

Voorblad: reactie ROC Aventus op de uitkomsten van het onderzoek "Sociaal werk(t). nieuwe kansen voor de mbo'er sociaal werk"

In dit voorblad geven wij aan welke opbrengsten uit het onderzoek wat ons betreft het meest in het oog springen, en hoe we daarmee in de toekomst verder willen.

Onze leerpunten uit het onderzoek

Dit onderzoek is erop gericht helder te maken hoe arbeidsmarktkansen voor mbo'ers SW kunnen worden vergroot. Het geeft inzicht in welke competenties mbo'ers SW verder moeten ontwikkelen om beter inzetbaar te zijn bij de brede welzijnsorganisaties in de regio. Daarnaast geeft het handvatten voor het vormgeven van hybride leeromgevingen. Verder wordt uit het onderzoek duidelijk, wat op dit moment als de kracht van de mbo'er Sociaal werk wordt gezien:

'Welzijnsorganisaties zien meer mogelijkheden voor mbo'ers dan er nu geboden worden. Ook zij hebben een beeld van mbo'ers als enthousiaste doeners. Met hun kwaliteiten zijn mbo'ers zeer goed in het groepsgerichte werken in te zetten'

In het welzijnswerk bij de welzijnsorganisaties worden voornamelijk hbo'ers ingezet, waarbij het wel voorkomt dat mbo'ers hen ondersteunen in de uitvoering van het werk. Daarbij gaat het vooral om groepsbegeleiding. Individuele begeleidingstrajecten zijn het terrein van hbo'ers.

Vervolgens is de vraag:

- 1 Welke competenties moet de mbo'er SW verder ontwikkelen om beter inzetbaar te zijn bij de welzijnsorganisaties in de regio?

De ontwikkeling die veel impact heeft op het werk van sociaal werkers is decentralisatie in het sociaal domein. Dit betekent onder meer dat er meer wordt gezocht naar collectieve oplossingen voor problematieken in plaats van individuele trajecten. Deze ontwikkeling is nu in volle gang. In de uitvoering van deze trajecten kunnen mbo'ers een belangrijke rol vervullen. Het onderzoek onderscheidt op hoofdlijnen twee rollen voor mbo'ers SW:

De mbo'er vervult de rol van uitvoerder van preventieve projecten die in nauw contact staat met de doelgroepen en die van sociaal makelaar. De SW'er verbindt burgers in groepsverband met een vergelijkbare ondersteuningsvraag met elkaar en legt de focus op hun persoonlijke krachten.

Deze rollen vragen andere/meer kennis en vaardigheden. Meest genoemde vakspecifieke vaardigheden zijn voor de mbo'er SW zijn signaleren en het aangaan van contacten. Ook generieke vaardigheden zijn van belang, waaronder voor samenwerken en probleemoplossend vermogen.

- 2 Vormgeven hybride leeromgeving

Bovengenoemde competenties kunnen goed op de werkvloer ontwikkeld worden, bijvoorbeeld in hybride leeromgevingen. Dit stelt echter wel eisen aan zowel de leeromgeving als de student.

- Van de hybride leeromgeving vraagt dit dat er in ieder geval sprake is van cliëntcontact. Het creëren van leersituaties vraagt een nauwe samenwerking tussen de driehoek student-opleiding-werkveld. Hierbij is de juiste begeleiding van dit proces essentieel met als doel om de toolkit van de student uit te breiden. Dit vraagt van de begeleider dat hij stuur op eigen kracht, zelfstandigheid en persoonlijke ontwikkeling van de student.
- Het vraagt van de student een gemotiveerde, proactieve en professionele houding. Ook moeten ze stevig in hun schoenen staan wanneer ze geconfronteerd worden met problematieken van de doelgroep.

Om deze ruimte te geven is het belangrijk dat het onderwijs en het werkveld duidelijke afspraken maken. Concreet betekent dit dat onderwijs en werkgevers, in een community of practice, een gemeenschappelijke ambitie formuleren, hybride leeromgevingen samen vormgeven en samenwerken in het curriculum van de opleiding.

Over de begeleiding van studenten moeten docenten, praktijkopleiders en werkbegeleiders afstemming zoeken.

Een mogelijke manier om deze afstemming te bereiken is, om o.a. bovengenoemde competenties, om te zetten naar rubrics. Deze rubrics worden dan in het onderwijs en in het werkveld gebruikt, om zowel het leerproces als de vorderingen van de student zichtbaar te maken.

Overall conclusie van het onderzoek over de kansen van de mbo'ers SW:

Kortom: er zijn kansen voor mbo'ers SW bij gemeenten en welzijnsorganisaties, aangezien zij meer willen inzetten op preventieve trajecten, die vaker in collectief verband worden georganiseerd. Om de kansen te benutten moet er in de opleiding aandacht zijn voor bovengenoemde competenties, die mede in hybride leeromgevingen ontwikkeld kunnen worden. Aan de kant van de gemeenten en welzijnsorganisaties vraagt dit een aanpassing in hun beleid. Ook zij zullen moeten bewegen om de rol van de mbo'ers SW te kunnen benutten in de transitie van het welzijnswerk (preventie, collectieve trajecten). Waarmee tevens een betere arbeidsmarktpositie voor de mbo'er SW wordt gerealiseerd.

Het vervolg

Het onderzoek onderscheidt op hoofdlijnen twee rollen voor mbo'ers SW, die hierboven al uitgelegd zijn. Mbo'ers SW worden binnen de welzijnsorganisaties als 'enthousiaste doeners' en binnen het onderwijs als 'innovatieve doeners' geduid. Met de term doeners wordt bedoeld dat mbo'ers SW laagdrempelig in het eerste contact met de doelgroep zijn, methodisch handelen en in staat zijn om samen met de doelgroep een oplossing te vinden, die direct toepasbaar is en praktisch van aard is. Het accent ligt vooral op het doen, daaruit mag niet geconcludeerd worden dat de ogenschijnlijke tegenpool, het denken, niet vertegenwoordigd is in het handelen van onze mbo'ers SW. Het denken is zichtbaar in het hiervoor genoemde methodisch handelen, het toepassen van de theorie in de praktijk en het reflecteren op handelen.

De vraag is nu hoe een vervolg wordt gegeven aan het onderzoek. Op grond van de uitkomsten van het onderzoek zijn vijf contexten benoemd waar de projectgroep, bestaande uit 4 docenten van de opleiding Sociaal Werk, mee aan de slag gaat:

- Context 1. Waarde Mbo'er Sociaal Werk in beeld brengen door een beroepscompetentie profielschets
- Context 2. Houdings- en gedragsaspecten beter in kaart brengen per fase van de opleiding aan de hand van rubrics
- Context 3. Werken aan professionalisering van docenten en praktijkbegeleiders, zodat dezelfde tools en terminologie gebruikt worden bij de begeleiding aan de (persoonlijke) ontwikkeling van studenten
- Context 4. Onderwijsopzet verder door ontwikkelen gericht op meer hybride vormen van leren
- Context 5. Arbeidsperspectief in kaart brengen met een alumninetwerk + relatiemanagement

Rondom deze contexten vormen we werkgroepen, bestaande uit docenten, praktijkbegeleiders en studenten. En daarmee begint de community of practice vorm te krijgen



Sociaal Werk(t)

**Nieuwe kansen voor de mbo'er sociaal
werk**



Colofon

Titel	Sociaal Werk(t)
Auteur	Karel Kans, Lotte Nieuwenhuis
Versie	0.1
Datum	31-3-2020
Project	Toekomstprofiel Sociaal Werk (000295)

ECBO is het expertisecentrum voor onderzoek en kennisvraagstukken rondom bijvoorbeeld professionalisering van docenten, aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt, basisvaardigheden en in-, door- en uitstroom van studenten. ECBO doet wetenschappelijk verantwoord beleids- en praktijkgericht onderzoek in het onderwijs en op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt, en verspreidt deze kennis. Onze expertise: onderzoek met impact.



ECBO
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
Tel: 073-6872500
www.ecbo.nl

© ECBO 2020

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

Samenvatting en conclusie

Aanleiding, doel en aanpak van het onderzoek

Mbo'ers Sociaal Werk (SW) worden opgeleid om in diverse contexten mensen individueel of collectief te ondersteunen om te kunnen functioneren in de eigen leefomgeving en te participeren in de maatschappij. In dit werkveld zijn veelal welzijnsorganisaties actief, naast gemeenten, woonorganisaties, maatschappelijke opvang en het onderwijs. Welzijnsorganisaties voeren meestal in opdracht van gemeenten welzijnswerk uit. De ervaring is dat met name welzijnsorganisaties op dit moment weinig arbeidsmarkt-perspectief bieden aan mbo'ers SW.

Dit onderzoek is erop gericht helder en inzichtelijk te maken hoe arbeidsmarktkansen voor mbo'ers SW kunnen worden vergroot. Het geeft inzicht in welke competenties mbo'ers SW moeten ontwikkelen om beter inzetbaar te zijn bij de welzijnsorganisaties in de regio. Daarnaast heeft dit onderzoek handvatten voor het vormgeven van hybride leeromgevingen opgeleverd. Het onderzoek is in opdracht van ROC Aventus uitgevoerd onder gemeenten en welzijnsorganisaties in de regio Stedendriehoek en bestond uit deskresearch, interviews met gemeenten en welzijnsorganisaties en een rondetafel-bijeenkomst met betrokkenen bij de opleiding.


Huidige inzet van mbo'ers bij welzijnsorganisaties

Het onderzoek laat zien dat er bij welzijnsorganisaties voor de mbo'er SW inderdaad weinig structurele kansen zijn. Ook bij gemeenten zelf werken weinig tot geen mbo'ers SW. In het welzijnswerk bij de welzijnsorganisaties worden voornamelijk hbo'ers ingezet, waarbij het wel voorkomt dat mbo'ers hen ondersteunen in de uitvoering van het werk. Waar wel mbo'ers worden ingezet, gaat het vooral om groepsbegeleiding. Individuele begeleidingstrajecten zijn het terrein van hbo'ers.

Kansen voor mbo'ers

Welzijnsorganisaties en gemeenten zien kansen voor een grotere inzet van mbo'ers in de toekomst. Deze kansen maken onderdeel uit van het antwoord van de organisaties op de decentralisatie in het sociaal domein, die gepaard is gegaan met bezuinigingen. Gemeenten en welzijnsorganisaties willen meer inzetten op preventieve trajecten, die vaker in collectief verband kunnen plaatsvinden. Idee is dat er minder instroom komt in duurdere, individuele trajecten. Zowel gemeenten als welzijnsorganisaties herkennen waardevolle kwaliteiten in de mbo'er SW (echte doeners, contact met de doelgroep), die in de collectieve trajecten goed inzetbaar zijn. Om het voor de mbo'er SW mogelijk te maken deze kansen ook daadwerkelijk te benutten vraagt dit van gemeenten en organisaties een aanpassing in hun beleid. Zij zullen moeten bewegen om een toename in de inzet van mbo'ers SW op de arbeidsmarkt te realiseren.

Voor de SW'er van de toekomst zijn grofweg twee rollen te onderscheiden. Allereerst gaat het om de rol die de mbo'er kan spelen in de projectcyclus waarin in het welzijnswerk veel wordt gewerkt. De mbo'er is daarbij allereerst de uitvoerder van projecten die in nauw contact staat met de doelgroepen waarop de projecten zijn gericht. Een tweede rol voor de mbo'er is gericht op het contact met de cliënt. De beoogde rol voor de sociaal werker is daarbij die van sociaal makelaar.

A solid red horizontal bar located at the top left of the page.

De rol vraagt om een T-shaped professional die met zijn brede expertise en netwerk burgers met een ondersteuningsbehoefte verder kan helpen.

Benutten van kansen

Belangrijke vaardigheden voor de mbo'er SW van de toekomst om de toekomstige kansen op de arbeidsmarkt te kunnen benutten, zijn signaleren, het aangaan van contacten en samenwerken. Het zijn vaardigheden die goed in een werkcontext ontwikkeld kunnen worden, zoals in een stage of hybride leeromgeving. Dit vraagt wel om direct cliëntcontact in de leeromgeving, en daarvoor is het nodig dat studenten stevig in hun schoenen staan. Het kunnen benutten van deze kansen vraagt van studenten een gemotiveerde, proactieve en professionele houding. Dit houdt in dat ze nieuwsgierig zijn, vragen stellen en assertiviteit tonen. In de begeleiding van studenten, door onderwijs en werkveld, moet er daarom aandacht zijn voor de persoonlijke ontwikkeling van studenten. Om dit te realiseren binnen een beroepsgerichte context is een nauwe samenwerking met het werkveld noodzakelijk.

Inhoudsopgave

Inleiding	1
1 Het werk van de mbo'er Sociaal Werk	3
1.1 Sociaal werkers bij welzijnsorganisaties en gemeenten.....	3
1.2 Invloed gemeentebeleid op inzetbaarheid mbo'ers	6
1.3 Ontwikkelingen in het werkveld	6
1.4 Deelconclusie	8
2 Kansen voor mbo'ers SW in de toekomst.....	10
2.1 Beleid van gemeenten en welzijnsorganisaties.....	10
2.2 Het werk van de mbo'er SW van de toekomst	11
2.3 Competenties voor de toekomst	12
2.4 Deelconclusie	14
3 Onderwijs en werkveld	16
3.1 Kansen om essentiële competenties op de werkvloer te ontwikkelen	16
3.2 Waarop inzetten in de opleiding?	17
3.3 Aanknopingspunten voor het vormgeven van een hybride leeromgeving.....	18
3.4 Deelconclusie	20
Referenties.....	22
Bijlage 1 Uitkomsten rondetafelbijeenkomst.....	23
Bijlage 2 Uitstroom arbeidsmarkt opleiding met SW-profiel.....	28

Inleiding

Aanleiding

Mbo'ers Sociaal Werk (SW) worden opgeleid om in diverse contexten mensen individueel of collectief te ondersteunen om te kunnen functioneren in de eigen leefomgeving en te participeren in de maatschappij. Mbo'ers SW vinden daarvoor werk bij onder meer welzijnsorganisaties, gemeentes, woonorganisaties, de maatschappelijke opvang, recreatie, sport en spel, kunst, cultuur en amusement en aan het onderwijs gerelateerde organisaties zoals educatie en burgerschapsvorming en buitenschoolse opvang.

In dit werkveld zijn veelal welzijnsorganisaties actief die in opdracht van gemeenten welzijnswerk uitvoeren. De ervaring is dat de kansen op de arbeidsmarkt voor de mbo'er SW bij met name welzijnsorganisaties beperkt zijn. Een mogelijke oorzaak hiervoor is dat welzijnsorganisaties voornamelijk hbo'ers voor het welzijnswerk inzetten, tegen de achtergrond van opleidingseisen die gemeenten stellen aan de inzet van sociaal werkers bij het aanbesteden van sociaal-maatschappelijk werk. Daarnaast heerst onder verschillende welzijnsorganisaties het idee dat met de inzet van hbo'ers de kwaliteit van het werk ook zal toenemen.¹ Vanwege deze ontwikkelingen worden mbo'ers SW momenteel weinig ingezet door de grote welzijnsorganisaties in de regio. Mbo'ers SW worden wel veel ingezet in diverse andere organisaties die gericht zijn op buurtwerk, jongerenwerk, vluchtelingenwerk, zorggerelateerde organisaties op dagbesteding en woonbegeleiding.

Dit onderzoek moet inzichten opleveren waarmee de mogelijkheden voor mbo'ers SW bij welzijnsorganisaties vergroot kunnen worden.

Doel

De opbrengsten van het onderzoek moeten specifieke aanbevelingen opleveren voor het onderwijs bij de opleiding Sociaal Werker van Aventus. Helder moet worden welke competenties mbo'ers SW moeten ontwikkelen om beter inzetbaar te zijn bij de welzijnsorganisaties in de regio². Voor betrokkenen bij de opleidingen, zoals docenten, levert dit handvatten op voor de invulling van het onderwijs in bijvoorbeeld hybride leeromgevingen en tevens aanknopingspunten om met het werkveld het gesprek aan te gaan over het samen creëren van leerrijke omgevingen op de werkplek.

Aanpak van het onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode oktober 2019 tot en met februari 2020 en bestond uit:

- Deskresearch naar relevante Nederlandstalige onderzoeksliteratuur en beschikbare beleidsstukken van Aventus, om de laatste ontwikkelingen binnen het werkveld van de sociaal werker in kaart te brengen.
- Interviews met gemeenten en werkgevers (voornamelijk welzijnsorganisaties), om in kaart te brengen of en hoe mbo'ers SW nu worden ingezet, voor welk soort werk

¹ Zo geeft ruim de helft (52%) van de werkgevers in het sociaal werk aan als gevolg van de veranderingen in het sociaal domein een grotere behoefte te hebben aan hoger opgeleide werknemers. Nog belangrijker dan opleidingsniveau wordt echter ervaring gevonden (58% meer behoefte aan ervaren medewerkers). Zie: Mevissen e.a. (2019).

² Het verzorgingsgebied van Aventus komt ongeveer overeen met de regio Stedendriehoek, met gemeenten zoals Apeldoorn, Deventer, Epe, Voorst, Zutphen.

organisaties kiezen voor hbo'ers en waarom, waar kansen voor mbo'ers liggen en welke competenties voor de mbo'ers van belang zijn om die kansen te kunnen pakken.

- Rondetafelbijeenkomst met gemeenten, werkgevers, studenten en docenten, om onderzoeksresultaten te toetsen en met elkaar de mogelijkheden te onderzoeken voor de ontwikkeling van meer hybride onderwijs.

Focus onderzoek: welzijnsorganisaties

Sociaal werkers zijn lang niet allemaal werkzaam bij welzijnsorganisaties. Ook bij veel andere organisaties vinden mbo'ers SW werk. In het onderzoek is gekozen voor een focus op welzijnsorganisaties, omdat juist bij die organisaties wordt ervaren dat de kansen voor sociaal werkers met een mbo-opleiding beperkt zijn³, terwijl de gedachte is dat de mbo'er in deze organisaties veel kan betekenen.

Om een volledig beeld te krijgen van de arbeidsmarkt voor mbo'ers SW is het goed om stil te staan bij de diversiteit in branches en beroepen waarin mbo'ers SW werk vinden. In het kwalificatiedossier worden andere sectoren dan welzijnsorganisaties genoemd, zoals woningbouwcoöperaties, maatschappelijke opvang, buitenschoolse opvang, educatie en burgerschapsvorming, recreatie, sport & spel en kunst, cultuur & amusement, zoals festivals⁴. Ook uit een analyse van gegevens uit het arbeidsmarktinformatiesysteem (AIS)⁵, blijkt dat de diversiteit aan branches en beroepen waar mbo'ers SW werk vinden, groot is. Resultaten van deze analyse zijn opgenomen in de bijlage van dit rapport. Hieruit blijkt bijvoorbeeld dat gediplomeerden van de opleiding Maatschappelijke Zorg (MZ) veelal in dezelfde sector (ggz-instellingen) werk vinden, en dat gediplomeerden SW in veel meer verschillende sectoren terecht komen. Wanneer we de SW-profielen vergelijken met de hbo-bachelor opleidingen Social Work en Maatschappelijk werk en dienstverlening, valt op dat maatschappelijk werk bij de hbo-bachelor opleidingen wel terugkomt in de branches waar gediplomeerden terecht komen, maar dat dit bij de mbo-opleidingen niet het geval is.

³ 73% van de BOL studenten werkt na 5 jaar na het behalen van hun diploma werken binnen de sector zorg en welzijn (Bureau Bartels, 2019). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de welzijnssector over een ruime arbeidsmarkt beschikt.

⁴ Zie KD 2015

⁵ <https://roastatistics.maastrichtuniversity.nl/AIS/Login.aspx> Het betreft kerncijfers uit de schoolverlatersonderzoeken, waarin gediplomeerde schoolverlaters 1,5 jaar na diplomeren bevestigd worden over hun arbeidsmarktpositie. De cijfers beschrijven de arbeidsmarkt van ongeveer 2015-2017, aangezien het gaat over respondenten die in 2014 en 2015 gediplomeerd zijn, en ongeveer 1,5 jaar na diplomering zijn geïnterviewd. Er zijn vanwege een verandering in de vragenlijst en het veldwerk geen recentere cijfers.

1 Het werk van de mbo'er Sociaal Werk

De vraag die in dit hoofdstuk voorligt is in hoeverre welzijnsorganisaties en gemeenten op dit moment mbo'ers SW inzetten in het welzijnswerk. We schetsen daarbij eerst een beeld hoe mbo'ers worden ingezet, en vergelijken dat met de inzet van hbo'ers in de branche. Vervolgens gaan we in op de achtergrond van de bevindingen, door te kijken naar het beleid van gemeenten dat van invloed is op de inzetbaarheid van mbo'ers. Tot slot beantwoorden we de vraag wat de ontwikkelingen van de afgelopen jaren betekenen voor de beroepsuitoefening van de mbo'er SW.

1.1 Sociaal werkers bij welzijnsorganisaties en gemeenten

Uit gesprekken met organisaties in de regio Stedendriehoek blijkt dat er wel mbo'ers werkzaam zijn bij deze organisaties, maar dat ze niet overal structureel bij de uitvoering van het welzijnswerk worden ingezet. Landelijke bronnen lijken dit, op hoofdlijnen, ook aan te geven. Het globale beeld van het werk van mbo'ers en hbo'ers SW is dat er een grote overlap is in de beroepsgroepen en branches waarin zij werkzaam zijn. Als dieper wordt gekeken naar hoe mbo'ers en hbo'ers worden ingezet, dan zien we toch de nodige verschillen tussen het werk van mbo'ers en hbo'ers. In deze paragraaf schetsen we eerst het globale, landelijke beeld. Daarna bekijken we hoe het zit in bij gemeenten en welzijnsorganisaties in de Stedendriehoek.

Landelijk beeld op hoofdlijnen

Landelijke cijfers duiden een grote overlap in de beroepsgroepen en branches waarin gediplomeerde mbo- en hbo-schoolverlaters van opleidingen op het gebied van sociaal werk terecht komen. Resultaten hiervan zijn opgenomen in de bijlage van dit rapport⁶. Hoewel bij deze cijfers enkele kanttekeningen moeten worden geplaatst⁷, biedt de informatie toch aanknopingspunten voor een globaal beeld van de inzet van mbo- en hbo-gediplomeerden.

Om een globaal beeld te krijgen van de *beroepen* waarin mbo'ers SW na diplomering komen te werken, hebben we gekeken naar de mbo-opleidingen maatschappelijke dienstverlening (MD), sociaal-cultureel werker (SCW) en sociaal pedagogische werk (SPW).

- Onder MD en SCW is meest voorkomende functiegroep die van Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders. Daarnaast vindt deze groep werk als onder meer verzorgenden intramuraal, gevangenenbewaarders en kinderverzorgers.
- Onder de SPW'ers ligt de nadruk meer op het werken met kinderen: zij vinden vaak werk als Kinderverzorgers, Onderwijsassistenten en ook als Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders.

⁶ Dit beeld leiden we af uit het uit het arbeidsmarktinformatiesysteem (AIS). <https://roastatistics.maastrichtuniversity.nl/SISOnline/Home.aspx>.

⁷ Het betreft enigszins gedateerde gegevens, namelijk van de arbeidsmarktsituatie in de periode 2015-2017. Cijfer gaan over de arbeidsmarktsituatie van gediplomeerden ongeveer 1,5 jaar na diplomering. Doorgroei naar andere functies is hierin dus niet meegenomen. Onderscheid naar opleidingskenmerken, zoals brede of smalle profielen, kunnen niet gemaakt worden. We hebben opleidingen geselecteerd die zoveel mogelijk overeenkomen met het profiel Sociaal Werk. De mate waarin specifieke beroepen en branches kunnen worden onderscheiden is beperkt.

We zien een grote overlap met beroepsgroepen waar gediplomeerden van de hbo-bacheloropleidingen Maatschappelijk werk en dienstverlening, Culturele en maatschappelijk vorming en Social work terecht komen.

- Een meerderheid van de hbo'ers vindt werk in de functiegroep Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders.
- Een kleinere groep hbo'ers vindt werk als Maatschappelijk werkers en specialistische sociale hulpverlener. Dit is een functiegroep die we onder de mbo'ers niet tegenkomen.

Ook als we naar de *branches* kijken waar mbo'ers en hbo'ers terecht komen, zien we een grote overlap, hoewel onder de minder voorkomende branches enkele betekenisvolle verschillen te zien zijn.

- Zowel voor mbo'ers als hbo'ers zijn de meest voorkomende branches instellingen voor GGZ, verslavingszorg, verstandelijk gehandicapten en psychiatrische patiënten.
- Andere branches die we onder zowel mbo'ers als hbo'ers tegenkomen zijn justitiële instellingen/gevangeniswezen en kinderopvang.
- Waar we wel een verschil zien is het 'Maatschappelijk werk' en 'Ambulante jeugdzorg, maatschappelijk werk en advies en lokaal welzijnswerk'. Deze branches komen we onder de hbo'ers wel tegen, maar onder mbo'ers niet. Hetzelfde geldt voor gemeenten ('Overheidsbestuur, gemeentelijk niveau').
- Onder mbo'ers SW zien we tot slot dat ze in een groot aantal verschillende branches terecht komen. Veel meer verschillende branches dan bijvoorbeeld gediplomeerden mbo Maatschappelijke Zorg.

Welzijnsorganisaties regio Stedendriehoek

De geïnterviewde welzijnsorganisaties zijn brede welzijnsorganisaties die een grote verscheidenheid aan werkzaamheden uitvoeren. Ze verschillen enigszins van elkaar in hun focus op bepaalde doelgroepen. Veel voorkomende activiteiten zijn in ieder geval het verzorgen van activiteiten in wijken gericht op diverse doelgroepen (ouderen, jongeren, andere groepen die ondersteuning nodig hebben) en het verzorgen individuele begeleidingstrajecten. Het doel van de organisaties is om bij te dragen aan het welzijn en de zelfredzaamheid van individuele burgers en aan de leefbaarheid in wijken, veelal door burgers met elkaar te verbinden. Dit doen zij in samenwerking met onder meer huisartsen, JGZ, scholen, zorgorganisatie, GGZ, specialisten en gemeente consultants.

Het beeld dat mbo'ers in beperkte mate door welzijnsorganisaties worden ingezet is voor een deel herkenbaar, maar behoeft ook nuancering. Bij alle geïnterviewde organisaties zijn mbo'ers werkzaam. Hoewel de verschillen tussen organisaties groot zijn, worden mbo'ers SW niet structureel op grote schaal ingezet voor de uitvoering van het welzijnswerk. Voor het welzijnswerk worden voornamelijk hbo'ers ingezet. Soms worden zij ondersteund door mbo'ers, maar ook komt het voor dat in het welzijnswerk geen mbo'ers werken. Cliëntgebonden functies en taken die veel worden genoemd zijn onder meer dagbesteding, kinder-/jongerenwerker, wat vergelijkbaar is met het landelijke beeld. Er zijn ook verschillen tussen de doelgroepen waarop mbo'ers worden ingezet. Zo worden mbo'ers bij een van de organisaties helemaal niet ingezet bij ouderen, maar bij een andere organisatie juist weer wel.

Behalve op deze direct cliëntgebonden activiteiten worden mbo'ers ook ingezet op andere werkzaamheden binnen de organisatie zoals de bemiddeling en matching van vrijwilligers uit de wijk, begeleiding van vrijwilligers, bijvoorbeeld bij het laten meedraaien van bewoners van AZC's in vrijwilligersprojecten en ook wel op meer facilitaire- of administratieve werkzaamheden.

Het welzijnswerk is meestal georganiseerd in projecten. De mbo'er SW wordt bij sommige organisaties ingezet voor de uitvoering van projecten in de vorm van begeleiding van activiteiten, maar de mate waarin dit gebeurt verschilt per organisatie. Activiteiten in de projecten kunnen bestaan uit individuele trajectbegeleiding, of meer groepsgerichte begeleiding van (preventieve) activiteiten. In de cliëntgebonden activiteiten zetten welzijnsorganisaties mbo'ers vooral in op groepsactiviteiten. Individuele begeleidingstrajecten zijn voornamelijk het domein van hbo'ers. In de groepsactiviteiten werken mbo'ers nauw samen met hbo'ers. Meestal is de hbo'er SW, soms in samenwerking met zijn mbo-collega, verantwoordelijk voor taken zoals roostering, het maken van (wijk)analyses en het signaleren van ondersteuningsvragen bij burgers. De hbo'er is vervolgens ook degene die op basis van deze informatie een projectplan opstelt en de werkzaamheden uit dit projectplan verantwoordt naar de subsidiegever, meestal een gemeente. Binnen de uitvoering van de projecten is het meestal de taak van de hbo'er om het netwerk rondom het project te onderhouden. Dit betekent dat de hbo'er SW vaak in contact staat met zorginstanties, huisartsen, politieagenten etc.

Gemeenten

In het landelijke beeld zagen we dat mbo'ers SW weinig of niet rechtstreeks bij gemeenten een baan vinden, in tegenstelling tot enkele hbo'ers met een SW-profiel. Dit zien we terug bij de gemeenten in de Stedendriehoek. De gemeenten geven aan welzijnswerk niet zelf uit te voeren maar dit uit te besteden aan welzijnsorganisaties. Werkzaamheden die gemeenten wel zelf uitvoeren hebben betrekking op de ontwikkeling van beleid en de afhandeling van ondersteuningsvragen van burgers, bijvoorbeeld door middel van indicatiestelling. Gemeenten voeren ook zelf de loketfunctie uit: de toegang tot verschillende vormen van zorg of ondersteuning, zoals schuldhulpverlening of wmo-ondersteuning. De consultants die deze werkzaamheden uitvoeren beschikken veelal over een hbo-diploma. In enkele gevallen kunnen dit mbo-opgeleiden zijn, maar zij zijn doorgegroeid naar een hbo-functie. Er zijn bij de gemeenten zelf in het sociaal domein weinig tot geen functies op mbo-niveau die passend zijn bij de mbo-opleiding Sociaal werk. Een van de gemeenten geeft aan dat meer eenvoudige ondersteuningsvragen van inwoners door mbo'ers afgehandeld kunnen worden.

Woningbouwcoöperaties

Woningbouwcoöperaties als werkgever voor mbo'ers SW zien we niet terug in het landelijke beeld, maar is wel degelijk relevant in de regio Stedendriehoek. De geïnterviewde woningbouwcoöperatie zet mbo'ers SW in als onder meer sociaal consultants, sociale huismeesters en buurtbeheerders. De woningbouwcoöperatie verschilt van welzijnsorganisaties aangezien zij ervoor kiest om enkel sociaal werkers met een mbo-profiel in dienst te nemen. Hierbij wordt als argumentatie gegeven dat mbo'ers zeer waardevol zijn voor het aangaan van direct contact met de doelgroep op basis van hun signaleringen in de wijk. Wel koppelen zij hulpvragen door naar hun hoger

geschoolde collega's en uiteindelijk welzijnsorganisaties, op het moment dat deze te complex worden.

1.2 Invloed gemeentebestuur op inzetbaarheid mbo'ers

Welijnsorganisaties zijn voor hun activiteiten in belangrijke mate afhankelijk van gemeenten. Voor hun activiteiten ontvangen zij financiering die, sinds de decentralisatie, voornamelijk door gemeenten wordt toegekend. Dit gebeurt via aanbestedingen of (project-)subsidies. Via aanbestedingen of subsidievoorwaarden kunnen gemeenten eisen stellen aan welzijnsorganisaties. Aan gemeenten en welzijnsorganisaties is gevraagd of er eisen en voorwaarden gesteld met betrekking tot het opleidingsniveau van de medewerkers die de organisatie inzet en of de kansen voor mbo'ers in het welzijnswerk daarmee worden beïnvloed. Het beeld dat hieruit ontstaat is diffuus. Enkele welzijnsorganisaties geven aan dat gemeenten inderdaad die eis stellen. In een geval heeft een gemeente na overleg met welzijnsorganisaties de eis laten vallen op verzoek van de welzijnsorganisatie, omdat de eis als te hoog werd ervaren. Maar er zijn ook gemeenten die stellen dat het aan de welzijnsorganisaties is om te bepalen welk opleidingsniveau voor bepaalde werkzaamheden nodig zijn. Feit is wel dat in het regionale samenwerkingsverband⁸ waarbij de gemeenten uit de regio (met uitzondering van Deventer) zijn aangesloten, duidelijke opleidingseisen zijn gesteld voor de aanbesteding van maatwerkvoorzieningen. Hierbij zijn niet alle taken en functies voorbehouden aan personen met minimaal een hbo-opleiding, ook zijn er functies waarvoor mbo-niveau wordt gevraagd. Een aantal gemeenten geeft aan dat het uitgangspunt om te werken met hbo'ers vooral bij de welzijnsorganisaties zelf de eis stellen. Een van de welzijnsorganisaties verwijst naar de cao Sociaal Werk en de opleidingsniveaus aan te houden die daarin worden genoemd. Dit betreft volgens de organisatie veelal hbo-opleidingsniveau. Voor een functie die niet in de cao staat, buurtsportcoach, hebben ze om die reden wel een mbo'er in dienst.

Kortom, feitelijk zou er ruimte voor mbo'ers bij de welzijnsorganisaties moeten zijn. Verschillende organisaties en gemeenten zijn voornemens om meer mbo'ers te gaan inzetten. In het volgende hoofdstuk gaan we in op de kansen die zij voor mbo'ers zien, en wat dit van de mbo'ers en van de opleider vraagt.

1.3 Ontwikkelingen in het werkveld

Het werkveld van de sociaal werker wordt beïnvloed door diverse ontwikkelingen van buitenaf. Veranderingen in de beroepsuitoefening van Sociaal werkers zijn vooral veroorzaakt door overheidsbeleid en maatschappelijke ontwikkelingen. In deze paragraaf gaan we in op de belangrijkste ontwikkelingen en de betekenis ervan voor de mbo'er.

Politieke en beleidsontwikkelingen

De decentralisatie van het sociaal domein in 2015 heeft veel veranderd in het werkveld van een sociaal werker. Binnen dit domein vallen taken zoals de zorg voor passend onderwijs (in samenwerking met onderwijsinstellingen), welzijn, schuldhulpverlening,

⁸ Zorgregio Midden-IJssel/Oost-Veluwe: <https://www.zorgregiomijov.nl>

bijzondere bijstand, wmo, jeugdzorg en participatie. De decentralisatie is gepaard gegaan met bezuinigingen. Door de verschuiving van verantwoordelijkheden van in dit domein van de Rijksoverheid naar gemeenten, zijn de lijnen tussen beleidsmakers (gemeenten) en uitvoerders (welzijnsorganisaties) korter geworden.

Sociaal werkers krijgen vaker te maken met burgers met complexe problematieken. Van sociaal werkers wordt meer flexibiliteit in hun expertise verwacht, om te kunnen omgaan met een grotere diversiteit aan vraagstukken. Organisaties in de Stedendriehoek geven aan behoefte te hebben aan sociaal werkers met een zogenaamd T-shaped profiel, een ontwikkeling die zich ook landelijk voordoet. Een T-shaped professional beschikt over een brede basis aangevuld met kennis op een specifiek expertisegebied. Daarmee kan hij generalistischer werken en kan hij bij het signaleren van problematiek beoordelen welke expertise het beste kan worden ingezet⁹. Dit vraagt ook dat hij een netwerk heeft dat hij kan inzetten om cliënten toe te leiden naar de juiste zorg.

Doordat zaken niet meer landelijk worden geregeld zijn grote verschillen ontstaan op regionaal niveau. Gemeenten hebben meer ruimte om eigen regie te voeren over protocollering van zorg en ondersteuning, wat hen ook de mogelijkheid geeft om opleidingseisen te stellen aan sociaal werkers binnen de uitvoerende organisaties. Zoals uit de vorige paragraaf is gebleken, is er geen eenduidig beeld in hoeverre gemeenten daadwerkelijk hbo als minimum opleidingsniveau stellen bij het aanbesteden van welzijnswerk.

De verschillen tussen de gemeenten hebben voor de dagelijkse beroepsuitoefening van de sociaal werker weinig invloed. Een aantal organisaties werkt over de gemeentegrenzen heen, maar dat betekent niet dat sociaal werkers vaak moeten switchen tussen gemeenten. Zij werken veelal op een vaste stek. Ook werken lang niet alle organisaties over de gemeentegrenzen heen, waardoor medewerkers zelf niet direct te maken hebben met verschillen in regelgeving tussen gemeenten.

(Bedrijfs)economische ontwikkelingen

De decentralisatie van het sociaal domein heeft niet enkel beleidsmatige gevolgen, maar ook financiële gevolgen. Bij veel gemeenten zijn tekorten ontstaan op de taakonderdelen jeugd en wmo. Deze tekorten werken door in de beschikbare middelen voor de uitvoerende welzijnsorganisaties. Om hiermee om te gaan willen gemeenten meer inzetten op preventieve activiteiten om de instroom van mensen in kostbare, individuele zorgtrajecten af te laten nemen. Dat willen gemeenten doen meer gebruik te maken van collectieve activiteiten voor burgers met vergelijkbare problematieken. Daarnaast hebben sociaal werkers te maken gekregen met een grotere verantwoordingslast. Dit geldt voor alle sociaal werkers, op mbo- en hbo-niveau. Van hen wordt verwacht dat zij hun werkzaamheden gedetailleerd verantwoorden. Dit vraagt onder meer schrijfvaardigheid om deze werkzaamheden op een juiste en begrijpelijke wijze te rapporteren.

Sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen

Een maatschappelijke ontwikkeling, die in grote mate een gevolg is van beleid, is dat de burger zelf een grotere verantwoordelijkheid krijgt voor zijn eigen welzijn.

⁹ Zie ook: Bleeker, Y. et. Al. (2019). De arbeidsmarkt van het sociaal domein. Eindrapport. Amsterdam: Regioplan i.s.m. CEBEON.

Ondersteuningsvragen van burgers worden niet langer enkel behandeld met kostbare individuele begeleidingstrajecten. Er wordt meer ingezet op het met elkaar verbinden van burgers met een vergelijkbare ondersteuningsvraag en hen in groepsverband te laten focussen op hun persoonlijke krachten. Niet de ziekte of beperking van de burger staat centraal, maar datgene wat hij nog wel kan. Voor de sociaal werker betekent dit een werkhouding die getypeerd kan worden als 'zorgen dat in plaats van zorgen voor'. Dit betekent in de praktijk dat het voor hem belangrijk wordt om te fungeren als activerend netwerker of aanspreekpunt voor burgers met ondersteuningsvragen. Ook hier kan het beschikken over een T-shaped profiel een uitkomst bieden, zodat de sociaal werker weet welke professionals (uit een multidisciplinair team) of personen uit het persoonlijk netwerk van de burger hij in moet zetten om te kunnen voldoen aan de ondersteuningsvraag.

Technologische ontwikkelingen


Ook op het gebied van technologie is er de laatste jaren veel veranderd in de zorg- en hulpverlening, zoals een toename van het gebruik van domotica. Binnen het sociaal domein zet het op grote schaal gebruiken van nieuwe technische hulpmiddelen nog niet echt door. Er worden door de geïnterviewde organisaties wel verschillende sociale media en applicaties ingezet om contact met burgers te vergemakkelijken. Dit betreft echter geen grote investeringen en het vraagt van sociaal werkers niet veel nieuwe kennis en vaardigheden. Wat verschillende partijen aangeven is dat deze ontwikkeling marginaal blijft door een gebrek aan kennis en financiële middelen. Daarbij komt dat organisaties vinden dat face-to-face contact binnen het sociaal domein altijd noodzakelijk zal blijven.

1.4 Deelconclusie

In dit hoofdstuk is in beeld gebracht hoe de mbo'er SW bij welzijnsorganisaties en gemeenten in de regio Stedendriehoek wordt ingezet. Het beeld dat er specifiek bij welzijnsorganisaties voor de mbo'er SW weinig structurele kansen zijn in het welzijnswerk, is in de interviews bevestigd. Ook bij gemeenten zelf werken weinig tot geen mbo'ers SW. Dit beeld blijkt ook uit landelijke cijfers.

In het welzijnswerk bij de welzijnsorganisaties worden voornamelijk hbo'ers ingezet, waarbij het wel voorkomt dat mbo'ers hen ondersteunen in de uitvoering van het werk. Daarbij gaat het vooral om groepsbegeleiding. Individuele begeleidingstrajecten zijn het terrein van hbo'ers. Het beeld in de regio Stedendriehoek is dat hbo'ers vaker werkzaam zijn bij welzijnsorganisaties en ook bij gemeenten, iets wat landelijke cijfers lijken te onderschrijven.

Het is moeilijk te zeggen wat de precieze reden is van de beperkte kansen van mbo'ers in het welzijnswerk. Voor een deel kunnen gemeentelijke eisen aan het opleidingsniveau een rol spelen, maar de welzijnsorganisaties zelf lijken vaak ook van mening te zijn dat voor het welzijnswerk hbo-niveau nodig is. Uit het volgende hoofdstuk zal blijken dat gemeenten en welzijnsorganisaties wel degelijk kansen zien, maar dat het werk daarvoor wel anders georganiseerd moet worden.



De ontwikkelingen die de meeste impact hebben gehad op het werk van sociaal werkers zijn ontwikkelingen in het overheidsbeleid. De decentralisatie in het sociaal domein, die gepaard is gegaan met bezuinigingen, betekent onder meer dat er een toename is van de verantwoordingslast en dat meer ingezet wordt op preventie. Dit laatste betekent dat er meer wordt gezocht naar collectieve oplossingen voor problematieken in plaats van individuele trajecten. Deze ontwikkeling is nu in volle gang. In het volgende hoofdstuk wordt ingegaan op de kansen die dit biedt voor de mbo'er SW.

2 Kansen voor mbo'ers SW in de toekomst

In het vorige hoofdstuk is de huidige inzet van mbo'ers SW bij welzijnsorganisaties in de regio Stedendriehoek aan de orde geweest. In dit hoofdstuk gaan we in op de kansen in de toekomst voor mbo'ers SW. Welzijnsorganisaties en gemeenten staan overwegend positief tegenover meer inzet van mbo'ers. In dit hoofdstuk gaan we eerst in op het (personeels-)beleid van welzijnsorganisaties en gemeenten dat in de toekomst van belang kan zijn voor mbo'ers, vervolgens op de inhoud van het werk en ten slotte op de competenties die voor de mbo'er van belang zijn wil hij van de mogelijkheden gebruik kunnen maken.

2.1 Beleid van gemeenten en welzijnsorganisaties

Zowel alle geïnterviewde welzijnsorganisaties als gemeenten staan positief tegenover het meer inzetten van mbo'ers SW in het welzijnswerk. De toenemende aandacht voor preventief beleid biedt kansen voor mbo'ers.

Hoewel alle geïnterviewde gemeenten zeggen dat preventie al veel aandacht heeft, geven diverse gemeenten tegelijkertijd aan hier in de toekomst nog meer op in te willen zetten. De achtergrond hiervan is veelal financieel: gemeenten ervaren tekorten op diverse taakgebieden waarop de decentralisatie betrekking had, zoals in de Jeugdzorg. Hierdoor gaan gemeenten op zoek naar een ander type ondersteuning, meer gericht op preventie. Door preventieve activiteiten aan te bieden zou het mogelijk kunnen zijn dat op een later moment een duur zorgtraject kan worden voorkomen. In de praktijk betekent dit dat in plaats van het oplossen van problemen via individuele trajecten, er meer wordt gekozen voor het met elkaar verbinden van burgers die vergelijkbare ondersteuningsbehoeften hebben. Dat betekent dat er meer wordt ingezet op groepsgericht werken. Het beeld dat gemeenten van mbo'ers hebben, is dat zij echte doeners zijn, die goed zijn in het leggen van contact met mensen.

Welzijnsorganisaties bevestigen dat zij meer mogelijkheden voor mbo'ers zien dan er nu geboden worden. Ook zij hebben een beeld van mbo'ers als enthousiaste doeners. Met hun kwaliteiten zijn mbo'ers zeer goed in het groepgerichte werken in te zetten. Concrete rollen die genoemd worden voor de mbo'ers zijn die van sociaal beheerder of sociaal makelaar. Hierbij zetten zij hun eigen (professionele) netwerk in door dit te verbinden met de burger en diens netwerk, zodat de zelfredzaamheid van de burger met een ondersteuningsbehoefte wordt vergroot. Hierbij zijn mbo'ers vooral waardevol in het aangaan van contact en de uitvoering (begeleiding van groepen). Een van de welzijnsorganisaties geeft aan veel te verwachten van de mogelijke inzet van bbl'ers. De opleiding kan inspelen op de kansen voor mbo'ers door extra aandacht te besteden aan de ontwikkeling van kennis en vaardigheden die komen kijken bij het leggen van eerste contacten met burgers, denk bijvoorbeeld aan pr-vaardigheden of gesprekstechnieken. En daarnaast kan de opleiding extra inzetten op vaardigheden die nodig zijn bij het uitvoeren van projecten, zoals organiseren, proactiviteit en probleemoplossend vermogen.

Om deze kansen voor mbo'ers te verzilveren, zullen gemeenten en welzijnsorganisaties wel stappen moeten zetten. Welzijnsorganisaties vinden dat de inzet van mbo'ers in nauwe samenwerking moet gebeuren met hbo'ers. Het vereist een andere werkverdeling: de hbo'er zal onderdelen van zijn taken moeten loslaten en overlaten aan de mbo'er. Die verdeling kan plaatsvinden op basis van vaardigheden, taakvoorkeuren en financiële ruimte. Voor sommige welzijnsorganisaties zullen de mbo'ers ook moeten worden geworven, omdat hun personeelsbestand nog niet is ingericht op de inzet van grotere aantallen mbo'ers.

2.2 Het werk van de mbo'er SW van de toekomst

De kansen voor mbo'ers die de focus op preventie biedt, liggen in het groepsgericht werken en het directe contact met de doelgroep. Dit betekent dat werkzaamheden van de mbo'er zijn te koppelen aan zijn bijdrage aan projecten en dat hij specifieke taken heeft in het directe contact met burgers.

Dat contact vindt plaats binnen projecten die vanuit wijken met ondersteuning van sociaal werkers worden geïnitieerd. Hierin zien gemeenten en welzijnsorganisaties een samenspel tussen de mbo'er en de hbo'er. De signalen die de mbo'er opvangt, over problematieken die spelen in de wijk, worden gebruikt voor het maken van wijkanalyses. Op basis van deze analyses kunnen vervolgens projectplannen worden geschreven waarin duidelijk wordt gemaakt welk effect er met de gekozen activiteiten beoogd wordt. Dit is noodzakelijk bij het aanvragen van projectsubsidies. Het schrijven van projectplannen wordt over het algemeen als een hbo-activiteit beschouwd. Zodra subsidie is toegekend kunnen projecten worden uitgevoerd, waarbij er weer kansen zijn voor de mbo'er SW. Daarna volgt vaak een verantwoording van de uitgevoerde activiteiten. Het wordt voor de mbo'er SW van de toekomst, dus van belang om bij verschillende momenten in de projectcyclus een bijdrage te kunnen leveren. Dat loopt van het signaleren en mede opzetten, promoten en tot het uitvoeren, waarbij steeds het contact met de doelgroep essentieel is voor zijn inbreng.

In het directe contact met de individuele burger stelt de sociaal werker niet de ziekte of beperking van een burger met een ondersteuningsvraag centraal, maar kijkt hij naar wat de burger nog wel kan. Ook zoekt de sociaal werker in zijn netwerk naar mogelijkheden voor de burger om de ondersteuningsvraag zelf op te lossen. Hij neemt een rol aan als sociaal makelaar. Organisaties die deze makelaarsrol nadrukkelijk benoemen, koppelen deze nog niet exclusief aan de mbo'er of hbo'er. Mbo'ers en opleiders kunnen er dus al op proberen te sturen dat de mbo'er SW van de toekomst goed met deze rol om kan gaan. Voor de sociaal werker van de toekomst betekent dit dat hij minder individuele begeleiding zal bieden en zich meer zal richten op het groepsgericht werken. Op deze manier worden meerdere burgers met eenzelfde problematiek tegelijkertijd geholpen. Bijvoorbeeld, wanneer een oudere te maken heeft met eenzaamheid, dan kan de sociaal werker zijn netwerk in de wijk inzetten om de oudere aan te laten sluiten bij passende activiteiten, ook wanneer die niet onmiddellijk gericht zijn op ouderen. Zo zou een oudere die houdt van koken als vrijwilliger ingezet kunnen worden bij een kinderkookclub. Het gaat er dus om collectieve initiatieven en persoonlijke talenten van mensen aan elkaar te verbinden. De geïnterviewden merken op dat er niet voor alle problematieken collectieve

oplossingen zijn en dat individuele begeleiding noodzakelijk blijft, vooral in het geval van 'multiproblematiek'.

2.3 Competenties voor de toekomst

Landelijk is onder werkgevers in het sociaal domein onderzocht welke competenties zij van werknemers meer nodig hebben als gevolg van de veranderingen in het sociaal domein. Voor de werkgevers in het sociaal werk zijn de uitkomsten in tabel 1 opgenomen. Het betreft steeds het percentage werkgevers in het sociaal werk dat het (zeer) eens is met de gegeven stelling. Hieruit blijkt onder meer het volgende:

- Het aanleren van nieuwe kennis en vaardigheden wordt door de meeste werkgevers (78%) als een belangrijk gevolg gezien.
- De competenties die door de meeste werkgevers worden aangemerkt als steeds belangrijker zijn taakgerichte (initiatief, kwaliteitsbewustzijn, besluitvaardigheid) en emotionele competenties (stressbestendigheid, inlevingsvermogen).

Tabel 2.1 Essentiële vaardigheden voor de sociaal werker van de toekomst (landelijk)

Als gevolg van veranderingen in het sociaal domein ...	% (zeer) mee eens
• meer sociaal-communicatieve competenties (samenwerken, klantgerichtheid, e.d.)	52
• meer intellectuele competenties (kennis, creativiteit, analytisch vermogen)	66
• emotionele competenties (bv. stressbestendigheid, inlevings-vermogen)	71
• taakgerichte competenties (initiatief, kwaliteitsbewustzijn, besluitvaardigheid)	71
• werk anders organiseren	63
• meer integraal werken	64
• meer taken gekregen	70
• nieuwe kennis en vaardigheden aanleren	78

Bron: Bleeker, Y. et. al. (2019).

De competenties die welzijnsorganisaties en gemeenten in de interviews hebben genoemd, zijn tijdens een rondetafelbijeenkomst getoetst. De aanwezigen zijn verdeeld in vier groepen: beleidsmedewerkers van gemeenten (n = 3), studenten (n = 3), docenten (n = 9) en professionals (n = 11). Onder professionals worden vertegenwoordigers vanuit het werkveld verstaan. Het betreft welzijnsorganisaties maar ook andere potentiële werkgevers van mbo'ers SW, zoals de reclassering en een woningbouwcoöperatie. Het gaat om zowel mensen met een functie in het sociaal werk als managers, beleidsmakers of HR-functionarissen.

Deelnemers is gevraagd diverse vaardigheden te scoren van 1 tot met 10. De vaardigheden die zijn voorgelegd zijn daarvoor in interviews en in eerder onderzoek als belangrijk aangemerkt. In tabel 2.2 is voor alle deelnemers en voor de twee grootste groepen (professionals en docenten) weergegeven wat de belangrijkste competenties zijn.

Tabel 2.2 Essentiële vaardigheden voor de sociaal werker van de toekomst

	Gemiddeld (n=26)		Professionals (n=11)		Docenten (n=9)	
1	Signaleren	8,6	Aangaan van contacten	8,5	Signaleren	9
2	Aangaan van contacten	8,6	Samenwerken	8,5	Probleemoplossend vermogen	8,9
3	Samenwerken	8,4	Signaleren	8,2	Proactiviteit	8,8
4	Probleemoplossend vermogen	8,3	Flexibiliteit	8,1	Activeren	8,6
5	Activeren	8,2	Activeren	7,8	Flexibiliteit	8,6
6	Flexibiliteit	8,2	Proactiviteit	7,8	Aangaan van contacten	8,5
7	Proactiviteit	8,2	Probleemoplossend vermogen	7,7	Zelfreflectie	8,3
8	Zelfreflectie	7,8	Zelfreflectie	7,6	Samenwerken	8,2
9	Zelfregulatie	7,8	Zelfregulatie	7,3	Zelfregulatie	8,1
10	Zelfsturing	7,5	Zelfsturing	7,3	Zelfsturing	7,7
11	Groepsgericht werken	7,4	Groepsgericht werken	7,3	Groepsgericht werken	7,2
12	Rapporteren	6,4	Rapporteren	6,1	Procedureel werken	6,6
13	Bijhouden van ontwikkelingen rondom wet- en regelgeving	6,0	Uitleggen van beleid	5,8	Bijhouden van ontwikkelingen rondom wet- en regelgeving	6,3
14	Procedureel werken	5,9	Bijhouden van ontwikkelingen rondom wet- en regelgeving	5,6	Rapporteren	6,3
15	Uitleggen van beleid	5,7	Procedureel werken	5,4	Uitleggen van beleid	5,5

Bron: peiling ECBO rondetafelbijeenkomst

Uit de tabel blijkt het volgende:

- Over alle aanwezigen gemeten worden **signaleren**, **het aangaan van contact** en **samenwerken** als belangrijkste competenties voor de toekomst gezien.
- Zaken die te maken hebben met beleid en procedures worden door alle aanwezigen gemiddeld als minder belangrijk beschouwd. Opvallend is dat groepsgericht werken in de interviews wel veelvuldig is genoemd, maar door de aanwezigen bij de bijeenkomst niet als een topvaardigheid voor de toekomst wordt beschouwd.
- Tussen professionals en docenten doen zich enkele verschillen voor. Zo staan signaleren en probleemoplossend vermogen bij docenten hoger op de lijst dan bij professionals, en is voor professionals het aangaan van contacten relatief belangrijker. In de volgende alinea gaan we nader in op dit verschil.
- Deze zelfde verdeling van belangrijk en minder belangrijk geldt voor professionals, terwijl docenten ook veel waarde hechten aan probleemoplossend vermogen en proactiviteit maar minder aan procedureel werken.
- Studenten en gemeenten zijn niet opgenomen in de tabel maar plaatsten dezelfde drie competenties in hun top 3 van meest en minst belangrijke competenties.

Verskil in mening tussen professionals en docenten

Zoals uit het bovenstaande blijkt doen zich tussen deze groepen enkele verschillen voor in de mate waarin zij een competentie in de toekomst van belang vinden voor de mbo'er SW. Van de twee grootste groepen, professionals en docenten, hebben wij gekeken welke

competenties zij relatief belangrijker en minder belangrijk vinden dan de andere groep.¹⁰ Dit staat samengevat in tabel 2.3.

Let op: dit overzicht zegt niets over het feitelijke belang van een competentie, maar wel over de belangrijkste verschillen in mening tussen werkveld en onderwijs. In onderlinge gesprekken kunnen werkveld en onderwijs uitdiepen waarom zij aan bepaalde competenties meer of minder belang hechten en op basis daarvan, indien nodig, hun mening bijstellen.

Tabel 2.3 Relatieve waardering van competenties van de sociaal werker van de toekomst

	Relatief belangrijker	Relatief minder belangrijk
Professionals	Samenwerken	Procedureel werken
	Uitleggen van beleid	Probleemoplossend vermogen
Docenten	Zelfreflectie	Uitleggen van beleid
	Probleemoplossend vermogen	Samenwerken
	Proactiviteit	Aangaan van contacten
	Procedureel werken	Groepsgericht werken

Uit de vergelijking blijkt dat de professionals relatief meer belang hechten aan in de eerste plaats het kunnen uitleggen van beleid en daarnaast het samenwerken. Zij vinden procedureel werken en probleemoplossend vermogen relatief minder belangrijk. Bij docenten zie je voor een deel het tegenovergestelde beeld, wat ook logisch is: als professionals iets bovengemiddeld belangrijk vinden, dan vindt de tweede grote groep, de docenten, dit juist relatief minder belangrijk. Zij hechten relatief meer belang aan zelfreflectie voor de SW'er, en minder belang aan het uitleggen van beleid.


2.4 Deelconclusie

In dit hoofdstuk zijn we ingegaan op de vraag waar in de toekomst de kansen liggen voor mbo'ers SW bij welzijnsorganisaties, en welke competenties zij zouden moeten ontwikkelen om deze kansen te benutten.

Ten eerste kunnen we concluderen dat er in de toekomst meer mogelijkheden zouden kunnen komen voor mbo'ers SW in het welzijnswerk. Zowel gemeenten als welzijnsorganisaties herkennen waardevolle kwaliteiten in de mbo'er SW (echte doeners, contact met de doelgroep). Ook zijn er aanleidingen om meer mbo'ers in te zetten, die voortkomen uit de veranderingen (en daarmee gepaard gaande bezuinigingen) in het sociaal domein. Behalve dat mbo'ers overwegend goedkoper zijn dan hbo'ers, vragen de veranderingen ook een verschuiving van individuele naar meer collectieve trajecten. In de uitvoering van deze trajecten kunnen mbo'ers een belangrijke rol vervullen.

Voor de SW'er van de toekomst zijn grofweg twee rollen te onderscheiden. Allereerst gaat het om de rol die de mbo'er kan spelen in de projectcyclus waarin in het welzijnswerk veel wordt gewerkt, aangezien veel activiteiten worden gefinancierd vanuit

¹⁰ De groepen zijn te klein om te kunnen spreken van statistisch significante verschillen. Het blijkt dat docenten overwegend iets hogere scores geven dan professionals. Dit scheelt over alle competenties ongeveer 0,5 punt. In de vergelijking is hiervoor gecorrigeerd. We hebben dus onderzocht welke competenties relatief hoger of lager worden gescoord door beide groepen, rekening houdend met het feit dat docenten gemiddeld iets hogere en professionals gemiddeld iets lagere scores geven.



projectsubsidies. De mbo'er is daarbij allereerst de uitvoerder van projecten die in nauw contact staat met de doelgroepen waarop de projecten zijn gericht. Maar de mbo'er benut deze contacten ook om te weten wat er in een doelgroep of een wijk speelt, waarmee hij een belangrijke rol kan spelen bij het ontwikkelen van nieuwe activiteiten.

Een tweede rol voor de mbo'er is gericht op het contact met de individuele burger. De beoogde rol voor de sociaal werker is daarbij die van sociaal makelaar. Dit is een rol waarvan nog niet vaststaat of die door een mbo'er of hbo'er ingevuld zou kunnen worden. De rol vraagt om een T-shaped professional die met zijn brede expertise en netwerk burgers met een ondersteuningsbehoefte verder kan helpen.

De veranderingen in het sociaal domein zorgen ervoor dat andere en soms ook meer kennis en vaardigheden worden gevraagd. Betrokkenen bij de opleiding hebben, vanuit verschillende perspectieven, aangegeven wat zij de belangrijkste vaardigheden vinden. De top drie wordt gevormd door signaleren, het aangaan van contacten en samenwerken. Onderwijs en werkveld lijken daarbij niet altijd dezelfde prioriteiten te stellen. In gesprek met elkaar dienen zij zich hiervan bewust te zijn, en kunnen zij de achtergrond hiervan verder onderzoeken.

3 Onderwijs en werkveld

In het vorige hoofdstuk hebben we een beeld geschetst van de essentiële competenties waarover een mbo'er SW van de toekomst moet beschikken. Hierbij zijn met name signaleren, het aangaan van contact en samenwerken van belang. Maar ook probleemoplossend vermogen, activeren en flexibiliteit worden benoemd als waardevolle vaardigheden voor de toekomst. Deze vaardigheden kunnen worden onderverdeeld in twee groepen: vakspecifieke vaardigheden en meer generieke vaardigheden.

Samenwerken en probleemoplossend vermogen zijn generieke vaardigheden die worden gerekend tot de 21^{ste}-eeuwse vaardigheden¹¹. Dit zijn vaardigheden die niet alleen voor de studenten sociaal werk van belang zijn, maar voor studenten in het algemeen. Ook flexibiliteit is een vaardigheid die buiten de context waarbinnen een sociaal werker werkzaam is, steeds belangrijker zal worden.

Signaleren, het aangaan van contact en activeren zijn meer vakspecifieke vaardigheden die voor de sociaal werker van de toekomst belangrijker worden door de ontwikkelingen (zoals beschreven in paragraaf 1.3) die zich in de afgelopen jaren hebben voorgedaan binnen het sociaal domein.

Om ervoor te zorgen dat de mbo-geschoolde sociaal werker van de toekomst beschikt over deze essentiële vaardigheden, moet de huidige en toekomstige leeromgeving zo zijn ingericht dat deze de mogelijkheid biedt aan studenten om deze vaardigheden te ontwikkelen. Allereerst worden kansen beschreven die de huidige werkvloer biedt om deze vaardigheden te ontwikkelen. Vervolgens wordt een advies gegeven op welke punten opleidingen kunnen inzetten om deze kansen optimaal te benutten. Omdat het benutten van deze kansen een nauwe samenwerking vraagt binnen de driehoek student-opleiding-werkveld, geven we tot slot een advies over de vormgeving van deze samenwerking.

3.1 Kansen om essentiële competenties op de werkvloer te ontwikkelen

Volgens de aanwezigen van de rondetafelbijeenkomst biedt het werkveld verschillende mogelijkheden om de, hierboven genoemde, essentiële vaardigheden te ontwikkelen. Met name in contexten waar sprake is van cliëntcontact. Denk hierbij aan buurtwerk, het onderwijs, de reclassering of asielzoekerscentra. Op de plekken waar buurtgericht wordt gewerkt is de sociaal werker de antenne van de welzijnsorganisatie. Zij gaan in gesprek met bewoners uit de wijk (aangaan van contact), ze luisteren naar hun verhalen en filteren hieruit de ondersteuningsbehoeften (signaleren). Vervolgens is het hun doel om een gedragsverandering bij de bewoners te realiseren (activeren), welke leidt tot de bevordering van zelfredzaamheid van deze mensen. Dit doel kan worden bereikt door mensen met ondersteuningsvragen te begeleiden in individuele trajecten of door activiteiten op te zetten, uit te werken en te promoten. Door middel van deze activiteiten kunnen mensen met vergelijkbare problematieken met elkaar in verbinding worden gebracht ten behoeve van de bevordering van hun zelfredzaamheid (probleemoplossend vermogen).

¹¹ De 21^{ste}-eeuwse vaardigheden moeten studenten uitrusten voor een toekomst die nog niet goed te voorzien is, maar die naar verwachting steeds sneller zal veranderen en die in een steeds hoger tempo aanpassing van mensen verwacht.

Waar een burger met een ondersteuningsvraag niet zelf tot een gedragsverandering kan komen is het aan de sociaal werker om een netwerk om deze persoon heen te bouwen (probleemoplossend vermogen). Hij vormt als het ware de linking pin tussen alle betrokkenen in dit netwerk. Daarvoor is het voor hem van belang kennis te hebben van de sociale kaart van een gemeente of buurt, zodat hij ook weet welke professionals te benaderen of in te schakelen op het moment dat zorg of begeleiding moet worden opgeschaald (samenwerken).

Functies waarbinnen deze taken en werkzaamheden worden uitgevoerd zijn: beweegcoach, woonbegeleider, activiteitenbegeleider (gericht op de uitvoering), sociaal consulent, sociale huismeester, woonconsulent, leerlingbegeleider, medewerker werkstraf, sociaal werker (eventueel met een speciale doelgroep) en cliëntondersteuner.

Aanwezigen van de rondetafelbijeenkomst hebben ook gesproken over condities voor het begeleiden van studenten binnen deze functies. Zo stellen zij dat studenten de mogelijkheid krijgen om ervaring op te doen en de basis van het vak te leren in de praktijk. De juiste begeleiding is daarbij essentieel. Het is volgens de aanwezigen de taak van de praktijkopleider om vastigheid te bieden binnen een werkplek die ruimte biedt om de toolkit van de student uit te breiden. Uitbreiding van deze toolkit kan worden bereikt wanneer de praktijkopleider stuurt op eigen kracht, zelfstandigheid en persoonlijke ontwikkeling van de student. Hiervoor is het van belang op vaste momenten aandacht te hebben voor evaluatie. Daarbij het belangrijk om de student de ruimte te geven om fouten te maken en steun te bieden. Om deze ruimte te geven is het belangrijk dat het onderwijs en het werkveld duidelijke afspraken maakt, om niet onnodig bepaalde risico's te lopen.

3.2 Waarop inzetten in de opleiding?

Aanwezigen van de rondetafelbijeenkomst stellen dat studenten sociaal werk moeten beschikken over een gemotiveerde, proactieve en professionele houding. Dit houdt in dat studenten nieuwsgierig zijn, vragen stellen en assertiviteit tonen om de kansen tot het ontwikkelen van essentiële generieke en vakspecifieke vaardigheden in het werkveld optimaal te kunnen benutten.

Zoals eerder beschreven ziet het werkveld de mbo'er SW als een echte doener, die graag met zijn voeten in de klei staat. Het is belangrijk dat studenten stevig in hun schoenen staan om te kunnen anticiperen op dat wat zij in de praktijk tegenkomen. Dit vraagt van studenten dat zij weten hoe zij afwijkend gedrag kunnen onderscheiden en eventuele gedragsverandering kunnen herkennen in de observaties die zij doen. Hiervoor is het belangrijk dat zij hun doelgroep kennen. Alleen dan kunnen zij de vertrouwensband opbouwen om met deze doelgroep in contact te komen en hun gespreksvaardigheden in te zetten. Een van de studenten die aanwezig was bij de rondetafelbijeenkomst, geeft aan dat het bezitten van gespreksvaardigheden een voorwaarde is voor het betreden van het werkveld.

Omdat verschillende doelgroepen te maken hebben met uiteenlopende problematieken stellen de aanwezigen van de rondetafelbijeenkomst levenservaring bij studenten als voorwaarde voor het optimaal kunnen functioneren in de praktijk. Maar de gemiddelde mbo student is vaak nog erg jong, waardoor zij nog niet allemaal kunnen beschikken over de gewenste hoeveelheid levenservaring. Daarom is het voor de opleiding des te belangrijker om in te zetten op de persoonlijke ontwikkeling van de student. Door studenten te laten reflecteren op hun individuele kwaliteiten en om hen inzicht te geven in de kwaliteiten die zij nog verder kunnen doorontwikkelen.

Ook benoemen de aanwezigen van de rondetafelbijeenkomst enkele vaardigheden die niet direct toepasbaar zijn in het werken met de doelgroep, maar wel als voorwaardelijk worden gezien. Denk hierbij aan ICT-vaardigheden en schriftelijke vaardigheden om werkzaamheden te kunnen vastleggen ter verantwoording.

3.3 Aanknopingspunten voor het vormgeven van een hybride leeromgeving

Om studenten de kansen te kunnen laten benutten die het werkveld van de sociaal werker biedt om diverse vaardigheden te ontwikkelen, is het van belang dat onderwijs en het werkveld daarvoor de condities creëren. Van oudsher gebeurt dit via stages, maar de opleiding Sociaal Werk van Aventus heeft in samenwerking met het werkveld ook een aantal hybride leeromgevingen ontwikkeld waar onderwijs en praktijk geïntegreerd worden aangeboden. In deze paragraaf gaan we in op de condities die nodig zijn voor de verdere ontwikkeling van hybride leeromgevingen, waarvoor we gebruik maken van informatie die is verzameld tijdens de rondetafelbijeenkomst en van expertise van ECBO die in eerdere trajecten is ontwikkeld.

De hybride leeromgeving

Het gedachtegoed van de hybride leeromgeving gaat ervan uit dat er een rijke wereld zit tussen een beroep leren in de schoolse context en een beroep leren op de werkplek. Het is de kunst het onderwijs zo te (her)ontwerpen dat het schoolse leren wordt verbonden en verweven met het leren in de beroepspraktijk. Het is belangrijk dat de student binnen deze gecontroleerde beroepscontext de ruimte krijgt om te reflecteren op zijn eigen handelen. Door het onderwijs in een beroepsgerichte context aan te bieden wordt de beroepspraktijk een integraal onderdeel van het onderwijs. Daardoor komt er meer aandacht voor beroepsprocessen, zodat deze leidend kunnen zijn voor (de evaluatie van) andere leer- en werkprocessen (Zitter & Hoeve, & Aalsma, 2016).

De hybride leeromgevingen van de opleiding Sociaal Werk zijn voornamelijk op de werkvloer gesitueerde leeromgevingen (school in bedrijf). Er zijn andere vormen denkbaar. Smulders, Hoeve & Van der Meer (2012) onderscheiden vier vormen:

- 1 De school in het bedrijf: waarbij het onderwijs plaatsvindt op de locatie van bijvoorbeeld een welzijnsorganisatie.
- 2 Een nieuwe identiteit: waarbij school en bedrijf samen een nieuwe leerwerkomgeving creëren.
- 3 Het bedrijf in de school: waarbij studenten bijvoorbeeld in een praktijkruimte op de school werken aan opdrachten vanuit bedrijven.

- 4 Tijdelijke samenwerking: waar bijvoorbeeld op project- of evenementbasis een werk-leer samenwerking ontstaat.

Hybride leeromgevingen ontwikkelen

In de ontwikkeling van hybride leeromgevingen kunnen verschillende relevante actoren en factoren worden onderscheiden. We noemen er vier:

- 1 Docentschap: Wat vraagt hybride onderwijs van docenten en onderwijsteams?
- 2 Relatie met het werkveld: Hoe leg en onderhoud je een relatie met het werkveld die optimaal hybride onderwijs mogelijk maakt?
- 3 Curriculum: Hoe is een opleidingstraject binnen hybride onderwijs vormgegeven en hoe kan dit aansluiten bij wat de student in zijn ontwikkeling nodig heeft?
- 4 Student en begeleiding: Wat is de positie van een student in een hybride leeromgeving en wat vraagt dit aan begeleiding?

Docentschap

Voor onderwijsteams zijn verschillende rollen te onderscheiden in het vormgeven van hybride onderwijs. Deze kunnen worden ontleend aan de docentrollen in flexibel onderwijs (Aukema, Dekkers, Hagoort en Sweitser, 2018):

- Organisator: initiëren en organiseren van de samenwerking tussen onderwijs en het werkveld.
- Coach: coachen en stimuleren van het vormgeven van het eigen leertraject van de student.
- Vakspecialist: samen zoeken naar relevante kennis.
- Co-creator; kansen identificeren in de samenwerking tussen onderwijs en werkveld.

Samenwerking binnen de hybride leeromgeving

Het opzetten en uitvoeren van deze hybride leeromgevingen is alleen mogelijk vanuit een samenwerking tussen het onderwijs en het werkveld, co-creatie is hier het sleutelwoord. Studenten worden niet tijdelijk overgeleverd aan de beroepscontext, maar zijn gedurende het hele opleidingstraject de gezamenlijke verantwoordelijkheid van onderwijs en werkveld. Concreet betekent dit dat onderwijs en werkgevers een gemeenschappelijke ambitie formuleren. Deze ambitie moet inspireren om de verantwoordelijkheid voor het opleiden van studenten te delen en daarbij te beschrijven wat het onderwijs en werkveld van elkaar kan en mag verwachten (Smulders, Hoeve & Van der Meer, 2012).

Daarnaast is het belangrijk dat werkgevers en het onderwijs samen een Community of Practice vormen. Een Community of Practice is een samenwerking waarin werkveld en onderwijs een gezamenlijk belang delen, gezamenlijk kennis en expertise delen en voortdurend met elkaar interacteren (Wenger, 1998).

Zowel het formuleren van een gemeenschappelijke ambitie als het vormen van een Community of Practice vragen om betrokkenheid van bestuur en management vanuit zowel het onderwijs als het werkveld. Een veel gehoorde opmerking, ook in dit onderzoek onder stakeholders bij de opleiding Sociaal Werk van Aventus, is dat het voor de ontwikkeling van studenten belangrijk is dat er ruimte is om fouten te maken, zodat daarop gereflecteerd en van geleerd kan worden. Ook daarom is het van belang dat op management- of zelfs bestuursniveau afspraken worden gemaakt. Studenten moet een

leerrijke omgeving, met serieus cliëntcontact kunnen worden geboden. Dit herbergt een risico voor de werkgever, waarover heldere afspraken gemaakt moeten worden.

Curriculum

Om theorie en praktijk echt met elkaar te verweven vraagt een hybride leeromgeving van docenten en werkbegeleiders dat zij kennis hebben van de theorie die de studenten moeten kennen én de praktijksituaties die de studenten tegenkomen (Onstenk & Van den Berg, 2019). Het is een uitdaging om een passend onderdeel van het onderwijsprogramma te matchen met dat wat de student op dat specifieke moment in de praktijk nodig heeft. De docent moet de totaliteit van een curriculum kennen om de kansen op de werkvloer te kunnen benutten en de studenten uit te dagen leervragen te onderzoeken (Van Kuijk, Vrieze, Peels, & Smit, 2010).

Positie van de student en begeleiding

Uiteraard zijn hybride leeromgevingen ook van betekenis voor de student. Ten eerste werken in een hybride leeromgeving studenten en medewerkers op een gelijkwaardige manier aan authentieke vraagstukken (Cremers, 2016; Van der Heul, Stout, Kans, Hofland, 2018). De beginnende beroepsbeoefenaar wordt op deze manier aangesproken op zijn verantwoordelijkheden. Daarnaast vraagt hybride onderwijs om regie bij de student: in welke mate kan de student zelf zijn leertraject bepalen (Huisman et al., 2010)? Zowel de verantwoordelijke houding in het werk als de regie op het eigen leertraject vragen om een goede coaching door docenten maar ook door praktijkopleiders en werkbegeleiders. Er is afstemming nodig om de student te coachen om tot de juiste leervragen te komen en te helpen bij het vinden van antwoorden.

Aanknopingspunten opleiding Sociaal werk Aventus

Vanuit het bovenstaande destilleren we een aantal zaken die voor de hybride leeromgevingen van sociaal werk bij Aventus relevant kunnen zijn.

- Er zijn meer mogelijkheden voor het organiseren van hybride leeromgevingen dat 'school in bedrijf', hoewel voor het sociaal werk dit de meest voor de hand liggende vorm lijkt.
- Docenten kunnen verschillende rollen vervullen. Hierin kan rekening gehouden worden met voorkeuren en talenten.
- Het ontwikkelen van een hybride leeromgeving vraagt betrokkenheid op bestuurlijk niveau, onder meer in het formuleren van een gezamenlijke ambitie en in het opzetten van een Community of Practice.
- Vertegenwoordigers van onderwijs en werkveld moeten op de hoogte zijn van elkaars werkelijkheid (enerzijds curriculum, anderzijds wat je op de werkvloer kan tegenkomen en wat er gevraagd wordt).
- Over de begeleiding van studenten moeten docenten, praktijkopleiders en werkbegeleiders afstemming zoeken.

3.4 Deelconclusie

In dit hoofdstuk zijn we ingegaan op de vraag welke kansen er zijn voor de sociaal werker om op de werkvloer essentiële vaardigheden te ontwikkelen, specifiek die vaardigheden die een passen bij de sociaal werker van de toekomst. Ook is ingegaan op wat onderwijs en werkveld kunnen doen om ervoor te zorgen dat die kansen benut kunnen worden.

Ten eerste kunnen we concluderen dat er kansen zijn om studenten op werkvloer essentiële vaardigheden te laten ontwikkelen. Dit geldt vooral voor contexten waarin sprake is van cliëntcontact. Denk bijvoorbeeld aan buurtwerk, het onderwijs en de reclassering. Voorbeelden van functies waarin cliëntcontact mogelijk is zijn: woonbegeleider, activiteitenbegeleider, leerlingbegeleider, sociaal consulent, medewerker werkstraf, beweegcoach en cliëntondersteuner. In hybride leeromgevingen of stages is het dus van belang dat de student daadwerkelijk met cliënten in contact kan komen. Dit betekent dat de inzet van studenten op de werkvloer zich niet moet beperken tot 'karweitjes op de achtergrond'.

Aanvullend zijn er ook aan de kant van de student voorwaarden die bepalend zijn of de kansen voor het ontwikkelen van essentiële vaardigheden kunnen worden benut. Het kunnen benutten van deze kansen vraagt van studenten een gemotiveerde, proactieve en professionele houding. Dit houdt in dat ze nieuwsgierig zijn, vragen stellen en assertiviteit tonen.

Studenten zullen in het werkveld worden geconfronteerd met uiteenlopende problematieken waarmee de doelgroep te maken heeft. Om hiermee om te kunnen gaan moeten zij stevig in hun schoenen staan. Dit vraagt van het onderwijs en werkveld begeleiding die gericht is op persoonlijke ontwikkeling van de student. Om de student inzicht te geven zijn persoonlijke kwaliteiten en ontwikkelmogelijkheden zullen docenten en praktijkopleiders samen moeten werken in het curriculum van de opleiding. Niet alleen tijdens de stageperiodes, maar ook daarbuiten. Bijvoorbeeld door hybride leeromgevingen samen vorm te geven. In het verder ontwikkelen van hybride leeromgevingen kan de opleiding Sociaal werk van Aventus met de volgende zaken rekening houden.

- De huidige hybride leeromgevingen van Aventus lijken het meest op het model 'school in bedrijf'. In gevallen waarin dit moeilijk te realiseren is, zijn er ook vormen denkbaar, hoewel voor het sociaal werk dit de meest voor de hand liggende vorm lijkt.
- Docenten kunnen in de ontwikkeling en uitvoering van hybride leeromgevingen verschillende rollen vervullen. Hierin kan rekening gehouden worden met voorkeuren en talenten.
- Het ontwikkelen van een hybride leeromgeving vraagt betrokkenheid op bestuurlijk niveau, onder meer in het formuleren van een gezamenlijke ambitie en in het opzetten van een Community of Practice.
- Vertegenwoordigers van onderwijs en werkveld moeten op de hoogte zijn van elkaars werkelijkheid (enerzijds curriculum, anderzijds wat je op de werkvloer kan tegenkomen en wat er gevraagd wordt).
- Over de begeleiding van studenten moeten docenten, praktijkopleiders en werkbegeleiders afstemming zoeken.

Referenties

- Aukema, F., Dekkers, H., Hagoort, H. en Sweitser, D. (2018). *Flexibilisering vraagt onderwijskundig leiderschap, de docent als sleutel voor succesvolle verandering*. Opinieartikel ScienceGuide, geplaatst op 12 december 2018.
- Bleeker, Y. et. al. (2019). *De arbeidsmarkt van het sociaal domein. Eindrapport*. Amsterdam: Regioplan i.s.m. CEBEON.
- Broersma, L., Edzes, A., Gardenier, J. D., & van Rijn, H. (2014). *Provinciale en regionale discrepantieanalyse Gelderland: Aansluiting van vraag en aanbod op de Gelderse arbeidsmarkt tot 2017*. Groningen: CAB Groningen.
- Bureau Bartels. (2019). *Instroomonderzoek zorg en welzijn 2019: Achterhoek, Regio Zwolle, Stedendriehoek & Noord-Veluwe, Twente*. Amersfoort: Bureau Bartels B.V.
- Cremers, P.H.M. (2016). *Designing hybrid learning configurations at the interface between school and workplace*. Wageningen: Wageningen Universiteit.
- Huisman, J., De Bruijn, E., Baartman, L., Zitter, I. en Aalsma, E. (2010). *Leren in hybride leeromgevingen in het beroepsonderwijs: Praktijkverkenning, theoretische verdieping*. 's Hertogenbosch: ECBO.
- Onstenk, J., & en van den Berg, J. (2019) *Weten wat je doet: Kennis en vakmanschap in het MBO*. 's Hertogenbosch: ECBO.
- Smulders, H., Hoeve, A. en Van der Meer, M. (2012). *Co-makership. Duurzame vormen van samenwerking onderwijs-bedrijfsleven*. 's Hertogenbosch: ECBO.
- Van der Heul, W., A. Stout, K. Kans, A. Hofland, m.m.v. E. de Wolff (2018). *Leren volgt werken. Eindrapportage Monitor Praktijkgestuurde Leerroute (pgl) 2016-2018*. 's-Hertogenbosch/Rotterdam: Ecbo/Albeda.
- Van Kuijk, J., Vrieze, G., Peek, S. en Smit, F. (2010). *Flexibiliteit in het mbo*. 's Hertogenbosch: ECBO.
- Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, meaning and identity*. New York: Cambridge University Press.
- Zitter, I., Hoeve, A., & Aalsma, E. (2016). *Van losse ingrediënten naar smakelijk gerecht. Een ontwerpgericht onderzoek naar een hybride leeromgeving in het horecaonderwijs*. 's Hertogenbosch: ECBO.



Bijlage 1 Uitkomsten rondetafelbijeenkomst

Gespreksronde 1: Binnen welke functies, taken en werkzaamheden zijn de 6 belangrijkste competenties te ontwikkelen, welke condities vraagt dit, wat wordt van de student verwacht.

Competentie	Functies	Taken en werkzaamheden	Conditie	Verwachtingen
Samenwerken	Welke, binnen het primaire proces, niet?	Binnen het buurtgericht werken (doorverwijzen); scheiding mbo/hbo loslaten, zet in op individuele talenten	Stagebegeleiding op persoonlijke ontwikkeling/ basisvaardigheden; bieden van uitdaging; goede matching leerbedrijf en student	
Signaleren	trainer (beweegcoach); stagiaires; woonbegeleider; alle voorkomende functies	Begeleiden; luisteren (antenne); gedragsverandering; zelfredzaamheid bevorderen; uitwerken activiteiten	Clientcontact; doel voor ogen houden; contact met andere organisaties; actief meedoen aan werkoverleg en overdracht	observeren --> onderscheiden van afwijkend gedrag/ verandering herkennen; doelgroep kennen; antenne; geen trucje; stevig in je schoenen staan (levenservaring); proactief; assertief; nieuwsgierig; vragen stellen
Activeren	Activiteiten begeleiden (HBO: organiseren, initiëren. MBO: uitvoeren); ouderadviseur; sociaal consulent/ sociale huismeester; woonconsulent; leerlingbegeleider	Gesprekken voeren (basis vertrouwensband); PR, flyers, filmpjes; relaties aangaan en onderhouden; netwerken; sociale kaart; individueel contact en groepscontact	Basis vertrouwensband; doelgroep tegen komen; goede praktijkopleider	Gespreksvaardigheden/communicatie; schriftelijke vaardigheden; ICT-vaardigheden; intrinsieke motivatie; open, professionele en leergierige houding
Zelfreflectie	In alle beroepen/functies	Meer als je met mensen werkt, nog meer als je in groepen werkt, minder binnen bij het werken zonder direct contact met anderen; Eerste lijn, spin in het web, signalering, verwijzen, structuur dergelijke routine, situaties waarin je gedrag en emoties van anderen tegenkomt	Collega's; cliënten; tijd en ruimte om te reflecteren; stimulerende stafbegeleider/collega/ leidinggevende; duidelijke taakomschrijvingen	Leeftijd; geloof; houding/motivatie; kennis

Competentie	Functies	Taken en werkzaamheden	Conditie	Verwachtingen
Probleemoplossend vermogen	Elke	Begeleidingstaken met gedeelde verantwoordelijkheid bij concrete problemen; uit laten voeren beleidsplan; signaleren (hbo'ers zijn oren en ogen van casemanager/coördinator); contact met netwerk/extern; organisatorische taken	Vooraf besproken (gedeelde) verantwoordelijkheid; mogen falen (= groei); krachtige leeromgeving; werkplek biedt mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering (uitbreiden toolkit van de stagiair)	Durven falen; proactieve houding
Contact leggen	medewerker werkstraf (reclassering); sociaal werker (+specialisatie doelgroep); cliënt ondersteuner	Relatie aangaan (werkalliantie); één op één gesprekken; signaleren; onderzoeken cliënt (mogelijkheden)	Uit de comfort zone, aanbieden methodieken; intensieve reflectie (zowel inhoudelijk als persoonlijk)	

Gespreksronde 2: Wat betekent dit voor de begeleiding van studenten?

Competentie	Begeleiding	Overige opmerkingen
Samenwerken	Hele netwerk rondom de student; inzetten op samenwerking (soms te individualistisch ingesteld); begeleiding is maatwerk (wat zijn talenten? Wat is er te ontwikkelen?)	
Signaleren	Beroepskracht: ervaring/deskundigheid; docent: koppeling theorie en tools aanreiken; student: vragen stellen --> aanwakkeren door de docent (coaching); Korte lijnen tussen docent-student-beroepskracht	Vorm: Stage: ervaring opdoen; Praktijkleren: de basis --> eerst mensen/cliënten leren kennen voordat je verandering kunt zien
Activeren	Stagebegeleider moet vastigheid voor de student bieden --> iemand om op terug te vallen. De stagebegeleider moet: sturen op eigen kracht/zelfstandigheid door op vaste momenten te evalueren/relecteren; ervoor zorgen dat de student ruimte voelt om fouten te mogen maken; zich gesteund voelen.	
Zelfreflectie	stagebegeleider die de vaardigheid zelf beheerst; docent geeft 1 op 1 coaching	
Probleemoplossend vermogen	Driehoek: student - school - BPV	Meer samenwerking mogelijk tussen school - student - BPV om de kwaliteiten van de student optimaal te ontwikkelen Belemmering: werkdruk werkveld/onderwijs; veel veranderingen
Contact leggen	ervaren professional; boventallig zijn (eerste fase); docent in rol als jobcoach	Kracht van de mbo'er: eropaf en aanpakken; Kanttekening: multidisciplinair werken, combinatie zorg, onderscheid verwatert

Bijlage 2 Uitstroom arbeidsmarkt opleiding met SW-profiel

Beroepen

MBO

MD	BOL	BBL
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	46	53
Verzorgenden intramuraal	12	11
Gevangenenbewaarders		12
Verpleegkundigen (geen coördinerende of specialistische taken)		6
Maatschappelijk werkers en specialistische sociale hulpverleners		6

SCW

Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	23	*
Kinderverzorgers	9	*
Verkoopmedewerkers detailhandel	8	*
Verzorgenden intramuraal	6	*

SPW

Kinderverzorgers	36	43
Onderwijsassistenten	12	21
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	12	18
Verkoopmedewerkers detailhandel	8	
Gevangenenbewaarders		5

Maatschappelijke zorg

Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	58	71
Verzorgenden intramuraal	22	14

HBO

	BOL	BBL
Hbo Maatschappelijk werk en dienstverlening		
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders		50
Maatschappelijk werkers en specialistische sociale hulpverlener		15
Culturele en maatschappelijk vorming		
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders		62
Verzorgenden intramuraal		10
Kinderverzorgers		7
Hbo Social work		
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders		60
Verzorgenden intramuraal		11
Maatschappelijk werkers en specialistische sociale hulpverleners		6

Branches

MD	BOL	BBL
Huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten en psychiatrische cliënten	26	18
Geestelijke gezondheids- en verslavingszorg met overnachting	11	22
Verzorgingshuizen	6	6
Ministerie van Justitie en gevangeniswezen		9
Maatschappelijk opvang met overnachting		9
Gevangeniswezen, huizen van bewaring		7
Verpleeghuizen		6
SCW		
Huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten en psychiatrische cliënten	8	*
Kinderopvang	6	*
SPW		
Kinderopvang	29	31
Kinderopvang en peuterspeelzaalwerk	8	11
Basisonderwijs voor leerplichtigen	8	13
Huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten en psychiatrische cliënten	7	
Supermarkten en dergelijke winkels met een algemeen assortiment voedings- en genotmiddelen	6	
Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs		6
Ambulante jeugdzorg, maatschappelijk werk en advies en lokaal welzijnswerk		5
Gevangeniswezen, huizen van bewaring		5
Huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten en psychiatrische cliënten		5
Maatschappelijke zorg		
Huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten en psychiatrische cliënten	65	78
Hbo Maatschappelijk werk en dienstverlening		
Geestelijke gezondheids- en verslavingszorg met overnachting		50
Huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten en psychiatrische cliënten		11
Maatschappelijk werk		11
Maatschappelijk opvang met overnachting		8
Overheidsbestuur, gemeentelijk niveau		6
Ambulante jeugdzorg, maatschappelijk werk en advies en lokaal welzijnswerk		6

Hbo sociaal pedagogische hulpverlening	BOL	BBL
Huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten en psychiatrische cliënten		30
Geestelijke gezondheids- en verslavingszorg met overnachting		13
Kinderopvang		6
Hbo Social work		
Huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten en psychiatrische cliënten		21
Geestelijke gezondheids- en verslavingszorg met overnachting		18