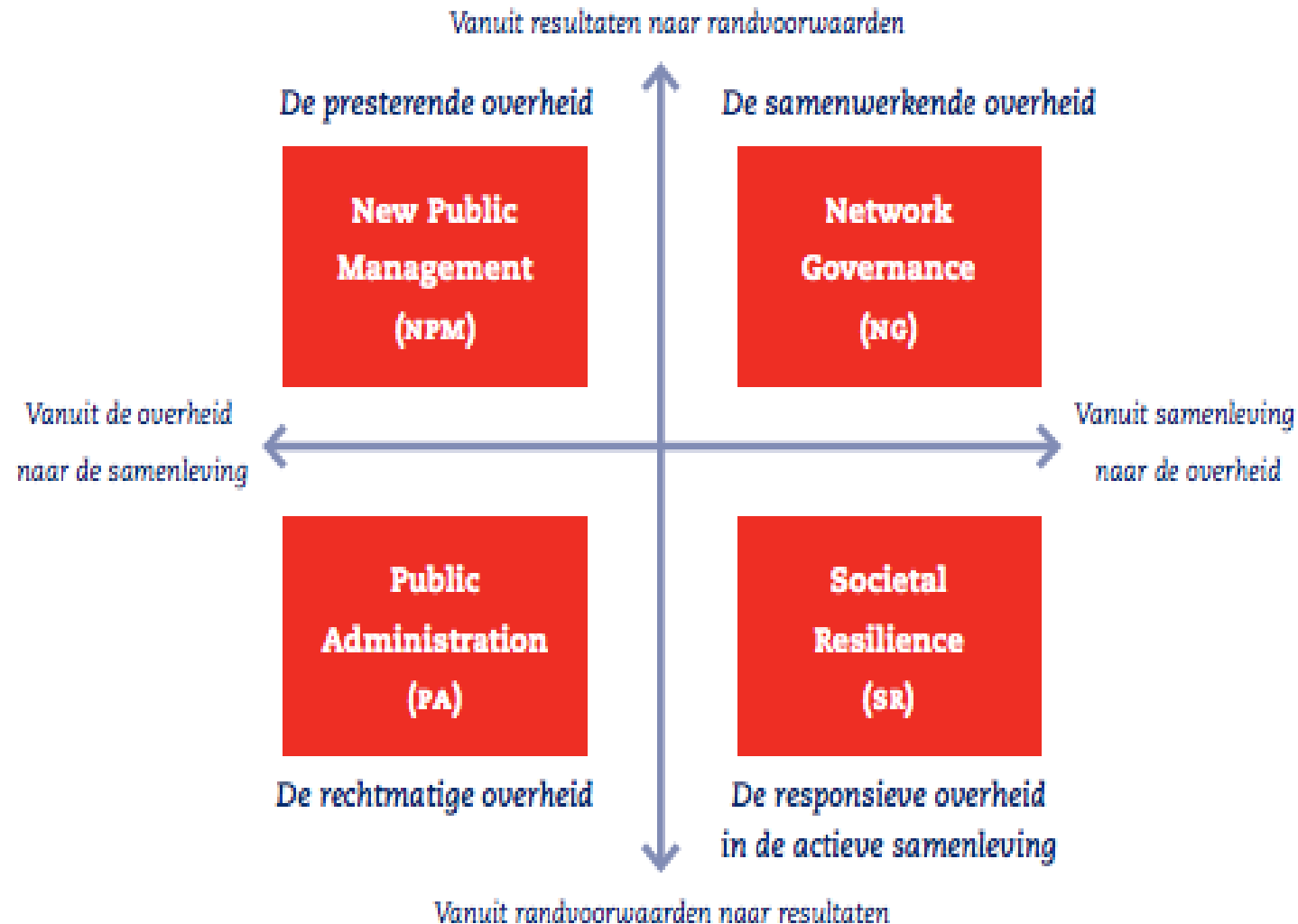
Niet alleen een taak van professionals, maar vraagt ook om betrokkenheid van managers, beleidsmakers en bestuurders



Van 'cooperation' naar 'collaboration'

- *Cooperation* = elkaar ondersteunen om elk afzonderlijke doelen te halen
- *Collaboration* = partijen streven eenzelfde doel na met één gedeelde visie.
- Perspectief van de eindgebruiker staat daarbij voorop, niet het organisatiebelang
- Dit vraagt om een afname in soevereiniteit van organisaties en een kritische reflectie op de eigen institutionele legitimiteit.
- Bijvoorbeeld: wat betekent dit voor de rol van een (regionale) sociale dienst of een sociaal team?

Andere rol van de overheid



Hoe verder om méér
impact te realiseren?



Doel VIMP

Bijdragen aan een actievere inzet gemeenten om domeinoverstijgend samen te werken om passende ondersteuning te bieden aan inwoners in een kwetsbare positie om zo de kans op (arbeids)participatie te vergroten.

Dit doen we door:

1. Opzet leernetwerk i.s.m. Kennisplatform Utrecht Sociaal
2. Ontwikkeltraject in vijf gemeenten
3. Doorontwikkeling / Opschalen best practice Houten:
 - Verankeren en onderbouwen aanpak Op Koers (met Effectencalculator)
 - Verspreiding kennis ook buiten Op Koers (implementatie / borging op organisatie- en bestuurlijk niveau)



Looptijd: 1 januari t/m 31 dec 2022

Wat gebeurt er als de praktijk de wetenschap bevraagt?

12

januari

