

De sociaal professional als sociaal veranderaar

**Empowerment van de sociaal professional.
Om het verschil te maken in de veranderende
wereld.**

Sectorplan Hogere Sociale Studies



Vereniging Hogescholen



*De wereld van nu is complex.
Verandert continu.
De sociaal professional staat midden
in de samenleving.
Midden tussen de mensen.
Staat naast je om je weg te vinden.
Staat naast je om de veranderende wereld
aan te kunnen.
Leert je om jezelf te zijn.
Als de sociaal professional jou empowert.
Dan empoweren wij de sociaal professional.*

Voorwoord

Voor u ligt het sectorplan voor de Hogere Sociale Studies (HSS). Dit is de agenda waar wij ons als samenwerkende hogescholen voor pedagogiek, social work, toegepaste psychologie en theologie de komende zes jaar op gaan richten.

Maar eigenlijk is het meer dan een sectorplan. Onze afgestudeerde sociaal professionals vervullen een cruciale rol in onze complexe samenleving waarin mensen steeds meer worden geconfronteerd met de grote sociale gevolgen van uiteenlopende maatschappelijke ontwikkelingen. Sociaal professionals zijn de smeerolie in die continu veranderende wereld. Zij maken het verschil door mensen te helpen hun weg te vinden en hen te begeleiden om met veranderingen om te gaan.

Daarom is dit sectorplan ook een plan voor de samenleving. Want als sociaal professionals zo'n belangrijke rol te vervullen hebben, dan hebben wij als onderwijs en onderzoek de verantwoordelijkheid om hen hier optimaal op voor te bereiden. Dit sectorplan geeft richting aan onze ambities. De ambitie om sociaal professionals uit te rusten met de beste kennis en vaardigheden die zij in de moderne maatschappij nodig hebben. De ambitie om hen in verschillende leeromgevingen te leren om hun blik naar buiten te richten en om samenwerking met andere professionals in onderzoek, samenleving en beroepspraktijk aan te gaan. En de ambitie om hen in staat te stellen om hun leven lang te blijven leren, zodat zij hun werk geïnformeerd en geïnspireerd willen blijven doen.

Sociaal professionals zijn de sociaal veranderaars van deze tijd. Zij verdienen maximale waardering en voorwaarden om hun werk uit te voeren. Daarom bevat dit sectorplan concrete acties die letterlijk afvinkbaar zijn en door iedereen kunnen worden gevolgd. Er kan dus geen misverstand over bestaan. Ik ben blij dat wij als HSS-hogescholen dit statement maken en dat wij dit plan in korte tijd gezamenlijk tot stand hebben gebracht. Ook bedank ik de Verkenningcommissie onder leiding van Tine Van Regenmortel, die het belangrijke voorwerk voor dit plan heeft gedaan, en de mensen die voor en achter de schermen zo hard aan dit plan hebben gewerkt.

Maar vooral richt ik mij tot onze studenten en afgestudeerde sociaal professionals. Wees trots op je studie, op jezelf en op de belangrijke rol die jij in de samenleving gaat vervullen.

*Prof. dr. Jean Tillie (voorzitter), namens het Sectoraal Adviescollege HSS:
Ronald de Boer, Margot van der Put, Carla Rinkel, Caroline Schipper,
Fernand van Westerhoven (tevens vz. Sectorraad) en secretaris HSS
Saskia Cornets de Groot van de Vereniging Hogescholen*

Inhoudsopgave

Voorwoord 3

Inhoudsopgave 4

- 1 **Inleiding 6**
 - Versterken 6
 - De sociaal veranderaar 7
 - De opdracht 8
 - Doe-plan 9
 - Werkwijze 10
 - Monitoring 11
 - Leeswijzer 11
 - Impact 12

- 2 **Maatschappelijke context 13**
 - Veranderingen in de samenleving 13
 - De groeiende betekenis van sociaal professionals 14
 - Commitment op de arbeidsmarkt 16
 - Interprofessionele samenwerking 18
 - Internationale oriëntatie 22
 - Technologie en Digitalisering 23
 - Praktijkgericht onderzoek 24

- 3 **Versterk de positie van de sociaal professional 25**
 - Context 25
 - Actie 1: Sociaal-politiek bewustzijn vergroten 27
 - Actie 2: Sensitiviteit voor collectivisering ontwikkelen 29
 - Actie 3: Opleidingen flexibiliseren om sectoroverschrijdend te kunnen werken 31
 - Actie 4: Registraties voor veelzijdiger inzetbaarheid versoepelen 32
 - Actie 5: De sociaal professional op de landelijke agenda zetten 33

- 4 **Breng meer ervaringsdeskundigheid in het sociaal domein 35**
 - Context 35
 - Actie 1: Het menselijk perspectief centraal zetten 38
 - Actie 2: Ervaringsdeskundigheid een subsidie criterium maken 39
 - Actie 3: Ervaringsdeskundigheid in niveau 5-6-7 opleidingen integreren 39
 - Actie 4: Behoeftte aan bacheloropleiding ervaringsdeskundigheid verkennen 40
 - Actie 5: Ervaringsdeskundigheid in functiehuis en CAO opnemen 41
 - Actie 6: Kennis over ervaringsdeskundigheid delen 41

| | | |
|---|---|-----------|
| 5 | Stimuleer interprofessioneel samenwerken binnen en buiten het hbo | 43 |
| | Context | 43 |
| | Actie 1: Een hbo-brede intersectorale visie op IPS ontwikkelen | 46 |
| | Actie 2: Interprofessionele kennisdeling en kennisontwikkeling bevorderen | 47 |
| 6 | Verleg grenzen door sociale innovatie | 53 |
| | Context | 53 |
| | Actie 1: Focus door sociale innovatie aanbrengen | 54 |
| | Actie 2: Internationale oriëntatie versterken | 57 |
| 7 | Bevorder Leven Lang Ontwikkelen | 61 |
| | Context | 61 |
| | Actie 1: Visie op Leven Lang Ontwikkelen formuleren | 63 |
| | Actie 2: Gepersonaliseerd leren mogelijk maken | 64 |
| | Actie 3: Onderzoekende grondhouding ontwikkelen | 66 |
| 8 | Acties: overzicht | 70 |
| | Geraadpleegde bronnen | 73 |

1

Inleiding

Herordenen. Dit was de belangrijkste aanbeveling uit *Meer van Waarde* (2014), de eerdere sectorale verkenning HSS. Het leidde tot de samenvoeging van de opleidingen maatschappelijk werk en dienstverlening (MWD), sociaal pedagogische hulpverlening (SPH), culturele en maatschappelijke vorming (CMV) - en bij sommige hogescholen ook pedagogiek - tot één opleiding social work met diverse uitstroomprofielen. De fusie was een logische stap, omdat de basis van kennis en vaardigheden van deze drie sociale opleidingen nagenoeg dezelfde was. Door het samenvoegen van de gemeenschappelijke basis in één opleiding social work werd het mogelijk om meer focus te leggen op de verschillende uitstroomprofielen. De herordening kreeg gestalte in het *Landelijk opleidingsdocument sociaal werk* (2017), dat als toenmalig HSS-sectorplan kan worden beschouwd.

Na de herordening is social work een van de vier bacheloropleidingen die onder HSS vallen. De andere drie opleidingen zijn pedagogiek, theologie en toegepaste psychologie. Tot Hogere Sociale Studies behoren ook de verwante associate degrees en masters bij deze vier opleidingen. Afgestudeerden van de opleiding social work richten zich op het sociaal functioneren van groepen en individuen en onderwerpen zoals sociale cohesie en kansengelijkheid. De opleiding pedagogiek leidt studenten op die zich richten op ontwikkelingskwesties zoals opvoedingsvraagstukken in een onzekere samenleving. Afgestudeerden van de opleiding theologie houden zich specifiek bezig met vraagstukken op het gebied van zingeving. De opleiding toegepaste psychologie richt zich met name op gedragsverandering van groepen en individuen.

Zie het [sectordashboard](#) op de website van de Vereniging Hogescholen voor de meest actuele data over de HSS-sector.

Versterken

Herordenen was stap één. Versterken is stap twee. Deze stap is nu begonnen. Met versterken wordt bedoeld: het verstevigen van de identiteit en positie van de professional, die aan een van de HSS-opleidingen is afgestudeerd, in verhouding tot andere professionals. Deze stap startte vorig jaar met een nieuwe sectorale verkenning: *Sociaal in Beweging* (2022). In deze verkenning werd voor het eerst de term 'sociaal professional' geïntroduceerd: de overkoepelende aanduiding van alle afgestudeerden van Hogere Sociale Studies. De term sociaal professional is een toepasselijke nieuwe

naam voor de afgestudeerden van de HSS-opleidingen, die zich allen vanuit een specifieke invalshoek op het bevorderen van sociale kwaliteit richten. De term raakt inmiddels steeds meer ingeburgerd in en buiten het sociaal domein.

In *Sociaal in Beweging* wordt de wens om de positie van de sociaal professional te versterken duidelijk benoemd. De wens is afkomstig uit diverse groeperingen, waaronder de beroepsverenigingen, het sociale werkveld, onderwijs en onderzoek, en is de laatste jaren sterk gegroeid. Steeds vaker wordt namelijk duidelijk dat de sociale component bij maatschappelijke ontwikkelingen vrijwel constant onderaan hangt. Het gaat in de samenleving bijvoorbeeld over digitalisering en duurzaamheid. Maar hierbij staat vooral de techniek centraal, terwijl de sociale impact nauwelijks wordt benoemd. Het bekendste recente voorbeeld is de toeslagenaffaire. Dit was meer dan een systeemfout. Als de menselijke kant beter en eerder in de methodiek was betrokken, dan was die systeemfout er nooit geweest.

Deze observatie, dat de sociale component vrijwel altijd onderaan hangt, is vanuit de verschillende groeperingen een gedeeld beeld geworden, dat de laatste jaren in veel zalen en aan allerlei tafels is bevestigd. Het was een belangrijk signaal om dit beeld te verkennen, wat in *Sociaal in Beweging* is gebeurd. De verkenning bevestigde de observaties. Om het menselijke aspect weer mee te laten tellen in het maatschappelijk debat, moet er samenlevingsbreed meer aandacht komen voor het grote belang van de sociale component en de importantie van de sociaal professional als hoeder hiervan. Om deze beweging mogelijk te maken is het belangrijk dat de positie van de sociaal professional wordt versterkt. Deze wens vanuit de sociale verkenning vormt de basis onder dit sectorplan.

De sociaal veranderaar

Naast de algemene observatie dat de sociale component vaak achteraan staat bij maatschappelijke ontwikkelingen, is er ook een niet mis te verstane urgentie om de positie van de sociaal professional te versterken. Er is namelijk veel aan de hand in de Nederlandse en mondiale samenleving. Vanuit ons sociaal perspectief definiëren we drie actuele crises, die zich allemaal in een tijdsbestek van slechts een paar voorbije jaren hebben gemanifesteerd:

– Crisis 1: mens-mens

Mens in relatie tot mens. De oorlog in Oekraïne, die nu heel dichtbij is. De transities omtrent diversiteit, inclusie en immigratie, die veel mensen bezighouden. Ook de coronacrisis was mens-mens, omdat we ineens allemaal thuis kwamen te zitten en sociaal contact actief werd ontmoedigd.

– Crisis 2: mens-natuur

Klimaatverandering, duurzaamheid, stikstof, boeren, mobiliteit etcetera. Ook dit is een sociale crisis, omdat mensen hun gedrag moeten veranderen. Ook kunnen klimaatmaatregelen de sociale ongelijkheid vergroten.

– Crisis 3: mens-technologie

Robotisering, digitalisering, kunstmatige intelligentie. Waar gaat het naartoe? Hoe gaan we ermee om? Op dit domein heerst grote onzekerheid. Welke impact heeft de relatie tussen mens en machine op de relatie tussen mens en mens? Ook hier kunnen technologische ontwikkelingen de bron van sociale ongelijkheid vormen.

Deze drie crises vormen grote onzekerheden. En als er in een samenleving genoeg onzekerheden zijn, ontstaat het risico op een vierde crisis:

– Crisis 4: sociaal isolement

Hoe groter de onzekerheden, des te meer trekken mensen zich terug. Hieruit kan sociaal isolement ontstaan, wat de sociale cohesie in de samenleving aantast. Hieruit ontstaan weer bewegingen zoals polarisatie en radicalisering. Dit zien we op dit moment duidelijk gebeuren.

Het bijzondere is dat al deze crises in relatief korte tijd zijn ontstaan. Een unieke situatie. En als we weten dat de sociale component sowieso al onderaan hing in de samenleving, dan is de urgentie voor het versterken van de positie van de sociaal professional ineens enorm geworden. Want als mensen worden geconfronteerd met zoveel onzekerheden in zo'n snel veranderende wereld, dan hebben zij behoefte aan begeleiding en motivatie om hen te helpen om met deze veranderingen om te gaan.

Er is maar één professional die als spil en aanjager deze ondersteuning aan de mensen kan bieden: de sociaal professional. Meer dan een professional. **De sociaal professional als sociaal veranderaar.**

De opdracht

Opdrachtgever van dit Sectorplan HSS is de Vereniging Hogescholen (VH). Het plan is van de sector en daarmee in het bijzonder van de Sectorraad waarin – naast de leden van het Sectoraal Adviescollege en de voorzitters van de Landelijke Opleidingsoverleggen – de instituuts-, faculteits- of academiedirecteuren van alle HSS-opleidingen zitting hebben. Zij hebben het plan inhoudelijk ontwikkeld, zijn ambassadeur van het plan en bieden er draagvlak en uitvoerend vermogen aan. Het SAC-HSS is aanspreekpunt voor en initiator annex bewaker van de concrete acties die in dit plan worden benoemd. In de praktijk zijn het de leden van de Sectorraad die de acties verwezenlijken.

De Sectorraad heeft de sectorale verkenning in de volgende opdracht vertaald:

Ontwikkel, uitgaande van de sectorale verkenning Sociaal in Beweging, een sectorplan dat in grote mate bijdraagt aan het versterken van de identiteit en positie van de sociaal professional en dat de koers en agenda voor de Hogere Sociale Studies voor de komende zes jaar bepaalt.

Doe-plan

Bij het uitvoeren van deze opdracht stelden wij onszelf als Sectoraal Adviescollege HSS en Sectorraad de volgende twee belangrijke voorwaarden:

1 Het sectorplan bevat concrete acties

Vergezichten zijn belangrijk en bepalend. Die moverende perspectieven hebben we daarom uitvoerig in dit plan belicht. Maar de urgentie om de sociaal professional te empoweren en onze opleidingen hiertoe uit te rusten is zo groot, dat we deze vergezichten vergezeld moeten laten gaan van concrete acties. Wij zien het als een agenda voor de komende zes jaar met nauw omschreven activiteiten die we letterlijk kunnen afvinken (zie hoofdstuk 8 Acties: overzicht). Sommige acties zullen wellicht niet volledig binnen dit tijdsbestek kunnen worden gerealiseerd, maar we willen bij elke actie op zijn minst een significante stap vooruit hebben gezet. Hier nemen we als SAC-HSS en Sectorraad HSS onze verantwoordelijkheid voor.

2 Het sectorplan is begrijpelijk en motiverend

Onze ambitie is dat dit sectorplan impact heeft op onderwijs en onderzoek in het HSS-hogeschoollandschap en dat we hiermee de algehele positie van huidige en aankomende sociaal professionals in het werkveld verstevigen. Omdat het echt gaat over de sociaal professional zelf, willen we hen ook graag met dit plan aanspreken en enthousiasmeren. Niet voor niets beginnen wij dit plan met een belofte aan de sociaal professionals die wij opleiden. Ook hanteren we begrijpelijke taal en hebben we onze beoogde acties zoveel mogelijk onderbouwd met praktijkargumenten en voorbeelden en verhalen uit de praktijk. Op deze manier willen wij de drempels zo laag mogelijk houden, zodat studenten en huidige sociaal professionals zich verbonden kunnen voelen met dit sectorplan.

De sociaal professional als sociaal veranderaar is dus een begrijpelijk en motiverend doe-plan dat de leidraad en agenda is voor Hogere Sociale Studies in de komende zes jaar. Dit is wat ons concreet te doen staat. Hier gaan wij ons hard voor maken.

Werkwijze

De basis van dit sectorplan is de sectorale verkenning *Sociaal in Beweging* (2022). In deze verkenning werden door de Verkenningcommissie Hogere Sociale Studies negen adviezen uitgebracht. Om focus aan te brengen en overlap te voorkomen zijn de negen adviezen door het Landelijk Opleidingsoverleg sociaal werk ondergebracht in vijf thema's. Deze thema's zijn door de Sectorraad HSS overgenomen. Om de vijf thema's verder te concretiseren zijn door de Sectorraad vijf themagroepen gevormd, die door een aantal instituutdirecteuren van de HSS-opleidingen werden voorgezeten. In een tweedaagse sessie hebben de themagroepen concrete acties aan de thema's verbonden. Deze thema's en acties vormen het hart van dit sectorplan.



Monitoring

Het is belangrijk dat de HSS-hogescholen ook in de uitwerking van de ambities blijven samenwerken, elkaar houden aan de afspraken en zicht houden op de doelen. Het monitoren van de uitvoering van de acties en het bereiken van de doelen rondom opleidingen is hiervoor essentieel, evenals het gesprek hierover. Om de hogescholen aangesloten te laten zijn en betrokken en relevant te laten zijn voor de beweging om de sociale professional te versterken wordt de governance (monitoring van het sectorplan) onderwerp van gesprek in de sectorraad na de zomer en voorbereid door het SAC.

Leeswijzer

In deze inleiding beschrijven wij het proces vanaf de sectorale verkenning *Meer van Waarde* (2014) tot en met de totstandkoming van dit sectorplan in 2023. Tevens beschrijven we de urgentie van dit plan en de opdracht die we onszelf hebben gesteld.

Hoofdstuk 2 schetst de maatschappelijke context waarbinnen sociaal professionals werken. We beschrijven de veranderingen in de samenleving en de groeiende betekenis van sociaal professionals om mensen te ondersteunen in deze complexe en onzekere veranderende wereld. Ook kijken we naar interprofessionele en sectoroverschrijdende samenwerkingen en nieuwe ontwikkelingen zoals internationalisering, technologische innovaties en digitalisering. In dit hoofdstuk bespreken we ook de beschikbaarheid van sociaal professionals op de arbeidsmarkt, de aantrekkingskracht van de sector en het grote belang van praktijkgericht onderzoek.

Hoofdstukken 3 tot en met 7 zijn de themahoofdstukken. Hierin worden de 5 thema's beschreven, die zijn afgeleid van de adviezen in de sectorale verkenning *Sociaal in Beweging* (2022). Aan elk thema worden concrete acties verbonden, die samen de koers en agenda van de HSS-opleidingen voor de komende zes jaar bepalen. In hoofdstuk 8 staan alle acties overzichtelijk bij elkaar, zodat ze bij realisatie kunnen worden afgevinkt.

Door dit plan heen staan quotes van enkele HSS-instituutsdirecteuren die actief aan de totstandkoming van de thema's en acties hebben meegewerkt. Ook zijn korte verhalen (Stories) te lezen uit de praktijk van de HSS-opleidingen en hun partners in het werkveld, die illustratief zijn voor de thema's. Deze Stories laten zien hoe belangrijk het werk van onze sociaal professionals is.

Impact

Studenten die aan een van de HSS-opleidingen gaan studeren stappen vanaf dag één hun toekomst als sociaal professional in. Vanuit intrinsieke motivatie en innerlijke waarden streven zij een veilige en vitale samenleving na, waarin zij als sociaal professional een actieve rol kunnen vervullen. Zij worden degenen die kwetsbare mensen door de uitdagingen en onzekerheden van de sterk veranderende samenleving begeleiden. Dit kunnen mensen uit alle lagen van de bevolking zijn. Arm en rijk, laag- of hoogopgeleid. Of mensen bij wie zelfredzaamheid niet zozeer tekortschiet door een ontoereikend denkvermogen, maar door onvoldoende 'doenvermogen' om een plan te maken, in actie te komen, vol te houden en om te kunnen gaan met tegenslag, zoals wordt gesteld in het WRR-rapport *Weten is nog geen doen* (2017). Sociaal professionals worden degenen die door hun werk het leven van mensen en de kwaliteit van onze samenleving kunnen verbeteren, zodat er minder kansenongelijkheid is, minder polarisatie, minder eenzaamheid en meer sociale cohesie.

Wij als HSS-opleidingen leiden deze professionals op. Vier jaar lang, of meer of minder, hebben wij de verantwoordelijkheid om deze vaak jonge gepassioneerde mensen zo goed mogelijk voor te bereiden om hun cruciale werk in het complexe werkveld uit te voeren. Wij moeten ze de allerbeste basis geven, zodat zij met hun kennis, vaardigheden, onderzoekend vermogen en gevoel voor cross-sectorale samenwerking in staat zijn om individuele en collectieve vraagstukken in de veranderende samenleving op te lossen. Dit is een grote verantwoordelijkheid die bovendien nooit ophoudt, omdat wij iedereen in het sociaal domein de kans willen geven om zich een leven lang te blijven ontwikkelen.

Door alles wat er momenteel in onze samenleving gebeurt, is het werk van de sociaal professional belangrijker dan ooit. Met dit sectorplan en met letterlijk afvinkbare acties willen wij als HSS-opleidingen laten zien dat wij ontzettend gemotiveerd zijn om onze studenten optimaal op deze cruciale taak voor te bereiden. Maar dit kunnen wij niet alleen. Wij vragen ook anderen om met ons samen te werken. Het werkveld, om gezamenlijk onderzoek en interprofessioneel werken te faciliteren. Subsidieverstrekkers, om ervaringsdeskundigheid meer te waarderen. Ondernemers, om open te staan voor de sociale gevolgen van hun innovaties. En politici, bestuurders en beleidsmakers, om de positie van de sociaal professional te helpen versterken en de sociale component beter te incorporeren in toekomstig beleid.

Als onze sociaal professionals mensen empoweren om hun weg te vinden in de veranderende wereld, dan moeten wij samen onze sociaal professionals empoweren.

Willen zij impact maken, dan moeten wij impact maken.

Maatschappelijke context

De sociaal professional staat midden in de samenleving. Midden tussen de mensen. Doordat de samenleving continu verandert, verandert ook het werk van de sociaal professional continu. Sociaal professionals moeten zich bewust zijn van deze maatschappelijke context, en wij als HSS-opleidingen moeten hen hiervan bewust maken. Dit kan alleen als wij zelf weten welke lokale en mondiale ontwikkelingen op onze samenleving afkomen en hoe ze het werk van sociaal professionals beïnvloeden. Daarom speelt de maatschappelijke context een grote rol in dit sectorplan. Bij het bepalen van de acties in de themahoofdstukken 3 t/m 7 werd deze context voortdurend in de overwegingen betrokken.

Veranderingen in de samenleving

In de *Meta-analyse maatschappelijke opgaven relevant voor het hbo (Vereniging Hogescholen, mei 2020)* is een uitvoerig overzicht geschetst van de overkoepelende ontwikkelingen en maatschappelijke vraagstukken waar de huidige samenleving voor staat en waar studenten en alumni in het hele hbo-spectrum mee te maken krijgen.

Als overkoepelende vraagstukken worden technologische ontwikkelingen zoals digitalisering genoemd, de mismatch tussen vraag en aanbod op de veranderende arbeidsmarkt en het welzijn van de mens in de veranderende maatschappij. De meta-analyse splitst de maatschappelijke opgaven in vier categorieën:

- Klimaat en milieu: energietransitie, adaptatie aan klimaatverandering, de overgang naar een circulaire economie.
- Demografische verschuivingen: bevolkingsgroei en voedselvoorziening, vergrijzing, migratie, urbanisatie.
- Gezondheid en maatschappij: verschuiving van zorg naar gezondheid, de inclusieve samenleving.
- Veiligheid: nieuwe dreigingen zoals mondiale conflicten, migratie, (cyber)criminaliteit, terrorisme en polarisatie.

Vanuit ons sociaal perspectief, waarin de mens centraal staat, hebben we deze meta-analyse in de inleiding van dit sectorplan (hoofdstuk 1) verder toegespitst tot vier sociale crises: mens-mens, mens-natuur, mens-technologie en sociaal isolement. De term 'crises' hanteren we, omdat al deze ontwikkelingen zich in slechts een paar jaar hebben gemanifesteerd. Door het explosieve ontstaan van de ontwikkelingen is de impact op mensen en professionals in het sociaal domein namelijk erg groot, bovenop de andere opgaven die in de meta-analyse zijn geschetst.

De groeiende betekenis van sociaal professionals

De snelle, grote veranderingen hebben veel invloed op de beroepspraktijk van sociaal professionals. Daarnaast zijn er structurele ontwikkelingen waardoor meer mensen ondersteuning nodig hebben bij hun sociaal functioneren, zoals de afbouw van de verzorgingsstaat, bezuinigingen in de gespecialiseerde zorg, verminderde invloed van traditionele instituties en de vergrijzing in de samenleving. Tegelijkertijd wordt meer eigen inzet van mensen verwacht: eigen regie, zelfredzaamheid, ondersteuning vanuit de eigen omgeving en van vrijwilligers.

Door al deze pluriforme ontwikkelingen wordt een steeds groter beroep op sociaal professionals gedaan als smeerolie in de samenleving, zoals gesteld wordt in de *Kennis- en Onderzoeksagenda Sociaal Werk (Movisie, december 2020)*: 'Sociaal professionals versterken de veerkracht en samenredzaamheid in de samenleving, wat ten goede komt aan de sociale samenhang. Zij leggen verbindingen tussen (groepen) inwoners die niet als vanzelf met elkaar in verbinding staan. Ze weten wat er leeft bij daders en slachtoffers van criminaliteit. Ze staan met de voeten in de klei, zijn de voelhorens van onderstromen in de samenlevingen. Sociaal professionals dragen daardoor bij aan leefbare en veilige buurten, wijken en dorpen en het dichten van kloven tussen groepen mensen, en voorkomen dat mensen sociaal geïsoleerd komen te staan.'

Ook de sociale verkenning *Sociaal in Beweging (2022)* constateert dat sociaal professionals een belangrijke rol spelen bij de ontwikkelingen die we hierboven hebben geschetst. Bijvoorbeeld bij specifieke maatschappelijke opgaven rond klimaat en milieu, demografische verschuivingen en vraagstukken op het gebied van gezondheid en veiligheid: 'Sociaal professionals kunnen stimuleren dat bewoners samen de leefbaarheid in hun wijk oppakken door mensen op verschillende manieren bij elkaar te brengen met sportactiviteiten of door het organiseren van volkstuintjes op een braakliggend terrein. Jongerenwerkers of communitywerkers kunnen samen met wijkagenten radicalisering en drugscriminaliteit signaleren en activiteiten ontwikkelen voor een veilige wijk. Ook kunnen sociaal professionals een rol spelen als een gemeente besluit energiematregelen te nemen. Zij hebben toegang tot de bewoners, maar ook tot professionals uit andere

sectoren zoals economie, gezondheid, techniek, educatie, sport en kunst. Sociaal professionals kunnen technologie inzetten vanuit het oogpunt van de menselijke maat. Hierbij is input nodig vanuit praktijkgericht onderzoek in samenwerking met het werkveld.'

De groeiende betekenis van sociaal professionals in de samenleving komt wel met een extra verantwoordelijkheid. Juist omdat sociale vraagstukken steeds complexer en omvangrijker zijn, moeten sociaal professionals voortaan ook zelf breder leren kijken naar de wereld, hun cliënten en hun vraagstukken dan louter als individuele hulpverlener. Wat hebben mensen nodig om niet alleen nu mee te doen in de maatschappij, maar ook later? Hoe pak je gestapelde of multidisciplinaire vraagstukken aan? Hoe kan het mantra van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat' efficiënt, maar op een sociaal verantwoorde manier worden doorontwikkeld? En hoe kan de sociaal professional er samen met partners in het werkveld voor zorgen dat de beweging naar collectievere zorg nooit ten koste gaat van mensen die juist individuele zorg nodig hebben?

Sociaal professionals zijn de smeerolie van de samenleving. Dat is niet groots en meeslepend, maar dat is heel belangrijk. Ze vallen niet direct op, behalve als ze er niet meer zijn, of minder goed functioneren, dan gaat de samenleving piepen en kraken. Sociaal professionals zijn sterk in het ondersteunen van mensen bij het omgaan met veranderingen. Als sociaal professional help je mensen te veranderen ten goede en help je ze om te gaan met veranderingen in de snel veranderende samenleving.

Kennis- en Onderzoeksagenda Sociaal Werk, Movisie 2020 (parafraze)

Om deze nieuwe verantwoordelijkheid te kunnen nemen is het essentieel dat sociaal professionals niet alleen goed weten wie zij zelf zijn, maar dat zij ook hun positie kunnen innemen in interacties met beleidsmakers, instanties en andere zorgverleners en dat zij proberen om bij multidisciplinaire vraagstukken interprofessionele samenwerkingen met professionals uit andere sectoren te zoeken en aan te gaan. Een immense opgave. Maar dit is wat wij hen als HSS-opleidingen een leven lang moeten leren. Zodat zij zelf de vraag kunnen beantwoorden wie zij als sociaal professional eigenlijk zijn en wat ze doen. Hier hebben zij een stevige eigen identiteit en een sterke positie in de samenleving voor nodig. Die moeten wij hen als onderwijs én als samenleving bieden.

Commitment op de arbeidsmarkt

Door de groeiende betekenis van sociaal professionals neemt de vraag naar hen toe. Maar kan de arbeidsmarkt aan die vraag voldoen? In het algemeen zijn de problemen op de Nederlandse arbeidsmarkt groter dan ooit, schrijft de Sociaal-Economische Raad (SER) in haar advies *Aanhoudende arbeidsmarktcrisps in publieke sectoren vraagt om ferme keuzes van kabinet (februari 2023)*: 'Door de krapte op de arbeidsmarkt komt de uitvoering van publieke taken zoals zorg, onderwijs, kinderopvang en veiligheid in de knel.' Dit is een ernstige waarschuwing. In de sector zorg en welzijn werken in Nederland circa 1,4 miljoen mensen, volgens het dossier *Arbeidsmarkt zorg en welzijn 2023* van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Daarmee vormen zij ongeveer een op de zes werkenden. Zorg en welzijn is hiermee een van de grootste werkgevers van Nederland.

De zorgsector kampt echter met personeelstekorten, en de vraag naar voldoende opgeleid zorgpersoneel neemt de komende jaren naar verwachting alleen maar toe. Volgens het *Prognosemodel Zorg en Welzijn* in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport groeit het arbeidsmarkttekort in de totale sector zorg en welzijn in de periode 2022-2032 van 8.700 in 2022 naar 137.000 in 2032. In de welzijnsberoepen groeit het tekort van 8.700 in 2022 naar 19.900 in 2032:

Prognose arbeidsmarkttekort sector welzijnsberoepen

| Beroep | Tekort in 2022 | Tekort in 2032 |
|---|----------------|----------------|
| Pedagogisch werker (niveau 3) | 700 | 2.400 |
| Pedagogisch werker (niveau 4) | 600 | 2.100 |
| Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3) | 600 | 1.900 |
| Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4) | 700 | 1.700 |
| Sociaal-maatschappelijke dienstverlening (niveau 4) | 200 | 500 |
| Sociaal-cultureel werker (niveau 4) | 300 | 800 |
| Pedagogiek (niveau 6) | 700 | 2.000 |
| Pedagogiek (niveau 7) | 400 | 1.000 |
| Maatschappelijke hulp en dienstverlening (niveau 6) | 3.500 | 6.400 |
| Maatschappelijke hulp en dienstverlening (niveau 7) | 500 | 1.000 |
| Psychologie (niveau 6 & 7) | 500 | 100 |
| Totaal | 8.700 | 19.900 |

Bronnen: [Nieuwe arbeidsmarktprognose zorg en welzijn](#) (live). Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Helder, C., minister voor Langdurige Zorg en Sport (maart 2023). [Nieuwe arbeidsmarktprognose zorg en welzijn](#). [Kamerbrief](#) over de nieuwe prognose van het verwachte personeelstekort.

De vraag naar medewerkers in de zorg- en welzijnssector is de laatste jaren zelfs zo hoog, dat de arbeidsmarkt het tekort niet kan aanvullen, ondanks een positief saldo van instroom en uitstroom. Volgens het CBS (*In 2022 opnieuw meer werknemers in zorg en welzijn, mei 2023*) kwamen er in 2022 175.000 nieuwe werknemers in de sector bij, het hoogste aantal sinds eind 2010. De uitstroom in dat jaar was 155.000. Een positief saldo van 20.000 werknemers. De CBS-cijfers laten zien dat het positief saldo geldt voor vrijwel alle beroepsgroepen in de sector zorg en welzijn, ook sociaal werk en jeugdzorg.

Toch groeit het tekort. Voor een deel komt dit doordat de samenleving een groeiend beroep op zorgmedewerkers doet, waaronder sociaal professionals, zoals eerder in dit hoofdstuk is geschetst. Maar ook omdat de uitstroom te hoog is. Volgens de *Raadpleging sociaal werk 2020* van Movisie zegt bijna 20 procent van de sociaal werkers na vijf jaar een ander beroep te hebben, 40 procent twijfelt. Sociaal werkers voegen ook daadwerkelijk de daad bij het woord, want de uitstroomcijfers zijn volgens Movisie uitzonderlijk hoog. Deze ongemakkelijke waarheid klinkt volgens Movisie nauwelijks tot opdrachtgevers en werkgevers door. Kennis en kunde verdwijnen en inwoners hebben daar last van.

Anderzijds biedt de hoge uitstroom ook een kans om het beter te doen. Volgens het hierboven genoemde SER-advies zijn drastische maatregelen nodig om het tekort op de hele arbeidsmarkt terug te dringen. Niet alleen moet (meer uren) werken aantrekkelijker worden, ook is gerichte sturing nodig om het werk slimmer en innovatiever te organiseren rond de schaarse menskracht. Daarbij hoort een vermindering van bureaucratie en complexe regelgeving, aldus de SER. Specifiek voor het sociaal domein doet Movisie de volgende constatering in haar *Raadpleging sociaal werk 2020*:

- Volgens 81 procent van de sociaal werkers is er verandering nodig voor meer werkplezier.
- Uit onderzoek naar arbeidsmarktproblematiek (TNO, 2019) blijkt dat veel sociaal werkers ontevreden zijn.
- 44 procent van de mensen werkzaam in het primair proces wil binnen vijf jaar de sector verlaten. Bijna 20 procent zegt niet meer als sociaal werker te willen werken over vijf jaar, 40 procent twijfelt.
- Het is nodig om in te zetten op oplossingsrichtingen die dit tij kunnen keren. Voldoende tijd kunnen besteden aan de inhoudelijke kern van het werk, wat aansluit bij waar sociaal werkers de meeste energie van krijgen, regeldruk verminderen en autonomie versterken zullen daar een belangrijke invloed op kunnen hebben.

De acties in dit sectorplan zijn specifiek bedoeld om de positie van de sociaal professional te versterken, zodat het vak aantrekkelijker wordt en meer mensen als sociaal professional aan de slag gaan en blijven. Hiertoe moeten het vak en het onderwijs zich vernieuwen. Van huidige en toekomstige sociaal professionals worden nieuwe competenties en competenties op een hoger niveau gevraagd. Die gaan wij ze leren. Ze krijgen te maken met verdergaande internationalisering, technologisering,

digitalisering en maatschappelijke opgaven waar andere vormen van samenwerking voor worden gevraagd. Hier bereiden wij hen op voor. Dit is waar wij ons als HSS-opleidingen aan committeren. Door ons eigen onderwijs, ons onderzoek en onze eigen organisaties te optimaliseren. Door nog nauwer en gericht samen te werken met onze partners in het werkveld, overheid, bedrijfsleven en andere kennisinstellingen. En door onze acties in dit sectorplan heel concreet te maken en voortvarend in gang te zetten. Zodat onze sociaal professionals niet door de huidige complexe maatschappelijke context worden gehinderd, maar er juist in kunnen floreren.

Interprofessionele samenwerking

Individuele en collectieve sociale vraagstukken waren altijd al complex, maar lijken alleen maar complexer te worden. Bijna altijd zijn meerdere professionals uit diverse sectoren nodig om één vraagstuk van alle kanten te belichten om zo tot de oplossing te komen. Een armoede- of schuldenproblematiek kan bijvoorbeeld vele oorzaken en achtergronden hebben. Soms zijn er aanwijsbare oorzaken die met iemands individuele leven of handelen te maken hebben zoals verslavingen, psychische problemen of dramatische veranderingen. Maar in de huidige tijd zien we steeds meer aanleidingen tot armoede en schulden die vanuit de samenleving op mensen afkomen. Een torenhoge inflatie bijvoorbeeld, explosief gestegen energierekeningen of de toeslagenaffaire, waardoor mensen buiten hun schuld in grote financiële problemen kwamen en waardoor ze vaak nog dieper in andere problematieken belandden.

Het Sociaal en Cultureel Planbureau schrijft bijvoorbeeld in *Sociale en Culturele Ontwikkelingen 2023 (april 2023)* over de verduurzamingsopgave: 'Hoe pakt de balans van lusten en lasten voor individuele burgers en voor groepen burgers uit? Wie kan meedoen en meeprofiteren, en wie niet? Brengt het mensen samen of drijft het mensen uiteen? Hoe grijpen deze ontwikkelingen in op de bereidheid van burgers om in de transitie mee te bewegen? De uitdaging is om burgers te betrekken, rekening houdend met wat zij kunnen en willen, op een manier die niemand achterlaat.'

Dergelijke vraagstukken zijn niet meer door één professe of één professional op te lossen. Ook niet door de sociaal professional, die vanuit het verleden en vanuit diens zorgzame karakter juist gewend en gedreven was om problemen van cliënten zelf te onderzoeken en op te lossen. Sociaal professionals kunnen vraagstukken alleen helpen oplossen als zij met andere professionals binnen en buiten hun sector samenwerken. Deze interprofessionele samenwerking (IPS) is daarom een belangrijk thema in dit sectorplan. Dit geldt overigens ook voor de onderzoeksgroepen van hogescholen, het bedrijfsleven en publieke instellingen. Ook voor hen is het essentieel om IPS steeds meer gestalte te geven. Regieorgaan SIA, onderdeel van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO), stimuleert IPS met het project [SPRONG](#).

Leadership Game stimuleert interprofessioneel samenwerken

David Hoffenkamp, donderdag 20 april 2023

Derdejaars studenten van Sociaal Werk (SW) hebben dinsdag 18 april samen met huisartsen i.o. van het LUMC een crisissituatie geoefend tijdens een Leadership Game. Tijdens het spel lieten zij zien hoe zij samenwerken en samen beslissingen nemen.

Hulpverleners hebben elkaar nodig

Doordat mensen steeds langer thuis blijven wonen en zorg daarom in het eigen huis plaatsvindt, wordt de casuïstiek steeds complexer. Hulpverleners hebben elkaar daarom in toenemende mate nodig. Onderzoek van onder meer lectoraat Sociale Innovatie en Ondernemerschap van Hogeschool Leiden wijst uit dat hulpverleners elkaar niet altijd makkelijk weten te vinden. Daarom zet het lectoraat de Learning Community Samenwerken in de Wijk in, waarbinnen studenten, docenten, professionals en onderzoekers samen aan interprofessionele vraagstukken werken. Het lectoraat onderzoekt tegelijkertijd de effectiviteit van dergelijke vormen. De Leadership Game was een afsluitende bijeenkomst van de Learning Community.

Reflectie van studenten

'Wat heerlijk toch', verzuchtte een van de studenten na afloop, 'dat ik de huisarts nu zo gemakkelijk te pakken kreeg.' Daarop ontspan zich tijdens de reflectie tussen sociaal werkers en huisartsen i.o. nog een levendige discussie over hoe elkaar te bereiken op momenten waarop het 'spannend' wordt. Er werden mooie initiatieven besproken om sociaal werkers uit te nodigen op de huisartsenpraktijk en andersom zouden huisartsen graag ook uitgenodigd worden bij de overleggen in het sociaal domein. Want, zo merkte een van de huisartsen na afloop op: 'Waar wij korte gesprekken met de cliënten als puzzelstukjes in elkaar moeten passen, verkrijgen de sociaal werkers door middel van hun manier van gespreksvoering een heel breed perspectief op de cliënten.'

Simulatie in 'Waalmond'

In de simulatie heeft het ene team de rol van Sociaal Wijkteam West-Waalmond in de fictieve stad Waalmond, het andere team vertegenwoordigt een Gezondheidscentrum in een naburige wijk van Waalmond, Waalmondkade. In het spel moeten de teams zien om te gaan met een crisissituatie: allerlei gebeurtenissen in de nasleep van de dood van een bejaarde Waalmondenaar, Joop Wardenaar. Studenten moesten in gemengde teams van SW'ers en



huisartsen i.o. zien om te gaan met de situatie die een daadwerkelijke crisissituatie werd. Dit moesten zij doen door in een stroom van informatie (e-mails, teletekst-, twitter-, facebook-, kranten- en audiovisuele berichten) door de bomen het bos te blijven zien, samen te werken en in actie te komen. De studenten gingen vervolgens al snel als echte professionals vanuit hun team de onderlinge samenwerking met het andere team opzoeken om zo tot een bevredigende oplossing te komen. En dat was ook nodig, want de 'pers' zat er bovenop door het de teams behoorlijk lastig te maken met telefoontjes en een persconferentie met pittige vragen.

Crisis en frustratie

'Tijdens de game merkte ik dat ik me ging frustreren omdat we geen duidelijk doel hadden waar we naartoe kunnen werken. Ik kwam mezelf hierin erg tegen want ik wilde duidelijkheid en dan pak ik volop de leiding', aldus een student. Een medestudent vult aan: 'Er is sprake van een crisis en je weet nog niks. Dan is het inventariseren en onderzoeken van de situatie op dat moment het doel. En daar heb je in zo'n situatie ook andere partners die betrokken zijn nodig om de verantwoordelijkheid gezamenlijk te dragen.' Door samen op te trekken waren studenten ook nog in staat om vanuit het onderhavige probleem de focus te leggen op de toekomst en hun zorgplicht voor soortgelijke cliënten in de wijk. Twee teams besloten daarom de handen ineen te slaan en gezamenlijk de ambtenaren op het gemeentehuis te informeren en budget te vragen om de problematiek in de wijk aan te kunnen pakken.

Elkaars perspectief benutten

Lisette Blom, als docent Sociaal Werk betrokken bij de game: 'Ik denk dat deze Learning Community - waarin studenten met elkaar 'real life' probleemsituaties bespraken, elkaar bezochten op de huisartsenpraktijk of in het sociaal wijkteam en met elkaar de afsluitende Game speelden - ertoe heeft bijgedragen dat beide beroepsgroepen elkaar beter in beeld hebben gekregen en erachter zijn gekomen dat je het allemaal niet alleen hoeft te doen. Soms is het daarvoor allemaal gewoon te complex.' Docent Fatima Touzani vult aan: 'Als sociaal werker kom je maatschappelijke vraagstukken tegen die verschillende domeinen raken. Alleen door de diverse perspectieven van die domeinen bij elkaar te brengen is het mogelijk te leren over het vraagstuk doordat je je verdiept in het perspectief van de ander en daardoor bereid bent om jouw perspectief daarop aan te passen. Dit is de basis om succesvol te innoveren wat nodig is voor vraagstukken waar geen kant en klare oplossing voor is. Als je dit kan dan ben je een echte 'boundary cross worker'. In de Learning Community bieden we de studenten een omgeving om hieraan te proeven en alvast te experimenteren voor het echte werkveld.' Deze Learning Community wordt komend studiejaar ook onderdeel van de minor Interprofessional Meeting. Zo kunnen ook de vierdejaars, die voor deze minor kiezen, profiteren van deze bijzondere leerervaring.

Leadership Game stimuleert interprofessioneel samenwerken, Hogeschool Leiden



Samen Gezond: HU GEZOND&WEL

De domeinen van zorg en welzijn staan onder druk. Professionals moeten steeds meer doen in minder tijd. Hoe houden we zorg en welzijn toch toegankelijk voor burgers, en zorgen we dat de gezondheidsverschillen kleiner worden?

Integrale benadering

Een monodisciplinaire aanpak is op termijn niet genoeg om gezondheidswinst te behalen. Daarom kiezen we voor een integrale benadering van zorg en welzijn. We willen leren en onderzoeken hoe we beter kunnen samenwerken. Met het programma HU GEZOND&WEL brengen we met onze partners in de beroepspraktijk deze interprofessionele samenwerking van zorg en welzijn op gang.

De mens centraal

Deze benadering sluit aan op hoe mensen naar hun eigen gezondheid kijken. Gezondheid gaat voor hen niet alleen over een gezond lichaam, maar ook over zingeving en een sociaal netwerk. Wij gaan daarom uit van een holistische kijk op de mens: niet alleen als een burger met een zorgvraag. We kijken verder dan de klacht, vanuit een brede visie op gezondheid en welzijn. De mens staat centraal.

Preventie en samenwerking

Inzetten op preventie is nodig om de kwaliteit van (samen)leven op langere termijn te borgen: zorgen dat mensen langer in goede gezondheid leven. Dat begint met een benadering dicht bij de mensen: in de wijken, in verpleeghuizen en ziekenhuizen. We richten ons op de hele (sociale) leefomgeving waarin mensen elkaar ontmoeten en worden uitgenodigd tot gezond gedrag. Daar kunnen we werken aan bewustwording van gezond gedrag en het verkleinen van gezondheidsverschillen. Samen met onze partners in de regio willen we lokaal aan de slag.

Anders opleiden

Als hogeschool zijn we gewend om onze studenten binnen een bepaald vakgebied op te leiden. Als we dat nou eens gezamenlijk gaan doen? Als we vanuit meerdere disciplines en diverse domeinen samen leren en onderzoeken, leiden we mensen op die gewend zijn interprofessioneel samen te werken.

Artikel Hogeschool Utrecht

Internationale oriëntatie

Internationalisering heeft gestaag aan belang en reikwijdte gewonnen in het tertiair onderwijs. Naast uitwisselings- en beurzenprogramma's die studentenmobiliteit aanmoedigen, heeft curriculaire internationalisering de mogelijkheden verruimd om internationale dimensies in het curriculum te integreren. Ook voor Hogere Sociale Studies geldt dat internationalisering van het curriculum de blik van studenten verbreedt. Dit is relevant voor hun wereldbeeld en professionele ontwikkeling en versterkt het diversiteitssensitief werken. De internationale oriëntatie van de sociaal professional wordt ook versterkt door verbinding te maken met de zeventien duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties: de Sustainable Development Goals (SDG's).

De sociaal professional krijgt ook in toenemende mate te maken met internationale ontwikkelingen en gebeurtenissen die onmiskenbare invloed hebben op het werk en de cliënten van de sociaal professional in de beroepspraktijk of tijdens de opleiding. De European Association of Schools of Social Work (EASSW) schrijft er het volgende over, in de aankondiging van de 2023 European Conference on Social Work Education, het Europese forum voor dialoog en discussie over zorgen, uitdagingen en praktijken in het sociaal werk onderwijs:

In een tijd waarin vrijheid en democratie worden uitgedaagd door milieu- en klimaatcrises, oorlog, onveiligheid en de groei van extreemrechtse bewegingen in Europa, zijn de overkoepelende thema's van de conferentie respect voor diversiteit, gelijkheid en het streven naar maatschappelijk verantwoorde samenlevingen. De conferentie bevordert de missie van de EASSW met betrekking tot de onvervreembare rechten van het individu, vrijheid, rechtvaardigheid en vrede, om samenwerking, collegialiteit en solidariteit te bevorderen. (...)

De conferentie heeft tot doel antwoorden te vinden op de vraag hoe we gezamenlijk kennis kunnen opbouwen tussen studenten, gebruikers van diensten, academici en professionals om de hierboven genoemde doelstellingen en zorgen aan te pakken. We moeten manieren vinden om het sociaal werk curriculum te ontwikkelen dat de toekomstige vaardigheden van maatschappelijk werkers verbetert, om 'te voldoen aan de behoeften van het heden zonder het vermogen van toekomstige generaties om in hun eigen behoeften te voorzien in gevaar te brengen' (VN, 1987). Sociaal Werk Onderwijs kan een belangrijke rol spelen bij het op een betekenisvolle manier aanpakken van onze huidige crises, door lessen te trekken uit het verleden en vernieuwde inter- en multidisciplinaire kennis te creëren – in de richting van duurzaamheid en vrede waar 'toekomstige generaties' recht op hebben.

ECSWE 2023. Diversiteit en Sociaal Werk Onderwijs: Bruggen Bouwen voor Duurzame Toekomst

Door globalisering komen onze afgestudeerden, ook in Nederland, steeds meer terecht in een internationale context en arbeidsmarkt, aldus de *Strategische agenda Vereniging Hogescholen 2019-2023*. Het is daarom van belang dat hbo-studenten in hun opleiding met die internationale context in aanraking komen, zowel in de vorm van leerstof als leeromgeving. Dit kan op verschillende manieren vorm krijgen, bijvoorbeeld door het opnemen van Sustainable Development Goals in het curriculum en het werken met grensoverstijgende projecten. Daarnaast is van belang om internationale studenten die een meerwaarde bieden voor de Nederlandse arbeidsmarkt ook na afstuderen te behouden voor de samenleving (Make it in the Netherlands).

Het doel is dat onze studenten (en docent-onderzoekers) goed zijn voorbereid op een verantwoordelijke rol in een internationaal en intercultureel georiënteerde grootstedelijke omgeving (*Internationaliseringsbeleid, HvA juni 2023*). Alle HSS-opleidingen vinden internationalisering daarom een belangrijk aspect van sociaal werk. Zij zien allemaal de waarde van 'transnationaal bewustzijn' voor toekomstige sociaal professionals. Toch verschilt de mate waarin opleiders in sociaal werk investeren in internationale en interculturele competenties nog sterk. Het blijkt lastig om van 'vergezichten' tot concreet internationaliseringsbeleid en curriculuminhoud te komen. In dit sectorplan pleiten we daarom voor een expliciete inzet op internationalisering in het hogere sociaal onderwijs.

Technologie en Digitalisering

Op diverse manieren hebben HSS-opleidingen, hun studenten en sociaal professionals te maken met de gevolgen van toenemende technologisering en digitalisering.

– Minder digitaal vaardige mensen

Mensen zijn door de technologische en digitale innovaties vrijwel verplicht om in hun dagelijks leven steeds meer gebruik te maken van technologische hulpmiddelen en digitale technieken voor onder meer hun financiën en communicatie met de overheid. Sommige mensen hebben geen geld voor een computer of kunnen hier moeilijk mee omgaan, waardoor zij kwetsbaar worden of in een sociaal isolement raken. Zo kwamen tijdens de coronacrisis veel digitaal minder vaardige mensen verder dan ooit op afstand van de samenleving te staan (*Movisie, oktober 2021*).

– Effectievere hulpverlening

Technologie en digitalisering kunnen sociaal professionals helpen bij de effectiviteit van hun hulpverlening. Met sociale technologie wordt het zelforganiserend vermogen van de professional en de hulpvrager versterkt. Het geeft bijvoorbeeld mogelijkheden voor een spreekuur online. Er kan ook nauw samengewerkt worden met zorgtechnologie en platforms voor eHealth. In die samenwerking is het belangrijk om de inzet van robotica te onderzoeken als aanvulling op de zorg. Ook kunnen big data gebruikt worden om trends in

het sociaal domein te analyseren, bijvoorbeeld op het gebied van (geestelijk) welzijn, demografische ontwikkelingen en verschuivingen van zorg naar gezondheid en om preventief beleid te kunnen inzetten (*Sociaal in Beweging, 2022*).

– Investeren in jezelf

Om de innovaties bij te kunnen houden moeten sociaal professionals in het kader van Leven Lang Ontwikkelen blijven investeren in het ontwikkelen van meer vaardigheden op het gebied van dataverzameling, -beheer, -analyse en toegang tot data. Ook andere vaardigheden op het gebied van digitalisering worden belangrijker voor bijna iedereen die werkzaam is in de sociale sector.

– Veranderende beroepspraktijk

Informatietechnologie is inmiddels zo ver ontwikkeld dat via kunstmatige intelligentie steeds vaker werkprocessen van de mens worden overgenomen, stelt de *Strategische agenda Vereniging Hogescholen 2019-2023*. Dit beïnvloedt de arbeidsmarkt. De verwachting is dat robotica en digitalisering de komende jaren vooral beroepsgroepen in het middensegment raken. Er zullen banen verdwijnen. Nieuwe banen zullen ontstaan en bestaande beroepspraktijken zullen veranderen. Kennis en vaardigheden zijn snel aan vernieuwing toe.

Praktijkgericht onderzoek

Praktijkgericht onderzoek is een wezenlijk onderdeel van het hoger beroepsonderwijs en is een essentiële hoeksteen in de driehoek onderwijs-onderzoek-praktijk. Praktijkgericht onderzoek wordt uitgevoerd binnen en tussen lectoraten en is ingebed in het onderwijs vanuit regionale, nationale en internationale samenwerkingen. Samen met partners in het werkveld wordt onderzoek uitgebouwd in bijvoorbeeld de Werkplaatsen Sociaal Domein. Ook groeit de samenwerking met universiteiten, zichtbaar in de Academische Werkplaatsen zoals Sociaal Werk, Publieke Gezondheid, Jeugd en Ouderen.

De maatschappelijke opgaven van deze tijd rond bijvoorbeeld klimaat en milieu, demografische verschuivingen, gezondheid en veiligheid vragen om structurele veranderingen van het gedrag van mensen. Sociaal professionals spelen een grote rol bij het ondersteunen en begeleiden van mensen in deze veranderende maatschappelijke context. Hierbij is input nodig vanuit praktijkgericht onderzoek, in samenwerking met het werkveld, de Werkplaatsen Sociaal Domein en de Academische Werkplaatsen.

Sociaal professionals weten en kunnen steeds meer omdat hun professie steeds meer is onderbouwd met praktijkgericht onderzoek. Daarom is praktijkgericht onderzoek verweven in alle thema's en acties in dit sectorplan. Inmiddels heeft het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn & Sport (VWS) voor de periode van 2023 tot 2027 een bedrag van 7,5 miljoen euro beschikbaar gesteld. Dit geld is bedoeld voor de ontwikkeling van het vak van sociaal werkers, waarbij wetenschappelijk onderzoek wordt verbonden met de praktijk (*Zorg+Welzijn, juni 2023*).

Thema 1

Versterk de positie van de sociaal professional

De Verkenningcommissie Hogere Sociale Studies heeft de volgende adviezen geformuleerd: *Versterk de professionele identiteit van de sociaal professional en van de opleidingen (advies 1) en Besteed ruime aandacht aan de relatie met beleid en de legitimatie (advies 3). Deze adviezen hebben wij in dit plan vertaald in vijf concrete acties.*

Context

Het werk van de sociaal professional is aan het veranderen. Dit komt doordat de samenleving continu verandert. Voor veel mensen wordt het leven door demografische ontwikkelingen, migratieprocessen, maatschappelijke transitie, beleidstechnische maatregelen en technologische vernieuwingen steeds complexer, waardoor de behoefte aan sociale ondersteuning groeit. Een vraag die de krappe arbeidsmarkt niet kan invullen, waardoor de werkdruk toeneemt en het traditionele mensgericht werken met interventies naar individuen, groepen en gemeenschappen onder druk komt te staan. In de huidige participatie-samenleving verschuift het accent hierdoor van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat'. De sociaal professional als aanjager van sociale veranderingen.

Door de groeiende complexiteit van de samenleving stijgt ook de pluriformiteit van onderwerpen waarmee sociaal professionals in hun dagelijks werk te maken krijgen. Sociaal professionals bestreken altijd al een breed palet aan maatschappelijke problemen en vraagstukken zoals eenzaamheid van ouderen, inclusie van minderheidsgroepen, geweld in het gezin, armoede en schulden, re-integratie in het arbeidsproces, verslavingsproblematiek, verwaarlozing en/of mishandeling van kinderen, polarisatie en radicalisering. Maar veel kwetsbare situaties ontstaan tegenwoordig ook door technologische ontwikkelingen, zoals de energietransitie en digitalisering, of hebben een economische, financiële, juridische of andere component. Het zijn veelal grote transitie, waarin delen van de samenleving lastig mee kunnen komen of waarin groepen in de samenleving onevenredig zwaar worden

getroffen. Om mensen goed te kunnen ondersteunen en de complexiteit goed te kunnen voorzien heeft de sociaal professional een zekere kennis, verbinding en krachtenbundeling met deze disciplines en sectoren nodig.

Daarnaast komt de sociaal professional steeds vaker met beleidsmatige onderwerpen in aanraking. Beslissingen van de overheid en andere beleidsinstanties drukken een zodanig zware stempel op het leven van mensen, dat ook sociaal professionals er in hun dagelijks werk mee te maken krijgen. Om mensen in kwetsbare situaties weerbaarder te maken, zal de sociaal professional ook zelf weerbaarder moeten zijn.

De hedendaagse veranderende samenleving vraagt dus veel van onze toekomstige professionals, in alle sectoren waarin zij werkzaam zijn: pedagogiek, social work, theologie en toegepaste psychologie. Om de maatschappij leefbaar te houden en mensen te ondersteunen bij hun sociale leven, gezondheid en participatie is het bovendien essentieel dat er een goede verbinding is tussen onder andere sociaal werkers en andere zorgprofessionals, en dat zij in staat worden gesteld om over de grenzen van wetten en deelsystemen (waaronder de zorgverzekeringswet) samen te werken, zo wordt gesteld in het *Integraal Zorgakkoord (IZA)* uit 2022. In hun belangrijke rol om de veerkracht en eigen regie van (groepen) mensen te bevorderen, moeten sociaal professionals dus continu in gezamenlijkheid afwegen wat in specifieke situaties de beste aanpak is. Dit zijn vrijwel zonder uitzondering ingewikkelde kwesties waar niet één oorzaak voor is aan te wijzen en waar geen snelle of simpele oplossing voor bestaat. De sociaal professionals moeten die complexiteit kunnen voorzien. Zij moeten T-shaped professionals zijn, zoals de Vereniging Hogescholen al eerder stelde in het boek *Werken in het hart van de samenleving (maart 2018)*. Dit zijn professionals met een brede basiskennis en vaardigheden, die met een specialisatie zijn afgestudeerd en hun specifieke deskundigheid verenigen met interprofessioneel samenwerken. Zij zijn reflectief en kunnen middelen en methodieken inzetten om oplossingen te vinden voor complexe sociale vraagstukken over bijvoorbeeld gezondheid, veiligheid, wet- en regelgeving, onderwijs, techniek en duurzaamheid. Interprofessioneel samenwerken is hiervoor noodzakelijk.

Het besef over de inhoud en de grote waarde van deze rol moet niet alleen gaan leven bij de sociaal professionals zelf, maar ook bij de andere organisaties en omgevingen waarmee zij te maken krijgen. Want alleen als dit besef overal landt en de functie op de juiste waarde wordt geschat, dan kan de sociaal professional daadwerkelijk deze rol uitvoeren. Daarom bevat het eerste en een van de belangrijkste thema's in dit sectorplan vijf concrete acties om de positie van de sociaal professional te versterken.

Een veranderende wereld, een andere sociaal professional.

Actie 1

Sociaal-politiek bewustzijn vergroten

Sociaal professionals staan in het hart van de samenleving. Zij zijn experts in interventies naar individuen en gezinssystemen. Daarnaast spelen zij een steeds grotere rol bij collectieve wijkaanpakken en samenlevingsopbouw. In hun werk zien sociaal professionals de effecten van transitie die door landelijk of gemeentelijk beleid ontstaan en de gevolgen van wet- en regelgeving van de overheid. Maar kunnen zij een stem geven aan mensen, die juist door transitie en regelgeving in kwetsbare situaties terechtkomen? Stappen zij vooruit als zij zien dat in de Nederlandse samenleving ongelijkheid groeit en problemen en crises in de uitvoering zich opstapelen?

Sociaal professionals zijn dit niet gewend. En we leiden ze er ook nog niet specifiek voor op. Toch is sociaal-politiek bewustzijn van sociaal professionals nodig omdat zij werkzaam zijn in een sterk beleidsgestuurd domein. Zij hebben de taak om de sociale kwaliteit van de samenleving en de empowerment van mensen te bevorderen. Dit is extra belangrijk in een tijd waarin sociale grondrechten steeds meer onder druk staan. Het vraagt van sociaal professionals dat zij zich met een constructieve en open houding verhouden tot landelijk en gemeentelijk beleid en een vertaalslag maken van beleid naar hun dagelijkse praktijk en van praktijk weer terug naar beleid (*Linders & Verharen, 2021*) (*Tonkens, 2021*) (*Witte, 2021*).

Het is daarom wenselijk dat het sociaal-politiek bewustzijn van sociaal professionals wordt vergroot. Dit betekent in eerste instantie het signaleren en agenderen van ongewenste ontwikkelingen en eventuele misstanden door overheidsbeleid in de samenleving en het samenwerken met anderen om iets met de constatering te doen. Het kan ook leiden tot politieke en beleidsmatige agendering: het daadwerkelijk aanpakken of tegengaan van structurele problemen en uitsluitingsmechanismen in de samenleving als gevolg van overheidsbeleid.

Politiserende sociaal werkers beklimmen geen barricaden. Zij verbinden kleine verhalen met grote thema's die hierdoor emancipatorisch kunnen werken. Ook spreken zij zich uit tegen onrecht. Politisering kan toekomstige toeslagenaffaires voorkomen.

Richard de Brabander, lector Hogeschool Inholland Rotterdam

Uit onderzoek blijkt echter dat sociaal professionals soms moeite hebben met het agenderen van knelpunten en onbedoelde effecten van overheidsbeleid die zij tegenkomen bij de uitvoering van veranderingen. Wij moeten ze als HSS-hogescholen daarom opleiden en voorbereiden om te voorkomen dat zij een speelbal worden van beleid en politiek. Dit risico is vanwege de omvang en complexiteit van politieke maatregelen en transitieopgaven namelijk groot. Om sociaal professionals in deze situaties te versterken is het van belang dat zij weten dat ze niet vanuit hun eigen mening of politieke overtuiging spreken, maar dat zij hun professionele standpunten baseren op ervaringen uit hun praktijk, hun beroepscode en het perspectief van de mensen die zij ondersteunen. Om de positie en legitimiteit van sociaal professionals extra te verstevigen en hiermee ook de acceptatie van hun input bij derden te vergroten, helpt het als zij hun standpunten koppelen aan landelijk of lokaal beleid, de SDG's, de universele rechten van de mens of publicaties zoals het WRR-rapport Weten is nog geen doen (2017). Daarnaast moeten zij bij hun beroepsverenigingen terecht kunnen voor ondersteuning of om hun stem te laten horen.

Het sociaal-politieke bewustzijn vraagt van sociaal professionals dat zij bekend zijn met de SDG's, mensenrechten en besluitvorming binnen de overheid en politiek met betrekking tot relevant landelijk en lokaal beleid, zodat zij overheidsbeleid hieraan en aan hun dagelijkse praktijk methodisch kunnen toetsen. Ook vraagt het van hen de vaardigheid om goed en overtuigend te kunnen vertellen, vanuit het perspectief van de betrokkenen, waar het goed of fout gaat in de verbinding tussen praktijk en beleid en welke aanpassingen nodig zijn.

Dit is de opgave voor de HSS-opleidingen: het vergroten van het sociaal-politiek bewustzijn van studenten en hen voorbereiden op hun signalerende en agenderende rol. In de nieuwe veranderende wereld zijn sociaal professionals namelijk geen 'uitvoerders' van beleid meer, geen 'knechten' van de gemeente of 'politieagenten'. Sociaal professionals hebben hun eigen sociaal-politieke bewustzijn, gebaseerd op hun praktijk en maatschappelijke waarden, en binnen hun discretionaire ruimte en beroepscode, waarmee zij overheidsbeleid kunnen toetsen om mensen en de samenleving te kunnen beschermen. Hierin zit ook een brede onderzoeksopdracht voor ons als sector. Wij moeten in kaart brengen hoe het veld van beleidsbeïnvloeding eruitziet. Hoe meepraten, meedenken en agenderend optreden het best kan worden aangepakt. Welke kennis en handelingsbekwaamheden hierbij nodig zijn voor de verschillende beroepsgroepen in het sociaal domein en waar de grens ligt van het agenderend vermogen dat we van onze sociaal professionals mogen verwachten. Zodat we onze studenten met een arsenaal aan instrumenten en methodieken kunnen empoweren om hun beroep uit te oefenen.

Van belang is dat we sociaal professionals vanaf het begin leren dat zij handelen op verschillende niveaus: het niveau van het individu/gezin, het niveau van de groep, buurt en gemeenschap, en het niveau van politiek, (organisatie)beleid en samenleving. Vooral op dat laatste gebied zie je bij een deel van de sociaal professionals handelingsverlegenheid: hoe breng je signalen van onrecht en structurele oorzaken van sociale problemen verder en uit wat voor type interventies kun je dan kiezen? Door systematisch situaties te bespreken en de hele 'range' van handelingsopties te overwegen, kun je dit handelingsrepertoire vergroten. Maar het vraagt niet alleen iets van sociaal professionals. Ook bewustzijn en acties bij leidinggevend en gemeenten zijn nodig: sociaal professionals hebben steun, vertrouwen, uitnodiging voor tegenspraak én coalities nodig om die signalerende, agenderende, politiserende en beleidsbeïnvloedende rol goed vorm te kunnen geven.

M. (Mariël) van Pelt, lector Sociale Veerkracht Fontys Hogeschool Sociale Studies

Het Sectoraal Adviescollege HSS gaat onderzoek initiëren om het veld van beleidsbeïnvloeding in kaart te brengen en instrumenten te ontwikkelen voor sociaal professionals om hierin te bewegen. Voor het vergroten van het sociaal-politieke bewustzijn van studenten wordt een programma binnen de curricula ontwikkeld.

Actie 2

Sensitiviteit voor collectivisering ontwikkelen

Uit de laatste arbeidsmarktprognose van minister Helder voor Langdurige Zorg en Sport (*Nieuwe arbeidsmarktprognose zorg en welzijn, maart 2023*) blijkt dat het verwachte personeelstekort in de verschillende branches van zorg en welzijn de komende tien jaar onverminderd groot zal zijn. Zelfs als de effecten van recente maatregelen uit onder andere het Integraal Zorgakkoord (IZA), het programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO) en het Regeerakkoord zijn meegenomen, komt het personeelstekort in 2032 uit op bijna 137.000 mensen.

Op basis van dit scenario loopt de zorg naar verwachting al in 2029 tegen de grens aan van een op de zes werknemers (16,7% werknemers in de zorg ten opzichte van 83,3% werknemers in overige sectoren). Het vasthouden aan deze een op zes grens betekent dat het arbeidstekort in 2032 nog eens met 39.000 toeneemt, boven op het geraamde tekort van bijna 137.000 werknemers.

Beperken beroep van de zorg op de arbeidsmarkt tot een op zes

De groeiende zorgvraag zorgt ervoor dat de sector zorg en welzijn een steeds groter beroep doet op de Nederlandse arbeidsmarkt. Onder meer de WRR heeft eerder becijferd en aangegeven dat deze personele groei onhoudbaar is. Het kabinet heeft daarom aangegeven, ten behoeve van een realistische personele houdbaarheid, het aantal werkenden in de zorg minder te willen laten groeien, om ook voldoende mensen beschikbaar te houden voor andere maatschappelijke sectoren zoals onderwijs, bouw en energie. Het streven is daarbij dat niet meer dan een op de zes werknemers in Nederland in de zorg en welzijn werkt. (...) De grens een op zes betekent dat het arbeidsaanbod voor de zorg na 2028 niet of nauwelijks kan groeien en er in 2032 een extra opgave ontstaat om de arbeidsvraag met circa 39 duizend personen te laten afnemen. Lukt dit niet dan zal het geraamde tekort van 137 duizend werknemers in 2032 verder toenemen. Dit laat zien dat het echt noodzakelijk is werk te maken van het afremmen van de arbeidsvraag in de zorg, door het in gang zetten van een transitie naar passende en arbeidsbesparende zorg en het vergroten van de arbeidscontracten binnen de zorg.

Nieuwe arbeidsmarktprognose zorg en welzijn, maart 2023

Door deze verwachtingen en maatschappelijke ontwikkelingen zal ook het werk van sociaal professionals moeten verschuiven. Individuele hulpverlening zal altijd de kern van het beroep blijven, maar er zal waar mogelijk ook een beweging komen naar een meer collectieve aanpak (collectiveren). Groepsgericht zoals met ouderen of collectief werken zoals in buurten of wijken, wordt soms zelfs noodzakelijk om tot sociale innovatie te komen. Dit betekent een grote verandering in het werk van sociaal professionals. Veel huidige en aanstaande professionals zullen hier moeite mee hebben. Zij hebben soms schroom om met groepen aan de slag te gaan en zijn minder gericht op het schakelen tussen micro-, meso- en macroniveau, terwijl maatschappelijke ontwikkelingen en werkgevers juist vragen om meer aandacht voor het collectief en betere verbinding tussen welzijn en sterke gemeenschappen als antwoord op individuele hulpvragen (*Sociaal in Beweging, augustus 2022, pg 42 en 60*).

Als je naar de macrocijfers kijkt loopt de zorg in 2029 tegen de grens van een op zes werknemers aan. Er ligt dus een enorme verantwoordelijkheid bij jonge professionals om echt transformatief bezig te zijn en op een fundamenteel andere manier hun werk te gaan doen. Hier liggen twee belangrijke sleutels: digitalisering en collectivisering. We kunnen namelijk onmogelijk dat ene gezin of die ene oudere blijven helpen. We moeten toe naar nieuwe vormen van hulpverleners, begeleiden en ondersteunen. Hier hebben wij als hbo een sleutelrol in te vervullen. We doen het nog te veel op de oude leest.

C.P. (Caroline) Schipper, directeur Fontys Hogeschool Sociale Studies

Sociaal professionals blijven hulpverleners met een scala aan interventies en acties. Om hen te helpen om sensitiviteit voor collectivisering te ontwikkelen moeten wij als HSS-opleidingen sociaal professionals van de toekomst leren om breder en systemisch te kijken, met gerichtheid op een netwerksamenleving. Wij moeten ze leren om professionals te zijn met een grote dosis veerkracht, flexibiliteit, ondernemerschap en creativiteit. Hiertoe moet collectivisering meer en gestructureerd in de curricula worden opgenomen.

Daarnaast is het belangrijk dat organisaties, waar sociaal professionals werken, zelf sensitiviteit voor collectivisering ontwikkelen. Via onze lokale netwerken gaan we gemeenten en organisaties in het sociaal domein overtuigen dat de sociaal professional een spelfunctie heeft in de collectieve aanpak van maatschappelijke vraagstukken.

Het Sectoraal Adviescollege neemt het initiatief om zo snel mogelijk sensitiviteit voor collectivisering in de curricula op te nemen. Via onze netwerken gaan we dit onderwerp bij gemeenten en sociale organisaties meer onder de aandacht brengen.

Actie 3

Opleidingen flexibiliseren om sectoroverschrijdend te kunnen werken

De grote maatschappelijke uitdagingen, waar we voor staan en waarin sociaal professionals opereren, zijn vraagstukken die het sociaal domein overstijgen. Er zijn vooral veel raakvlakken met de sectoren economie en techniek. Als het bijvoorbeeld gaat om de sociale gevolgen van de energietransitie, is het verstandig om op wijkniveau een

samenwerking tussen meerdere typen professionals tot stand te brengen. Met deze sectoren is niet alleen meer samenwerking nodig (zie hoofdstuk 5), we moeten ook onze opleidingen aanpassen.

Om beter in te spelen op de breedte van het werkveld en het sectoroverschrijdend werken gaan we onze HSS-opleidingen en uitstroomprofielen flexibiliseren. Zo hebben de opleidingen pedagogiek, social work, theologie en toegepaste psychologie grotendeels dezelfde kennisbasis. Die generieke basis moeten we als instituten zo scherp mogelijk blijven houden. Maar we gaan onze studenten wel meer keuzes bieden voor maatwerk, zoals persoonlijke leerpaden en interdisciplinair werken. Ook gaan we crossovers organiseren met andere opleidingen en sectoren. En we gaan 'ontschotten'. Dit betekent: uitstroomprofielen minder strak met elkaar of ten behoeve van nauwe beroepsregistraties vastleggen. Onze ambitie is dat elke sociaal professional afstudeert vanuit een generieke basis met diens eigen persoonlijke profilering.

Het Sectoraal Adviescollege neemt het initiatief om de HSS-opleidingen en profielen te flexibiliseren om sectoroverschrijdend werken mogelijk te maken en studenten meer keuzes voor maatwerk te bieden.

Actie 4

Registraties voor veelzijdiger inzetbaarheid versoepelen

We willen de registraties minder beknellend maken, zodat studenten tot een meer generieke en sectoroverschrijdende sociaal professional kunnen worden opgeleid. Hiermee kunnen we de wensen vanuit het sociale werkveld breder beantwoorden dan slechts vanuit het enkelvoudig initieel opleidingsaanbod. Registraties zouden alleen behouden moeten blijven bij zaken waar een wettelijke verplichting geldt. Hiertoe gaan we in gesprek met brancheorganisaties in de sociale sector en het Kwaliteitsregister Sociaal Domein (KRSD).

Het Sectoraal Adviescollege initieert gesprekken met betrokken organisaties om de registraties te versoepelen.

Actie 5

De sociaal professional op de landelijke agenda zetten

Het werk van sociaal professionals levert maatschappelijke waarde en rendement op en heeft een grote impact op de sociale samenhang, veerkracht en zelfredzaamheid van onze samenleving. Dit heeft weer een positieve invloed op het algemeen welzijn van de bevolking en hiermee het welzijn en de welvaart van ons land. Onderzoeksbureau SEOR van de Erasmus School of Economics concludeerde onlangs in opdracht van het platform Sociaal Werk werkt! dat sociaal werk ongeveer 1,6 keer meer oplevert dan het kost (Meta-Analyse Businesscases Sociaal Werk, december 2020). Dit blijkt uit een analyse van 51 recente businesscases van sociaal werk en een nadere analyse van 32 van deze businesscases. Het is voor het eerst dat het maatschappelijk rendement van sociaal werk in Nederland is onderzocht. Het onderzoek concludeert dat sociaal werk, uitgedrukt in euro's, maatschappelijk rendabel is. Direct en indirect draagt sociaal werk bij aan vermindering en voorkoming van zorggebruik, een gezonder en productiever arbeidsaanbod en een betere kwaliteit van leven (*Binnenlands Bestuur, februari 2021*).

Vanwege de maatschappelijke waarde en rendement is het van groot belang dat de sociaal professional hoog op de agenda van de landelijke politiek komt te staan. Temeer omdat het belang van de sociaal professional de komende decennia alleen maar zal groeien. Daarnaast staat de sector voor grote uitdagingen op het gebied van werkdruk en arbeidsmarkt, die om maximale aandacht van beleidsmakers vragen. Sociaal professionals zullen in onze complexe veranderende samenleving een steeds crucialere rol vervullen bij het signaleren en oplossen van sociale vraagstukken. Ook worden zij door de HSS-opleidingen steeds nadrukkelijker opgeleid om samen met stakeholders actuele kennis en onderzoeken te ontsluiten en aan bestuurlijke tafels in te brengen. Hiervoor moet de positie van de sociaal professional worden versterkt, met name bij de verankering in regionaal beleid. Ook is het gewenst om in VH-verband en in samenhang met de tekortsectoren relevante aandacht aan de landelijke politiek en bestuur te vragen.

Als sector gaan we het belang dat mensen recht hebben op professionele ondersteuning verkennen bij de lokale agenda van overheid en politiek. In VH-verband wordt verkend op welke wijze hier landelijke aandacht voor kan worden gevraagd.

Voorbeelden waar de systemen hebben gefaald (toeslagenaffaire):

"Het is een regelrechte blamage voor het vak als een sociaal werker niet op het idee komt, ook niet achteraf, om het leed en onrecht dat een cliënt van haar in de kindertoeslagaffaire wordt aangedaan, ergens aan te kaarten. (...) Een pijnlijk fiasco dat voorkomen had kunnen worden als het sociaal werk gedaan had wat ze vanuit haar morele en professionele beginselen zou moeten doen: politiseren." (*Richard de Brabander, maart 2022*)

"We hebben wel boze brieven en brandbrieven geschreven," zegt een professional, "maar dat hielp weinig. Op een gegeven moment denk je dan ook dat het niet werkt." (*Quote van een Amsterdamse buurtwerker in een artikel in Het Parool. Tahrim Ramdjan, april 2023*). Het Parool-artikel verwijst naar het onderzoek 'Knellende mechanismen' van de Hogeschool van Amsterdam, Universiteit Utrecht en Hogeschool Utrecht, uitgevoerd in opdracht van het Amsterdamse stadsbestuur. De onderzoekers concluderen:

"In de kinderopvangtoeslagaffaire is tienduizenden ouders ongekend onrecht aangedaan door de Rijksoverheid. Dit schandaal maakte duidelijk dat het belangrijk is dat knellende mechanismen in (de uitvoering van) wet- en regelgeving en beleid tijdig worden gesignaleerd en dat uitvoerders deze agenderen in het vertrouwen dat de signalen worden opgevolgd. De gemeenten Amsterdam, Utrecht en Almere hebben de Hogeschool Utrecht, de Hogeschool van Amsterdam en de USBO (UU) gevraagd hier onderzoek naar te doen, zodat de gemeenten inwoners beter kunnen ondersteunen."

In het onderzoek vallen verder de volgende zaken op:

- Er is weinig vertrouwen onder professionals in het oplossen van structureel knellende situaties.
- Professionals die in opdracht van de gemeente werken ervaren minder waardering voor signaleren en agenderen van knellende situaties. Casuïstiekbespreking is te veel gericht op individuele casussen.
- Er is meer aandacht voor de uitvoering: nodig expliciet uit tot het signaleren en agenderen van knellende situaties en creëer ruimte voor tegengeluid.

Politiserend sociaal werk zou vanzelfsprekend moeten zijn voor de beroepsvereniging, Richard de Brabander

Vier op vijf Amsterdamse buurtwerkers zagen toeslagenaffaire aankomen, maar konden niet ingrijpen, Parool

Onderzoek 'Knellende mechanismen', gemeente Amsterdam

Thema 2

Breng meer ervaringsdeskundigheid in het sociaal domein

De Verkenningcommissie Hogere Sociale Studies heeft het volgende advies geformuleerd: *Stel (kwetsbare) mensen, groepen en gemeenschappen centraal en zorg voor een structurele inbedding van ervaringsdeskundigheid in onderwijs (advies 2)*. Dit advies hebben wij vertaald in zes concrete acties.

Context

Sociale grondrechten staan onder druk, onder meer door een toenemende voorwaardelijkheid of ontoegankelijkheid van diensten en voorzieningen. Veel mensen voelen zich niet gehoord en gezien. Ze hebben weinig vertrouwen in de overheid en ondersteunende diensten en voorzieningen, kennen niet de wegen naar deze voorzieningen of hebben soms letterlijk niet de toegang.

Sociaal professionals willen de verbinding maken met mensen in deze kwetsbare situaties. Willen ze een stem geven in de samenleving om participatiemogelijkheden voor hen te faciliteren en te creëren en sociale inclusie te bevorderen, zodat mensen en groepen meer grip krijgen op de eigen situatie en hun omgeving.

Een belangrijk instrument om deze verbinding met mensen in kwetsbare situaties tot stand te brengen is het erkennen en inbrengen van hun ervaringskennis, en die van anderen in eerdere vergelijkbare situaties, bij het creëren van beleid en voorzieningen. Het helpt de menselijke maat terug te brengen en het vertrouwen tussen overheid en

burger te repareren en te vergroten (*Movisie, april 2022*). Het perspectief van de mens in kwetsbare situaties moet daarom een meer centrale plaats krijgen in het sociaal domein. Ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid als een gelijkwaardige kennisbron naast wetenschappelijke kennis en praktijkkennis. De gangbare driehoek onderwijs-onderzoek-praktijk, aangevuld met de (kwetsbare) mens in het middelpunt ervan.

In het onderwijs en het werkveld wordt de waarde van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid meer en meer erkend. Sinds 2011 zijn er diverse opleidingen op mbo- en hbo (Ad)-niveau, en het werkveld zet steeds vaker ervaringsdeskundigen in om dichter bij de kern van het maatschappelijk vraagstuk te komen. Kenmerkend voor de ervaringsdeskundige sociaal professional is dat deze zich onderscheidt van andere professionals. Juist vanuit diens eigen doorleefde ervaringskennis op het gebied van ontwrichting weet de ervaringsdeskundige hoe complex en individueel herstel- en ontwikkelprocessen zijn. Zij zijn van binnenuit bekend met de krachtige processen van herstel en veerkracht en zijn hierdoor een voorbeeld van optimisme, hoop en empowerment (*Landelijk Opleidingsprofiel Ad-Ervaringsdeskundigheid in Zorg en Welzijn, december 2022*).

Toch wordt de ervaringsdeskundige sociaal professional nog niet genoeg op waarde geschat. Het wordt nog niet als volwaardig beroep gezien, de bekostiging van ervaringsdeskundigen is nog niet op orde en de functie is binnen veel organisaties nog in ontwikkeling (*Landelijk Opleidingsprofiel Ad-Ervaringsdeskundigheid in Zorg en Welzijn, december 2022*). Het landelijk opleidingsprofiel Ad-EZW is een goede stap in de verdere positionering en profilering van ervaringsdeskundigen, maar er is nog meer nodig. Daarom bevat dit thema in dit sectorplan zes concrete acties om ervaringsdeskundigheid meer in te bedden in het sociaal domein.

Ervaringsdeskundigheid beroepscompetentiemodel



* Hiernaast bestaan ook andere varianten van opleiden zoals die door de instellingen zelf

Ervaringskennis kan evolueren naar ervaringsdeskundigheid door in eerste instantie de eigen kennis te verwerken en te verbreden naar collectieve kennis, en vervolgens door deze verbrede kennis deskundig in te brengen in bijvoorbeeld beleid of hulpverlening. Veelal wordt voor deze groei naar ervaringsdeskundigheid een opleiding gevolgd. Ervaringsdeskundigheid is hiermee een professionele kennisbron die in een empowerende samenleving optimaal dient te worden benut. Niet alleen in praktijk of beleid, ook in onderzoek en onderwijs.

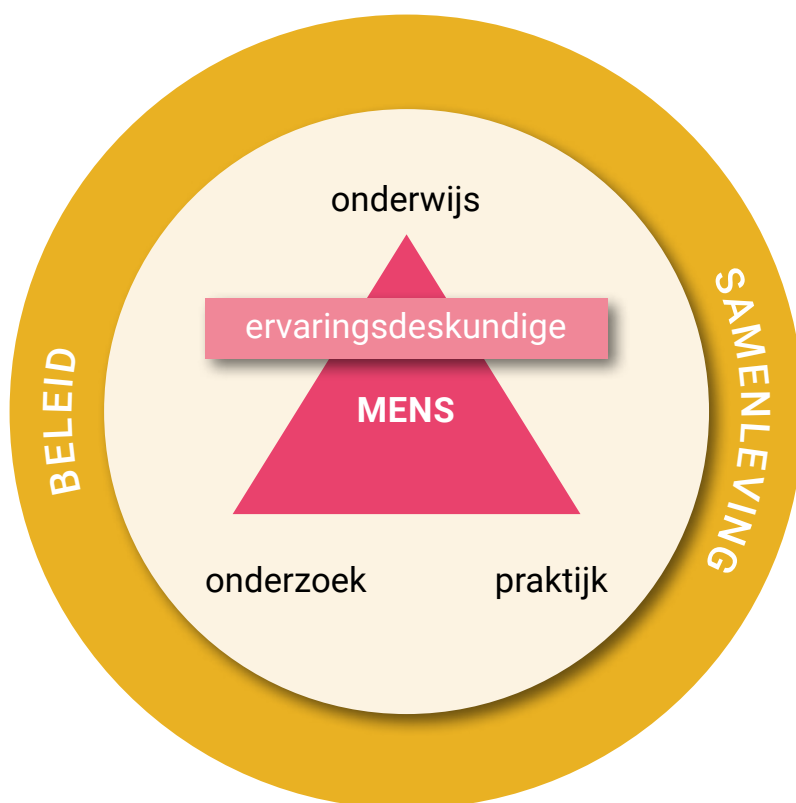
Figuur: Ervaringsdeskundigheid beroepscompetentiemodel door N. van Erp, D. Boertien, S. Liefhebber & A. van den Berg. VvEd, Trimbos-instituut, Kenniscentrum Phrenos, Movisie, ZonMw. Copyright 2022 van D. Boertien.

Actie 1

Het menselijk perspectief centraal zetten

Bij het maken van beleid en het creëren van voorzieningen is de inbreng van menselijke ervaringen essentieel. Stel (kwetsbare) mensen, groepen en gemeenschappen daarom centraal. Breid de traditionele driehoek onderwijs-onderzoek-praktijk uit, met de mens centraal en beleid en samenleving als belangrijke context, en geef ervaringsdeskundigen een plek in samenwerkingsverbanden met het werkveld. Betrek hen ook als volwaardige partners in (praktijkgericht) onderzoek. En leer aanstaande professionals dat het perspectief en de belangen van mensen, groepen en gemeenschappen in kwetsbare situaties altijd centraal moeten staan.

Geef ervaringsdeskundigen een plek in de driehoek onderwijs-onderzoek-praktijk met beleid en samenleving als belangrijke context



De HSS-opleidingen gaan samen met de ervaringsdeskundigen regionale sessies organiseren met beleidsmakers en organisaties in het werkveld om het grote belang van ervaringsdeskundigheid en ervaringsdeskundige sociaal professionals onder de aandacht te brengen.

Actie 2

Ervaringsdeskundigheid een subsidie criterium maken

Op dit moment is ervaringsdeskundigheid geen standaard subsidie criterium bij de grote subsidieverstrekkers in het sociaal domein. Dit is echter wel noodzakelijk, om ervoor te zorgen dat ervaringsdeskundigheid beter is ingebed in de driehoek onderwijs-onderzoek-praktijk.

Het Sectoraal Adviescollege gaat gesprekken voeren met relevante instanties om te realiseren dat ervaringsdeskundigheid als standaard subsidie criterium voor te verstrekken subsidies in het sociaal domein wordt opgenomen. Het SAC trekt hierbij samen op met Regieorgaan SIA.

Actie 3

Ervaringsdeskundigheid in niveau 5-6-7 opleidingen integreren

Als HSS-opleidingen zijn wij van mening dat ervaringskennis/-deskundigheid als gelijkwaardige bron moet worden beschouwd naast wetenschappelijke en professionele kennis.

Wij willen een ontwikkelgroep formeren die ervaringskennis onderbrengt in de opleidingsprofielen van alle betreffende Ad-, bachelor- en masteropleidingen, waarbij we aandacht besteden aan leerwegaafhankelijke leeruitkomsten. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van het Leerplan Ervaringsdeskundigheid voor NQLF-niveau 2 t/m 7 en het Toetsingskader Opleidingen Ervaringsdeskundigheid dat door De Vereniging van Ervaringsdeskundigen is ontwikkeld (VvEd, 2022). Wel is van belang om goed onderscheid te maken tussen het beroep ervaringsdeskundige en sociaal professionals met ervaringsdeskundigheid of ervaringskennis. Ook moet het verschil en de overlap met leeruitkomsten voor verschillende opleidingsprofielen worden onderzocht. Waar zitten de overeenkomsten en waar de bewuste accentverschillen?

Bij het integreren van ervaringsdeskundigheid in niveau 5-6-7-opleidingen vraagt ook het uitdragen en uitvoeren daarvan door docenten aandacht. Handelingsverlegenheid speelt vaak mee. Professionele distantie was lange tijd een vereiste in de hulpverlening.

Het Sectoraal Adviescollege gaat een ontwikkelgroep samenstellen die de leerwegaafhankelijke leeruitkomsten ontwikkelt om ervaringsdeskundigheid onder te brengen in de opleidingsprofielen van alle relevante Ad-, bachelor- en masteropleidingen (niveau 5-6-7).

Er zijn Ad's en masters om ervaringsdeskundige te worden. Maar geen bachelor. En dus geen doorgaande lijn. We horen van alumni en uit het werkveld dat die behoefte wel bestaat. Daarom moeten wij het op landelijk niveau onderzoeken. Het hebben van ervaringen maakt je nog niet deskundig. Je moet er, op alle niveaus, goed voor worden opgeleid.

M. (Michele) Garnier, Dean Academie voor Sociale Studies Hanzehogeschool Groningen

Actie 4

Behoeftte aan bacheloropleiding ervaringsdeskundigheid verkennen

Op dit moment is er nog geen (bachelor)opleiding ervaringsdeskundigheid op niveau 6. Toch lijkt het erop dat zowel alumni als het werkveld behoefte hebben aan zo'n opleiding. Afgestudeerde ervaringsdeskundigen zouden met een bacheloropleiding zelfstandig declarabele consulten kunnen registreren en zich kunnen scholen in het positioneren en profileren binnen en buiten de organisatie.

Wij willen onderzoeken of het toereikend is om ervaringsdeskundigheid op te nemen in de bachelor Social Work (niveau 6), of dat hier een separate bacheloropleiding ervaringsdeskundigheid voor moet worden ontwikkeld. We willen dit op landelijke schaal in kaart brengen via een marktonderzoek, een verkenning van het belang van de opleiding voor de maatschappij en een onderzoek naar de potentiële vraag naar de opleiding (macrodoelmatigheid).

Het Sectoraal Adviescollege geeft een extern bureau opdracht om de landelijke behoefte aan een bacheloropleiding niveau 6 ervaringsdeskundigheid te onderzoeken.

Actie 5

Ervaringsdeskundigheid in functiehuis en CAO opnemen

Een structurele erkenning in het functiehuis en de CAO garandeert een betere beroepspositie van de ervaringsdeskundige. Daarom willen wij gesprekken starten met branches en organisaties over het opnemen van ervaringsdeskundigheid in het functiehuis en de CAO.

Het Sectoraal Adviescollege start gesprekken met de relevante branches en organisaties om de arbeidsvoorwaarden voor sociaal ervaringsdeskundigen vorm te geven in het functiehuis en de CAO.

Actie 6

Kennis over ervaringsdeskundigheid delen

Het delen van bronnen zoals wetenschappelijke literatuur, vakliteratuur, good practices, eigen onderzoeksbevindingen en ervaringen is belangrijk om de rol en de waarde van de ervaringsdeskundige te bevestigen. In breed verband willen we betekenis geven aan verschillende kennisbronnen en die kennis en inzichten toepassen in de praktijk. Centraal hierbij staat het delen en toepassen van de kennis in de uitgebreide driehoek onderwijs-onderzoek-praktijk (zie actie 1). Het gaat hier dus om het verbinden van verschillende kennisstromen die zich tot elkaar verhouden, om zodoende de fundamentele kennis en praktijkkennis onder het beroep van ervaringsdeskundige te verzamelen en verstevigen.

Om de kennis over ervaringsdeskundigheid breed in het onderwijs en werkveld te delen willen wij een structuur ontwikkelen waarin dit mogelijk wordt, zoals kennisnetwerken en conferenties. Dit structureel kennisnetwerk impliceert een nauwe samenwerking en kennisdeling binnen de uitgebreide driehoek onderwijs-onderzoek-praktijk.

Het Sectoraal Adviescollege formeert een werkgroep die zich richt op het ontwikkelen van een kennisnetwerk over ervaringsdeskundigheid. De werkgroep doet ook voorstellen voor conferenties en eventuele andere evenementen om de actoren binnen het kennisnetwerk met elkaar te verbinden.

Uit het Landelijk opleidingsprofiel Associate Degree-opleiding Ervaringsdeskundigheid in Zorg en Welzijn:

"Regelmatig word ik door collega's gevraagd om aan te sluiten bij gesprekken. Mijn collega begeleidde een jongen met een verstandelijke beperking en een alcoholverslaving. Ze kwam niet goed in contact met hem en vroeg of ze eens iemand mee mocht nemen. Dit vond hij goed. Ze heeft mij meegevraagd naar een gesprek met hem en zijn moeder. Toen zij vertelde dat ik ook een verslaving heb gehad zag ze zijn houding veranderen. Binnen korte tijd zaten we te praten alsof we elkaar al veel langer kenden. Hij voelde zich herkend en erkend. Mijn collega wist niet wat ze zag. In gesprek met mensen luister ik met alles wat ik heb. Dan gaat mijn instinct rammelen en van daaruit ga ik aan de slag. Ik ben oordeelloos, behandel ieder mens, ongeacht de achtergrond op dezelfde manier. Ik heb me vaak onveilig gevoeld en daarom een overlevingsmechanisme ontwikkeld. Herkenning die vaak maar een half woord nodig heeft, biedt erkenning en begrip voor de eigen situatie en kan de moed geven om eigen mogelijkheden te gaan verkennen." (*Alumnus Ad-EZW*)

"Eén van de mensen bij wie A. kwam, was een vrouw van halverwege de 60. Binnen het team werd al langere tijd getwijfeld aan haar leerbaarheid. Ze stond erom bekend dat ze wel steeds begon met een traject maar deze nooit afmaakte. Dit werd geweten aan fysieke beperkingen, gebrek aan intelligentie, doorzettingsvermogen en wilskracht. A. ging op bezoek, zwiingend zaten ze naast elkaar. De vrouw hield van breien en A. nam breiwerk mee. Stiltes werden minder ongemakkelijk en na verloop van tijd werden de gesprekken ongemerkt dieper en kwamen delen uit de levensverhalen overeen. Mevr. wilde wel dingen doen maar werd belemmerd door haar onderliggende angst en paniekaanvallen. Ze wilde een traumatraject afzeggen. A. merkte dat er onrust was en in een gesprek vertelde mevrouw dat het haar enorm zou helpen als A. mee zou gaan omdat zij een dergelijk traject had afgelegd en weet hoe eng en zwaar het kan zijn." (*Alumnus Ad-EZW*)

Landelijk opleidingsprofiel Associate Degree-opleiding Ervaringsdeskundigheid in Zorg en Welzijn, Vereniging Hogescholen

Thema 3

Stimuleer interprofessioneel samenwerken binnen en buiten het hbo

De Verkenningcommissie Hogere Sociale Studies heeft het volgende advies geformuleerd: *Leid sociaal professionals op om over de grenzen van de eigen sector samen te werken (advies 5)*. Dit advies is in dit plan uitgewerkt in twee concrete acties.

Context

Sociale vraagstukken in de moderne veranderende samenleving zijn vrijwel nooit eendimensionaal. Elk vraagstuk heeft raakvlakken met een of meer andere domeinen en sectoren zoals gezondheid, veiligheid, wet- en regelgeving, economie, techniek en duurzaamheid. Het oplossen van hedendaagse vraagstukken vraagt dan ook vrijwel altijd om samenwerking tussen verschillende professionals uit verschillende sectoren: interprofessionele samenwerking (IPS).

Sociaal professionals zijn bij uitstek geschikt om het voortouw te nemen in het verbinden van de verschillende professies. Zij hebben in hun dagelijkse context voortdurend te maken met onderwerpen en professionals uit andere domeinen. Bovendien wordt empowerment, de essentiële functie van de sociaal professional, vanuit de mensenrechtenbenadering

vaak omschreven met de 4 V's van Versterken, Verbinden, Vertrouwen en Verzetten (*Hooghiemstra en Van Pelt, december 2020*). Sociaal professionals hebben dus een expliciet verbindende rol en zijn hierdoor de ideale initiator voor interprofessionele samenwerking bij sociale vraagstukken.

Ook de Human Capital Agenda (*Health~Holland, februari 2022*) schetst het beeld dat hedendaagse vraagstukken zo complex zijn dat oplossingen alleen vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid kunnen plaatsvinden. Hetzelfde geldt voor problemen op de arbeidsmarkt, waar we in het sociaal domein mee te maken hebben. Tekorten los je alleen op door samenwerking, niet door concurrentie.

Maar: interprofessionele samenwerking is makkelijk gezegd, het uitvoeren ervan is nog niet zo eenvoudig. In onze sociale sector, en ook in andere sectoren, hebben we lange tijd in silo's geleefd. Die silo's hadden hun functie in het verleden. Nu moeten én willen we verbindingen tot stand brengen door concrete samenwerkingen te stimuleren vanuit verschillende onderwerpen, sectoren en mensen. Gelukkig zijn wij als professionals in het sociaal domein goed in contacten maken, verbindingen leggen en veiligheid creëren, zodat partners zich in de samenwerking prettig voelen.

Tegelijk zullen wij een duidelijke visie moeten ontwikkelen om interprofessionele samenwerkingen succesvol en duurzaam van de grond te tillen. Wij moeten onszelf als instituten bijvoorbeeld de vraag stellen of het mogelijk is om te komen tot hbo-brede leeruitkomsten op generieke competenties zoals samenwerken en onderzoekend vermogen. De eerste stap zou kunnen zijn om het draagvlak hiervoor te onderzoeken.

Ook moeten we misschien accepteren dat interprofessioneel samenwerken een complexe opgave is die we vooral met experimenteren en leren tot stand kunnen brengen. Lectoraten kunnen hier met behulp van praktijkgericht onderzoek ondersteunend of leidend in zijn. Een prima optie, omdat leren en realiseren uitstekend samengaan. Ervaren wat werkt, wat we meer kunnen doen, waarom iets niet lukt en hoe we het anders moeten aanpakken. Zo doen we al veel op het gebied van interprofessioneel leren en werken in labs en werkplaatsen, waarvan we kunnen leren. We kunnen ook hybride leeromgevingen ontwikkelen, waarin we kunnen experimenteren en leren op basis van gezamenlijke verantwoordelijkheid. Binnen ons eigen sociaal domein kunnen we onze kennisbasis uitbreiden met aandacht voor andere expertises. We kunnen gaan praten over IPS met bijvoorbeeld het Hoger Gezondheidszorg Onderwijs (HGZO). Of we gebruiken onderwerpen zoals technologie en preventie als bruggen om IPS bij complexe sociale vraagstukken tot stand te brengen.

IPS integreren in een opleiding is niet zo eenvoudig als je zou denken. Je moet de kennisstam kleiner maken dan hij is om ruimte te maken voor de interprofessionele verbinding met 'buiten'. Je moet meer keuzemodules voor studenten ontwikkelen. Sociale thema's eraan koppelen. Bepaalde dingen loslaten of anders aanbieden. Samenwerkingen organiseren. Dit is eigenlijk emancipatie van het onderwijs. En hiermee misschien wel emancipatie van de maatschappij.

M. (Margo) van der Put. Directeur Academie Welzijn en Gezondheid Den Bosch bij Avans Hogeschool

Kern is dat we hbo-breed buiten de gebaande paden gaan denken en anderen gaan opzoeken. Daarom is het noodzakelijk dat we in VH-verband (Vereniging Hogescholen) een gemeenschappelijke sectoroverschrijdende visie op IPS ontwikkelen. Dus niet apart, maar samen als hbo-instellingen aan de slag met IPS. Samen een plan maken rond het thema interprofessionaliteit. Samen onderzoeken hoe we de driehoek onderwijs, onderzoek en werkveld werkelijk interprofessioneel kunnen maken zodat oplossingen niet los van elkaar, maar echt met elkaar in co-creatie kunnen worden gerealiseerd. En samen bedenken hoe we onze studenten optimaal kunnen voorbereiden op interprofessionele samenwerking in hun toekomstige rol als professional, zodat zij in staat zijn om over de grenzen van hun eigen sector samen te werken.

Vanwege de verbindende rol van onze professie willen wij als HSS-opleidingen graag de aanjager voor dit hbo-brede proces zijn. Samen met de andere domeinen willen we de visie en het plan rondom IPS ontwikkelen, inclusief sectoroverschrijdende samenwerking op het gebied van de arbeidsmarkt en uitwisseling van best practices. Daarom bevat dit thema in dit sectorplan twee concrete acties om interprofessioneel samenwerken binnen en buiten het hbo vorm te geven.

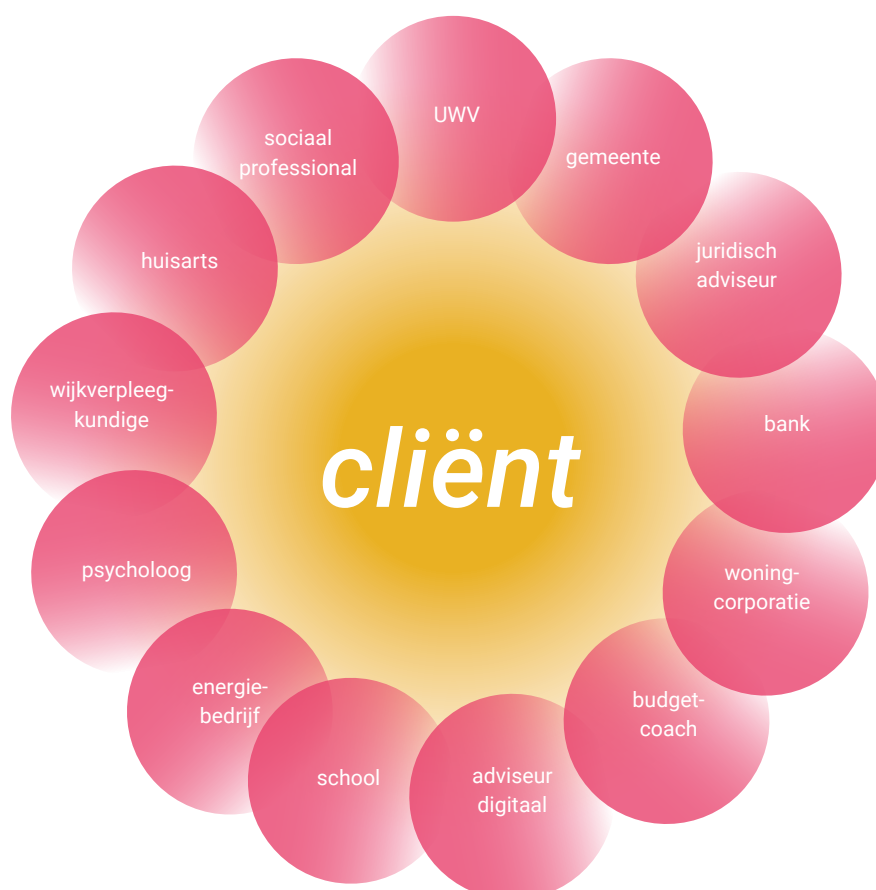
Actie 1

Een hbo-brede intersectorale visie op IPS ontwikkelen

Om interprofessionele samenwerking voor de toekomst vorm te geven willen we eerst een gezamenlijke hbo-brede en dus intersectorale visie op IPS ontwikkelen. Het eventueel komen tot hbo-brede leeruitkomsten op generieke competenties zoals samenwerken en onderzoekend vermogen wordt onderdeel hiervan. Wij gaan hiertoe de volgende stappen zetten:

- De voorzitter van SAC HSS zoekt voor verbreding contact met de voorzitter van SAC HGZO. Samen benaderen zij de andere SAC-voorzitters en verkennen het draagvlak voor een intersectorale visie op IPS.
- De SAC's werken aan draagvlak binnen hun sectorraden.
- Een door alle SAC's gemandateerde werkgroep gaat de IPS-visie sectoroverschrijdend uitwerken.

Voorbeeld: IPS bij schuldenproblematiek



Tijdens dit proces is het belangrijk dat de bestuurlijke en uitvoerende organisaties voortdurend met elkaar in verbinding blijven. Ook moet het thema steeds op de diverse bestuurstafels geagendeerd blijven. Bestuurlijk commitment is namelijk noodzakelijk, zodat de intersectorale visie op IPS ook in de toekomstige sectorplannen van andere hbo-domeinen wordt opgenomen.

Daarnaast gaan we vanuit de SAC's stimuleren dat bestuurders zich nog meer verbinden met de praktijk van de opleidingen en samen out of the box gaan denken. Dit betekent: creativiteit en lef tonen, elkaar enthousiasmeren en, tijdens het doen, samen ontdekken wat werkt.

Het Sectoraal Adviescollege HSS zoekt draagvlak bij de andere SAC's. Samen stellen zij een werkgroep in die een hbo-brede intersectorale visie op IPS gaat ontwikkelen.

Actie 2

Interprofessionele kennisdeling en kennisontwikkeling bevorderen

Het onderzoekend vermogen van professionals en onderzoekers is binnen interprofessioneel werken en leren heel belangrijk. Praktijkgericht onderzoek binnen het hbo gaat uit van verkenningen (welke praktijken zijn er), herkenningen en de uitkomsten van evidence-based onderzoek: wat werkt en wat niet (good and bad). Lectoraten hebben hier een expliciete rol in. Dit is een zich herhalende cyclus:

- Onderwijs verbinden met werkveld.
- Goede praktijksituaties onderzoeken op hun werkzaamheid.
- Ervaringen opdoen en daar weer van leren en kennis delen.

Deze repeterende cyclus en interprofessioneel werken in het algemeen zijn sterk verbonden aan LLO: een Leven Lang Ontwikkelen (zie hoofdstuk 7). Immers, ook na je studie spelen processen zoals verkennen, onderzoeken, vaardigheden ontwikkelen en het (leren van) experimenteren een grote rol in je werkzame leven en blijven het dus belangrijke aspecten van LLO. Daarnaast krijgen professionals, zeker in het sociaal domein, tijdens hun loopbaan steeds meer te maken met vraagstukken die raakvlakken hebben met andere sectoren zoals technologie, digitalisering, arbeidsmarkt/HRM en wet- en regelgeving. Deze sectoroverschrijdende vraagstukken lenen zich bij uitstek voor een interprofessionele aanpak.

IPS betekent dat wij als hogescholen moeten vernieuwen. Maar wij vragen ook het werkveld om mee te gaan in deze beweging. Het samen opleiden en experimenteren rondom sectoroverschrijdende vraagstukken betekent dat studenten en professionals de ruimte moeten krijgen om lerend te onderzoeken en innoveren.

M. (Michele) Garnier, Dean Academie voor Sociale Studies Hanzehogeschool Groningen

Om interprofessionele kennisdeling en kennisontwikkeling te bevorderen willen we een omgeving creëren waarin we met en van elkaar kunnen blijven leren (IPS + LLO). Daarnaast willen we een bijdrage leveren aan het verder professionaliseren van het werkveld door als onderwijs en onderzoek samen te experimenteren met het werkveld.

Dit willen we gestalte geven in een aantal maatregelen:

- Een digitaal platform inrichten waar we (huidige) experimenten verzamelen en resultaten delen.
- Via de sectorraden faciliteren dat we in elkaars keuken mogen kijken.
- Samen met het werkveld activiteiten voor kennisdeling organiseren zoals een sectorbrede dag.
- Starten met het concretiseren en prioriteren van de sectoroverschrijdende thema's die interprofessioneel moeten worden benaderd zoals technologie, digitalisering, arbeidsmarkt/HRM en wet- en regelgeving. Deze thema's zijn voorafgaand aan de sectorale verkenning al verkend in de *Meta-analyse maatschappelijke opgaven relevant voor het hbo* (Vereniging Hogescholen, mei 2020).

Het Sectoraal Adviescollege HSS neemt samen met de andere SAC's het initiatief voor een aantal maatregelen om interprofessionele kennisdeling en kennisontwikkeling te bevorderen.

Interprofessioneel afstuderen binnen de Christelijke Hogeschool Ede

Binnen de Christelijke Hogeschool Ede is de vraag ontstaan of er ook interprofessionele afstudeertrajecten mogelijk zijn, waarbij studenten uit meerdere opleidingen met verschillende professies gezamenlijk afstuderen. Volgens de CHE is er namelijk een grote meerwaarde van interprofessioneel afstuderen voor studenten en het werkveld, als verschillende opleidingen en diverse werkvelden werken aan vraagstukken uit de praktijk:

- Het is een goede voorbereiding op de arbeidsmarkt door te ontwikkelen in effectieve interprofessionele samenwerking. In de beroepspraktijk is dit ook het geval.
- Studenten ervaren hoe een andere discipline aanvullend en verrijkend bijdraagt aan de eigen expertise dan wel het vakgebied. Wat heb je zelf in huis en waarvoor heb je een ander nodig?
- Het is een verrijking van het eigen professionele netwerk.
- Gelijkwaardige samenwerking met partners werkveld.

Ondanks de meerwaarde manifesteert deze behoefte om interprofessioneel af te studeren zich in de praktijk nog weinig, stelt de CHE vast. Dat is mogelijk ook zo omdat deze weinig wordt gestimuleerd, en in de praktijk lastig zou kunnen blijken te zijn. Interprofessioneel afstuderen vraagt namelijk om een goede bewaking van de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de betreffende studenten, die via eindproducten de leeruitkomsten van hun eigen opleiding moeten aantonen. Deze leeruitkomsten zijn gekoppeld aan de eindtermen van de betreffende opleiding en het beroepsprofiel. Niet alle curricula zijn hier al voldoende op ingericht, en daarom wordt interprofessioneel afstuderen nog weinig uitgevoerd. Zoals alle innovaties vraagt het om inzet van professionals met lef en verbeeldingskracht die dit verder willen brengen. Interprofessioneel afstuderen kan heel goed passen bij de bedoeling van een opleiding. En zou dus meer kunnen worden toegepast dan het vaak lijkt.

De CHE adviseert het volgende scenario om interprofessioneel afstuderen mogelijk te maken: het interprofessioneel afstuderen vindt plaats onder verantwoordelijkheid van één van de betrokken opleidingen, waarbij wel aan de eisen en randvoorwaarden wordt voldaan van de verschillende opleidingen. Deze wijze van interprofessioneel afstuderen heeft in het recente verleden ook zijn succes bewezen binnen de opleiding Social Work. Dit vraagt een geringe inspanning, doet recht aan de verschillen en eigenheid van de opleidingen, én maakt het toch mogelijk om opleidingsoverstijgend af te studeren.

Interprofessionele Samenwerking In de Gezondheidszorg (IPSIG) HZ University of Applied Sciences

Gepubliceerd op: 01 mrt. 2023

Volgende week gaan studenten van voltijd en deeltijd Social Work, voltijd Verpleegkunde en deeltijd Pedagogiek aan de slag met de module Interprofessionele Samenwerking In de Gezondheidszorg (IPSIG). Het is een interdisciplinair project waarbij studenten van hogeschool HZ en universiteit Antwerpen meedoen van o.a. de opleidingen geneeskunde, ergotherapie, orthopedagogiek, verpleegkunde en maatschappelijk assistent. Samenwerken staat centraal.

De studenten werken rondom onderwerpen als professioneel kennismaken, casuïstiek en ethische dilemma's. Op vrijdag komen alle studenten samen in een (online) forum. Daar vindt een panelgesprek plaats. Hierin presenteren de studenten inzichten rondom één van de volgende thema's: Beleid, Ethiek, Patiënt en Team. Hierna volgt een dialoog waaraan een panel van externe professionals deelneemt. De IPSIG week is dit jaar gedeeltelijk online en gedeeltelijk fysiek. Ca. 50 Vlaamse studenten komen naar de HZ, overige studenten werken vanuit Antwerpen.



Werkplaatsen sociaal domein spelen een belangrijke rol in het aanjagen van interprofessionele samenwerking. Twee voorbeelden:

Werkplaats Sociaal Domein Friesland

Sinds 2016 zijn we vanuit deze werkplaats gestart met Ateliers Sociaal Domein (ASD) om samen te leren en te werken aan lokale complexe vraagstukken. Waar we begonnen met één ASD in de gemeenten Achtkarspelen en Tietjerksteradeel, zo kent de werkplaats sinds 2022 zes ASD's, verspreid over Friesland: in Achtkarspelen en Tietjerksteradeel, Ameland, Heerenveen, Leeuwarden, Ooststellingwerf en Sud West Fryslân. De vraagstukken waar we samen aan werken, zijn zogenoemde 'trage vragen' waar niet een-twee-drie een antwoord op is te geven, zoals eenzaamheid, sociale inclusie, en gezond ouder worden. De samenwerking met de partners is daarom een meerjarige, duurzame samenwerking, zodat gezamenlijk geleerd en gewerkt kan worden aan lokale vraagstukken. Gezamenlijk, lokaal binnen gemeenten en regionaal in de werkplaats, leveren we een bijdrage aan de sociale kwaliteit van inwoners, buurten, wijken, dorpen en steden en werken we aan een vitale regio.

Studenten en docenten vanuit meerdere opleidingen van de NHL Stenden Hogeschool (Social Work, Verpleegkunde, Finance, Bestuurskunde, Integrale Veiligheid, Theateropleiding, Ruimtelijke Ontwikkeling, Communicatie, Communicatie & Multimedia Design, HR) maken deel uit van de ASD's evenals alle relevante partners op lokaal niveau, zoals bijvoorbeeld beleidsmedewerkers, bestuurders, zorg- en welzijnsprofessionals, vrijwilligers, ervaringsdeskundigen, inwoners en lokale ondernemers. Elke donderdag is het ASD-dag en treffen studenten elkaar in de lokale context. Op gezette tijden sluiten ook alle andere samenwerkingspartners aan tijdens de zogenaamde denktanks.



Inclusive Communitylab Fryslân

Inclusive Communitylab Fryslân is gevestigd midden in de wijk Huizum in Leeuwarden en biedt onderwijs aan studenten in een levensechte onderwijssetting. Het is een samenwerking tussen de academies Social Studies, International Business, Economics & Logistics en in toenemende mate Bestuurskunde. We werken daar met name vanuit Sustainable Development Goal nr. 1 Armoede aan vraagstukken op het vlak van regeneratie van armoede, bestaanszekerheid, inclusieve arbeidsmarkt en betekenis-economie. Het betreft studenten vanuit de Ad's, bachelor- en masteropleidingen, waarbij we ook soms mbo-studenten kunnen laten aansluiten. Het is niet alleen multidisciplinair maar ook nog multilevel. In de ateliers werken we heel bewust samen met ervaringsdeskundigen als partner in learning en daarom lukt het om wetenschappelijke kennis, professionele kennis, praktijkkennis en ervaringskennis in een quadruple helix in te zetten om slimmere aanpakken en oplossingen voor complexe vraagstukken, gerelateerd aan armoede- en schuldenproblematiek, te vinden.

Een voorbeeld is de vraag vanuit de Kredietbank hoe we ervoor kunnen zorgen dat mensen eerder hulp zoeken voor hun schulden. Professionals in de praktijk willen graag tot een meer effectieve aanpak komen, maar weten vaak niet hoe. Bovendien vindt men het lastig om zelf een vertaalslag te maken vanuit nieuwe (wetenschappelijke) inzichten. Vanuit toegepast onderwijs en onderzoek kunnen we hele concrete handvatten bieden hoe het anders kan en hoe je tot sociale innovatie komt. Verschillende multidisciplinaire studententeams hebben in de afgelopen drie jaar opvolgend producten opgeleverd, en juist het multidisciplinaire benaderen van het vraagstuk maar ook het inzicht vanuit de ervaringsdeskundigen hebben ervoor gezorgd dat de Kredietbank aanpassingen in haar dienstverlening heeft doorgevoerd. Bij een ontkokerde aanpak ontstaan echt andere inzichten. Door bij aanvang tot een juiste probleemdefinitie te komen, zich te verdiepen in de eindgebruiker en door kennis vanuit verschillende disciplines te combineren, ontwikkelen studenten een mindset met oog voor de menselijke maat. De sociale innovatie is een product, maar het proces ernaartoe is een minstens zo belangrijk resultaat. Voorbeelden van producten zijn aanpassingen in de communicatie vanuit de Kredietbank, een aanpak voor hoe medewerkers een open houding vanuit vertrouwen kunnen ontwikkelen die al begint in de wachtkamer en spreekkamer en een toneelstuk gespeeld voor de medewerkers van de Kredietbank waarin meer zichtbaar en voelbaar wordt hoe mensen met schulden hun situatie en het klantproces ervaren. De nieuwe inzichten leveren input voor nieuw beleid waarbij de kloof naar de samenleving overbrugd wordt.



Thema 4

Verleg grenzen door sociale innovatie

De Verkenningcommissie Hogere Sociale Studies heeft de volgende adviezen geformuleerd: *Leid de sociaal professional op om sociale innovatie te stimuleren en te faciliteren (advies 4)* en *Zie de wetenschap als partner en werk vanuit een internationale oriëntatie (advies 9)*. Deze adviezen hebben wij in dit plan vertaald in twee concrete acties.

Context

De druk op de samenleving is groot. Individuele en collectieve maatschappelijke vraagstukken zijn vaak complex en hardnekkig, zoals thema's op het gebied van sociale samenhang in wijken, eenzaamheid, polarisatie en armoede. Inwoners voelen zich vaak in de kou staan. Zij doen een groeiend beroep op sociaal professionals, waardoor ook de sociale sector zelf onder druk staat.

Deze tijd vraagt om nieuwe manieren van werken en nieuwe perspectieven op complexe problemen: meer met elkaar dan naast elkaar; aansluiten op de leefwereld van de mensen om wie het gaat. Het vraagt om een scherpe blik op brede welvaart en de wijze waarop monitoring en dataverzameling hierop plaatsvinden en worden gebruikt voor (inter)nationale beleidsontwikkeling. Het vraagt ook om nieuwe manieren van onderzoeken: co-creatief en lerend. Dit alles valt onder de noemer van sociale innovatie: werken aan vernieuwing van sociale methodieken, producten en processen (*Hooghiemstra E., Hogeschool Rotterdam*).

De transformatie in het sociaal domein vraagt om een andere benadering van burgers en hun vragen. Het vraagt om nieuwe verhoudingen tussen burger, markt en overheid. Het concept 'sociale innovatie' biedt handvatten om die gewenste transformatie vorm te geven. Sociale innovatie (...) daagt ons uit om tot andere oplossingsrichtingen te komen voor complexe sociale vraagstukken zoals armoede, eenzaamheid en werkloosheid. Bij sociale innovatie worden de kennis en kunde benut van mensen met verschillende achtergronden. Dit gebeurt in een transdisciplinaire samenwerking waarin verschillende soorten kennis (van ervaringskennis, professionele kennis tot wetenschappelijke kennis) op een gelijkwaardige manier gewaardeerd en benut worden.

A. Scheffelaar en C. Kuiper. Wat werkt bij sociale innovatie. Movisie, januari 2017

Innovatie van de sociale sector is noodzakelijk om bij te dragen aan de oplossing van grote transitievraagstukken. Het is onze taak als HSS-opleidingen om de sociaal professionals van morgen op te leiden om sociale innovatie te kunnen stimuleren en faciliteren. Zij moeten hierdoor straks grenzen kunnen verleggen, grenzen doorbreken en over grenzen heen gaan. Om hen hiertoe in staat te stellen gaan wij ónze grenzen verleggen. Wij gaan onze hogere sociale studies op twee manieren veranderen:

- Focus aanbrengen door sociale innovatie
- Internationale oriëntatie

Actie 1

Focus door sociale innovatie aanbrengen

Door de breedte van de sociale sector is versnippering ontstaan in het onderwijs- en onderzoekslandschap. Er is meer focus en prioritering nodig en gerichte (thematische) samenwerking. Hiermee kunnen we onze studenten gerichter opleiden voor sociale innovatie en kunnen we ook de massa creëren om daadwerkelijk op een aantal gebieden tot veranderingen te komen. Maar we kunnen niet op alles inzetten. Ook bij de keuze van thema's en samenwerkingen moeten we focus aanbrengen.

De zeventien duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties (Sustainable Development Goals: SDG's) kunnen hierbij houvast geven. Het spreekt voor zich dat de sociaal professional meewerkt aan doelen als geen armoede (1), een goede gezondheid en welzijn (3), het verminderen van ongelijkheid (10), duurzame steden en inclusieve

gemeenschappen (11). Maar ook bij andere doelstellingen als betaalbare en duurzame energie (7) of gendergelijkheid (5) kan de sociaal professional van betekenis zijn (Sociaal in Beweging, augustus 2022). Als we vraagstukken in het kader van sociale innovatie koppelen aan de SDG's, kunnen we in opleidingen en onderzoek een duidelijke focus aanbrengen die ons en onze studenten tegelijk laat aansluiten bij internationale ontwikkelingen en innovaties die zich aan de SDG's verbonden hebben (zie actie 2).

Het spreekt ons aan om ons heel concreet te gaan richten op de bijdrage rondom SDG's. Dat is de rode draad. Daarnaast willen we met meer energie gezamenlijk gaan werken aan Leven Lang Ontwikkelen (thema 5). Daarachter zat ook het flexibiliseren van onderwijs. Het flexibiliseren van onderwijs lukt eigenlijk alleen als je ook aan harmonisatie en standaardisatie kunt gaan werken via leeruitkomsten of leerwegaafhankelijke toetsing en microcredentials.

F. (Fernand) van Westerhoven. Directeur Academie Mens en Maatschappij bij HAN University of Applied Sciences

De aan de SDG's gekoppelde vraagstukken kunnen regionaal, nationaal of internationaal van aard zijn. Hierdoor zullen zij automatisch interculturele dimensies hebben. In het samenwerken, het leren van elkaar en innoveren met elkaar komen onze studenten en onderzoekers dus steeds met internationale en interculturele aspecten in aanraking.

Door deze focus aan te brengen kunnen we als HSS-sector in onze opleidingen en onderzoeksactiviteiten meer ruimte voor sociale innovatie realiseren, meer gerichte (thematische) samenwerkingen op alle geografische niveaus aangaan, meer massa creëren om veranderingen tot stand te brengen en, het belangrijkste: we kunnen beter opgeleide sociaal professionals afleveren, die bijdragen aan de innovatie van het sociale werkveld en het welzijn van de mensen die hierop vertrouwen.

Het aanbrengen van focus gaan we vooral doen door de inzet van innovatielabs en een gezamenlijke kennis- en onderzoeksagenda. Via de volgende concrete activiteiten:

- Door het opstellen van een gezamenlijke werkagenda herkennen en erkennen de HSS-hogescholen elkaars visie op onderzoeken en onderzoekend vermogen.
- Wij gaan als HSS-hogescholen vijf (regionale) innovatielabs opzetten die zich expliciet richten op de SDG's. In deze innovatielabs wordt de driehoek onderwijs-onderzoek-praktijk bij elkaar gebracht. De mens/samenleving staat hierin centraal (zie hoofdstuk 4, actie 1). Zo mogelijk wordt samengewerkt met mbo-instellingen en universiteiten. De innovatielabs gaan actief gebruikmaken van citizen science (burgerwetenschap). Ook is expliciet aandacht voor de gevolgen van verdergaande digitalisering van de samenleving.

- We gaan vijf SDG's concretiseren in een kennis- en onderzoeksagenda voor de sector en zetten deze om in een werkagenda. We sluiten aan bij wat al ontwikkeld wordt.
- Bij deze activiteiten creëren we of sluiten we aan bij relevante lectorenplatforms om input te leveren aan de innovatielabs en de kennisbasis van de opleidingen rondom de vijf SDG's.
- De HSS-hogescholen verrichten wetenschappelijk praktijkgericht onderzoek waarbij de essentie is dat vragen uit de praktijk centraal staan. Ervaringskennis wordt door de samenwerking van de HSS-kenniscentra ontsloten en beschikbaar gemaakt als onderdeel van de kennisbasis voor sociaal professionals.
- Hogescholen en opleidingen delen hun ervaringen vanuit het principe van open science. HSS-opleidingen en lectoraten werken samen met burgers en het werkveld in praktijkgericht onderzoek dat leidt tot optimale kwaliteit van leven. De 15 kenniswerkplaatsen sociaal domein maken dit meetbaar door het delen van informatie. Door deze sterke samenhang tussen onderzoek en onderwijs leiden de HSS-hogescholen sociaal professionals op die vanuit een sterke actuele kennisbasis bijdragen aan de maatschappelijke vraagstukken. Op deze manier heeft praktijkgericht onderzoek grote impact en doorwerking in de samenleving.
- Vanuit de focus in de kennis- en onderzoeksagenda gaan we als sector deelnemen aan een (inter)nationaal netwerk van kennisinstellingen, samen met relevante stakeholders. We koppelen hier doelen en resultaatafspraken aan vast, die we in de werkagenda beschrijven. Hierbij is ook aandacht voor onderzoek op PD-niveau, door de PD-kandidaten op gezette tijden een platform te bieden bij HSS-bijeenkomsten.
- Twee HSS-hogescholen starten met PD-trajecten op niveau 8. De ervaringen en resultaten worden breed gedeeld in de HSS-platformen.
- We halen op wat al werkt in onze sector en daarbuiten, op nationaal en internationaal niveau (buurlanden). We kijken hierbij expliciet naar de doorwerking van praktijkgericht onderzoek, zoals de manier waarop de nieuwe kennis en interventies landen in onze kennisbasis op Ad-, bachelor- en masterniveau. De resultaten worden tweejaarlijks gepubliceerd en besproken op een congres. Hierbij willen we aansluiten bij de werkwijze van Werkplaatsen Sociaal Domein.

Identiteit, onderzoek en professionaliteit leiden tot sociale innovatie door het opleiden van sociale professionals als veranderaars van de toekomst. Om onze ambities op dit terrein te realiseren maken we zoveel mogelijk gebruik van bestaande structuren en initiatieven. We gaan de nieuwe inzichten breeduit delen binnen onze eigen sector en sectoroverschrijdend (cross-sectoraal).

Het Sectoraal Adviescollege is de aanjager van een aantal concrete maatregelen om in het HSS-onderwijs focus door sociale innovatie aan te brengen.

Actie 2

Internationale oriëntatie versterken

In onze internationaliserende wereld krijgen sociaal professionals steeds vaker te maken met mensen, situaties en vraagstukken die over de eigen landsgrenzen heen gaan. Ook organisaties, beleidszaken en wet- en regelgeving worden steeds transnationaler. Dit doet zich voor op alle niveaus, bij alle typen cliënten en organisaties, en in alle wijken en regio's in Nederland.

Het onderwijs moet studenten voorbereiden op internationalisering. Het spreekt voor zich dat het wenselijk is dat sociaal professionals de Engelse taal beheersen om internationale verbindingen te kunnen maken. Maar wij willen ook leren van het buitenland. Het beroep sociaal professional kent een grote mondiale historie, met veel ervaringen en bijdragen aan sociaal-culturele ontwikkelingen wereldwijd. Wij kunnen als Nederlandse HSS-opleidingen leren van onze buurlanden hoe zij omgaan met maatschappelijke vraagstukken. Die kennis vergroot onze interculturele sensitiviteit en reflectievermogen. Immers, door reflectie met mensen die heel anders zijn, ontdek je het anders zijn. Door onze studenten dit wijde perspectief aan te bieden, bieden wij hen waardevolle, aanvullende en grensoverschrijdende vakkennis.

Stories

Internationale oriëntatie en interprofessionele samenwerking (IPS, thema 3) kunnen als combinatie een enorm waardevolle katalysator voor onderwijs en onderzoek zijn.

Bijvoorbeeld: een Britse man van 70 woont al jaren in Nederland. Hij heeft beginnende dementie. Hij wordt gevraagd door een promovendus om deel te nemen aan een stuurgroep die onderzoekt wat nodig is om het leven van mensen met dementie zo goed mogelijk te laten zijn. Naast de man en de promovendus bestaat de stuurgroep uit een lector zorgtechnologie, een lector thuiswonende ouderen, een lector participatie en een directeur van een opleidingsinstituut. Vanuit al deze disciplines worden inzichten samengebracht in de stuurgroep (IPS) en ontstaan verbindingen via ieders discipline met nationale en internationale experts en projecten (internationalisering). Het netwerk breidt zich in korte tijd dus enorm uit en creëert ruimte binnen de stuurgroep voor allerlei nieuwe inzichten en principes, waarbij het fundamenteel gaat over wat werkelijk belangrijk is voor mensen met dementie. De man is meer dan een ervaringsdeskundige. Hij is volwaardig lid van de stuurgroep en in dienst van de hogeschool.

Ronald Boer, directeur Instituut voor Social Work Hogeschool Utrecht

Als HSS-opleidingen willen wij de transnationale connectie realiseren door het creëren van of participeren in internationale (Europese) bachelornetwerken en door samen te werken met internationale contactpersonen. Ook zullen wij onze eigen netwerken ontsluiten ter bevordering van het collectieve netwerk.

De HSS-opleidingen gaan actief deelnemen in internationale bachelornetwerken en openen hun eigen netwerken voor het internationaal collectief.

Stories

De Veranderingsfabriek Noorwegen: sociale innovatie met impact en burgerparticipatie (citizen science)

De Forandringsfabrikken (Veranderingsfabriek) in het Noorse Oslo zet zich in voor het verbeteren van de voorzieningen voor jongeren met ervaringen in onder meer de jeugdzorg, de ggz, het justitiële systeem, het onderwijs en iedereen die hen helpt. Jongeren helpen begint bij ervaringskennis, maar hoe zorg je er vervolgens voor dat dit het (jeugd)zorgsysteem – en andere voorzieningen voor jongeren in de verzorgingsstaat – duurzaam verbetert? Hoe bewegen we als hulpverlener, onderzoeker of burger binnen dit systeem vanuit individuele ervaringen met de verzorgingsstaat naar institutionele verandering van de verzorgingsstaat?

In het inmiddels 15-jarig bestaan van de Veranderingsfabriek is een methodologische aanpak ontwikkeld die tot de dag van vandaag van grote invloed is op de ontwikkeling van Noorse wetten en beleidskaders. Zo bevat de Noorse Child Welfare Law veel van de aanbevelingen die zijn gedaan door de Veranderingsfabriek. Samen met jonge onderzoekers voeren ze verschillende onderzoeken uit naar ervaringen van jongeren in alle regio's van Noorwegen. Het gaat hierbij om jongeren die meestal onbereikbaar zijn voor academische onderzoekers of enquêtes. Zo hebben 100 jongeren recentelijk hun ervaringen gedeeld over de Noorse variant van HALT-gesprekken, verhoren en strafoplegging, maar zijn ook eerder ruim 700 kinderen gevraagd naar hun ervaringen met de kinderopvang. Avans Hogeschool organiseerde een kennisdelingsbijeenkomst over de Veranderingsfabriek.

Forandringsfabrikken
Bijeenkomst Avans Hogeschool

Gigantische uitdaging voor het sociaal domein

Artikel van Toby Witte, voorzitter landelijke Associatie Werkplaatsen Sociaal Domein (oktober 2022)

De Werkplaatsen Sociaal Domein hebben zich de afgelopen jaren als broedplaatsen voor praktijkleren en -onderzoek een gewaardeerde plek verworven binnen de kennis-, leer- en ontwikkelingsinfrastructuur van het sociaal domein. De Werkplaatsen staan midden in de praktijk van alledag en zijn van betekenis voor professionals en beleidsmakers die zich dagelijks keihard inzetten voor het leven van kwetsbare burgers. Het zal er in toekomst niet eenvoudiger op worden, zo stelt Toby Witte, die nu sinds een jaar voorzitter is van de landelijke Associatie Werkplaatsen Sociaal Domein.

We staan voor enorme uitdagingen, want voor velen is het een verwarrende tijd. Het lijkt wel of ons land sinds 2020 zich in een permanente crisis bevindt die almaar erger lijkt te worden. De gevolgen van de coronapandemie, de klimaat- en stikstofcrises, de oorlog in Oekraïne, het vluchtelingenvraagstuk (het drama Ter Apel), de toeslagenaffaire, de wooncrisis, de energiecrisis en de daaruit voortvloeiende gierende inflatie – die vooral de zwaksten in onze samenleving bikkelhard treft – versterken het maatschappelijke onbehagen en de polarisering. Dit alles tast het nobele streven naar een ‘participatiesamenleving’ aan, waarin het ideaal om zo veel mogelijk mensen volwaardig mee te laten doen in het maatschappelijke leven centraal staat.

Decentralisatie geen succes

Bij dit alles komt nog de kwestie dat de decentralisatie van het sociaal domein naar de gemeenten tot op heden bepaald geen doorslaand succes is geweest. Het vanuit de politiek gelanceerde idee en uitgangspunt om de verantwoordelijkheid voor de uitvoering vrijwel volledig bij de gemeenten, nabij de burger, te leggen leek logisch, maar in de praktijk pakte het niet altijd goed uit. Mede door de daarmee gepaard gaande bezuinigingen op het budget. Gemeentebestuurders, ambtenaren en sociaal professionals worstelen met hardnekkige vraagstukken als sociale ongelijkheid, bestaansonzekerheid, kansenongelijkheid en armoede. Ondertussen is het vertrouwen van menig burger in de overheid fiks gedaald.

Transities omarmen

Laten we vooral niet somberen en in de woorden van Jan Rotmans, hoogleraar duurzame ontwikkeling transities en systeeminnovaties, juist omarmen om vernieuwingen in het sociaal domein te bewerkstelligen. Bovendien moeten we niet vergeten dat we, volgens sociologen, al decennialang in een risicomaatschappij leven. De komende jaren vormen een gigantische uitdaging. Het gaat erom de ‘sociale kwaliteit’ van het leven, ondanks deze risico’s en crises,



te versterken. Met anderen woorden, mensen – vooral kwetsbare groepen – de mogelijkheid bieden om te participeren in sociale relaties op een wijze die hun welzijn, capaciteiten en individueel potentieel kan verbeteren.

Focus op sociale basis

De Werkplaatsen Sociaal Domein dragen hieraan bij door zich in de periode 2023-2025 onder meer te gaan focussen op de sociale basis: de nabije en vrij toegankelijke voorzieningen, diensten, relaties en plekken die mensen daadwerkelijk in staat stellen om deel te nemen aan het maatschappelijk leven. Samen met landelijke/regionale – formele en informele – partners gaan we de komende paar jaar aan de slag en hopen in gezamenlijkheid een steentje bij te dragen aan het bevorderen van sociaal-economische zekerheid, sociale inclusie, sociale cohesie en empowerment. Daarbij zal tevens sociale rechtvaardigheid, gelijkwaardigheid, solidariteit en menselijke waardigheid ons richtsnoer zijn.

Gebrek aan personeel

Een extra uitdaging waarvoor we in de nabije toekomst staan, is de afnemende beschikbaarheid van sociaal professionals in de zorg- en welzijnssector. Er is sprake van heus gebrek aan personeel. Dit gaat onder andere knellen in de zorg en ondersteuning van het toenemend aantal ouderen in ons land. Want als we professionele zorg blijven vragen en verlenen zoals velen dat nu gewend zijn, dan zal in 2040 zeven procent van de Nederlandse beroepsbevolking in de ouderenzorg moeten werken, tegen drie procent in 2016. Hoe gaan we dit mogelijk oplossen? Het antwoord oogt schijnbaar eenvoudig: door de beperkt beschikbare professionele zorg en ondersteuning zo efficiënt mogelijk in te zetten en ouderen die daartoe in staat zijn voor zichzelf en voor elkaar te laten zorgen. Makkelijker gezegd dan gedaan. Het ministerie van VWS heeft de Werkplaatsen Sociaal Domein 'uitgedaagd' dit specifieke vraagstuk in de periode 2023-2025 mee te nemen in hun regionale programma's. Vanzelfsprekend kan dit op vele innovatieve manieren worden gedaan. Ook hier ligt een deel van het antwoord in het versterken van de sociale basis, het bevorderen van het omzien naar elkaar en het verbeteren van het samenspel tussen professionals en tussen formele en informele zorg en ondersteuning.

De kracht van de Werkplaatsen

Samenwerking op het gebied van onderzoek, praktijk, beleid, innovatie en onderwijs is en blijft het sleutelwoord van de Werkplaatsen Sociaal Domein. De kracht van de Werkplaatsen ligt onder andere in verbinding maken, met elkaar en gezamenlijk met landelijke kennispartners. Het gaat om verbinding en samenwerking tussen inwoners, vrijwilligers, ervaringsdeskundigen, docenten en professionals onderling alsmede van gemeenten, inwoners en professionals. De Werkplaatsen zijn niet het 'bezit' van hogescholen en hun lectoren en medewerkers/onderzoekers, maar vormen met alle deelnemende partners een gemeenschap die samen op zoek is naar (deel)oplossingen voor de gigantische maatschappelijke uitdagingen waarvoor we met ons allen staan.

Thema 5

Bevorder Leven Lang Ontwikkelen

De Verkenningcommissie Hogere Sociale Studies heeft de volgende adviezen geformuleerd: *Bouw de opleidingskolom horizontaal en verticaal verder uit en faciliteer de instroom, zij-instroom en doorstroom. Houd hierbij rekening met diversiteit en inclusie (advies 6), Beschouw Leven Lang Ontwikkelen als uitgangspunt én als competentie (advies 7) en Versterk de verbinding tussen werken en leren in het perspectief van Leven Lang Ontwikkelen (advies 8).* Deze adviezen hebben wij in dit plan vertaald in drie concrete acties.

Context

Tijdens de themabijeenkomst over de aanpak Leven Lang Ontwikkelen (LLO) in het kader van de sectorale verkenning Sociaal in Beweging zeiden de twee sprekers Esmah Lahlah (wethouder Tilburg) en Patrick Leushuis (ministerie OCW) het heel duidelijk: de urgentie van Leven Lang Ontwikkelen voor professionals in alle sectoren wordt steeds groter. Redenen die de instroom mogelijk belemmeren: de groeiende complexiteit en dynamiek van de arbeidsmarkt, toenemende technologisering en robotisering en de steeds hogere functie-eisen. Daarnaast is het noodzakelijk om uitstroom uit de sector te voorkomen, door huidige professionals meer mogelijkheden te bieden om zich door te ontwikkelen.

Esmah Lahlah, wethouder gemeente Tilburg:

"De urgentie van Leven Lang Ontwikkelen wordt steeds groter. Na je studie blijft er nog een leven lang ontwikkelen over. Opleidingen moeten daarin hun rol nemen samen met maatschappelijke partners. Zij moeten investeren in het creëren van een leercultuur, zodat afgestudeerden zich Leven Lang Ontwikkelen eigen maken. Zij zullen daarmee een mentale lenigheid ontwikkelen die hen bij uitstek geschikt maakt om solidariteit te verspreiden en te verduurzamen én om misstanden weg te nemen. Het is belangrijk om het perspectief en belang van de lerende professionals in het onderwijs en in het werk centraal te zetten. Hoe kunnen we professionals op een goede manier laten 'landen' in hun werk en hen gedurende hun loopbaan blijven boeien en binden? Beroepsregistratie kan hieraan bijdragen. Daarbij moet tegelijkertijd voorkomen worden dat registratie een belemmering wordt voor de generalistische professional."

Patrick Leushuis, beleidsadviseur ministerie van OCW:

"De verschillende contexten en uitgangspunten vragen een diversiteit aan leerarrangementen. Het gaat om het verzorgen van onderwijs in verschillende vormen waarin wordt aangesloten op de kenmerken en behoeften van alle doelgroepen, van initiële jongere studenten tot ervaringsdeskundigen en van werkende en werkzoekende volwassenen tot zelfstandigen. Het gaat zowel om formeel onderwijs zoals AD, bachelor en master, in brede opleidingen waarbinnen leerarrangementen kunnen worden gerealiseerd als om non-formeel onderwijs zoals cursussen en modulair onderwijs én om leren op het werk samen met collega's in de vorm van intervisie. Bij de inrichting van het onderwijs voor volwassenen is het van belang aan te sluiten op de mogelijkheden en behoeften om te leren in de werksituatie (werkend leren) en bij de relevante kennis en kunde die het individu al heeft opgedaan en de validering daarvan."

Uit: Sociaal in Beweging (2022)

In de sectorale verkenning *Sociaal in Beweging* wordt een duidelijk beeld geschetst van de staat van de arbeidsmarkt in het sociaal domein en de mate waarin het onderwijs aansluit op de wensen van studenten, werkenden en organisaties in het werkveld. De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vragen om een duidelijke visie van de HSS-hogescholen op Leven Lang Ontwikkelen. De sectorale verkenning schetst onder andere belemmeringen in het onderwijsstelsel en bij de werkgevers. In het onderwijsstelsel zien we bijvoorbeeld onnodige drempels bij het overstappen naar vergelijkbare bacheloropleidingen. Bij werkgevers vragen de relaties tussen de student en het opleidingsinstituut en tussen de werkgever en de hogeschool aandacht. Ze stoppen immers niet als studenten hun diploma halen. Zo heeft de hoge uitstroom onder startende sociaal professionals onder meer te maken met de grote werkdruk die zij ervaren en het verschil tussen wat ze tijdens hun opleiding hebben geleerd

en de dagelijkse praktijk in het werkveld. De uitstroom wordt ook veroorzaakt door de beperkte doorgroei- en ontwikkelmogelijkheden. Werkgevers en opleiders hebben hier beiden een belangrijke rol in. Werkgevers moeten ruimte geven aan de ontwikkeling van medewerkers. Het onderwijs zou, eventueel samen met private opleiders, de ontwikkeling van medewerkers gedurende hun carrière beter kunnen faciliteren, gesteund door werkgevers die de extra opleiding waarderen in functie-inhoud en beloning van de zich ontwikkelende medewerker.

In het kader van Leven Lang Ontwikkelen hebben wij als HSS-hogescholen de volgende lange termijn ambities:

- Het is onze maatschappelijke opdracht om goed toegeruste professionals op te leiden voor de sociale beroepen.
- Wij trekken nauw op met het werkveld om de opgeleide professionals te behouden voor het werkveld en te stimuleren dat zij zich blijven ontwikkelen.
- Er komt een grote diversiteit aan leerroutes met opleidingskansen voor iedereen, vanuit elke achtergrond, levens- en werkervaring.
- Studenten en werkenden kunnen zich inschrijven voor een opleiding waarbinnen verschillende leerroutes zijn: gepersonaliseerd leren.
- Het stapelen van modules en/of het behalen van microcredentials kan in de toekomst leiden tot een diploma. Hiertoe behoren ook bij- en nascholingstrajecten.
- Een opleiding heeft meerdere leerroutes. Een leerroute hoeft niet per se aaneengesloten te zijn, maar kan in fases leiden tot een diploma.

Om deze ambities te realiseren gaan we drie concrete acties ondernemen.

Actie 1

Visie op Leven Lang Ontwikkelen formuleren

In co-creatie met het eigen werkveld en denkend vanuit doelgroepen gaan we als HSS-hogescholen een gezamenlijke visie formuleren op Leven Lang Ontwikkelen voor de sociaal professionals. We hanteren hierbij de urgentie van de *Transitieagenda Human Capital (2022)* als uitgangspunt en het *Position Paper Leven Lang Ontwikkelen (2021)* van de Vereniging Hogescholen.

De HSS-opleidingen ontwikkelen een gezamenlijke visie op Leven Lang Ontwikkelen.

Actie 2

Gepersonaliseerd leren mogelijk maken

De komende jaren willen wij alle noodzakelijke stappen zetten om werkelijk gepersonaliseerd leren mogelijk te maken. Dit houdt in dat wij in staat willen zijn om elke individuele student of werkende een opleiding aan te bieden die past bij wat degene op dat moment nodig heeft. Dit betekent dat wij een ruim aanbod willen realiseren van uiteenlopende leerroutes en ontwikkeltrajecten waarmee mensen uit verschillende doelgroepen en vanuit diverse carrièreperspectieven hun individuele opleidingswensen kunnen vervullen voor, tijdens en na hun loopbaan. Tevens willen wij realiseren dat de Ad-opleidingen (niveau 5), die maatschappelijk steeds meer van betekenis zijn, meer bekendheid krijgen in het sociaal domein, dat zij een plek krijgen in de functiehuizen en dat zij op de juiste manier worden gewaardeerd bij de instroom in bacheloropleidingen en bij registraties.

De verschillende leerroutes en ontwikkeltrajecten willen we als HSS-hogescholen realiseren in samenwerking met en aansluiting op het mbo, wo en het werkveld. Hierbij gaan we bij voorkeur werken vanuit gezamenlijke leeruitkomsten. Als je het namelijk samen eens bent over kwalificaties en leeruitkomsten kan je bijvoorbeeld veel sneller competenties valideren en wordt het voor (aankomende) professionals duidelijker wat zij nog te doen hebben. Leeruitkomsten zijn een toegankelijke manier om een curriculum te beschrijven, ze zijn leerwegaafhankelijk, bieden de mogelijkheid tot flexibilisering en zijn representatief voor de kwalificatie van de opleiding (*Werken met leeruitkomsten, Vereniging Hogescholen*). De bedoeling is dus dat de leeruitkomst leidend wordt, terwijl de leeromgeving kan variëren.

We kunnen een groot aanbod van leermogelijkheden realiseren voor elke specifieke doelgroep binnen het sociaal domein op Ad-, bachelor- en masterniveau. Met dit aantrekkelijk ruime aanbod, dat uiteraard breed onder alle stakeholders wordt bekendgemaakt, denken we niet alleen de instroom te bevorderen, maar verwachten we ook de doorstroom naar de master significant (doel: 15%) te kunnen verhogen. Daarnaast willen we in samenwerking met het werkveld een specifiek aanbod ontwikkelen om werkenden op te blijven leiden tijdens en vooral aan het begin van hun loopbaan, om hiermee de uitstroom uit het beroep te verminderen.

Verder hebben we de volgende deelactiviteiten gedefinieerd:

- We gebruiken het instrument customer journey om barrières voor in- en doorstroom in kaart te brengen, met als doel om deze weg te werken.
- We gaan onderzoeken waar onnodige drempels zitten die de instroom afremmen en de doorstroom tijdens opleidingsprogramma's belemmeren. We denken hierbij onder andere aan Apa-eisen, de taaltoets, de kwantitatieve en kwalitatieve BSA-norm en andere geformuleerde drempels tijdens de opleidingen.

- Wij maken landelijke afspraken over de instroom van Ad naar bachelor en over de propedeuse voor verwante en deels verwante diploma's.
- We willen de instroommogelijkheden verbreden (ook post-hbo) in het kader van SKJ-registraties en microcredentials.
- We willen flexibilisering mogelijk maken tijdens 'standaard leerroutes' door het bestaande profielonderwijs van de bachelor Social Work te ontschotten, door drempels weg te nemen en studenten meer keuzevrijheid te bieden, en door de context van de leeromgeving leidend te laten zijn voor onder andere propedeuse, profielonderwijs en flex/deeltijd.
- We willen keuzeruimte tijdens de bachelor creëren en dit vullen met het behalen van leeruitkomsten in een context naar keuze, zoals modules, programma's of living labs waarin crossovers centraal staan in het licht van interprofessionele samenwerking met technologie of andere sectoren.
- Momenteel doen 34 hoger onderwijsinstellingen, waarvan 12 universiteiten en 22 hogescholen, mee aan de landelijke pilot Microcredentials van de zone flexibilisering van het onderwijs en de Vereniging Hogescholen en Universiteiten van Nederland (*Pilot Microcredentials, Versnellingsplan Onderwijsinnovatie met ICT*). Wij willen als HSS-hogescholen aansluiten bij deze ontwikkelingen en zes microcredentialroutes of -modules ontwikkelen voor het sociaal domein. Twee van de zes zullen crossovers met een aanpalende sector zijn. We stellen vast welke we samen zouden kunnen doen en erkennen deze landelijk.

De HSS-hogescholen gaan samen met andere onderwijsinstellingen en het werkveld concrete maatregelen nemen om werkelijk gepersonaliseerd leren mogelijk te maken.

Het is onze maatschappelijke opdracht om onze sociaal professionals, die in het maatschappelijk veld zo hard nodig zijn, te leren hoe zij zich een leven lang kunnen blijven ontwikkelen. Zo blijven ze kundig en gemotiveerd om hun vak elke dag met plezier en expertise te blijven uitoefenen. Investeren in LLO is ook ontzettend belangrijk om mensen, die in een andere sector werkzaam zijn, de mogelijkheden te bieden om in het sociaal domein aan de slag te gaan. De drempels wegnemen, niet iedereen door hetzelfde hoepeltje laten springen. Veel mensen willen in de sociale sector werken. Wij moeten ze de kans bieden.

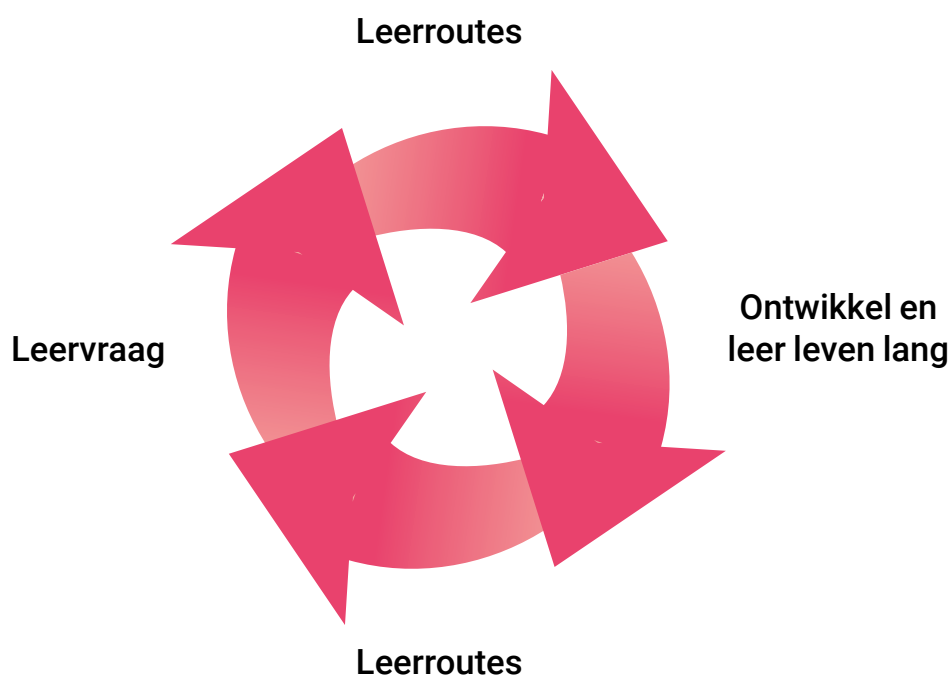
C. (Carla) Rinkel. Manager Onderwijs en Onderzoek Social Work Noord en Sportkunde Hogeschool Inholland

Actie 3

Onderzoekende grondhouding ontwikkelen

Een onderzoekende grondhouding is essentieel voor een sociaal professional om jezelf tijdens je loopbaan te kunnen blijven ontwikkelen. Hiermee houd je regie op je eigen loopbaan en blijf je als professional in verbinding met jezelf in relatie tot wat de omgeving (cliënt, groep, organisatie, beroepsgroep, samenleving) vraagt of nodig heeft.

Wij willen ervoor zorgen dat het ontwikkelen van een onderzoekende grondhouding binnen alle leerroutes en ontwikkeltrajecten in het kader van Leven Lang Ontwikkelen is geïntegreerd. Hiertoe gaan we investeren in het creëren van een leercultuur en het realiseren en goed begeleiden van gepersonaliseerd leren, zodat toekomstig afgestudeerden de juiste competenties en de onderzoekende grondhouding ontwikkelen om zich LLO eigen te maken. Professionele ontwikkeling wordt hiermee een continu cyclisch proces.



De HSS-hogescholen gaan investeren in het creëren van een leercultuur waarin studenten de competenties en onderzoekende grondhouding voor LLO ontwikkelen.

Maak het makkelijker voor zij-instromers in het sociaal domein

Het valt op dat, in een tijd waarin de arbeidsmarkt onze beroepskrachten hard nodig heeft terwijl de aanmeldingen voor hogere sociale studies afnemen, organisaties in het sociaal domein vaker mensen aannemen met ervaring uit andere vakgebieden. Dit is natuurlijk van meerwaarde door het bredere perspectief dat het kan meebrengen. Maar het creëert ook een werkveld waarin de identiteit van de sociaal professional een minder duidelijk profiel heeft.

Een voorbeeld hiervan is te vinden bij een welzijnsorganisatie in het midden van het land. Omdat zij in verhouding steeds minder mensen met een HSS-diploma aannemen vragen ze een aantal hogescholen om een interne scholing te ontwikkelen om de basis aan te leren rond samenlevingsopbouw, methodisch werken en interprofessioneel werken. Dit gebeurt, en ongeveer 60 werknemers volgen een jaar lang een scholingstraject waarbij ze in groepen iedere maand een dagdeel samenkomen en hun leerwinst feestelijk afsluiten op een symposium dat ingezet wordt als een visitekaartje naar de stad. Dit is in het kader van Leven Lang Ontwikkelen een mooie samenwerking, maar het levert de werknemer een certificaat op dat weliswaar mooi is voor het cv, maar buiten de instelling een beperkte waarde heeft.

Hoe mooi zou het zijn als we hier verandering in kunnen brengen. Door scholingstrajecten als de bovengenoemde officieel te maken zouden deze ingezet kunnen worden als onderdeel van een Ad, bachelor of master. Zo zou bijvoorbeeld die voormalig professioneel sporter ingezet kunnen worden in het jeugdwerk en kan deze in de eerste jaren naast zijn of haar nieuwe werkplek een programma volgen op een onderwijsinstelling waardoor op termijn ook het juiste diploma hiervoor behaald is. Om dat nu te doen is vaak een traject van 4 jaar nodig. Als je dit in een kortere periode wil doen is er een ingewikkeld EVC-traject nodig of individuele afspraken met examencommissies.

Beginnend professionals moeten gemakkelijker een inschatting kunnen maken van wat hun eerder gevolgte (deels verwante) opleidingen waard zijn binnen onze opleidingen. Zo zou de verkorte leerweg voor mensen met een verwante mbo 4-opleiding weer terug kunnen komen voor voltijd en deeltijd en zou het gemakkelijker moeten worden om onderdelen van profielen los te volgen. Want als je deze specialismes ook buiten de bachelor om zou kunnen volgen, zou het binnen het bestaande programma een minder grote impact hebben. Dit laatste zou dan dus ook weer kunnen bijdragen aan een steviger beroepsidentiteit.

Jaap Roose (maart 2023), docent en coördinator internationalisering social work Hogeschool Viaa

Kiki haalde als eerste deeltijdstudent haar certificaat voor GGZ-agoog

Onlangs nam Kiki Dijkstra (40), student van de Saxion Parttime School, als eerste haar certificaat voor GGZ-agoog in ontvangst. Kiki volgde een maatwerktraject waarmee ze als gespecialiseerd behandelaar in de geestelijke gezondheidszorg weer helemaal up-to-date is met haar certificering.

Waarom wilde Kiki dit traject bij Saxion volgen? 'Ik ben nu ongeveer twintig jaar werkzaam in het sociaal domein en heb daarin al de nodige scholing gehad, onder andere de opleiding Psychodiagnostiek bij Saxion. Tegenwoordig heb je in mijn vakgebied een Cono-registratie nodig. Daarmee kan mijn werkgever de zorgkosten van de behandelingen declareren bij de zorgverzekeraar. Ik heb heel praktisch gekeken wat voor mij de meest efficiënte manier was om, naast mijn werk, deze certificering te behalen. Saxion Enschede was voor mij in de regio de perfecte plek om dat te doen, vanwege de afstand en omdat er maatwerk mogelijk was.'

Kiki legt uit wat ze met maatwerk bedoelt: 'De post hbo-opleiding GGZ-agoog bestaat uit dertien modules. De modules 'Motiverende gespreksvoering' en 'Empowerment; cliëntversterkend werken' had ik al bij de Saxion Parttime School gevolgd en behaald in het jaar waarin de post hbo-opleiding GGZ-agoog nog in ontwikkeling was. Vervolgens adviseerde de Parttime School me een validatietraject, waar ik een maand de tijd voor kreeg. Door een dossier samen te stellen met alle diploma's, certificaten en werkervaring kon ik aantonen over welke competenties ik al beschikte. Ik kreeg voor negen modules vrijstellingen waardoor ik uiteindelijk nog twee modules moest volgen. Deze twee modules heb ik vorige maand afgerond, waardoor ik mijn certificaat in ontvangst kon nemen.'

Volgens Kiki was het een goed doordachte route: 'Ja, uiteindelijk draait alles om competenties. Het verschilt dus per student wat je in zo'n traject nog moet behalen. Voor mij was het prettig om mijn certificering stap voor stap te kunnen afronden. Samen met de Parttime School heb ik goed nagedacht hoe we alles zo efficiënt mogelijk konden inrichten. Daarbij heb ik zelfs één van de twee eindmodules op afstand kunnen volgen, omdat dat qua planning voor mij beter uitkwam. Hierdoor kon ik beide modules in hetzelfde kwartiel afronden en daarmee de certificering behalen.'



Kiki werkt op dit moment als zorgcoördinator bij Dimence in Almelo: 'Ik begeleid een aantal patiënten in hun behandeltraject en sta daarnaast in contact met hun familie en met externe organisaties uit hun netwerk. Ons vakgebied is breed en natuurlijk verandert er in de loop van de jaren veel. Voor zowel mijn werkgever als voor mijzelf was het goed dat ik deze aanvullende certificering kon halen.'

Bron: Saxion.nl



Acties: overzicht

Thema 1

Versterk de positie van de sociaal professional

- Actie 1 Sociaal-politiek bewustzijn vergroten**
Het Sectoraal Adviescollege HSS gaat onderzoek initiëren om het veld van beleidsbeïnvloeding in kaart te brengen en instrumenten te ontwikkelen voor sociaal professionals om hierin te bewegen. Voor het vergroten van het sociaal-politieke bewustzijn van studenten wordt een programma binnen de curricula ontwikkeld.
- Actie 2 Sensitiviteit voor collectivisering ontwikkelen**
Het Sectoraal Adviescollege neemt het initiatief om zo snel mogelijk sensitiviteit voor collectivisering in de curricula op te nemen. Via onze netwerken gaan we dit onderwerp bij gemeenten en sociale organisaties meer onder de aandacht brengen.
- Actie 3 Opleidingen flexibiliseren om sectoroverschrijdend te kunnen werken**
Het Sectoraal Adviescollege neemt het initiatief om de HSS-opleidingen en profielen te flexibiliseren om sectoroverschrijdend werken mogelijk te maken en studenten meer keuzes voor maatwerk te bieden.
- Actie 4 Registraties voor veelzijdiger inzetbaarheid versoepelen**
Het Sectoraal Adviescollege initieert gesprekken met betrokken organisaties om de registraties te versoepelen.
- Actie 5 De sociaal professional op de landelijke agenda zetten**
Als sector gaan we het belang dat mensen recht hebben op professionele ondersteuning verkennen bij de lokale agenda van overheid en politiek. In VH-verband wordt verkend op welke wijze hier landelijke aandacht voor kan worden gevraagd.

Thema 2

Breng meer ervaringsdeskundigheid in het sociaal domein

- Actie 1 Het menselijk perspectief centraal zetten**
De HSS-opleidingen gaan regionale sessies organiseren met beleidsmakers en organisaties in het werkveld om het grote belang van ervaringsdeskundigheid en ervaringsdeskundige sociaal professionals onder de aandacht te brengen.
- Actie 2 Ervaringsdeskundigheid een subsidie criterium maken**
Het Sectoraal Adviescollege gaat gesprekken voeren met relevante instanties om te realiseren dat ervaringsdeskundigheid als standaard subsidie criterium voor te verstrekken subsidies in het sociaal domein wordt opgenomen. Het SAC trekt hierbij samen op met Regieorgaan SIA.
- Actie 3 Ervaringsdeskundigheid in niveau 5-6-7 opleidingen integreren**
Het Sectoraal Adviescollege gaat een ontwikkelgroep samenstellen die de leerwegaafhankelijke leeruitkomsten ontwikkelt om ervaringsdeskundigheid onder te brengen in de opleidingsprofielen van alle relevante Ad-, bachelor- en masteropleidingen (niveau 5-6-7).
- Actie 4 Behoeftte aan bacheloropleiding ervaringsdeskundigheid verkennen**
Het Sectoraal Adviescollege geeft een extern bureau opdracht om de landelijke behoefte aan een bacheloropleiding niveau 6 ervaringsdeskundigheid te onderzoeken.
- Actie 5 Ervaringsdeskundigheid in functiehuis en CAO opnemen**
Het Sectoraal Adviescollege start gesprekken met de relevante branches en organisaties om de arbeidsvoorwaarden voor sociaal ervaringsdeskundigen vorm te geven in het functiehuis en de CAO.
- Actie 6 Kennis over ervaringsdeskundigheid delen**
Het Sectoraal Adviescollege formeert een werkgroep die zich richt op het ontwikkelen van een kennisnetwerk over ervaringsdeskundigheid. De werkgroep doet ook voorstellen voor conferenties en eventuele andere evenementen om de actoren binnen het kennisnetwerk met elkaar te verbinden.

Thema 3

Stimuleer interprofessioneel samenwerken binnen en buiten het hbo

- Actie 1 Een hbo-brede intersectorale visie op IPS ontwikkelen**
Het Sectoraal Adviescollege HSS zoekt draagvlak bij de andere SAC's. Samen stellen zij een werkgroep in die een hbo-brede intersectorale visie op IPS gaat ontwikkelen.
- Actie 2 Interprofessionele kennisdeling en kennisontwikkeling bevorderen**
Het Sectoraal Adviescollege HSS neemt samen met de andere SAC's het initiatief voor een aantal maatregelen om interprofessionele kennisdeling en kennisontwikkeling te bevorderen.

Thema 4

Verleg grenzen door sociale innovatie

- Actie 1 Focus door sociale innovatie aanbrengen**
Het Sectoraal Adviescollege is de aanjager van een aantal concrete maatregelen om in het HSS-onderwijs focus door sociale innovatie aan te brengen.
- Actie 2 Internationale oriëntatie versterken**
De HSS-opleidingen gaan actief deelnemen in internationale bachelornetwerken en openen hun eigen netwerken voor het internationaal collectief.

Thema 5

Bevorder Leven Lang Ontwikkelen

- Actie 1 Visie op Leven Lang Ontwikkelen formuleren**
De HSS-opleidingen ontwikkelen een gezamenlijke visie op Leven Lang Ontwikkelen.
- Actie 2 Gepersonaliseerd leren mogelijk maken**
De HSS-hogescholen gaan samen met andere onderwijsinstellingen en het werkveld concrete maatregelen nemen om werkelijk gepersonaliseerd leren mogelijk te maken.
- Actie 3 Onderzoekende grondhouding ontwikkelen**
De HSS-hogescholen gaan investeren in het creëren van een leercultuur waarin studenten de competenties en onderzoekende grondhouding voor LLO ontwikkelen.

Geraadpleegde bronnen

Vereniging Hogescholen (augustus 2022). *Sociaal in Beweging. Empowerment van de sociaal professional als fundament*. Advies van de verkenningcommissie Hogere Sociale Studies.

Integraal Zorgakkoord (IZA): 'Samen werken aan gezonde zorg' (september 2022). Nederlandse zorgorganisaties en ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Professionals voor morgen. Strategische agenda Vereniging Hogescholen 2019-2023.

Internationaliseringsbeleid, Creating Tomorrow. Hogeschool van Amsterdam (juni 2023).

Vereniging Hogescholen (maart 2018). *Werken in het hart van de samenleving*.

Sociale en Culturele Ontwikkelingen 2023 (april 2023). Sociaal en Cultureel Planbureau.

Aanhoudende arbeidsmarktkrapte in publieke sectoren vraagt om ferme keuzes van kabinet (februari 2023). Sociaal-Economische Raad.

Arbeidsmarkt zorg en welzijn (Dossier 2023). Centraal Bureau voor de Statistiek.

In 2022 opnieuw meer werknemers in zorg en welzijn (mei 2023). Centraal Bureau voor de Statistiek.

Nieuwe arbeidsmarktprognose zorg en welzijn (live). ABF Research, in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

De stand van het sociaal werk in Nederland. De grote raadpleging van het sociaal werk 2020. Movisie, mei 2021.

De rol van sociaal werk in de digitaliserende samenleving. Movisie, 8 oktober 2021.

Zeg het voort: sociaal werk krijgt eindelijk erkenning én miljoenen extra. Artikel Zorg+Welzijn, 2 juni 2023.

Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid (2017). Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

SEOR, Erasmus School of Economics (december 2020). *Meta-Analyse Businesscases Sociaal Werk*.

Binnenlands Bestuur (februari 2021). *Onderzoek wijst uit: sociaal werk rendeedt*.

Linders, L., & Verharen, L. (2021). Missie Sociaal Werk. In J. Metz, M. Jager-Vreugdehil, J.P. Wilken, & T. Witte, ***Sociaal werk doordacht*** (pp. 15-19). Amsterdam: Uitgeverij SWP.

Tonkens, E. (november 2021). ***Politisering van sociaal werk voorbij links populisme***. Energietransitie en radicalisering als testcases. [Marie Kamphuis-lezing 2021]. Utrecht: Marie Kamphuis Stichting.

Witte, G.T. (2021). Sociaal Werk en Sociaal Beleid. ***Noodzaak van het 'ongepaste' mee- en tegenbewegen in de beleidsarena***. In J. Metz, M. Jager-Vreugdehil, J.P. Wilken, & T. Witte, ***Sociaal werk doordacht*** (pp. 67-83). Amsterdam: Uitgeverij SWP.

Brabander, R. de (maart 2022). *Politisierend sociaal werk zou vanzelfsprekend moeten zijn voor de beroepsvereniging*. Tijdschrift Sociale Vraagstukken.

Helder, C., minister voor Langdurige Zorg en Sport (maart 2023). *Nieuwe arbeidsmarktprognose zorg en welzijn*. Kamerbrief over de nieuwe prognose van het verwachte personeelstekort.

Movisie (april 2022). *Inzetten van ervaringskennis en -deskundigheid werkt.*

Landelijk opleidingsprofiel Associate degree-opleiding Ervaringsdeskundigheid in Zorg en Welzijn (december 2022). Landelijk Ad-Overleg Zorg, Welzijn en Educatie (LAdO-ZWE). Vastgesteld door Vereniging Hogescholen.

Landelijke leerplannen (2022). Vereniging van Ervaringsdeskundigen (VvEd).

Meta-analyse maatschappelijke opgaven relevant voor het hbo. S. de Zwart, L. Broeks, T. van den Berg. Vereniging Hogescholen (mei 2020).

Hooghiemstra E. en Van Pelt M., Movisie (december 2020). *De Kennis- en Onderzoeksagenda Sociaal Werk.*

Health~Holland (februari 2022). *Gezondheid & Zorg, Transitieagenda Human Capital.*

Position Paper Leven Lang Ontwikkelen. Vereniging Hogescholen (april 2021).

Hooghiemstra E., *citaat* website Hogeschool Rotterdam.

Scheffelaar A., Kuiper C., Movisie, januari 2017. *Wat werkt bij sociale innovatie.*

Flexibilisering in het hoger onderwijs: studentbehoeften (2022). Versnellingsplan Onderwijsinnovatie met ICT, Werkgroep onderwijskundige vraagstukken.

Werken met leeruitkomsten, Workshop Redesign. Vereniging Hogescholen.

Pilot Microcredentials, Versnellingsplan Onderwijsinnovatie met ICT.

Tahrim Ramdjan, april 2023. Het Parool. *Vier op vijf Amsterdamse buurtwerkers zagen toeslagenaffaire aankomen, maar konden niet ingrijpen.*

Knellende mechanismen - Het signaleren, agenderen en opvolgen van knellende mechanismen in de gemeenten Amsterdam, Almere en Utrecht. Hogeschool van Amsterdam, Universiteit Utrecht en Hogeschool Utrecht, 2023.

Vereniging Hogescholen
Prinsessegracht 21
2514 AP Den Haag
Telefoon (070) 312 21 21

vereniginghogescholen.nl
@Ver_Hogescholen

Realisatie

Vereniging Hogescholen

Projectregisseur

Maud van Zandvoort, Wij de School

Tekst en illustraties

Paul Welling, Welling Tekst en Advies

Vormgeving

WIM Ontwerpers

September 2023

