

A photograph of a person wearing a blue hard hat, a black t-shirt, and blue denim shorts, riding a yellow and black skateboard on a city street. In the background, a young girl in a pink dress is riding a scooter, and other pedestrians are visible. The scene is set on a paved street with a crosswalk.

Sociale professionals in 2020

Een toekomstagenda voor Movisie-vakmanschap

Colofon

Auteur: dr. Marcel Spierts in opdracht van Movisie

Datum: februari 2015

Marcel Spierts is zelfstandig onderzoeker en publicist op het gebied van sociaal werk, educatie en cultuur. In 2014 verscheen bij Uitgeverij Van Gennep de handelseditie van zijn proefschrift 'De stille krachten van de verzorgingsstaat. Geschiedenis en toekomst van sociaal-culturele professionals'. Hiervoor ontving hij van de Koninklijke Nederlandse Academie van Wetenschappen (KNAW) de De la Court-Prijs 2015.

Website: marcelspierts.nl



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Marcel Spierts
onderzoek & ontwikkeling

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
1.1 Aanleiding	4
1.2 Doel en kernvragen	4
1.3 Werkwijze en opzet	4
2. Ontwikkelingen in (de context van) het sociaal werk	6
2.1 Participatiesamenleving	6
2.2 Transitie zonder traditie	7
2.3 Nieuwe verhoudingen	9
3. Tussen thuis en publieke sfeer	10
3.1 De rol en positie van sociale professionals	10
3.2 Vak- en kennisontwikkeling	12
3.3 Kennisinfrastructuur	14
4. Een toekomstagenda voor Movisie-vakmanschap	15
4.1 Richten: focus en visie	15
4.2 Inrichten: positie en rol	17
4.3 Verrichten: een agenda voor sociale professionals op weg naar 2020	18
Bijlagen	
Bijlage I Literatuur	25
Bijlage II Gesprekspartners	26
Bijlage III Verslag Rondetafelgesprek	27

1

Inleiding

De afdeling Vakmanschap van Movisie heeft aan 'Marcel Spierts Onderzoek & Ontwikkeling' gevraagd om een *position paper* op te stellen. Het position paper is gericht op de ontwikkeling van een visie op vakmanschap en professionalisering, uitmondend in een toekomstagenda. De toekomstagenda stelt de afdeling in staat om in de komende jaren zowel extern als intern (binnen Movisie) tot effectieve vormen van samenwerking te komen.

1.1 Aanleiding

Aanleiding voor de opdracht zijn de ontwikkelingen op het gebied van professionalisering van sociaal werkers. Recentelijk is van verschillende kanten de wens geuit om de beoefening van het vak van sociaal werker naar een hoger niveau te tillen. Zo pleit de Gezondheidsraad voor het ontwikkelen van het sociaal werk tot een volwaardige en gezaghebbende professie met een eigen kennisdomein. Dat vereist het opbouwen van een samenhangend kennissysteem waarin belangrijke rollen zijn weggelegd voor professional-onderzoekers en voor een krachtige beroepsorganisatie.

1.2 Doel en kernvragen

Het team Vakmanschap van Movisie wil een vooraanstaande rol vervullen bij het realiseren van een samenhangend kennissysteem voor sociaal werk. Om die ambitie waar te kunnen maken acht het team een theoretische en conceptuele verdiepingsslag nodig. Deze verdiepingsslag moet zich vertalen in een toekomstagenda voor de middellange termijn en een herijking en aanscherping van het werkprogramma voor de komende jaren. Doel van dit *position paper* is om bouwstenen aan te dragen voor de noodzakelijke verdiepingsslag, resulterend in een toekomstagenda en concrete suggesties voor versterking van het werkprogramma. Daarbij staan de volgende vragen centraal:

- * Met welke ontwikkelingen heeft het sociaal werk te maken en wat is hun betekenis voor organisaties en professionals?
- * Wat is er nodig om de sociale professional in de komende 5 jaar stevig neer te zetten?
- * Wat hebben professionals en organisaties nodig?
- * Hoe kan Movisie-vakmanschap het professionaliseringsproces het beste ondersteunen?
- * Wat betekent dat voor kennis en kunde van Movisie-vakmanschap?

1.3 Werkwijze en opzet

Als werkwijze zijn relevante documenten en informatie bestudeerd (zie bijlage I). Op grond daarvan is er een opzet gemaakt voor interviews met gesprekspartners. Dat betrof interne gesprekspartners van de afdeling Vakmanschap als ook van andere afdelingen binnen Movisie (zie bijlage II). Daarnaast hebben er gesprekken plaatsgevonden met externe deskundigen en relevante stakeholders (zie eveneens bijlage II). Met sociale professionals is een rondetafelgesprek gearrangeerd (zie bijlage III).

Het team
Vakmanschap
van Movisie
wil een
vooraanstaande
rol vervullen bij
het realiseren
van een
samenhangend
kennissysteem
voor sociaal
werk.

De analyse van de diverse documenten en gesprekken heeft tot deze rapportage geleid, waarbij in hoofdstuk 2 eerst wordt ingegaan op ontwikkelingen in het sociaal werk en de context van het sociaal werk. In hoofdstuk 3 wordt vervolgens stilgestaan bij de positie van sociale professionals. Tevens komt het speelveld ter sprake waarop Movisie-vakmanschap zijn bijdrage aan de vernieuwing van sociaal werk wil leveren. Tot slot volgen in hoofdstuk 4 suggesties voor een toekomstagenda van Movisie-vakmanschap.

Het *position paper* en de toekomstagenda zijn niet in beton gegoten. Integendeel, ze zijn vooral bedoeld om de discussie binnen Movisie en met partners – zoals brancheorganisaties, beroepsverenigingen, beroepsopleidingen en gemeenten – los te maken en te voeren.

2

Ontwikkelingen in het sociaal werk

Welke ontwikkelingen in het sociaal werk en in de context van het sociaal werk voeren momenteel de boventoon?

2.1 Participatiesamenleving

Een ontwikkeling met vergaande consequenties voor het sociaal werk is de transformatie van de klassieke verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving. Over de participatiesamenleving circuleren uiteenlopende beelden.

Droombeeld

Kabinet en gemeenten hebben hoge verwachtingen van de participatiesamenleving. Zij schetsen een zonnig beeld van familie, vrienden en burens die voor elkaar zorgen. Het droombeeld gaat vergezeld van deugden als zelfredzaamheid en zelfstandigheid. Zieken, ouderen en mensen met een psychiatrische achtergrond of verstandelijke beperking weten het met zo min mogelijk professionele hulp zelf thuis te rooien. Om dat mogelijk te maken, houdt de overheid nadrukkelijk de vinger aan de pols. Sterker nog, de overheid komt naar de hulpbehoevende burger toe en neemt als grote wijze zus of broer plaats aan de keukentafel.

De drie D's van de decentralisaties staan volgens sommigen ook voor 'dichterbij', 'doelmatiger' en 'duurzamer'. Zorg dichterbij mensen organiseren geeft in principe mogelijkheden om burgers meer zeggenschap te geven. Om ruimte te scheppen voor *voice*-opties in plaats van alleen maar *exit*-opties te bieden. De hoop en verwachting is ook dat de decentralisaties tot doelmatiger en duurzamer oplossingen leiden. Ze houden de belofte in om verkokerde en verbureaucratiseerde werkwijzen terug te dringen. Dat de verknipte wereld van alles opsplitsen in deelproblemen tot het verleden gaat behoren (Hilhorst & Van der Lans 2014).

Doembeeld

Sommige critici vrezen dat de droom op een nachtmerrie zal uitdraaien. De afhankelijkheid van burgers van de overheid neemt in de ogen van de critici alleen maar toe. De overheid bepaalt immers aan de keukentafel of de hulpbehoevende burger in de toekomst nog voor professionele hulp in aanmerking komt. De kans daarop neemt door de bezuinigingen aanzienlijk af. Bovenop de afhankelijkheid van de overheid komt dan nog de afhankelijkheid van naasten en burens. Zij worden immers geacht de krimpende professionele hulp op te vangen.

Er zijn ook veel vragen over de effecten van de transitie. In hoeverre is het netwerk rond kwetsbare burgers straks in staat om voldoende hulp te bieden? Hoe rechtvaardig is de verdeling van zorgtaken en dreigt er geen overbelasting van mantelzorgers? Hoe zit het met extra zorgkosten, bijvoorbeeld voor mensen die aangewezen zijn op langdurige zorg. Gaan de transitie niet ten koste van mensen die minder klagen of zich min-

der strategisch gedragen in de nu al beruchte keukentafelgesprekken?¹ Het is de vraag of de met enige regelmaat opduikende doembeelden gepast zijn, maar dat het om reële problemen gaat, valt niet te ontkennen.

2.2 Transitie zonder traditie

Het is nog te vroeg om de balans op te maken van de kansen, risico's en mogelijke onrechtvaardigheden die de decentralisaties met zich meebrengen. Wel zijn een paar observaties te maken.

Deprofessionalisering én professionalisering

De participatiesamenleving die kabinet en gemeenten voor ogen staat, doet een sterk beroep op eigen verantwoordelijkheid. Ze willen steeds meer betaald, professioneel werk afbouwen en laten overnemen door vrijwilligers en mantelzorgers. Dit werk geldt dus als 'niet-professioneel'. Veel sociale professionals hangt de komende jaren als gevolg van deze deprofessionalisering de dreiging met ontslag boven het hoofd.

Behalve van deprofessionalisering is er tegelijkertijd ook sprake van professionalisering. De overheid verwacht veel van 'generalisten' in sociale wijkteams. Sociale professionals moeten professionaliseren om integraal te kunnen werken. Als *T-shaped professionals* moeten ze niet alleen hun eigen kennis en methodisch repertoire op orde hebben, maar zich ook verplaatsen en verdiepen in het referentiekader van professionals uit andere disciplines (Korevaar 2013).

Onderweg zonder achteruitkijkspiegel

Achterom kijken is in de transitie en decentralisaties geen populaire bezigheid. Sterker nog, de decentralisaties ademen de geest van een afrekening met het verleden. Om dat te rechtvaardigen is een negatieve kijk op het verleden geboden. Het zijn vooral mythes die daarbij over het verleden circuleren. Zo zouden sociale professionals vooral problematiseren en geen kansen zien, ze zouden paternalistisch optreden en initiatieven van burgers eerder dwarsbomen dan stimuleren. Historische reconstructies van de praktijken van sociaal-culturele professionals laten zien dat deze mythes in ieder geval voor deze professionals geen stand houden (Spierts 2014; Engbersen & Rensen 2014).

Gemeentes zitten aan het stuur van de decentralisaties, maar ze zijn onderweg zonder achteruitkijkspiegel. Dat de transitie het zonder tradities lijken af te kunnen, doet zowel het verleden als het heden tekort. Het verleden is veel rijker dan het eenzijdige beeld dat de huidige debatten oproepen.

Minder overheid, meer burgers?

De overheid zegt ook zelf met het verleden te willen breken. Zij wil zich terugtrekken om ruim baan te maken voor burgers. Tegelijkertijd is de 'bestuurlijke drukte' rond het sociale domein nog niet eerder zo groot geweest. Het beeld van de overheid als regisseur of architect was in bestuurlijke kringen al langer populair, maar dat lijkt alleen nog maar toe te nemen. "Als overheid zullen we minder besluitmachine en meer architect van een veranderingsproces moeten worden", aldus een wethouder uit Sittard-Geleen onlangs. Als regisseur of architect houdt de overheid nadrukkelijk de vinger aan de pols. "Ook de burger zal moeten veranderen en vooral los moeten komen van het 'u vraagt, wij draaien'", volgens diezelfde wethouder. Aan een gulzige overheid kleefde het risico dat het sociale zich vooral naar het beeld van het bestuurlijke gaat vormen (Trommel 2013).

Sociale
professionals
moeten
professionaliseren
om integraal te
kunnen werken.

¹ Deze kwestie is indringend beschreven door Margo Trappenburg in haar Els Borst lezing van 2014.

De overheid verwacht veel van actieve burgers en van informele netwerken. We weten dat zelforganisatie, actief burgerschap en informele netwerken vooral gedijen in wijken, buurten en dorpen met een rijke sociale infrastructuur en een zekere historie van ontmoeting en onderling sociaal contact (Uitermark 2014). De overheid is evenwel geneigd om in deze tijden juist te bezuinigen op de sociale infrastructuur en op de professionals die daarin een stimulerende en verbindende rol vervullen.

Wijkteams: one size fits all

Bij de invoering van wijkteams treedt de decentralisatieparadox in werking: gemeentes zetten massaal in op sociale wijkteams als een *one size fits all* oplossing voor sociale problemen. De vraag is of ze een hype vormen of dat ze het beeld van het landschap van zorg en welzijn blijvend zullen veranderen. Er heersen grote verwachtingen omtrent de wijkteams. Ze zijn er in vele soorten en maten en veel is nog onduidelijk. Een groot aantal teams worstelt met de opdracht, die vaak nog diffuus is. Ook naar de werkwijze en organisatievorm is de zoektocht nog volop gaande.

Het is duidelijk dat professionals en organisaties in de wijkteams kleur moeten bekennen. Verschillen is steeds moeilijker. De geluiden over de opstelling en het gedrag dat sociale professionals in de wijken laten zien, is erg wisselend. Sommige gesprekspartners zien veel argwaan en onzekerheid over de veranderingen. Angst en vermijding ook om 'zware problemen' van burgers op te pakken. Als het te ingewikkeld wordt, geven sociale professionals niet thuis, zo is de gedachte. Maar er zijn ook andere geluiden. Het idee van de *T-shaped professional* (zie pagina 7) spreekt veel sociale beroepskrachten aan. Ze verdiepen zich indringend in de beroepsachtergronden van hun collega's. 'Netwerkversterkend werken' is sterk in opkomst, veel sociale professionals omarmen het. Ook in het rondetafelgesprek met professionals klonk weliswaar onzekerheid door – bijvoorbeeld over de diffuse opdracht en organisatie van wijkteams – maar dat weerhoudt hen er niet van om hun volle gewicht in de strijd te gooien om er toch een succes van te maken (zie bijlage III).

Wijkteams: individueel én collectief

Een cruciale kwestie die bij de wijkteams de kop op steekt betreft de verhouding tussen individuele en collectieve arrangementen. Veel wijkteams hebben moeite om boven het niveau van individuele interventies uit te stijgen. Een eenzijdige oriëntatie op zorg – een ongewenst neveneffect van de decentralisaties – lijkt dat te versterken. Terwijl het vraagstuk van samenlevingsopbouw zich juist meer opdringt. Door zich bewust in de ruimte tussen thuis en publieke sfeer te begeven, kunnen sociale professionals zoeken naar nieuwe verbindingen, tussen groepen burgers onderling, tussen informele netwerken van burgers en instanties. Jongerenwerkers in de Amsterdamse Diamantbuurt en Rivierenbuurt bijvoorbeeld creëren in de buurt een positief opvoedingsklimaat. Ze bieden niet alleen kwetsbare jongeren ontwikkelingskansen, maar leggen ook intensief contact met de ouders en helpen hen om weer grip te krijgen op de opvoeding. Jongeren en ouders geven aan dat ze samen met instanties ervoor gezorgd hebben dat de buurt weer veilig is. Ze voelen zich weer 'eigenaar' van de buurt. Het jongerenwerk heeft daarbij volgens hen het verschil gemaakt.

Sommige gemeentes kiezen er voor om naast de teams die zich op individuele problematiek richten en op multiprobleemgezinnen, wijkteams te formeren die zich vooral met samenlevingsopbouw bezighouden (bijvoorbeeld de participatieteams in Amsterdam). Maar hoe is dan de verhouding met de meer op individuele hulpverlening gerichte teams?

Gemeentes
zetten massaal
in op sociale
wijkteams als
een one size fits
all oplossing
voor sociale
problemen.

2.3 Nieuwe verhoudingen

Tussen overheid, maatschappelijke organisaties, professionals en burgers ontstaan nieuwe verhoudingen. Daarmee verschuiven ook de verantwoordelijkheden tussen de betrokkenen, wat aanleiding geeft tot veel rolverwarring (Linders 2014b).

Verschuivingen tussen verschillende spelers

Niet alleen verschuiven de verhoudingen tussen bestaande spelers: overheid, maatschappelijke organisaties, professionals en burgers. Er komen ook nieuwe spelers bij, bijvoorbeeld sociale ondernemers, die een rol spelen op het grensvlak van overheid, markt en samenleving. Dat de verhoudingen tussen partijen aan het verschuiven zijn en nieuwe spelers opduiken, heeft uiteenlopende oorzaken: netwerksamenleving, sociale media, gebrek aan legitimiteit, de invloed van marktwerking, om er maar enkele te noemen. De uitkomst van deze verschuivingen is ook nog ongewis.

Lokale overheid in de driver's seat

De vraag of gemeentes 'de grootste operatie uit hun geschiedenis' organisatorisch tot een goed einde weten te brengen, is nog onbeslist. Hoe dan ook is er sprake van een grote machtsconcentratie bij gemeentes (Kruiter e.a. 2013). Zij bepalen niet alleen via de keukentafelgesprekken of burgers nog voor professionele hulp in aanmerking komen, ze kiezen ook zelf de aanbieders uit. Gemeentes krijgen *full swing* zeggenschap over zorg en welzijn en zullen bijgevolg een grotere rol gaan spelen bij professionalisering, kennisontwikkeling en innovatie.

Wat betekent dat voor hoe het spel in de toekomst gespeeld zal gaan worden? Sommige gesprekspartners maken de inschatting dat gemeentes wel eens een meer directieve en centralistische opstelling aan de dag zouden kunnen gaan leggen dan het Ministerie van VWS ooit heeft gedaan. Een gemeente als Rotterdam bijvoorbeeld wil zelf het beroepsprofiel van sociaal werkers bepalen.

Nieuwe vormen van partnership

Nieuwe verhoudingen en nieuwe spelers roepen nieuwe issues op. Ook op het sociale domein doemen veel vragen op: Hoe pakken de nieuwe verhoudingen uit als het gaat om hun democratisch gehalte en rechtvaardigheid? Welke gevolgen hebben ze op het gebied van in- en uitsluiting en toegankelijkheid van voorzieningen? Hoe komt de verdeling van rollen en verantwoordelijkheden er in de nieuwe situatie uit te zien?

Het zoeken is naar nieuwe vormen van partnership die productief en adequaat zijn. Hoe kun je voorkomen dat het beleid allesbepalend is? Bijvoorbeeld bij WMO-raden, die vastlopen in 'geïnstitutionaliseerd meepraten'. De vraag naar partnership speelt op tal van terreinen, bijvoorbeeld bij de sociale wijkteams, waar de vraag zich opdringt hoe deze teams zich met burgers kunnen verbinden en burgers het gevoel kunnen geven dat ze voor en van hen zijn.

Gemeentes
zullen een
grotere rol gaan
spelen bij
professiona-
lisering.

3

Tussen thuis en publieke sfeer

De in het vorige hoofdstuk geschetste ontwikkelingen hebben onmiskenbaar gevolgen voor de rol en positie van sociale professionals en voor het speelveld waarop het sociaal werk zich beweegt. Ook de condities waaronder en de manieren waarop gewerkt wordt aan professionalisering, vak- en kennisontwikkeling en innovatie, ondergaan wijzigingen.

3.1 De rol en positie van sociale professionals

Wie neemt het in alle 'geweld' dat de transities en decentralisaties veroorzaken, nog op voor de professionals? Sociale professionals hebben weinig medestanders. Zoals eerder gezegd willen kabinet en gemeenten vooral toe met minder professionals. Ze willen niet altijd inzien dat meer taken overlaten aan vrijwilligers veel professionele inzet vraagt (Tonkens & Duyvendak 2013). Maar ook de critici van kabinet en gemeenten nemen het zelden op voor professionals. Verhalen over misstanden in de langdurige zorg bijvoorbeeld – denk aan de moeder van staatssecretaris Van Rijn – pakken op z'n zachtst gezegd niet positief uit voor professionals.²

Een eigen stem en taal

Sociale professionals hebben moeite om een eigen stem en taal te vinden die hen een heldere en robuuste positie verschaft onder de nieuwe omstandigheden. Ze zien zich in de nieuwe situatie met tal van spanningen en dilemma's geconfronteerd. Moeten ze vooral 'op hun handen zitten' en burgers zelf het werk laten doen? Of is juist een actieve opstelling gevraagd: burgers activeren om mee te doen, kwetsbare en weerbare burgers met elkaar verbinden? Veel professionals ervaren het nieuwe vocabulaire van de transities – populaire begrippen als zelfredzaamheid, eigen kracht, burgerkracht – als een dilemma. Ze willen uiteraard het liefst aansluiten bij de mogelijkheden die mensen hebben, maar ze ervaren ook dat de nieuwe taal de neiging heeft om ervaringen van overbodigheid, kwetsbaarheid, gebrek aan respect en (onderlinge) afhankelijkheid te negeren (zie bijlage III).

Meermalen klonk in de gesprekken de waarschuwing om onbevangen en betrokken te blijven kijken naar de maatschappelijke noden. Dat is nog niet zo eenvoudig, want in de politieke werkelijkheid van de decentralisaties lijkt 'effectiviteit' de maat van alle dingen. Voor vragen die met 'normativiteit' en publieke waarden samenhangen, lijkt minder plaats.

² Nochtans heeft de actie via Twitter en Facebook van zorgprofessionals in het Twentse Rijssen laten zien, dat die misstanden niet nodig zijn wanneer professionals de ruimte krijgen om hun werk anders te organiseren.

De
democratische
wortels van het
sociaal werk
hebben nog niet
aan actualiteit
ingeboet.

Logica van het activeren

Juist het verleden biedt veel inspiratie voor sociale professionals. Bijvoorbeeld 'de logica van het activeren' die ik als een harde kern uit de praktijken van sociaal-culturele professionals heb kunnen reconstrueren (Spierts 2014). Een professional die volgens deze logica werkt, brengt mensen bij elkaar, en op de plek waar dat gebeurt heeft hij of zij aandacht voor wat er tussen mensen onderling speelt, én voor wat er met individuen aan de hand is. Er zit ambachtelijkheid in: weten wanneer je in gesprek iemand moet confronteren, dan wel bij iemand moet aansluiten, wanneer je moet uitdagen en veiligheid moet bieden. Er zit ook vakmanschap in: weet hebben van de issues die spelen in het dagelijks leven van mensen, dat je breder kijkt naar verschillende belangen en posities, oog hebt voor meerdere contexten en perspectieven en weet waar je verschil kan maken, waar je verbindingen kunt leggen en ziet wat mensen nodig hebben.

De werkwijze van activering hebben sociaal werkers in de jaren tachtig van de vorige eeuw ontwikkeld. In de jaren negentig werd ze door de toenmalige paarse kabinetten ontdaan van haar brede burgerschapsdimensie en gereduceerd tot 'sociale activering', exclusief gericht op de 'toeleiding naar de arbeidsmarkt'. Sociale professionals hebben zich daar toen deels met succes tegen teweer gesteld. Het sociaal werk heeft nu te maken met een vergelijkbare vorm van instrumentalisering door de overheid. Een van de ongewenste effecten van de decentralisaties is dat sociaal werk instrumenteel wordt gemaakt aan de 'zorgagenda' van de overheid en eenzijdig wordt vastgeklonken aan de zorg. De sociale professionals van nu kunnen leren van de jaren negentig. Zoals er ook op andere momenten in de geschiedenis veel munitie ligt opgeslagen waarmee ze hun huidige positie kunnen versterken.

Het democratische DNA van sociale professionals

Dat gaat bijvoorbeeld op voor de drie klassieke methoden van het sociaal werk, die nog steeds het DNA van sociale professionals vormen: *social casework*, *social group work* en *community development*. Deze drie methoden werden na de Tweede Wereldoorlog in Nederland geïntroduceerd vanuit de Verenigde Staten, waar ze een belangrijke rol hadden bij het organiseren van democratie in het dagelijks leven.

Deze democratische wortels van het sociaal werk hebben nog niet aan actualiteit ingeboet. In het huidige lokale landschap vormen ze nog steeds het basisgereedschap van sociale professionals bij het realiseren van wat ik met een term van Sennett (2008) *crafting practices* zou willen noemen. Sociale professionals ontwerpen, kneden en boetsen samen met burgers en andere professionals 'sociale praktijken' of 'gemeenschappen' om

op ambachtelijke wijze sociale problemen op te lossen (Trommel 2013). Dat vraagt om flexibiliteit in het omgaan met wat niet te controleren valt, om geduldig manoeuvreren, het meebewegen met weerstand om deze gezamenlijk te kunnen overwinnen.

Casus mantelzorg³

Sociaal werk is van oudsher een civiele praktijk waarin burgers met verschillende en conflicterende belangen met elkaar in gesprek worden gebracht. Een vraagstuk als mantelzorg bijvoorbeeld speelt zich af tussen thuis en publieke sfeer. Er zijn zowel individuele als collectieve kwesties in het geding. Ten eerste het organiseren van de belanghebbenden rondom de situatie van bijvoorbeeld een dementerende ouder en ten tweede het organiseren van mantelzorgers rondom het vraagstuk van de dreigende overbelasting die voor hen op de loer ligt.

Bij de eerste kwestie gaat het om 'het sociaal maken' van het individuele vraagstuk van de dementerende ouder. Dit betreft vooral ook het sociaal functioneren van deze persoon in zijn of haar netwerk. Dit vraagt om *social casework* in de zin van een diagnose van de sociale dynamiek in het familiale en sociale netwerk. De uitkomst daarvan kan zijn, het in samenspraak opzetten van een netwerk voor maatschappelijke ondersteuning rond deze dementerende ouder. Vooral het afstemmen tussen formele en informele zorg blijkt een hardnekkig probleem (Linders 2014a). *Social group work* is hierbij geboden om de deelnemers aan het ondersteuningsnetwerk met elkaar in gesprek te brengen over deze kwestie, over de duiding van deze kwestie en over de aanpak ervan.

Het tweede vraagstuk betreft de vaak geconstateerde overbelasting van mantelzorgers. Dit hangt nauw samen met slecht functionerende netwerken, gebrek aan ondersteuning vanuit werkgevers, enzovoort. *Community development* kan in dit geval een bijdrage leveren, bijvoorbeeld door een groep van mantelzorgers die met hetzelfde vraagstuk worstelen bij elkaar te brengen en te ondersteunen in hun zelforganisatie. *Social group work* kan hierbij een rol spelen door een lotgenotencontact te begeleiden waarin ervaringen en tips uitgewisseld worden en waar belanghebbenden zich samen sterk maken om bijvoorbeeld betere arbeidsvoorwaarden af te dwingen.

Sociale professionals weten op die manier aan mantelzorg – dat zich in eerste instantie als een individueel probleem manifesteert – een publieke en collectieve draai te geven. Ze helpen om de verschillende belangen van zorgbehovende, mantelzorger, professionals, zorgverzekeraars en overheid publiek te articuleren en zo een kwestie als mantelzorg tot een publieke kwestie te maken, een voorwaarde voor democratische betrokkenheid. Sociaal werk organiseert op deze wijze een publieke bemoeienis met maatschappelijke kwesties, die vragen stelt bij routinematige definities ervan en het zicht opent op nieuwe oplossingen.

3.2 Vak- en kennisontwikkeling

Bij alle betrokken partijen groeit het besef dat vak- en kennisontwikkeling van sociaal werk een belangrijke voorwaarde is om de decentralisaties in het sociale domein tot een succes te maken. De Gezondheidsraad (2014) ziet bij vak- en kennisontwikkeling een belangrijke rol weggelegd voor professional-onderzoekers. De gesprekspartners onderstrepen het belang van meer eigenaarschap van sociale professionals over hun eigen professionalisering en vakontwikkeling.

Één beroep met varianten

Bij de betrokkenen bestaat consensus om de sociale beroepen in Nederland te profileren als één beroep mét varianten en verschijningsvormen. De sociale beroepen delen dezelf-

De Gezondheidsraad ziet bij vak- en kennisontwikkeling een belangrijke rol weggelegd voor professional-onderzoekers.

³ Deze passage is ontleend aan Spierts & Oostrik 2014.

Sociale professionals zijn te weinig eigenaar van hun eigen professionalisering en vakontwikkeling.

de uitgangspunten en leggen dezelfde professionaliteit aan de dag als het gaat om de wijze waarop ze zich verhouden tot de omringende samenleving. Waar het de invulling van hun vakmanschap en ambachtelijkheid betreft leggen bijvoorbeeld maatschappelijk werkers, sociaal raadslieden, jeugdhulpverleners, jongerenwerkers, opbouwwerkers, ouderenwerkers en sociaal-cultureel werkers andere accenten.

Een stevige theoretische basis

Het sociaal werk beschikt niet over een erkend corpus van wetenschappelijke kennis, zoals ook de Gezondheidsraad constateert. Movisie heeft in de afgelopen jaren samen met hogescholen gewerkt aan een *Body of Knowledge* voor sociaal werk. Vooralsnog bestaat deze vooral uit – uiterst waardevolle – losse kenniscomponenten. Van samenhangende theorieontwikkeling omtrent opdracht, positie en rol van sociale professionals is nog geen sprake.

Robuuste professionele standaarden

Linksom of rechtsom zal de komende jaren de discussie over kwaliteitsstandaarden losbarsten. Een van de vragen die daarbij speelt: Wie bepaalt welke regels, normen en standaarden maatgevend zijn? Willen sociale professionals daarin een stem laten klinken, dan zullen zij onderling tot de vaststelling van professionele standaarden moeten komen. In de gesprekken kwam naar voren dat veel professionals worstelen met vragen als: Wat is de waarde van wat ik doe? Hoe kan ik aantonen wat ik doe? Ook signaleerden enkele gesprekspartners dat professionals niet altijd in staat zijn om zich te verantwoorden over hun professionele besluitvorming. Hoe komen ze tot hun keuzes bij het handelen? De vraag waarom ze voor interventie A kiezen en niet voor B of C, is op dit moment te weinig een issue onder sociale professionals.

Individueel én collectief

Dit thema kwam in hoofdstuk 2 al aan de orde in relatie tot de sociale wijkteams. Alle sociale professionals krijgen er mee te maken. *Grosso modo* zou je kunnen zeggen dat sommige sociale professionals (bijvoorbeeld maatschappelijk werkers) vertrekken vanuit individuele vragen en noden, met oog voor de collectieve elementen en processen die daarbij een rol spelen. Bij anderen (bijvoorbeeld opbouwwerkers) is het eerder omgekeerd. Ze werken aan collectieve arrangementen, met oog voor individuele vragen en persoonlijke ontwikkeling. Cruciaal is dat sociale professionals zich bewust zijn van deze verschillen, zich in de verschillende benaderingen kunnen inleven en verplaatsen en zoeken naar manieren om 'het beste uit de twee werelden' te verenigen.

Een krachtige beroepsorganisatie

Sociale professionals zijn op dit moment te weinig eigenaar van hun eigen professionalisering en vakontwikkeling. De Gezondheidsraad pleit voor een krachtige beroepsorganisatie. De raad roept sociaal werkers op om zich aan te sluiten bij hun beroepsorganisatie en gezamenlijk te werken aan het uitbouwen van het beroep tot een volwaardige en gezaghebbende professie met een stevige kennisbasis.

Bij sommige gesprekspartners is er twijfel over wat beroepsorganisatie in de huidige tijd vermag. Die lijkt vooral te vragen om dynamische organisatievormen, om 'excellerende' professionals een meer vooraanstaande rol te geven en om bewegingen 'van onderop' te stimuleren en te honoreren. Behalve het eigenaarschap van sociale professionals is ook de vraag hoe uitvoerende organisaties en financiers meer verantwoordelijkheid voor de professionalisering van de sociale beroepen kunnen nemen.

3.3 Kennisinfrastructuur

Het speelveld waarop gewerkt wordt aan professionalisering, kennisontwikkeling en innovatie binnen het sociale domein kristalliseert zich steeds meer uit als een landelijk en een regionaal of lokaal speelveld. De plaats van de universiteit is daarbij vooralsnog onderbelicht terwijl ook het internationale perspectief weinig in beeld is.

Regionaal en landelijk

De regionale clustering van kennisontwikkeling neemt binnen het sociale domein in Nederland onmiskenbaar toe. Tegelijkertijd blijft de noodzaak aanwezig om landelijk aan kennisontwikkeling te werken, al was het maar om de regionaal ontwikkelde kennis te bundelen en breder beschikbaar te stellen. Landelijke spelers zijn ondermeer ministeries, VNG, beroepsorganisaties, vakbonden, cliëntenorganisaties, brancheorganisaties als MOgroep en Verdiwel, FCB, Vereniging Hogescholen, MBO-raad, Zon-mw en collega kennisinstituten zoals NJi, Vilans, Verwey-Jonker Instituut en SCP. Regionale of lokale spelers zijn gemeentes, hogescholen, ROC's, uitvoerende instellingen, verenigingen en burgerinitiatieven. Movisie heeft met beide niveaus te maken. Hoe krijgt de verhouding tussen het landelijke en het regionale niveau vorm? In de voorstellen die de Gezondheidsraad doet is er sprake van een duidelijke taakverdeling. Partijen in het regionale kennisnetwerk expliciteren en delen hun eigen kennis, gebruiken elders verworven kennis en ontwikkelen nieuwe kennis om lokale problemen op te lossen. Het landelijk kennisnetwerk voorziet in de verzameling, verrijking en verspreiding van de beschikbare kennis en stelt, aansluitend bij regionale kennisagenda's, de nationale kennisagenda voor het sociale domein op. Gesprekspartners onderschrijven deze rolverdeling grotendeels, waarbij wel is aangetekend dat bijvoorbeeld landelijke projecten te weinig 'landen' bij lokale spelers.

Universiteiten

Anders dan bij hogescholen, ontbreekt op dit moment een structurele betrokkenheid van universiteiten bij de kennisontwikkeling van sociaal werk. Om het wetenschappelijk onderzoek in het sociale domein te verdiepen, is een grotere betrokkenheid van universiteiten gewenst. De decentralisaties lijken in dat opzicht bij te dragen aan een kentering. Samenwerking van universiteiten en hogescholen in regionale kenniswerkplaatsen kan de kwaliteit van het praktijkgericht onderzoek en de theorievorming in het sociale domein aanmerkelijk bevorderen, zo is de verwachting van veel gesprekspartners.

Internationaal

Door de focus op de rolverdeling tussen landelijke en regionale kennisontwikkeling, blijft het internationale perspectief volledig buiten beeld. Dat is volgens enkele gesprekspartners een gemiste kans. Juist over de decentralisaties bestaan in met Nederland vergelijkbare landen als Denemarken, Zwitserland en België uitgesproken ervaringen. Internationale vergelijking en het leren van buitenlandse voorbeelden zou bij professionalisering, kennisontwikkeling en innovatie een grotere rol moeten spelen.

4

Een toekomstagenda voor Movisie-vakmanschap

Het Werkprogramma 2015 van Movisie-vakmanschap heeft als titel 'Transformatie van de sociale professional' en onderscheidt twee lijnen: 'professionaliseren sociaal werker' en 'professionaliseren sociale sector'. Onder de eerste lijn vallen de projecten 'de nieuwe sociale professional' en 'sociale technologie'. Tot de tweede lijn behoren de projecten 'actieprogramma professionalisering', 'samenwerking met Wmo-werkplaatsen' en 'ondersteuning beroepsverenigingen'.

Het werkprogramma van Movisie-vakmanschap wil bijdragen aan de vernieuwing van sociaal werk, waarbij de beleidsdoelen in het kader van de decentralisaties en transities leidend zijn. In die zin steunt Movisie-vakmanschap sterk op 'geleende' doelen en ontbreekt het aan 'eigen' doelen en een aansprekende agenda. Hoe zou een toekomstagenda voor Movisie-vakmanschap er uit kunnen zien? De opbouw van de toekomstagenda verloopt in drie stappen: richten, inrichten en verrichten.

4.1 Richten: focus en visie

De huidige vraagstukken in het sociale domein vragen om intellectueel leiderschap. Movisie zou daarin volgens de externe gesprekspartners meer lef mogen tonen. Ook de interne gesprekspartners zijn (zelf)kritisch over Movisie en de plaats van de afdeling vakmanschap daarbinnen. Movisie-vakmanschap treedt weinig op de voorgrond. De afdeling richt zich vooral op het verzorgen van trainingen en op onderzoek naar en het vernieuwen van competentieprofielen. Tevens brengt de afdeling partijen bij elkaar die betrokken zijn bij de professionalisering in het sociale domein. Dat is belangrijk, zinvol werk, maar het levert te weinig focus op, terwijl de afdeling ook onvoldoende toekomt aan het ontwikkelen van een visie voor de langere termijn.

Meer focus

Er is een sterke roep – zowel intern als extern – om meer focus in de activiteiten aan te brengen. In de beleidsstukken van Movisie (bijvoorbeeld in het VWS-werkprogramma 2015) is er sprake van dat het accent in de werkzaamheden ligt op sociaal werk. In de huidige praktijk van de projecten en activiteiten die Movisie uitvoert, is het beeld diffuser. Dat geldt ook voor Movisie-vakmanschap. Het centraler stellen van de rol van sociaal werk in de transities en decentralisaties en wat dat vraagt aan professionalisering en vakontwikkeling van sociaal werk, biedt bij uitstek de kans om meer focus voor Movisie-vakmanschap (en misschien voor Movisie als geheel) aan te brengen.⁴

Professionaliseringsstrategie: klassiek of bescheiden?

Bij het ontwikkelen van een visie op professionalisering gaat het om een manier van kijken die recht doet aan het specifieke van sociaal werk. De 'pure' of 'verplichtende' professionalisering van 'klassieke professies' als arts, advocaat en notaris, is te eenzijdig. Het

⁴ In het jaarprogramma voor 2016 worden daartoe concrete stappen aangekondigd.

beklemtoont *occupational control* met zijn nadruk op afbakening en afscherming van het beroep, op beroepsgroepvorming en op het reguleren en controleren van het gedrag van de leden van de beroepsgroep. Het specifieke en eigene van het vakmanschap en de ambachtelijkheid van de sociale beroepen blijft daarmee te zeer buiten beeld.

Een strategie die daar diametraal tegenover staat is het benaderen van sociale professies als 'bescheiden professies', zoals onlangs door Margo Trappenburg (2014) bepleit. Bescheiden professionals verrichten in de ogen van Trappenburg handelingen die burgers ook zelf kunnen verrichten, maar die nou eenmaal handig zijn als anderen ze betaald overnemen. 'Bescheiden professional' klinkt sympathiek, wie wil er nu niet zo te boek staan? Maar Trappenburg definieert bescheiden professionals vooral door wat ze niet zijn: ze werken niet *evidence based*, maken weinig gebruik van hoogwaardige wetenschappelijke kennis, zijn niet 'doorgespecialiseerd' en beschikken niet over een hoge mate van professionele autonomie.

Daarmee vormen de klassieke professies nog steeds het ijkpunt bij het typeren van de sociale professies. Trappenburg heeft te weinig oog voor de professionaliteit, het vakmanschap en de ambachtelijkheid van sociale professionals. Misschien dat het voor sommige zorgtaken – bijvoorbeeld in de langdurige zorg – anders ligt, maar het voorbeeld van de mantelzorg hiervoor laat zien dat sociale professionals met complexe opgaven te maken hebben, die burgers niet zo maar kunnen overnemen. Ook de jongerenwerkers in de Diamantbuurt en de Rivierenbuurt in Amsterdam (zie paragraaf 2.2) gaan niet alleen doelgericht en methodisch te werk, ze zijn ook voortdurend bezig met praktijkontwikkeling en kwaliteitsverbetering. Hen typeren als 'bescheiden professionals' doet hen tekort. In sociaal werk als bescheiden professie klinkt te weinig ambitie door, het onderkent te weinig de urgentie van praktijkontwikkeling en kwaliteitsverbetering.

Een derde weg: sociaal werk als volwaardige professie

Voor de professionaliseringsstrategie van de sociale beroepen is een 'derde weg' aangewezen, niet als klassieke professies of bescheiden professies, maar als 'volwaardige' professies (Spierts 2014; Gezondheidsraad 2014). Ze mogen dan niet de 'superstatus' hebben van de klassieke professies, maar een zekere kracht en eigenheid hebben ze wel degelijk. Sociale professionals werken in contexten met veel verschillende en vaak conflicterende belangen. De rol van *in-between* of het vormgeven van coproducentenschap met burgers vereist hoogwaardig vakmanschap, zoals communicatieve en strategische vaardigheden.

In plaats van de 'verplichtende' professionalisering van de klassieke professies vraagt het om 'verbindende' professionalisering gericht op de samenhangende ontwikkeling van professionaliteit, vakmanschap en ambachtelijkheid. Bij verbindende professionalisering staat de vakontwikkeling door sociale professionals zelf centraal. De kunst in de komende jaren zal zijn om verbindende professionalisering als uitgangspunt te nemen en daarbij elementen van verplichtende professionalisering – zoals professionele standaarden, keurmerken, beroepsregistratie – mee te nemen.

Een mede door Movisie op te richten lectoraat zou een professionaliseringsstrategie gericht op de ontwikkeling van sociaal werk als volwaardige professie kunnen ontwerpen en uitvoeren. Direct gekoppeld aan de afdeling vakmanschap kan het zorgdragen voor een stevige focus en een robuuste visie op (de professionalisering van) sociaal werk. Movisie onderzoekt op dit moment de haalbaarheid van zo'n lectoraat.

Preferred partnership

Wanneer sociaal werk en de professionalisering en vakontwikkeling daarvan centraler komen te staan betekent dat automatisch dat sociale professionals en hun beroepsorganisaties een belangrijke 'adressant' van Movisie-vakmanschap zijn. Vanwege het beoogde eigenaarschap van sociale professionals over hun eigen professionaliseringsproces is

Het vormgeven
van coproducent-
schap met
burgers vereist
hoogwaardig
vakmanschap.

het cruciaal dat ze vooral als partner in beeld komen en minder als klant of afnemer van diensten. Het eigenaarschap van professionalisering berust niet alleen bij sociale professionals en hun beroepsorganisaties, ook de uitvoerende instellingen en de financiers zijn daarop aanspreekbaar. In die zin vormen ook zij (in die volgorde) belangrijke partners en klanten van Movisie-vakmanschap.

De verbinding met maatschappelijke thema's

De kracht van sociale professionals schuilt vooral in de bijdrage die ze leveren aan het aanpakken van maatschappelijke vraagstukken, variërend van leefbaarheid, veiligheid, eenzaamheid, sociaal isolement tot huiselijk en seksueel geweld. Professionalisering gaat meer leven en is krachtiger wanneer ze met zulke maatschappelijke kwesties is verbonden. Juist in die verbinding ligt ook de noodzaak om de relatie met de thematische afdelingen van Movisie te versterken.

4.2 Inrichten: positie en rol

Hoe zien de gesprekspartners de positie en rol van Movisie? Movisie is in de ogen van de externe gesprekspartners goed in het verzamelen en ontsluiten van kennis, maar zou zelf meer nieuwe, verrassende en overstijgende inzichten toe moeten voegen.

Eigen positie

Movisie-vakmanschap laat zich in belangrijke mate 'sturen' door de sociale partners, beroepsverenigingen en het beroepsonderwijs in het sociale domein. Door een gerichtere focus en meer nadruk op visieontwikkeling verwerft Movisie-vakmanschap zich een eigen positie waardoor het minder in de verleiding komt om gemeentes en andere partners vanuit een houding van 'u vraagt, wij draaien' tegemoet te treden. Een eigen positie maakt Movisie-vakmanschap ook een aantrekkelijker partner bij het bouwen van allianties of coalities met zowel regionale als landelijke en internationale partners.

Kennispartner

De rol van Movisie-vakmanschap ten opzichte van beroepsorganisaties, brancheorganisaties en beroepsopleidingen zal scherper moeten worden. Daar komt met de regionalisering van de kennisinfrastructuur (zie paragraaf 3.3) nog een belangrijke opgave bij: Hoe gaat Movisie-vakmanschap zich verhouden tot de komende regionale kennisnetwerken? De verwachting is – onder andere uitgesproken door de Gezondheidsraad – dat in de nabije toekomst een landelijke kennisagenda leidend zal zijn bij de organisatie van professionalisering en kennisontwikkeling en een instrument om partijen bij elkaar te brengen. Het anticiperen op een landelijke kennisagenda vraagt om een uitgekende visie op de rol van sociaal werk en op de daarmee samenhangende vraagstukken van professionalisering. Beiden waar mogelijk gekoppeld aan de maatschappelijke vraagstukken waar de andere afdelingen van Movisie deskundig in zijn.

Internationaler opereren

Zoals opgemerkt in paragraaf 3.3 is het internationale perspectief in de decentralisaties en transitie vrijwel afwezig. Juist op het gebied van professionalisering en kennisontwikkeling lijkt een internationale oriëntatie onontbeerlijk. Niet alleen om de theorieontwikkeling van sociaal werk op een hoger plan te brengen, maar bijvoorbeeld ook om succesvolle voorbeelden te bestuderen. Een internationale oriëntatie en internationale vergelijking biedt ook bij uitstek mogelijkheden om de universiteiten in het onderzoek naar sociaal werk te involveren. Ook al doordat sociaal werk in sommige landen (bijvoorbeeld Verenigde Staten, Verenigd Koninkrijk, Zweden, Duitsland, België) een universitaire status heeft. Een lectoraat kan een belangrijke impuls aan zo'n internationale oriëntatie en vergelijking geven.

Op het gebied
van professiona-
lisering en
kennis-
ontwikkeling
lijkt een
internationale
oriëntatie
onontbeerlijk.

Kennislemniscaat

Het 'kennislemniscaat' – een werkwijze die Movisie samen met andere landelijke kennisinstituten (met name Vilans en NJi) heeft ontwikkeld – vormt daarbij een adequaat beeld om het proces van kennisontwikkeling mee aan te duiden. Duidelijk is wel dat er meer aandacht moet komen voor de rol van gebruikers van de ontwikkelde kennis. Niet alleen als 'passieve' consumenten, maar ook als coproducten. In hoeverre kunnen professionals, opleiders, maar ook burgers een actieve rol spelen bij kennisontwikkeling en kennisverspreiding? Op dit moment nemen ze geen prominente of actieve rol in bij het proces van kennisontwikkeling. Interessant in dit opzicht zijn bijvoorbeeld voorstellen voor empowerende academische werkplaatsen (Van Regenmortel e.a. 2013).

Het kennislemniscaat zelf reikt geen inhoudelijke agenda aan en geeft geen reliëf aan de maatschappelijke positionering van Movisie-vakmanschap. Daartoe is het noodzakelijk om een aantal kernthema's te benoemen en uit te werken.

4.3 Verrichten: een agenda voor sociale professionals op weg naar 2020

Uit de analyse van ontwikkelingen en bevindingen komen een vijftal kernthema's voor een toekomstagenda van Movisie-vakmanschap rollen: vak- en kennisontwikkeling; beroepsorganisaties, netwerken en platforms; opleiding en training; competenties en gedragsregulering; beroepsinnovatie. Deze kernthema's corresponderen met agenda's en strategieën voor professionalisering in andere beroepsgroepen (zie bijvoorbeeld Noordegraaf e.a. 2011).

Vak- en kennisontwikkeling

Bij dit agendapunt gaat het om het 'op verhaal brengen' van sociaal werk. Twee actiereinen dienen zich aan:

- * **Theorieontwikkeling en het wetenschappelijke kennisfundament** – De kennisbasis van het sociaal werk behoeft dringend versterking. De reconstructie van de logica van het activeren biedt daartoe aanknopingspunten. Hoe is deze logica praktisch verder uit te werken en wetenschappelijk te onderbouwen? Maar ook algemener: hoe kunnen de grondslagen van het sociaal werk een steviger wetenschappelijk fundament krijgen? De beantwoording van deze vragen veronderstelt een grotere universitaire betrokkenheid en een intensivering van de samenwerking tussen wetenschappers en sociale professionals. Het eerder genoemde door Movisie te ontwikkelen lectoraat zou hierbij een belangrijke rol kunnen vervullen (evenals bij de hieronder te noemen actiepunten). Ook het op termijn vestigen van een bijzondere leerstoel die zich expliciet met sociaal werk en sociale professionals bezig houdt, valt te overwegen.
- * **Sociaal werk en maatschappelijke vraagstukken** – Vak- en kennisontwikkeling van sociaal werk hebben meer impact wanneer ze direct aan maatschappelijke vraagstukken zijn gekoppeld. Ook een actiever uitzetting met historische kennis in de actualiteit – juist ook over de verbinding van sociaal werk en maatschappelijke vraagstukken – is cruciaal voor de vak- en kennisontwikkeling. De Canon Sociaal Werk is een verdienstelijke vorm van historische geschiedschrijving, maar canonisering alleen is niet toereikend.

Agendapunt I: Vak- en kennisontwikkeling

Kernwoorden

Onderbouwen, historiseren en verwetenschappelijken.

Actiepunten

1. Movisie-vakmanschap heeft een start gemaakt met het leggen van een wetenschappelijk kennisfundament via de *Body of Knowledge*, samen met enkele lectoren. Dit verdient nadere bezinning en uitwerking. Wat is precies de bijdrage van de *Body of Knowledge* aan theorieontwikkeling en wetenschappelijke fundering? Hoe kan de *Body of Knowledge* verder worden uitgebouwd? Hoe kan het gebruikersperspectief worden versterkt?
2. Movisie-vakmanschap kan het initiatief nemen om de theorieontwikkeling en het wetenschappelijk kennisfundament van sociaal werk onder de aandacht te brengen. Niet alleen bij de WMO-werkplaatsen. Tonkens (interview) stelt voor om hierover een gesprek te arrangeren tussen wetenschappers en professionals. Als plek waar wetenschap en praktijk elkaar ontmoeten, kan het platform Sociale Vraagstukken hierbij een sleutelrol vervullen.
3. Op internationaal gebied gebeurt er veel meer aan theorieontwikkeling en wetenschappelijke fundering. Dat dringt maar beperkt door tot in Nederland. Op dit moment is er internationaal bijvoorbeeld veel discussie over de betekenis van de *Capability Approach* (Sen en Nussbaum) als een nieuw theoretisch en methodisch *frame* voor sociaal werk.⁵ Movisie-vakmanschap heeft een belangrijke rol om de internationale ontwikkelingen op dit gebied voor Nederland inzichtelijk te maken.
4. Wetenschappelijke fundering kan op verschillende manieren zijn beslag krijgen, via theorieontwikkeling, maar ook via bewezen effectieve interventies. Uitwisseling en samenwerking met de afdeling effectiviteit is juist bij dit agendapunt gevraagd.
5. Maatschappelijke vraagstukken zijn deels belegd bij de thematische afdelingen van Movisie. De afdeling vakmanschap kan actiever op zoek naar de professionaliseringskwesties die daar spelen en hoe professionals bij de kennisontwikkeling rondom die thema's betrokken kunnen worden. Net als bij actiepunt 2 is ook hier een actieve rol voor het platform Sociale Vraagstukken weggelegd. Cruciale debatten over uitsluiting, democratie, ongelijkheid en de praktijk en houdingen van sociale professionals daarin, kunnen hier plaatsvinden.
6. 'Verbindingsofficieren' vanuit vakmanschap kunnen de thematische afdelingen helpen bij het 'vertalen' van activiteiten naar professionals en bij het laten 'landen' van hun resultaten bij de opleidingen.

Preferred partners

WMO-werkplaatsen, hogescholen, universiteiten, sociale professionals, interne afdelingen van Movisie.

5. Op 23 januari 2015 vond hierover een internationale conferentie plaats in Leeuwarden.

Beroepsorganisaties, netwerken en platforms

De tijd lijkt er rijp voor om de komende jaren het (mede)eigenaarschap van sociale professionals bij vakontwikkeling en professionalisering te versterken. Movisie-vakmanschap kan daarbij als vliegwiel fungeren. De volgende actieterreinen dienen zich daarvoor aan:

- * **Ondersteunen beroepsorganisaties** – De NVMW heeft recent besloten om zich te verbreden tot een beroepsvereniging voor alle sociale professionals. De koers is gericht op ‘verbreden met behoud van identiteiten’. Hoe kan het ‘huis van het sociaal werk’ het beste worden ingericht?
- * **Stimuleren netwerken en platforms van sociale professionals** – Recentelijk zijn er initiatieven van onderop ontstaan, zoals #Krachtproef14 en ‘bloggende professionals’. Movisie-vakmanschap kan zulke initiatieven faciliteren en met de beroepsorganisaties verbinden.

Agendapunt II: Beroepsorganisaties, netwerken en platforms

Kernwoorden

Mobiliseren, verbinden, committeren en infomeren.

Actiepunten

7. ‘Het huis van de sociale beroepen’. Het profileren van sociaal werk als één beroep met meerdere varianten. Hoe ziet het huis van de sociale beroepen eruit? Wat zijn de fundamenten? Hoe zijn de verdiepingen en kamers ingedeeld en ingericht? Waar bevinden zich de gemeenschappelijke ruimtes? Ook het vergroten van het draagvlak onder sociale professionals, zodat zij zich ‘thuis voelen’ in het huis, is cruciaal. Movisie-vakmanschap werkt hier momenteel aan in opdracht van het ‘Actieprogramma professionalisering’.
8. ‘Beroepsorganisatie’ als onderwerp onder de aandacht brengen van de opleidingen, zowel MBO als HBO (bachelor en master). In sommige opleidingen krijgen studenten in het vierde jaar een gratis lidmaatschap voor enkele jaren van een beroepsvereniging aangeboden. Maar over de hele linie lijkt het bewustzijn in opleidingenland van het belang van beroepsorganisatie (nog) niet erg groot.
9. Ondersteunen van initiatieven van onderop. Het enthousiasme van deze initiatieven verbinden met studenten op opleidingen. Zoeken naar verbreding en verduurzaming van zulke initiatieven, al dan niet in verbinding met beroepsorganisaties.
10. Zowel de beroepsverenigingen als de initiatieven van onderop bieden een goede ingang om professionals te betrekken bij regionale kennisnetwerken (zie vorige agendapunt). Movisie-vakmanschap kan daarin actief bemiddelen, bijvoorbeeld door regionetwerken van de NVMW in verbinding te brengen met het kennisnetwerk in hun regio.

Preferred partners

NVMW, BV Jong, BMJ, *grassroots* initiatieven van sociale professionals.

Opleiding en training

Movisie-vakmanschap verzorgt van oudsher een omvangrijk aanbod aan trainingen. Op dit moment is het trainingsaanbod vooral gericht op de competenties die nodig zijn voor de transities en decentralisaties. Voor de komende jaren liggen er twee vragen die daarbovenuit gaan en even zoveel actiegebieden voor Movisie-vakmanschap behelzen.

- * **Werken & leren** – Veel organisaties worstelen met de vraag hoe ze training en deskundigheidsbevordering veel integraler in de dagelijkse werkprocessen kunnen opnemen. Hier ligt een rol voor Movisie-vakmanschap om bestaande concepten over ‘lerend werken’ te vertalen naar de sociale sector en verder te ontwikkelen.
- * **De lerende sociale professional** – Bovenstaande geldt niet alleen voor organisaties in zorg & welzijn. Ook van sociale professionals zelf wordt een actievere opstelling gevraagd. Lerende sociale professionals willen elke dag beter worden en leggen een actieve houding aan de dag bij het onderhouden en ontwikkelen van hun vak. Dat klinkt als een vanzelfsprekendheid, maar dat is het niet. Sociale professionals staan er bijvoorbeeld om bekend dat ze hun vakliteratuur slecht bijhouden.

Agendapunt III: Opleiding en training

Kernwoorden

Het verbeteren van kennis en vaardigheden.

Actiepunten

11. De Databank Bij- en Nascholing verder uitbreiden, nadrukkelijk in samenwerking met beroepsverenigingen en professionals. Daarbij de samenstelling van het aanbod uit de databank analyseren op de aanwezigheid van ‘professionaliteit’, ‘vakmanschap’ en ‘ambachtelijkheid’. In hoeverre zijn alle drie de elementen voldoende vertegenwoordigd? Maar ook: is het idee van het huis van de sociale beroepen in de databank te herkennen? Is er verscheidenheid in het aanbod in die zin dat zowel het gemeenschappelijke van sociaal werk is terug te vinden, als zijn varianten?
12. De opleidingen hebben een belangrijke rol om beginnende beroepsbeoefenaren vertrouwd te maken met het idee van lerende professionals. Maar de oriëntatie op het vak en het ontwikkelen van een beroepsidentiteit, neemt op de opleidingen vreemd genoeg lang niet altijd de centrale plaats in die je zou verwachten. Een interessant initiatief vormen zogenaamde *Learning Labs*, zoals bijvoorbeeld recent is ontwikkeld in Tilburg-Noord middels een samenwerkingsverband van Avans Hogeschool, ROC Tilburg en Contourde-Twern, de plaatselijke welzijnsorganisatie. Studenten leren er *real time* en *real life* doordat ze in de wijk samen met professionals en burgers activiteiten bedenken, opzetten en uitvoeren. Een vergelijkbaar initiatief is BOOT van de HvA, de Buurtwinkel voor Onderwijs, Onderzoek en Talentontwikkeling, waar studenten diensten leveren aan bewoners en organisaties in Amsterdamse wijken. Movisie-vakmanschap kan deze en andere initiatieven verzamelen, beschrijven en verder entameren en ontwikkelen.
13. Leden van Movisie-vakmanschap verzorgen veel trainingen in het land. De trainers doen daarbij veel kennis en ervaring op over de praktijken van sociale professionals. Op dit moment wordt daar niet actief mee gewerkt. Bij dit actiepunt gaat het dus om het ‘ophalen’ van kennis en ervaringen uit de trainingen die Movisie geeft en deze te verbinden met de andere agendapunten, i.h.b. vak- en kennisontwikkeling. Deelname van medewerkers van de afdeling vakmanschap als onderzoekers aan het eerder genoemde lectoraat ligt dan in de lijn.

Preferred partners

Opleidingen, brancheorganisaties, beroepsverenigingen.

Competenties en gedragsnormering

Movisie-vakmanschap heeft in de loop van de jaren een staat van dienst opgebouwd bij het ontwikkelen van competentieprofielen. De verwachting is dat het vizier in de komende jaren zal verschuiven van competenties naar professionele standaarden. Beroepsregistratie zal mogelijk een tweede terugkerende topic bij de vernieuwing van sociaal werk zijn.

- * **Professionele standaarden** – Wanneer burgers en gemeenten een beroep doen op sociale professionals moeten ze kunnen rekenen op kwalitatief hoogwaardig werk. Dat vraagt om het vaststellen van professionele standaarden, in de zin van regels en normen die bepalen wat een goede uitoefening van het vak van sociaal werk behelst. De beschrijving van competenties en competentieprofielen vormen een goed startpunt bij de discussie over professionele standaarden, maar hun precieze onderlinge verhouding is nog niet duidelijk.
- * **Beroepsregistratie** – Beroepsregistratie is een manier om te garanderen dat sociale professionals voldoende zijn toegerust om de standaarden in praktijk te brengen. Het ontwikkelen van professionele standaarden en beroepsregistratie is in het sociaal werk altijd op weerstand gestuit. Het vormt een uitdrukking van de haat-liefdeverhouding die beroepsbeoefenaren hebben met professionalisering. Ook nu is nog niet iedereen overtuigd van nut en noodzaak ervan. Belangrijk is om vast te stellen dat beroepsregistratie van sociale professionals niet alleen een plicht behelst. Het brengt ook rechten voor professionals met zich mee, bijvoorbeeld op kwalitatief goede bij- en nascholing.⁶ Beroepsregistratie zou bovendien niet een doel op zichzelf moeten zijn, maar onderdeel moeten uitmaken van een bredere professionaliseringsstrategie.

Agendapunt IV: Competenties en gedragsnormering

Kernwoorden

Professionele normen en standaarden, zeggenschap, beroepsregistratie

Actiepunten

14. Om voorbereid te zijn op de discussie die gaat komen over 'standaarden' is het goed om allereerst in kaart te brengen wat precies wordt verstaan onder professionele standaarden. Wat is hun relatie met 'kwaliteit', 'competenties', 'richtlijnen'? Hoe komen professionele standaarden tot stand? Wie gaan erover?
15. De beroepsregistratie in de jeugdzorg laat momenteel zien hoe lastig het is om professionals en hun werkgevers te enthousiasmeren en ervoor te zorgen dat betrokkenen het niet voornamelijk als een 'bureaucratische last' ervaren. Met andere woorden: Hoe creëer je draagvlak onder professionals en organisaties in het sociaal werk? Wat betekent dat voor hoe je het proces van registratie moet inrichten?
16. Een nieuw offensief om gemeentes en zorgverzekeraars te overtuigen van sociaal werk als het 'voorland' van (jeugd)zorg en de verantwoordelijkheid die zij hebben voor de ontwikkeling van de kwaliteit daarvan. Te denken valt aan het instellen van een ambassadeursgroep bestaande uit sociale professionals, wetenschappers en bestuurders van organisaties die argumenten ontwikkelen, die laten zien wat er bereikt is door wie en die daarmee de boer op gaan.

Preferred partners

Beroepsverenigingen, brancheorganisaties, cliënten- en burgerplatforms.

6. Deze is sinds juli 2015 in de CAO opgenomen.

Beroepsinnovatie

Movisie-vakmanschap heeft de afgelopen jaren werk gemaakt van thema's als sociaal ondernemerschap, sociale innovatie en sociale technologie. Het zijn thema's die zich zelfstandig laten profileren en operationaliseren, maar de waarde ervan voor sociaal werk en Movisie schuilt er vooral in dat ze als 'aanjagers' van de vernieuwing van sociaal werk kunnen fungeren. Juist in hun verbinding met het vakmanschap van sociaal werk zijn ze van grote betekenis. Het verdient aanbeveling om ze in deze rol een prominente plaats te geven in de toekomstagenda van Movisie-vakmanschap.

- * **Sociaal ondernemerschap** – Sociaal ondernemers zijn er in vele soorten en maten. Sociale professionals tonen vaak affiniteit met sociaal ondernemerschap, maar ze hebben er geen monopolie op. Sociaal ondernemers spelen een belangrijke, eigen rol in het politieke en maatschappelijke debat. In een samenleving wordt immers voortdurend onderhandeld over wat we relevant vinden en welke keuzes en beslissingen de voorkeur genieten. Sociaal ondernemers mengen zich bewust in die onderhandeling en proberen invloed uit te oefenen op die keuzes en voorkeuren. Ze hebben hierbij te maken met weerstanden én met kansen om mensen voor hun zaak te interesseren. Soms verzetten ze zich tegen instituties, overheden, grote bedrijven en andere machtige partijen, soms werken ze ermee samen. Sociaal ondernemerschap versterkt het 'strategisch vermogen' van sociale professionals.
- * **Sociale innovatie** – De druk op de overheidsfinanciën doet binnen de publieke sector een groter beroep op inventiviteit en gaat gepaard met stimulansen tot sociale innovatie. Bij innovatie in het sociaal werk gaat het niet alleen om nieuwe vormen van dienstverlening, maar ook om innovatie van onderlinge samenwerking en afstemming en om een meer betrokken en verantwoordelijke rol voor burgers in het ontwerpen en uitvoeren van diensten. Alle drie hangen nauw met elkaar samen (De Waal 2014).
- * **Sociale technologie** – De opkomst van ICT en sociale media is van grote invloed op de wijze waarop mensen met elkaar omgaan, hoe ze zich oriënteren op hun omgeving en vorm geven aan het leven van alledag. Sommigen koesteren hoge verwachtingen van nieuwe (sociale) technologieën. Zo zouden 'speelse ontwerpinterventies' waarin de beleving van de 'echte wereld' wordt vervlochten met de virtuele wereld, tot 'betekenisvolle sociale ervaringen' leiden. Dat kan een nieuw zicht bieden op complexe sociale kwesties, die met traditionele beleidsinstrumenten en hulpmiddelen niet oplosbaar zijn. Nieuwe technologische middelen spelen in toenemende mate een rol bij het ondersteunen van kwetsbare burgers: bijvoorbeeld om hun maatschappelijke participatie te bevorderen of hun kwaliteit van leven te verbeteren of in stand te houden. Ze vormen ook een economische factor, doordat ze de belofte inhouden om met minder kosten de grotere vraag naar zorg en welzijnsdiensten op te kunnen vangen.

Agendapunt V: Beroepsinnovatie

Kernwoorden

Vernieuwen en leren

Actiepunten

17. Movisie-vakmanschap zou op twee manieren een platform kunnen bieden voor sociale professionals die met sociaal ondernemerschap te maken krijgen. Op de eerste plaats door praktijken te inventariseren van sociale professionals die (noodgedwongen of uit eigen keuze) als sociaal ondernemer aan de slag gaan. Waar liggen je kansen en hoe zorg je dat je voldoende inkomsten kunt verwerven? Een tweede kwestie betreft manieren waarop sociale professionals met sociaal ondernemerschap in de buurt te maken krijgen. Denk bijvoorbeeld aan buurtondernemingen in de vorm van burgers die een buurthuis over willen nemen. Welke rol hebben sociale professionals daar (nog) in? Hoe zorgen buurtondernemingen dat ze over voldoende kwalificaties beschikken? Hoe kunnen ze democratisch leiderschap bevorderen en vormen van sociale uitsluiting voorkomen?
18. Bij sociale innovatie gaat het volgens De Waal (2014) om de wijze waarop nieuwe, bruikbare kennis wordt ontwikkeld door de meest nabije betrokkenen, dat wil zeggen door burgers en professionals. In de sociale sector zijn in het verleden veel sociale innovaties op die manier tot stand gekomen. Van dorps- en buurthuizen, bibliotheken, speeltuinen en activering van werklozen gedurende eind negentiende en begin twintigste eeuw, tot initiatieven van recenter datum, zoals poppodia, taallessen voor migranten, buurtbemiddeling en community arts. Movisie-vakmanschap kan praktijken van sociale innovatie inventariseren en onderzoeken hoe het leren door burgers en professionals ten behoeve van sociale innovatie gestimuleerd kan worden.
19. Technologische ontwikkelingen volgen elkaar de laatste jaren in duizelingwekkend tempo op. De beschikbaarheid van technologische hulpmiddelen in het sociale domein neemt navenant toe. Maar het gebruik houdt geen gelijke tred met de beschikbaarheid. Dat roept tal van vragen op: Waar is sociale technologie doel op zich, waar is het functioneel? Wanneer werkt technologie individualiserend, wanneer verbindend? Wat betekent sociale technologie voor de relatie tussen sociale professional en cliënt? Movisie-vakmanschap zou expliciet de rol op zich kunnen nemen om de betekenis van sociale technologie voor rol, positie en vakmanschap van sociale professionals te agenderen.

Preferred partners

Brancheorganisaties, maatschappelijke organisaties, 'nieuwe spelers'

Bijlage 1 Literatuur

Aangehaalde bronnen

- * Commissie Maatschappelijke Ondersteuning - Gezondheidsraad (2014). *Sociaal werk op solide basis*. Den Haag: Gezondheidsraad.
- * Engbersen R. & Rensen, P. (2014). *Help mij het zelf te doen. Een pleidooi voor methodisch werken aan actief burgerschap*. Utrecht en Den Haag: Movisie en Platform 31.
- * Hilhorst, P. & Lans, J. van der (2014). Koken voor een lening. De dubbele revolutie van sociale wijkteams. In: *De Groene Amsterdammer*, 10 december 2014.
- * Korevaar, L. (2013). *Burgers met beperkingen en de WMO. Eigen kracht, natuurlijke hulpbronnen en interdisciplinaire samenwerking*.
- * Kruijer, A.J., Blokker, E. & Kruijer H. (2013). *Van 3 decentralisaties naar 3-dimensionaal. Een pleidooi voor ruimte...* Den Haag: Instituut voor Publieke Waarden
- * Linders, L. (2014a). Mantelzorgers worden onvoldoende ondersteund. *Sociale Vraagstukken*, 17 oktober 2014.
- * Linders, L. (2014b). *De Dynamiek van Social Work. Het gewone onder een vergrootglas*. Lectorale rede. Eindhoven: Fontys Hogescholen.
- * Noordegraaf, M., Steen, M. van der & Twist, M. van (2011). Werk in verwar- ring. Over verplichtende, versnipperde en verbindende professionalisering. In: *M&O Tijdschrift voor Management en Organisatie*, 65(6), 29-48.
- * Regenmortel, T. van, Hermans, K. & Steens, R. (2013). Het concept 'empowerende academische werkplaats'. Een innovatieve vorm van samenwerking aan werkzame kennis. In: *Tijdschrift voor welzijnswerk*, 37(333), 36-48.
- * Sennett R. (2008). *The Craftsman*. London: Allen Lane.
- * Spierts, M. (2014). *De stille krachten van de verzorgingsstaat. Geschiedenis en toekomst van sociaal-culturele professionals*. Amsterdam: van Gennep.
- * Spierts, M. & Oostrik, H. (2014). Democratische wortels. Over de professionele logica van het sociaal werk. In: *Maatwerk* (6), 21-23.
- * Tonkens, E. & Duyvendak, J.W. (2013). Conclusie. Een hardhandige affectieve revolutie. In: T. Kampen, I. Verhoeven & L. Verplanke (red.), *De affectieve burger. Hoe de overheid verleidt en verplicht tot zorgzaamheid* (pp. 233-248). Amsterdam: Van Gennep.
- * Trappenburg, M. (2014). *Bescheiden professies. Over evidence based werken buiten de cure*. 2e Els Borst Lezing. Den Haag: Centrum voor Ethiek en Gezondheid.
- * Trommel, W. (2013). De louterende werking van bestuurlijke bescheidenheid. In: H. Besselaar & G. Vonk (red.). *Bouwplaats lokale verzorgingsstaat* (pp. 115-125). Den Haag: Boom Juridische Uitgevers
- * Uitermark, J. (2014). *Verlangen naar Wikitopia*. Oratie. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- * Waal, V. de (2014). *De vooruitgescho- ven middenvelder. De innovatiekracht van middenmanagers van welzijnsorga- nisaties met het oog op actief burger- schap*. Den Haag: Boom Lemma.
- * *Manifest Sociaal Werker, In het hart van het sociale domein*; Actiepro- gramma Professionalisering MW&MD, Utrecht, november 2013.
- * *Meedenkers aan het woord. Focus- groepen over 'Zorg voor Gezondheid in 2030'*; Marjan de Gruijter, Trudi Ne- derland, Monique Stavenuiter. Verwey- Jonker Instituut, Utrecht, februari 2014.
- * *Meer van waarde, kwaliteitsimpuls en ontwikkelrichting voor het hoger sociaal agogisch onderwijs*; Advies van de verkenningcommissie hoger sociaal agogisch onderwijs. Vereniging Hoge- scholen Den Haag, april 2014.
- * *Movisie VWS-werkprogramma 2015* (concept), Utrecht, 4 september 2014.
- * *Onderzoek VWS-Kennisfunctie Lang- durige Zorg, Wmo en Jeugdzorg. Onderweg naar nieuwe verhoudingen*. Conceptrapport, ABDTOPconsult, Anita Wouters en Harry Bakker, juni 2014.
- * *Op naar een beroepsvereniging van sociaal werkers! Onderbouwing van de Koers 2014-2019*. NVMW, Lies Schilder, 23 oktober 2014.
- * *Professionalisering in het nieuwe jeugdstelsel*. Andersson Elfers Felix, september 2013.
- * *Regionale kennisnetwerken in het so- ciale domein*. Notitie van de gezamen- lijke Wmo-werkplaatsen, Theo Roes en Jean Pierre Wilken, december 2014.
- * *Uitstekende professionele besluitvor- ming. Naar een inspirerend gebruik van kennis over interventies*. Movisie, Anne Goossensen, Jan Steyaert en Peter Rensen, augustus 2013.
- * *Wetenschap heeft de moreel opdracht zich tot sociale praktijken te verhou- den. Over de relatie tussen onderzoek en beroepspraktijk*. Verslag expertmee- ting Movisie, 19 maart 2014.
- * *Beter met minder. Bouwstenen voor de transformatie van het jeugdstelsel*. Denktank Transformatie Jeugd- stelsel. Nederlands Jeugdinstituut, juni 2014.

Bestudeerde documenten

- * *Actieprogramma professionalisering Welzijn en Maatschappelijke Dienstver- lening*. ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak, MOgroep, NVMW, Code 2.0, BV Jong, HBO-Raad en MBO-raad, juni 2012.
- * *Beter met minder. Bouwstenen voor de transformatie van het jeugd- stelsel*. Denktank Transformatie Jeugd- stelsel. Nederlands Jeugdinstituut, juni 2014.

Bijlage 2 Gesprekspartners

Externe gesprekspartners

Naam	Organisatie	Functie
Niko de Groot	BV Jong	Adviseur jeugdbeleid
Froukje Hajer	BV Jong	Adviseur jeugdbeleid en kinderrechten
Kitty de Laat	Vivaan; Verdiwel	Directeur-bestuurder; voorzitter
Jos van der Lans	Tekstbureau Interlinie	Publicist
Lilian Linders	Fontys	Lector beroepsinnovatie Social Work
Edwin Luttik	MOgroep	Senior adviseur professionalisering en opleidingen
Marcel Mathijssen	MOgroep	Senior adviseur public affairs
Mirko Noordegraaf	Universiteit Utrecht	Hoogleraar Publiek Management
Theo Roes	WMO-werkplaatsen	Voorzitter landelijk overleg
Lies Schilder	NVMW	Directeur
Evelien Tonkens	Universiteit voor Humanistiek	Hoogleraar Burgerschap en Humanisering van de Publieke Sector

Interne gesprekspartners Movisie

Naam	Afdeling
Joost van Alkemade	Gebiedsgericht werken
Marjet van Houten	Participatie en actief burgerschap
Hanneke Felten	Participatie en actief burgerschap
Annelies Kooiman	Vakmanschap
Christine Kuiper	Vakmanschap
Petra van Leeuwen	Vakmanschap
Sonja Liefhebber	Vakmanschap
Peter Rensen	Effectiviteit
Lou Repetur	Huiselijk en seksueel geweld

Deelnemers rondetafelgesprek

Zie bijlage III

Bijlage 3 Rondetafelgesprek

Rondetafelgesprek

Toekomstagenda professionalisering en vakmanschap sociaal werk

In opdracht van Movisie ontwikkelt 'Marcel Spierts Onderzoek en Ontwikkeling' een *position paper* over de rol en de bijdrage die Movisie als landelijk kennisinstituut wil spelen op het gebied van de professionalisering en vakontwikkeling van sociaal werk. Voor het opstellen van een toekomstagenda wil Movisie gebruik maken van informatie over professionaliseringsbehoeften uit de eerste hand: van sociale professionals die werkzaam zijn in de praktijk. Daartoe werd op 14 november een interactief rondetafelgesprek georganiseerd met 13 sociale professionals. De aanwezige sociale professionals kenmerkten zich door een verscheidenheid aan disciplinaire achtergronden: o.a. opbouwwerk, maatschappelijk werk, jeugdzorg, jongerenwerk en kinderwerk.

Vragen die in de samenstelling van de toekomstagenda richtinggevend zijn:

- * Hoe kunnen we het 'eigenaarschap' van sociale professionals over hun eigen professionalisering en vakontwikkeling versterken?
- * Hoe kunnen we zorgen voor meer samenhang in het sociale domein, met behoud van de verscheidenheid?
- * Hoe kan Movisie het proces van professionalisering en vakontwikkeling ondersteunen?

Q methodologie

Het eerste onderdeel van het programma was bedoeld als informatieve 'opwarmer' aan de hand van de Q-methodologie. Alle sociale professionals kregen 33 kaartjes met stellingen die gerangschikt mochten worden van minder belangrijk (links) naar

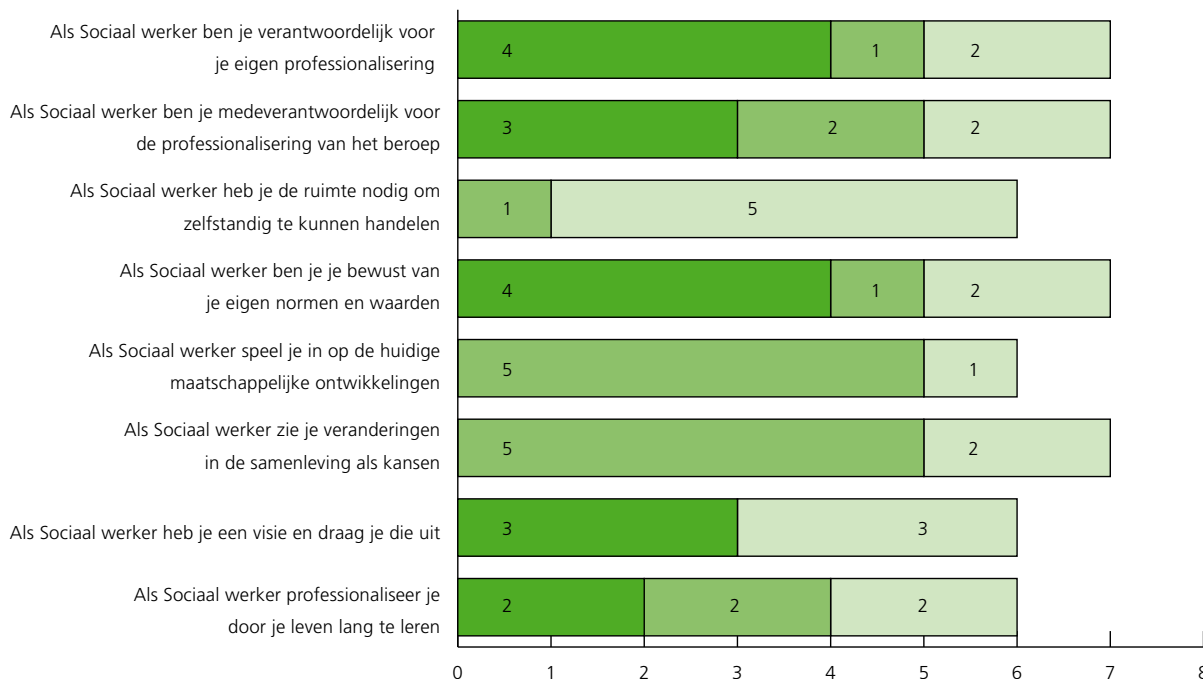
belangrijk (rechts). Deze rangschikking van kaartjes wordt 'Q-sorting' genoemd. Vervolgens werd in een plenaire bespreking besproken waarom men stellingen heel belangrijk of minder belangrijk vindt voor de professionalisering van de sociale professional.

Meest belangrijk bevonden uitspraken

In figuur 1 zijn alle stellingen weergegeven waarvan meer dan 6 sociale professionals de stelling belangrijk vonden voor professionalisering (+2, +3 of +4). Over het algemeen blijkt er een grote variatie te bestaan in belangrijk en minder belangrijk gevonden stellingen voor professionalisering. De uitspraken die deelnemers het meest belangrijk vonden, hebben vooral te maken met het thema 'verantwoordelijkheid' en 'tijdsgeest'.

Figuur 1: Belangrijk bevonden stellingen voor professionalisering

■ heel belangrijk (+4) ■ belangrijk (+3) ■ tamelijk belangrijk (+2)



Zeven aanwezigen bij de rondetafelbijeenkomst vinden de stelling 'Als sociaal werker ben je verantwoordelijk voor je eigen professionalisering' belangrijk voor de professionalisering. De stelling 'Als sociaal werker ben je medeverantwoordelijk voor de professionalisering van het beroep' wordt eveneens door zeven sociale professionals belangrijk gevonden. In het gesprek werd het 3-daagse opbouw-werkfestival Krachtproef als voorbeeld gebruikt waarbij opbouwwerkers zelf initiatief namen voor de professionalisering van hun beroep. Volgens een sociale professional moet hierbij wel verschil worden gemaakt tussen 'koplopers' en 'de volgers': koplopers zullen zichzelf sneller verantwoordelijk houden voor de eigen professionalisering dan de volgers binnen een organisatie.

Zes deelnemers vinden de stelling 'Als sociaal werker heb je de ruimte nodig om zelfstandig te kunnen handelen' belangrijk. Ruimte is belangrijk om denken en

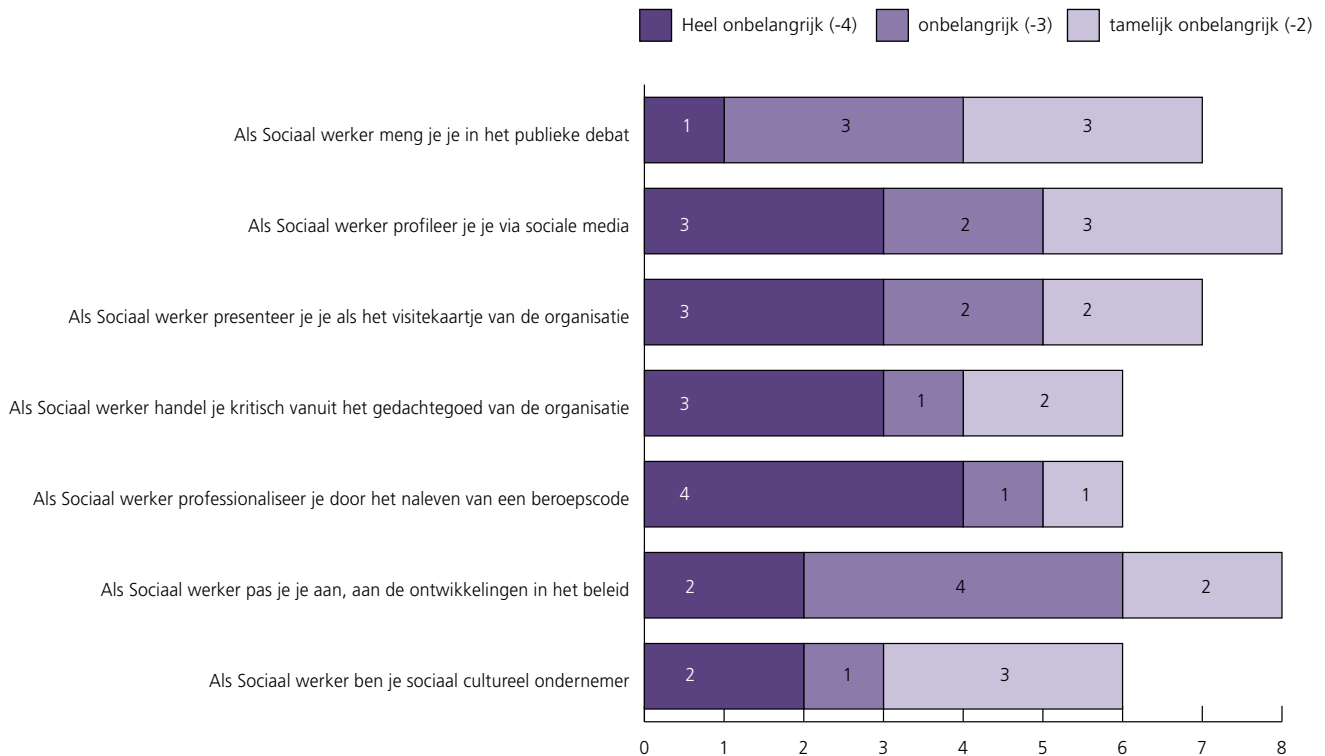
doen te kunnen verbinden en jezelf op het gebied van beroepsprofilering neer te zetten, is de onderbouwing van een sociaal werker.

De stelling 'Als sociaal werker zie je veranderingen in de samenleving als kansen' wordt ook belangrijk gevonden door zeven sociaal werkers. Je kunt veranderingen als een last zien, maar dan kom je gewoon niet verder, beargumenteert een van hen. Positieve insteek is daarbij belangrijk; de sociaal werkers vinden het belangrijk om met een positieve houding naar vernieuwing te kijken.

Minst belangrijk bevonden uitspraken

In figuur 2 zijn alle stellingen weergegeven waarvan meer dan 6 sociale professionals de stelling minder belangrijk vinden (-2, -3 of -4). Deze uitspraken vallen onder de thema's 'positioneren', 'profileren' en 'professionaliseren'.

Figuur 2: Minder belangrijk bevonden stellingen voor professionalisering



Acht sociale professionals vinden het idee dat een sociaal werker zich aanpast aan de ontwikkelingen in het beleid minder belangrijk. Dit kan ook anders, aldus een sociale professional: Je hoeft je zelf niet altijd aan te passen, je kunt er namelijk ook voor zorgen dat je zelf invloed hebt op het beleid en zelf een actieve actor bent.

Acht sociale professionals kunnen zich minder vinden in de stelling dat je jezelf als sociaal werker via sociale media profileert, en zeven sociaal werkers vinden het minder belangrijk om jezelf in het publieke debat te mengen. In het plenaire gesprek kwam naar voren dat sociale professionals de profilering in de sociale media belangrijk vinden om bijvoorbeeld goed op de kaart te staan bij beleidsmakers. Een sociaal werker vindt het echter niet belangrijk om jezelf te profileren in sociale media voor de *professionalisering* van de sociaal werker. Over deze stellingen verschillen de meningen, aangezien profilering wel belangrijk is voor de positie van de sociaal werker.

Minder belangrijk vonden de aanwezigen ook de stelling 'Als sociaal werker presenteer je jezelf als visitekaartje van de organisatie'. Iemand beargumenteerde: 'ik ben in eerste instantie *mezelf*'. Enkele aanwezigen denken wel dat het steeds belangrijker wordt om jezelf als visitekaartje te presenteren, omdat het profileren van de organisatie door het leveren van *goed* werk bijdraagt aan een goed imago van de organisatie.

Zes sociale professionals vinden dat het naleven van de beroepscode minder belangrijk is voor de professionalisering, eveneens zes sociale professionals denken dat je je niet moet aanpassen aan ontwikkelingen in het beleid. Dit impliceert dat de aanwezige sociale professionals een autonome positie van belang vinden om zelfstandig te kunnen handelen en beslissen over hun eigen professionalisering.

Groepsgesprekken professionalisering

Het tweede onderdeel van het programma bestond uit het groepsgewijs invullen en bespreken van een zogenoemde 'professionalisering placemat'. Zie voor een voorbeeld van de placemat figuur 3. De sociale professionals kozen zelf een beroepscontext waarin zij werkzaam zijn: integraal team, individueel & systeemgericht, jeugd & jongerenwerk of samenleving.

De uitkomsten van de ingevulde placemats en bijbehorende besprekingen worden hieronder thematisch gerangschikt.

1. Beroepsidentiteit (professionaliteit)

Onderdeel van de beroepsidentiteit is volgens de contextgroep individueel & systeemgericht het ontwikkelen en uitdragen van een visie. Ook moet het beroepsprofiel constant doorontwikkeld worden door sociaal werkers in het veld. Om generalistisch te kunnen werken in wijkteams is jarenlange specialistische ervaring noodzakelijk: *'Mijn beroepsidentiteit wordt breder, ik ben nu sociaal werker en geen jeugdzorgwerker meer. Toch kunnen teamleden nog op mij terugvallen als er complexe casussen zijn. Mijn beroepsidentiteit wordt gevormd door mijn jarenlange ervaring in de jeugdzorg.'*

Belangrijk voor de beroepsidentiteit van de professionals uit de contextgroep samenleving is het zijn van een verbindende schakel tussen micro-, meso- en macro niveau. Daarnaast is het innemen van een onafhankelijke positie ten opzichte van de gemeente en de doelgroep belangrijk.

Voor de contextgroep Jeugd & Jongerenwerk is uitstraling naar kinderen en ouders belangrijk. Herkenbare werkkleding kan daaraan bijdragen.

2. Methodisch handelen (vakmanschap)

Methodisch handelen zorgt voor het opwaarderen van de kwaliteit, het waarborgen van de kwaliteit en een goede samenwerking (contextgroep samenleving). De contextgroep individueel & systeemgericht noemt eclectisch werken. Daaronder verstaan ze het kiezen van een werkwijze die het best bij de situatie en de context past. Dat betekent dus dat je je niet op één methode vastpint. Ook zou aan een individu meer kansen moeten worden gegeven binnen het systeem. Volgens de contextgroep jeugd en jongerenwerk is de positieve benadering voor methodisch handelen van belang. Ook wordt de methode 'Schatkist' genoemd ter illustratie van de voor-wat-hoort-wat regel.

Binnen de contextgroep integraal team mist men methoden voor het opzetten en sturen van een integraal team. Een sociale professional maakt de volgende vergelijking: *'Een zelfsturend team is net zoals een rollende bal: het heeft wat sturing nodig.'* Er is grote behoefte aan focus, visie en kaders. Daarnaast is er behoefte aan scholing over zelfsturing en coaching bij teamvorming en 'heropvoeding' naar integraal werken.

3. Alledaags handelen (ambachtelijkheid)

De contextgroep individueel & systeemgericht vindt het leveren van maatwerk en op de hoogte blijven van ontwikkelingen belangrijk voor het alledaags handelen. Ook is resultaatgericht werken van belang volgens de contextgroep samenleving. Voor jeugd en jongerenwerk is de leefwereld op straat en achter de voordeur belangrijk. Daarnaast worden duidelijkheid in handelen, een gelijkwaardige houding ten opzichte van kinderen en jongeren en dichtbij jezelf blijven genoemd.

4. Belemmeringen en hartenkreten

Slechte organisatie, tijdsdruk en onprofessionele invulling van het team worden genoemd als belemmeringen waarvoor men niet aan professionalisering toekomt.

De hartenkreet van de contextgroep samenleving is: Neem de verantwoordelijkheid voor je eigen specialiteit. Ieders expertise moet helder zijn, voegt de contextgroep integraal team hieraan toe. De hartenkreet van de contextgroep jeugd en jongerenwerk sluit daarbij aan: weet van elkaar wat je aan het doen bent.

Er moet ruimte zijn om te kunnen ontwikkelen, aldus de contextgroep individueel en systeemgericht. Beroepsbescherming is belangrijk, en bovenal: blijf ruimte maken zodat je aandacht aan mensen kunt blijven geven.

Plenaire bespreking concrete voorstellen

De rondetafelbijeenkomst werd afgesloten met een plenaire bespreking van concrete voorstellen waarmee Movisie het proces van professionalisering en vakontwikkeling kan ondersteunen. Bij het Q-sorting werd overigens door zeven deelnemers de stelling 'Als sociaal werker ben je medeverantwoordelijk voor de professionalisering van het beroep' belangrijk bevonden. Sociale professionals willen zich dus inzetten voor professionalisering van sociaal werk. In de plenaire eindbespreking werden de volgende behoeften uitgesproken:

Ondersteuning profilering sociaal werk

Er bestaat onder sociale professionals de behoefte aan ondersteuning (door onder andere Movisie) bij de profilering van sociaal werk. Sociale professionals vinden het lastig om hun beroepsidentiteit naar externe organisaties (waaronder belangrijke subsidieverstrekkingen zoals de gemeente) te expliciteren. Er is behoefte

aan een bondige formulering van de competenties en kwaliteiten van sociaal werk.

Profilering van sociaal werk naar de gemeenten toe zal in de komende jaren aan belang toenemen door de decentralisaties. Sociale professionals uiten de behoefte aan ondersteuning bij het 'gesprek' met de gemeente: hoe leg en onderhoud ik goed contact met de gemeente?

Een sociale professional stelt voor om een voorbeeld te nemen aan de ZZP'ers in het sociale domein: een ZZP'er is vaak heel goed in het aanbieden en 'verkopen' van de eigen producten. Het lijkt de ZZP'er gemakkelijk(er) af te gaan om zich te bewegen tussen gemeente en samenleving.

Versterk de beroepsidentiteit sociaal werk

Om de samenhang in het sociale domein te vergroten, is een overkoepelende beroepsidentiteit van 'sociaal werk' van belang. Het draagt bovendien bij aan een betere profilering van sociaal werk. Dit belang wordt zichtbaar in het volgende citaat: *'Ik ben nu, niet schrikken: par-ti-ci-pa-tie-ma-ke-laar. Ik kan toch nergens*

verkopen wat dat is?!' De overkoepelende naam sociaal werk kan worden gezien als een huis, waar alle sociaal-agogische beroepen een eigen kamer hebben.

Moderniseer beroepsvereniging: aantrekkelijker en bottom-up

Beroepsregistratie via beroepsverenigingen kan als een middel dienen om de positionering en de inspraak van sociale professionals te vergroten. Beroepsverenigingen kunnen als beschermende organisatie dienen voor de sociaal werker en kwaliteitseisen aan het werk van sociale professionals via beroepsregistratie waarborgen. Sociale professionals voelen de behoefte om een *eigen bijdrage* te kunnen leveren aan sociaal werk, maar voelen zich op dit moment niet optimaal geroepen door de beroepsorganisatie omdat deze als top-down worden ervaren. Daarnaast worden de hoge kosten en hoge eisen (zoals jaarlijkse bijscholing) als belemmering genoemd. Er zou meer nadruk moeten liggen bij de vraag wat sociaal werkers te bieden hebben.

Aukelien Scheffelaar
Marcel Spierts
Paul Vlaar

Figuur 3: Placemat professionalisering



Deelnemerslijst

14 november 2014

Naam	Organisatie	Functie
Hilda Asselman	Westland Kwadraad	Zorgregisseur
Suzanne Hakkenberg	Wijkcentrum Jordaan & Gouden Reael	Opbouwwerker & blogger Zorg en Welzijn
Guido Roelofs		Bewonersadviseur
Karin Oxfoort	Versa Welzijn Hilversum Noord	Maatschappelijk Werker
Jeroen Roggekamp	NVMW	Maatschappelijk werker
Jan-Peter Stolte	MEE samen	Beleidsadviseur
Timothy Stift	Q-ervaringdeskundige	
Marjorie Veneman	MEE Veluwe	Consulent/Trainer
Susan Vermunt	Stichting de Schoor, Almere	Sociaal Cultureel Werker
Aswin van der Linde	Youké, Amersfoort	Sociaal Wijkteamlid
Irmgard Winter	Zebra Welzijn	Genomineerde Sociaal Werker 2014
Piet Ziere	Tandem Welzijn	Welzijnswerker
Jenny Zwijnenburg	Dock	Genomineerde Sociaal Werker 2014
Paul Vlaar	Movisie	Senior adviseur Vakmanschap
Marcel Spierts	Onderzoek & Ontwikkeling	Onderzoeker en publicist
Aukelien Scheffelaar	Movisie	Projectmedewerker Vakmanschap



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Van verschillende kanten is recentelijk de wens geuit om de beoefening van het vak van sociaal werker naar een hoger niveau te tillen. De Gezondheidsraad pleit bijvoorbeeld voor het ontwikkelen van het sociaal werk tot een volwaardige en gezaghebbende professie met een eigen kennisdomein.

Het team Vakmanschap van Movisie wil een vooraanstaande rol vervullen bij het realiseren van een samenhangend kennissysteem voor sociaal werk. Om deze ambitie waar te kunnen maken acht het team een theoretische en conceptuele verdiepingsslag nodig. Doel van dit position paper is om bouwstenen aan te dragen voor de noodzakelijke verdiepingsslag, resulterend in een toekomstagenda en concrete suggesties voor versterking van het werkprogramma.