

Vraag en aanbod van Masters Social Work

Onderzoek naar het beroepscompetentieprofiel
Master Social Work en de
macrodoelmatigheid van de opleiding
Professional Master Social Work

Mariska Roelofs
Jos Frietman

Nijmegen, 31 mei 2006

In opdracht van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
(HAN) en de Hogeschool van Amsterdam (HvA)

© 2006 Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van KBA Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
2	Beroepscompetentieprofielen	7
2.1	Ontwikkelingen in en rondom het werkveld van het social work	7
2.2	Nieuwe taak- en competentieclusters	10
2.3	Beroepscompetentieprofielen Social Work	15
2.3.1	Master Social Work	15
2.3.2	Coördinerend Beleidsmedewerker	18
3	Macrodoelmatigheid	21
3.1	Blauwdruk opleiding Professional Master Social Work	21
3.2	Opleidingsstructuur Social Work	25
3.3	Doelmatig?	28
3.3.1	Mening van sleutelinformanten	28
3.3.2	Resultaten enquête	29
3.3.3	Macrodoelmatigheid van de opleiding Professional Master Social Work	36
4	Samenvattende conclusies en beschouwing	39
	Geraadpleegde literatuur	45
	Bijlagen	
Bijlage 1	– Overzicht van geraadpleegde sleutelpersonen (stap 1)	47
Bijlage 2	– Overzicht van geraadpleegde beroepsbeoefenaren (stap 2)	48

1 Inleiding

Binnen kringen van opleiders, hoogleraren en lectoren, werkgevers- en beroepsverenigingen bestaat veel steun voor de idee van een opleiding Professional Master Social Work: een opleiding Professional Master Social Work kan een belangrijke bijdrage leveren aan professionalisering en upgrading van de sociaal-agogische beroepen. Dat sluit enerzijds aan bij ontwikkelingen binnen het overheidsbeleid (Wmo, roep om meer 'accountability' van beleid), binnen de samenleving (toenemende complexiteit van sociale problemen) en de hulpverlening (steeds meer multidisciplinaire en ketenbenaderingen van sociale problemen) die vragen om social workers met een 'zwaarder profiel'. Anderzijds gaat, zo wordt verondersteld, van de totstandkoming van de Masteropleiding zelf een impuls uit naar de professionalisering van het betrokken beroependomein. De Masteropleiding zou de spil kunnen vormen van een op de beroepsgroep toegespitste kennisinfrastructuur of in ieder geval kunnen bijdragen aan het ontstaan van een dergelijke infrastructuur.

Bestudering van het door adviesbureau Van Montfoort uitgevoerde onderzoek '*Gevraagd: Master in Social Work (m/v)*' geeft voldoende indicaties voor de aannemelijkheid van een zekere arbeidsmarktbehoefte aan de Master Social Work als een eigenstandig beroep, en daarmee het bestaansrecht van een daarop aansluitende masteropleiding (cfr. Elling, 2005). Genoemd onderzoek baseert zich op gesprekken met een relatief groot aantal representatieve vertegenwoordigers uit het betreffende onderwijs- en arbeidsveld.

De in het rapport geformuleerde beroepscompetenties ogen consistent; vraagpunt bij de geformuleerde beroepscompetenties blijft echter (1) in hoeverre deze beroepscompetenties in het licht van de geschetste maatschappelijke ontwikkelingen daadwerkelijk een arbeidsmarktzaak bij werkgevers reflecteren, en (2) of er macro-economisch bezien sprake is van een voldoende substantiële vraag om een door de Rijksoverheid bekostigde opleiding Professional Master Social Work te rechtvaardigen.

Het onderhavige onderzoek, dat in opdracht van de HAN en de HvA wordt uitgevoerd door KBA Nijmegen, beoogt een nadere empirische onderbouwing te geven van de beschrijving, validering en legitimering van het beroepscompetentieprofiel van de Master Social Work, en van de doelmatigheid van de beoogde Masteropleiding.

Onderzoeksaanpak

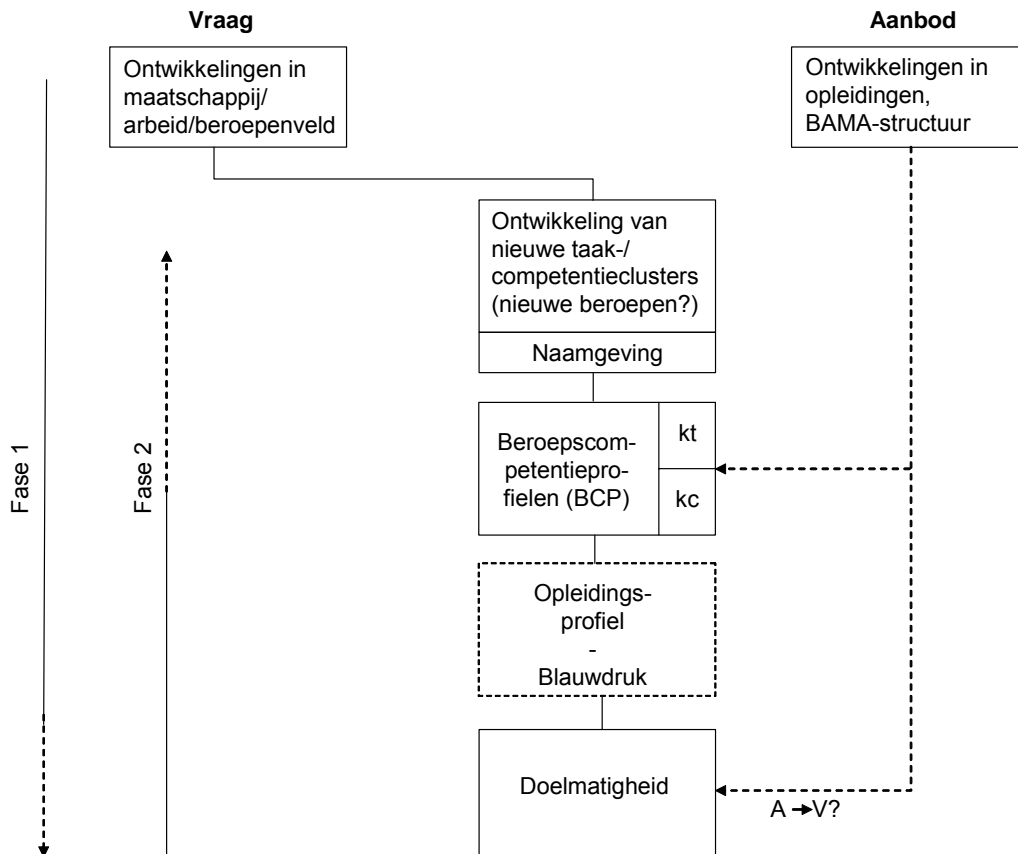
Er is gekozen voor een iteratieve onderzoeksaanpak bestaande uit twee, met elkaar verweven fasen, te weten:

1. een fase waarin het beroepscompetentieprofiel van de Master Social Work vanuit het perspectief van de arbeidsmarkt nader wordt gepreciseerd, gevalideerd en gelegitimeerd, en
2. een fase waarin de macrodoelmatigheid van de opleiding Professional Master Social Work wordt onderzocht.

Het iteratieve karakter van het onderzoek komt tot uitdrukking in de wisselwerking tussen de werkzaamheden en de opbrengst van beide fasen. Zo dragen de profielaanscherping- en validering in de eerste onderzoeksfase bij aan het preciseren van de doelmatigheidsvraag. An-

dersom wordt – voor zover nodig – het in de eerste fase opgestelde beroepscompetentieprofiel op grond van de bevindingen in de tweede fase nader verfijnd.

Schematisch:



Dit schema maakt duidelijk dat in het onderhavige onderzoek ontwikkelingen in de arbeid (de vraagkant) als primaire invalshoek worden gehanteerd bij het vaststellen van het nieuwe beroepscompetentieprofiel. Tegelijkertijd is er ook oog voor het feit dat ontwikkelingen aan de aanbodzijde (het ontwikkelen en aanbieden van nieuwe opleidingen) een niet onbelangrijke rol (kunnen) spelen bij de beroepenvorming (versterken institutionaliseringsproces), en dat het aanbod van afgestudeerden van een (nieuwe) opleiding ook vraag op de arbeidsmarkt kan creëren ('A → V?').

Voor de goede orde, het ontwikkelen van (een blauwdruk voor) de nieuwe opleiding (kwalificatie- en opleidingsprofiel) valt buiten het bereik van het onderzoek: het zijn de hogescholen zélf die verantwoordelijk zijn voor dat onderdeel van het traject.

Fase 1: vaststellen beroepscompetentieprofiel

Voor het opstellen en valideren van het beroepscompetentieprofiel in fase 1 is gebruik gemaakt van een op maat gesneden toepassing van het door KBA ontwikkelde 'COMBI-model'. Het COMBI-model is een methode voor het verzamelen van informatie over:

1. kernopgaven en kerndilemma's in de huidige beroepspraktijk en als afgeleide daarvan de beroepscompetenties waarvoor beginnende beroepsbeoefenaren in hun initiële opleiding toegerust dienen te worden;
2. strategische ontwikkelingen in beroepsinhouden, die van belang zijn voor de opleidingen en voor het bedrijfsleven, omdat ze doorwerken in de kernopgaven en kerndilemma's van de beroepspraktijk en in het verlengde daarvan ook in de beroepscompetenties en beroepsprofielen. Strategische ontwikkelingen vragen enerzijds om aanpassing van bestaande beroepsprofielen, anderzijds komen er nieuwe beroepsprofielen bij en verdwijnen sommige bestaande profielen.

Maatwerktoepassing van het COMBI-model in dit onderzoek

In de meest uitgebreide variant worden in de aanpak volgens het COMBI-model in een eerste fase beroepsbeoefenaren gevraagd naar de kernopgaven, kerndilemma's en kerncompetenties van hun beroep. In een tweede fase worden vervolgens sleutelpersonen vanuit de betrokken werkvelden gevraagd om naar de in hun ogen strategische ontwikkelingen, die van invloed zullen zijn op de kernopgaven, kerndilemma's en kerncompetenties. Op basis van de informatie vanuit de beroepsbeoefenaren zelf en van de sleutelpersonen worden bestaande beroepsprofielen bijgesteld, geschrapt en eventuele nieuwe profielen geformuleerd. De bijgestelde en nieuwe profielen worden vervolgens teruggedragen bij de sleutelpersonen voor verfijning en validatie. Op basis van de opbrengsten van deze teruggeronde worden de voorlopige beroepsprofielen 'nieuwe stijl' geanalyseerd op overeenkomsten en verschillen en worden de beroepsprofielen 'nieuwe stijl' definitief vastgesteld.

Ten behoeve van het onderhavige onderzoek is gekozen voor een benadering in vier stappen. De eerste drie stappen hebben betrekking op de maatwerktoepassing van Combi. Stap vier omvat het doelmatigheidsonderzoek.

Stap 1. Het preciseren en valideren van het beroepscompetentieprofiel Master Social Work door middel van *interviews met sleutelpersonen* over hun opvattingen inzake (a) strategische ontwikkelingen in en om het betreffende werkveld, (b) het ontstaan van nieuwe taak- en competentieclusters, (c) precisering van kernopgaven, kerndilemma's en kerncompetenties voor beroepsbeoefenaren Master Social Work, (d) een eerste verkenning van de ontwikkeling van de arbeidsmarkt voor Masters Social Work in de komende 5-10 jaar.

Rekeninghoudend met de informanten van het onderzoek van Van Montfoort is – in eerste instantie via de HAN en HvA, en vervolgens via de zogenaamde sneeuwbal methode – een lijst van sleutelfiguren uit relevante werkvelden samengesteld. Bij de samenstelling van de lijst is er op gelet dat alle relevante werkvelden ook bij het onderzoek betrokken zijn. Met deze personen heeft in de maand december 2005 een vraaggesprek plaatsgevonden over de genoemde thema's (zie bijlage 1 voor een overzicht van de geraadpleegde sleutelpersonen).

Stap 2. Het *opsporen en interviewen van beroepsbeoefenaren*, die naar de mening van de sleutelpersonen werkzaam zijn in functies waarin de nieuwe taak- en competentieclusters herkenbaar zijn. Als gevolg van deze werkwijze is het voorgekomen dat in één geval meerdere beroepsbeoefenaren van één instelling aan dit onderdeel van het onderzoek een bijdrage hebben geleverd (zie bijlage 2 voor een overzicht van de geraadpleegde beroepsbeoefenaren). In die interviews zijn dezelfde thema's als in de gesprekken met de sleutelfiguren aan de orde gesteld. De beroepsbeoefenaren zijn aan de hand van een op basis van de input van de sleutelfiguren opgesteld werkdocument over het te ontwikkelen beroepscompetentieprofiel geïnterviewd.

Stap 3. Het schriftelijk terugleggen van de bevindingen uit stap 1 en 2 bij de sleutelpersonen en beroepsbeoefenaren en het verder fine-tunen en vaststellen van het beroepscompetentieprofiel Master Social Work.

Fase 2: macrodoelmatigheidsonderzoek

Stap 4. Het doen van een macrodoelmatigheidsonderzoek op basis van het beroepscompetentieprofiel Master Social Work (zoals geïdentificeerd in stap 1 tot en met 3) en de door de hogescholen ontwikkelde blauwdruk voor de nieuwe opleiding.

270 P&O-functionarissen / leidinggevendenden van organisaties uit de relevante werkvelden zijn benaderd ten behoeve van het macrodoelmatigheidsonderzoek. Vanwege de vestigingsplaats van de HAN en de HvA is bij de steekproeftrekking gestratificeerd naar regio (Randstad, Arnhem/Nijmegen en overig). Tabel 1 bevat een weergave van de steekproef en de onderzoeksrespons.

Tabel 1 – Steekproef- en responsverdeling

Regio	Aantal steekproef	Percentage steekproef	Aantal responsgroep	Percentage responsgroep
Randstad	112	42%	22	39%
Arnhem/Nijmegen	84	31%	22	39%
Overig	74	27%	13	22%
Totaal	270	100%	57	100%

De verdeling naar regio binnen de responsgroep wijkt niet significant af van de verdeling binnen de steekproef. Belangrijk is dat zowel de regio Randstad als de regio Arnhem/Nijmegen voldoende vertegenwoordigd zijn in de steekproef en de responsgroep, zodat uitspraken gedaan kunnen worden over de regionale arbeidsmarktvraag naar afgestudeerden van de opleiding Professional Master Social Work. Uit tabel 1 blijkt dat respons in deze beide gebieden gelijk is.

Omdat de respons traag op gang kwam, heeft er een rappel (via e-mail en telefonisch) plaatsgevonden. De respondenten die nagebeld werden, is de mogelijkheid geboden een verkorte vragenlijst in te vullen, waarin slechts de kernvragen met betrekking tot de macrodoelmatigheid zijn voorgelegd. In totaal hebben 57 respondenten (= 21%) aan het onderzoek deelgenomen. Van deze 57 respondenten hebben 42 mensen de oorspronkelijke versie van de vragenlijst ingevuld en 15 personen een verkorte versie. Het gevolg hiervan is dat de omvang van de respons per vraag kan verschillen.

Het nabellen van respondenten bood tevens de mogelijkheid om een indruk te krijgen van de redenen voor non-respons. Veelal werden organisatie-interne redenen genoemd (werkdruk, ziekteverzuim op de afdeling, etc.), maar soms werd ook aangegeven dat de opleiding Professional Master Social Work niet relevant was voor / niet aansloot bij de organisatie.

Typering responsgroep

De organisaties kunnen worden ingedeeld in vijf sectoren, te weten Welzijn&Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg, GGZ, Gehandicaptenzorg en overig. Eerstgenoemde sector bestaat uit de volgende werkvelden: sociaal cultureel werk, welzijn ouderen, algemeen maatschappelijk werk, specifieke hulpverlening (bijvoorbeeld schuldhulpverlening, opvoedingsondersteuning, e.d.), sociaal raadsliedenwerk en rechtshulp. In de sector GGZ is ook de forensische

psychiatrie ondergebracht. De organisaties van zes respondenten behoren tot de categorie overig. Deze organisaties zijn bijvoorbeeld actief in de sociale werkvoorziening, vluchtelingenondersteuning, reïntegratie of het speciaal onderwijs.

Tabel 2 – Verdeling organisaties naar sector

Sector	Percentages
Welzijn&Maatschappelijke Dienstverlening	57%
Jeugdzorg	11%
GGZ	9%
Gehandicaptenzorg	12%
Overig	11%
Totaal (N)	57

Uit bovenstaande tabel blijkt dat meer dan de helft van de respondenten werkzaam is in de sector Welzijn&Maatschappelijke Dienstverlening. Dit is niet vreemd, aangezien dit een brede categorie is waarin meerdere werkvelden vertegenwoordigd zijn.

De *omvang van de onderzochte organisaties* varieert van 1.2 fte's tot 2600 fte's (dus van zeer klein tot groot). De gemiddelde personele sterkte bedraagt 262 fte's.

Tabel 3 – Omvang organisaties naar categorieën in aantal fte's

Aantal fte's in onderzochte organisaties	Percentages
≤ 10	34%
11 – 100	29%
> 100	37%
Totaal (N)	41

De grotere organisaties (>100) blijken met name voor te komen in de sectoren Jeugdzorg, GGZ en Gehandicaptenzorg, en de kleinere organisaties (≤100) vooral in de sector Welzijn&Maatschappelijke Dienstverlening.

De verdeling naar sector en omvang binnen de regio's (Randstad, Arnhem / Nijmegen, overig) is min of meer gelijk.

Opbouw van deze rapportage

In deze rapportage wordt verslag gedaan van het onderzoek naar (het ontstaan van) het beroepsprofiel Master Social Work en de macrodoelmatigheid van de daarop geënte Masteropleiding.

In het navolgende hoofdstuk 2 (beroepscompetentieprofielen) worden allereerst de ontwikkelingen in het relevante beroependomein beschreven. Daarna volgt een beschrijving van de nieuwe taak- en competentieclusters en het benoemen van daaraan te ontleen beroepscompetentieprofielen. Vervolgens worden die beroepscompetentieprofielen nader uitgewerkt in termen van kerntaken en kerncompetenties.

In hoofdstuk 3 wordt allereerst een korte typering (blauwdruk) gegeven van de opleiding Professional Master Social Work. Vervolgens komt de opleidingsstructuur op het gebied van social work aan de orde. Daarna wordt ingegaan op het vraagstuk van de macrodoelmatigheid. Het afsluitende hoofdstuk 4 bevat de conclusies van het onderzoek en een slotbeschouwing.

2 Beroepscompetentieprofielen

2.1 Ontwikkelingen in en rondom het werkveld van het social work

Als opmaat voor het onderzoek naar het ontstaan van nieuwe taak- en competentieclusters en van nieuwe beroepscompetentieprofielen in het social work is in de gesprekken met sleutelfiguren en beroepsbeoefenaren ingegaan op de voor de beroepsuitoefening meest belangrijke ontwikkelingen in het werkveld van het social work. In het navolgende worden die ontwikkelingen, zoals door de informanten naar voren gebracht, beknopt weergegeven.

Voor een uitgebreidere beschrijving van de relevante ontwikkelingen wordt hier korthedshalve verwezen naar het eerder aangehaalde onderzoek '*Gevraagd: Master in Social Work (m/v)*' (Elling, 2005; p. 7-13) en naar de studie '*Koning Burger*' (Van der Lans, 2005). Aan het eind van deze paragraaf wordt voor de volledigheid een opsomming van de meest relevante maatschappelijke ontwikkelingen gegeven, zoals die in het onderzoek '*Toekomstverkenningen ten behoeve van een beroepsstructuur in zorg en welzijn*' van het Verwey-Jonker Instituut (Van Vliet e.a., 2004) naar voren zijn gekomen en waar ook door veel sleutelfiguren en beroepsbeoefenaren naar wordt verwezen.

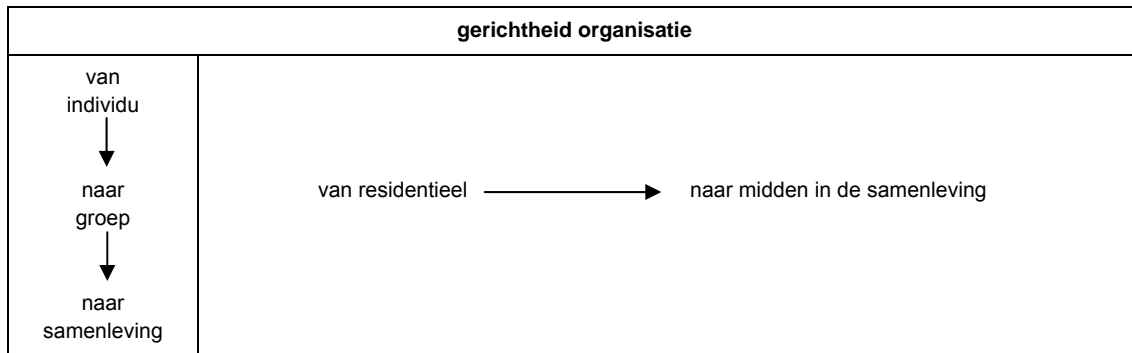
Voor wat betreft de door de informanten beschreven ontwikkelingen worden drie categorieën onderscheiden, te weten veranderingen in a) de vraag naar ondersteuning, b) wetgeving en c) professionalisering.

a) Veranderingen in de vraag naar ondersteuning

Alom wordt erkend dat de problematiek waarmee werkenden in het domein van het social work worden geconfronteerd steeds zwaarder, complexer en omvattender worden (probleemwijken; moeilijke doelgroepen; grootstedelijke problematiek; toename armoede; toename repressieve karakter; hang naar veiligheid). Daarbij wordt aangetekend dat het in bepaald opzicht ook slechts *lijkt* dat de problematiek zwaarder is geworden. Voor een deel kan er sprake zijn van substitutie van moeilijkere gevallen van de ene naar de andere organisatie binnen het veld van het welzijnswerk.

De ontwikkeling van de civil society (vermaatschappelijking) en daarmee van de idee van het belang van sociaal leefbare wijken zal ertoe leiden dat in het werk van de professionals het accent meer en meer zal komen te liggen bij het ondersteunen van de actieve participatie van de mensen in de buurt (empowerment, zelfverantwoordelijkheid, sociale integratie). Initiatieven op kleine schaal (bijvoorbeeld straatactiviteiten) worden belangrijk geacht. Het zal niet langer gaan om het instandhouden van allerlei op zichzelf staande activiteiten 'sec' (zoals het instandhouden van buurthuizen), maar (ook) om het opbouwen van de samenleving met buurthuizen als middel (van residentieel naar ondersteuning midden in de samenleving en van individu naar groep, zie schema 1). Enkelen wijzen er in dit verband met nadruk op dat men niet zozeer moet redeneren van individu naar groep, maar dat je juist beide tegelijkertijd moet doen.

Schema 1 - Ontwikkelingen in de wijze van ondersteuning ('civil society')



In dit verband wordt ook wel gesproken van de behoefte aan een mix of melange van maatschappelijke dienstverlening, groepswork en opbouwwork, en dus van een toenemende behoefte aan een integratieve aanpak (samenhangende aanpak vanuit elk van de onderscheiden werkvelden SPH, CMV en MWD). Voorts is er behoefte aan meer vraaggestuurd / marktgericht werken, waaraan ook de ontwikkeling van de persoonsgebonden financiering bijdraagt.

b) Wetgeving

De Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), die naar verwachting vanaf 1 januari 2007 van kracht zal zijn, heeft als doel dat iedereen kan deelnemen aan de samenleving. Maar meedoen is niet voor iedereen even vanzelfsprekend. Ouderdom, handicap, sociaal-economische klasse of 'moeilijkheden thuis' kunnen hindernissen opwerpen om volop in de maatschappij te participeren. De Wmo wil mensen in staat stellen om mee te doen. Zodat mensen zichzelf beter kunnen redden. Als het iemand niet lukt om zelf ondersteuning te regelen, kan hij bij de gemeente terecht. De gemeente kan dan een vrijwilligersorganisatie of een professionele organisatie inschakelen voor de nodige ondersteuning.

De gemeente wordt met de Wmo verantwoordelijk voor de maatschappelijke ondersteuning. Elke gemeente mag zelf bepalen hoe ze de maatschappelijke ondersteuning organiseren. Met de Wmo kunnen gemeenten alle regelingen bij één loket onderbrengen. Mensen kunnen er terecht voor informatie, advies en het aanvragen van voorzieningen (bron: www.minszw.nl).

De invoering van de Wmo zal, aldus onze informanten, leiden tot een andere kijk op de noodzaak van het onderhouden van een sociaal netwerk op uitvoerend vlak, en 'maakt het belang van kennisallianties op lokaal niveau hoogst actueel' (Elling, 2005 p. 12). Het zal leiden tot andere verhoudingen tussen enerzijds instituties en organisaties, en anderzijds ook tussen professionals en cliënten. Anders gezegd: het zal leiden tot '(...) een systeem van check and balances dat verbeteren en vernieuwen stimuleert en ondermaats presteren aanpakt' (WRR, 2004 p. 218, in Elling, 2005 p. 12).

c) Professionalisering

Er worden – in relatie tot a) en b) – (dringende) tekorten op het gebied van de eigen professionaliteit geconstateerd.

Enerzijds wordt met name uit de kring van de geïnterviewde sleutelfiguren gewezen op een geringe professionaliteit van de huidige professionals. Zij hebben geen of onvoldoende zicht op voor de beroepsuitoefening belangrijke ontwikkelingen, en beschikken doorgaans over te weinig 'tools' om die ontwikkelingen te kunnen volgen. Voorzover ze wel zicht hebben op de ontwikkelingen kunnen ze die onvoldoende duiden in termen van de betekenis ervan voor de beroeps-

praktijk (weinig of geen transfer naar beroepsuitoefening). Een aantal van de ondervraagde beroepsbeoefenaren is het hier niet mee eens en vindt dat hun professionaliteit onderschat wordt. Daarnaast wordt aangegeven dat er twee kanten zitten aan deze materie: als de professionaliteit al te gering blijkt te zijn, moeten er ook mogelijkheden voor scholing worden geboden en die zijn er veelal niet. Daarmee wordt aangegeven dat de problematiek van een te geringe professionaliteit niet eenzijdig op het bord van de professional kan worden gelegd.

Anderzijds overstijgen bepaalde ontwikkelingen het niveau van de huidige professionals. Ze vragen vooral om meer diepgang. Dat kan het geval zijn als voor het omgaan met een bepaalde problematiek (bijvoorbeeld de omgang met zeer moeilijke groepen) specifieke competenties vereist zijn. In die situaties wordt het niet langer als taak van de professional gezien om dergelijke ontwikkelingen te vertalen naar de eigen beroepspraktijk, en is er feitelijk sprake van een nieuw beroep(sdomein).

Een te geringe professionaliteit of niet? Feit is dat er ontwikkelingen gaande zijn in het domein van het social work en dat beroepsbeoefenaren op een bepaald niveau moeten functioneren om in te kunnen spelen op deze ontwikkelingen. Functioneert men niet op dit niveau, dan moet de vraag naar een te geringe professionaliteit bevestigend worden beantwoord en zal scholing nodig zijn om te voorzien in de lacunes.

Met betrekking tot de hierboven beschreven ontwikkelingen geeft een aantal beroepsbeoefenaren aan de ontwikkelingen wel te herkennen, maar dat er in de huidige praktijk van het werk nog niet altijd wat van te merken is. Dat zal in de (nabije) toekomst waarschijnlijk wel het geval zijn. Daarnaast wordt door een informant uit de GGZ aangegeven dat de geschetste ontwikkelingen met name gelden voor het welzijnswerk en niet zozeer voor de gezondheidszorg. Een andere informant uit de GGZ herkent de ontwikkelingen wel, maar op de afdeling zijn ze nog niet aan de orde. En een derde informant uit de psychiatrie geeft aan zich niet te herkennen in de beschreven ontwikkelingen en de daaraan gerelateerde beroepscompetentieprofielen. Reden voor betrokkene om af te zien van verdere deelname aan het interview.

Doorslaggevende ontwikkelingen voor het werk van professionals

Bepaalde ontwikkelingen zijn voor de professionals doorslaggevend en bepalen het meest de veranderingen in hun werk. Ontwikkelingen die in dit kader door de informanten genoemd worden zijn: marktwerking, vraaggestuurd / vraaggericht werken, innovatief werken, multidisciplinair werken, integraal werken, generalist én specialist zijn, multi-problematieken, toegenomen armoede, ontbreken van steun vanuit de netwerken van cliënten (sociale steun), bezuinigingen, het medium tijdperk (internet, televisie) en het belang van sociale integratie en het nemen van initiatieven op kleine schaal (bijvoorbeeld op straatniveau).

Ontwikkelingen op het gebied van 'social work': een samenvattend overzicht

Het onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut laat de volgende ontwikkelingen op het gebied van 'social work' zien (Van Vliet e.a., 2004).

Maatschappelijke ontwikkelingen

- Verkleuring I: vergrijzing en ontgroening
- Verkleuring II: een meer diverse samenleving
- De risico's en het tempo van het moderne leven
- Inkrimpende verzorgingsstaat
- Toename eigen verantwoordelijkheid burgers

- Groeiende maatschappelijke betrokkenheid en inzet; toenemende mondigheid
- Meer vrije tijd
- De rol van politiek en media

Beleidsontwikkelingen

- Verzakelijking
- Vraaggerichtheid
- Vermaatschappelijking
- Territoriale aanpak
- Integraal werken
- Maatschappelijke zorg als een bepalende trend

Sociale kwesties

- Afnemende solidariteit tussen de generaties
- Minder tolerantie t.o.v. nieuwkomers en oudere migranten, tussen migrantengroepen onderling en t.o.v. de islam
- Grote groepen illegale bewoners in Nederland
- Discriminatie van groepen nieuwkomers
- Toenemend aantal alleenwonende ouderen en hulpbehoevenden zonder of met geringe mantelzorg
- Toenemende eenzaamheid c.q. sociaal isolement onder alleenstaande ouderen
- Tweedeling tussen digitalen en digibeten, of breder: tussen degenen die de acceleratie van de samenleving wel kunnen bijhouden en degenen die aan de kant blijven staan omdat ze er geen greep (meer) op hebben
- Iedereen wil graag eigen verantwoordelijkheid dragen, maar sommigen hebben daarbij hulp en ondersteuning nodig die niet (meer) bestaan
- Nog verder buiten de boot vallen van hen die niet voldoende in staat zijn eigen verantwoordelijkheid te nemen.

2.2 Nieuwe taak- en competentieclusters

Het spreekt voor zich dat de geschetste ontwikkelingen van betekenis zijn voor alle beroepen/werkenden in het domein van het social work, dat door de *Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers (NVMW)* als volgt wordt omschreven:

'Het maatschappelijk werk opereert per definitie op het breukvlak of de breukvlakken van de persoon en zijn omgeving. De breukvlakken bevinden zich in de meest intieme sociale context – de primaire leefgemeenschap – maar ook in relatie tot maatschappelijke instituties zoals school, bedrijf, ziekenhuis of overheidsdiensten. Voort openbaren zij zich in de verhouding van personen tot de staat, bijvoorbeeld wanneer het gaat om rechtsbedeling. Evenzeer zijn de breukvlakken aanwezig in verschillen in ervaring én in normen en waarden in heden en verleden, die onder meer tot uitdrukking komen in opvattingen over rolpatronen' (NVMW, 2004).

Werkers in de huidige beroepspraktijk hebben vooral (basale) kennis van één van de afzonderlijke elementen. In de toekomst zullen ook zij meer integratief te werk moeten gaan (van activiteitenbegeleiding naar activerend welzijnswerk).

In vraag naar het ontstaan van nieuwe taak- en competentieclusters, die recht doen aan de vraag naar leidinggevende en sturende professionals, gaat het hier vooral om die ontwikkelin-

gen die de bestaande beroepen als het ware overstijgen (trefwoorden: wijkgericht, integraal en sociale activering).

Met betrekking tot de ook hier aan de orde gestelde vraag naar het ontstaan van nieuwe taak- en competentieclusters en de behoefte aan nieuwe kwalificaties en opleidingen is in eerder door het ITS verricht onderzoek naar de zogenaamde 'witte vlekken' in de landelijke kwalificatiestructuur voor het secundair beroepsonderwijs gekozen voor de *beroepenvorming als centrale ingang*.

'Ontwikkelingen in het arbeidsbestel hebben niet alle en niet altijd per definitie ook consequenties in termen van nieuwe competentieclusters noch rechtvaardigen zij de behoefte aan nieuwe kwalificaties in de kwalificatiestructuur. (...) Als centrale conceptuele ingang is gekozen voor beroepenvorming. Daarbij is expliciet uitgegaan voor een dynamische invulling van het beroepsconcept door beroepen te beschouwen als een specifieke bundeling van kennis en kunde (competenties) met een bepaalde marktwaarde, waarbij onder invloed van snelle ontwikkelingen in de arbeid en strategisch gedrag van actoren zowel sprake kan zijn van vormgeving van nieuwe beroepen als van afbraak of verandering van bestaande.' (Hövels e.a., 1999 p. 6).

De onderzoekers hebben, om het kaf van het koren te kunnen scheiden, een typologie geconstrueerd waarin verschillende soorten nieuwe taak- en competentieprofielen van elkaar kunnen worden onderscheiden. Bij de constructie van een typologie, die ook voor onderhavig onderzoek van nut kan zijn, is uitgegaan van twee dimensies, te weten:

- a. De mate waarin het – geheel of gedeeltelijk – *nieuwe taak-* competentieclusters betreft: *de inhoudelijke dimensie*.

De inhoudelijke dimensie is geoperationaliseerd in een drietal hoofdcategorieën: a) de uitbreiding met nieuwe elementen bij reeds bestaande beroepen, b) nieuwe gevormde combinaties van bestaande beroepen of onderdelen daarvan, en c) geheel nieuwe beroepen i.c. competentieclusters.

De nadruk ligt dus op het ontstaan van *nieuwe taak-* en competentieclusters. Dat betekent ook dat ontwikkelingen, die zich beperken tot ontwikkelingen binnen bestaande beroepen buiten beschouwing blijven. In die gevallen wordt gesproken van *herijking* van bestaande beroepscompetentieprofielen, kwalificaties en opleidingen.

- b. De mate waarin *institutioneel initiatieven* worden ontplooid ten behoeve van de ontwikkeling van competentiestandaarden voor deze clusters (beroepenvorming institutioneel wel of niet opgepakt): *de procesmatige dimensie*.

Ad a) Nieuwe taak- en competentieclusters in het domein van social work: de inhoudelijke dimensie

Het Verwey-Jonker Instituut trekt de conclusie dat de geschetste maatschappelijke ontwikkelingen en de ontwikkelingen in het sociaal beleid verlangen dat er binnen het totaal bestand van de professionals in social work, experts worden opgeleid, die verdieping aan kunnen brengen in het vak, het geheel van interventies effectiever en meer excellent kunnen maken en ernst kunnen maken van ketenvorming (Van Vliet, 2004). Onder aansturing van deze inhoudelijk hoog opgeleide deskundigen zal in intersectorale ketenprogramma's een meer excellente praktijkvoering moeten ontstaan, die meer is toegesneden op de diversiteit aan complexe problemen in onze maatschappij. Daarbij zullen de experts ook voldoende achtergrond en kracht moeten hebben om, in de discussie met de op beheersing gerichte politici en beleidsmedewerkers, het belang van het primaire proces en de vernieuwing van het werk te laten prevaleren. Zij zullen

daarbij hun verworven kennis en inzicht met betrekking tot vraaggerichte beleidsvoering en het transparant maken van vraaggerichte en effectieve werkwijzen tot gelding moeten brengen, teneinde het eenzijdig op beheersing gerichte denken en handelen van de thans dominante beleidsmensen te doorbreken. Kortom, er zijn 'leidinggevende en sturende professionals' nodig. In het onderzoek van Adviesbureau Van Montfoort wordt het als volgt geformuleerd: *'De taken en functies van maatschappelijk werkers en van de maatschappelijke dienstverlening in het algemeen houden altijd verband met tijdgebonden sociale kwesties. De sociale kwesties van deze tijd zijn divers en complex. Zij stellen specifieke eisen aan de maatschappelijke dienstverleners van vandaag. Om aan die eisen te voldoen en om zich adequaat te kunnen profileren, zal een deel van de maatschappelijk werkers leiding moeten kunnen geven aan ingewikkelde processen en trajecten van hulp- en dienstverlening. Zij zullen effectieve interventies moeten plegen die ingebed zijn in een toegankelijk en doelmatig sociaal beleid. Er zijn, met andere woorden, experts nodig met competenties op Masterniveau.'* (Elling, 2005).

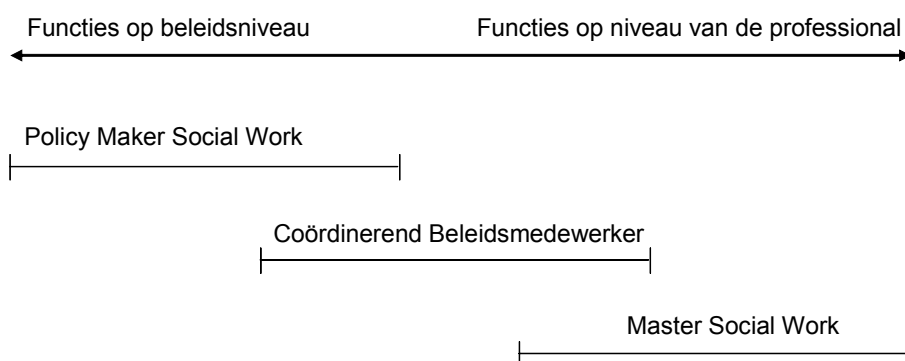
De geschetste ontwikkelingen vragen naar het oordeel van de informanten van dit onderzoek om functionarissen die zich zouden moeten richten op het leggen van de verbinding tussen beleid en praktijk. De kloof tussen beleid en praktijk is momenteel groot. Enerzijds zijn beleidsmakers onvoldoende op de hoogte van de praktijk en anderzijds houden uitvoerenden (de professionals) zich onvoldoende bezig met het beleid van de organisatie (te veel identificatie met de doelgroep).

Genoemde ontwikkelingen lijken al met al vooralsnog te wijzen op het ontstaan van twee, elkaar deels overlappende typen nieuwe taak- en competentieclusters, te weten:

- a) *nieuwe functies op uitvoerend hbo⁺ niveau* (de Master Social Work) en
- b) *nieuwe beleidsfuncties*, met daarbinnen een onderscheid in beleidsinitieërende en beleids-ondersteunende functies.

De meerderheid van de informanten is van mening dat er metterdaad nieuwe taak-/competentieclusters ontstaan, terwijl anderen meer op het spoor van versterking/herijking van het huidige beroepscompetentieprofiel lijken te zitten (professionalisering van het huidige beroep).

Figuur 1 – Continuüm van functies Social Work: van beleidsfuncties tot uitvoerende functies (professionals)



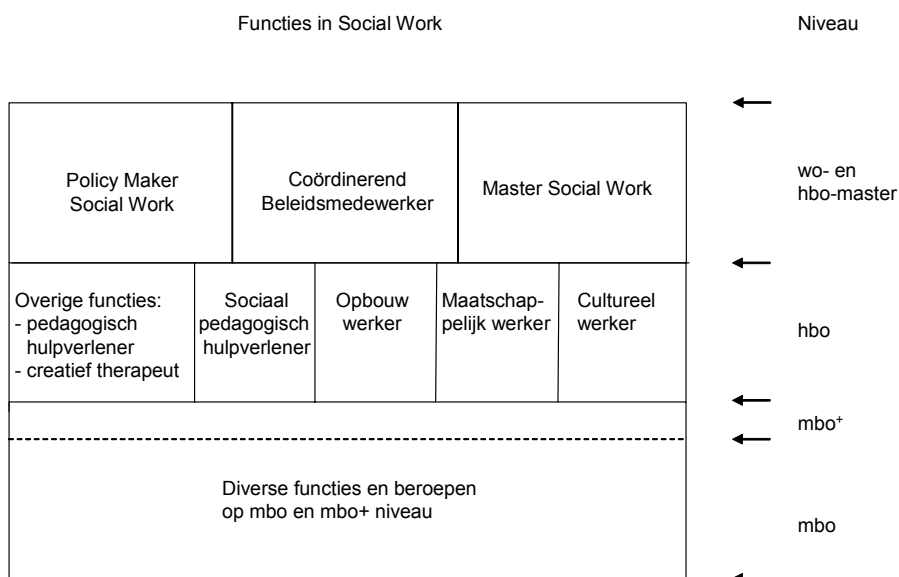
Naar de waarneming van de informanten liggen de functies op *beleidsniveau* gelet op de aard en complexiteit van de verantwoordelijkheden (minimaal) op Masterniveau. Beleidsfunctionarissen zijn verantwoordelijk voor het ontwikkelen en de implementatie van het beleid, de coördinatie en voor de realisatie en ontwikkeling van het aanbod.

Op het *uitvoerend niveau* is dat niet per definitie het geval. Alleen als het gaat om breed opgeleide beroepsbeoefenaren, die als generalist én specialist (men onderstreept het belang van het overeind houden van expertise op een bepaald terrein!) verantwoordelijk zijn voor een adequate begeleiding en aanpak van specifieke doelgroepen en meer complexe probleemsituaties, is sprake van een Masterniveau. Daarbij wordt aangetekend dat meerdere informanten van mening zijn dat op uitvoerend niveau al voldoende opleidingen worden aangeboden die neigen naar het Masterniveau (denk aan de VO Social Work).

Beroepenstructuur Social Work

De nieuwe functies staan natuurlijk niet op zichzelf. Ze krijgen (of hebben) een plaats binnen de bestaande beroepenstructuur met (aanverwante) functies op uitvoerend niveau en op beleidsniveau. Uit de gesprekken met de informanten kan worden afgeleid dat er sprake is van tamelijk vloeiend onderscheid vanaf mbo en mbo⁺-niveau (sociaal pedagogisch werkenden, hulpverleners, begeleiders en dergelijke) via hbo-niveau (sociaal pedagogisch hulpverlener, maatschappelijk werker (MWD en CMV), creatief therapeut) naar het Masterniveau. Voor een gedetailleerde beschrijving van de afbakening en definiëring van het domein van de Social Studies (hoger onderwijs) wordt verwezen naar de nota 'Naar een flexibel onderwijs: samenwerken aan breed en competentiegericht opleiden in het domein Social Studies' van Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN, 2004).

Figuur 2 – Schematisch overzicht beroepenstructuur Social Work



Sectoren waarin de social workers werkzaam zijn

Social workers zijn werkzaam in de sector van maatschappelijk werk en maatschappelijke dienstverlening. Deze sector is erg breed en omvat ook tal van organisaties die een totaal andere kerntaak hebben. De social workers gaan vaak schuil onder verschillende functiebenamingen.

‘Social workers treft men onder andere aan op afdelingen cardiologie en oncologie in ziekenhuizen, in buurthuizen in achterstandswijken, op afdelingen Human Resource Management bij banken en overheden en bij de politieorganisatie en het leger. Er werken social workers in de reclassering, bij slachtofferhulp, bij organisaties voor oorlogsslachtoffers en bij de Arbo-diensten waar zij de zorg hebben voor de relatie van de werknemers met hun werkomgeving. Ook werken er social workers bij Arbodiensten om werknemers te begeleiden bij traumatische ervaringen die zij tijdens hun werk opdoen, waarbij men moet denken aan politiemensen, brandweerlieden, treinmachinisten en ambulancepersoneel. Tevens zijn social workers werkzaam bij de Sociale Dienst en het CWI, in de jeugdzorg, de psychiatrie, de verslavingszorg en bij organisaties die profsporters en balletdansers na hun actieve periode helpen bij het vinden van een andere levensvervulling’ (Bron: Elling, 2005).

Uit bovenstaande opsomming blijkt de breedte van het werkveld ‘social work’. Die breedte wordt bevestigd door de beschrijving van het werkveld zoals die in de samenvatting van het eerder gememoreerde Rondetafelgesprek van 30 augustus 2005 is opgenomen: *‘Maatschappelijk werkers zijn als professionals werkzaam in tal van organisaties zoals jeugdzorg, geestelijke gezondheidszorg (GGZ), algemeen maatschappelijk werk, reclassering, verslavingszorg, sociale diensten, Raad voor de Kinderbescherming, Arbo-diensten, woningbouwcorporaties, onderwijs, ziekenhuizen, buurtprojecten, reïntegratiebedrijven, gehandicaptenzorg, ouderenzorg, etc.’* (NVMW, 2005).

Ad b) Institutionaliseringsproces: de procesmatige dimensie

Het beroepenvormingsproces Master Social Work, zo kan worden geconstateerd, is langs twee wegen opgepakt. Allereerst hebben de werkveld- en onderwijspartijen zich in een Rondetafelgesprek op 30 augustus 2005 uitgesproken voor het nemen van *gezamenlijke* verantwoordelijkheid voor de beroepsontwikkeling en kwaliteit. Vastgesteld wordt dat de beroepskrachten niet geneigd zijn zich te organiseren en onvoldoende initiatieven nemen. In relatie daarmee is in het Rondetafelgesprek onder meer overeengekomen de beroepsverenigingen actief te betrekken bij de (discussie over) de beroepsvorming. Voorts heeft het SAC-HSAO voorstellen geformuleerd voor nieuwe masteropleidingen.

Als voortvloeisel van het laatste hebben de HAN en HvA vervolgens, in nauwe afstemming met het werkveld, het initiatief genomen tot het ontwerp van een nieuwe opleiding Professional Master Social Work. Het laten uitvoeren van onderhavig onderzoek naar het beroepscompetentieprofiel Master Social Work, en naar de doelmatigheid van de beoogde opleiding is er een uitvloeisel van.

2.3 Beroepscompetentieprofielen Social Work

Voortbouwend op bovenstaande worden in deze paragraaf het beroepscompetentieprofiel van de Master Social Work en het beroepscompetentieprofiel van het direct aanverwante profiel van de Coördinerend Beleidsmedewerker uitgewerkt in termen van kerntaken en kerncompetenties. De uitwerkingen zijn gebaseerd op de uitkomsten van de gesprekken met de sleutelfiguren en de beroepsbeoefenaren. Daarbij zijn op grond van de informatie verkregen via de sleutelfiguren, concept-profielen opgesteld, die ter verificatie en aanvulling zijn voorgelegd aan de beroepsbeoefenaren. De vraag was of en in hoeverre zij zich voor wat betreft hun huidige (en toekomstige) beroepsuitoefening kunnen herkennen in de geconstrueerde profielen.

Het profiel van de Master Social Work is verrijkt en geïllustreerd op basis van onderdelen van bestaande of in ontwikkeling zijnde beroepscompetentieprofielen.

Het profiel van de Coördinerend Beleidsmedewerkers wordt in onderstaande slechts in het kort en op hoofdlijnen uitgewerkt. Achtergrond hiervan is dat de HAN en de HvA de keuze hebben gemaakt om de nieuwe masteropleiding te enten op (het beroepscompetentieprofiel van) de Master Social Work.

2.3.1 Master Social Work

De Master Social Work werkt aan de oplossing van (zeer) complexe, ernstige en vaak meervoudige probleemsituaties van cliënten en cliëntgroepen in relatie tot hun sociale omgeving in de maatschappelijke context. Hij houdt zicht op ontwikkelingen in de maatschappij, in het beleid, in de problematiek van de doelgroep(en) en op de relevante vakgebieden. Hij vertaalt deze ontwikkelingen in de eigen beroepsuitoefening en draagt bij aan de verdere ontwikkeling van de beroepspraktijk.

A. *Typering kerntaken*

Rekening houdend met de hierboven kort geschetste specifieke context waarbinnen de Master Social Work zijn werk moet uitvoeren, kunnen de volgende kerntaken onderscheiden worden. Met andere woorden, onderstaande kerntaken dienen steeds vanuit de geschetste context van het omgaan met zeer complexe, meervoudige probleemsituaties te worden opgevat. Ook de illustraties dienen vanuit deze context te worden gelezen.

- a. De Master Social Work ontwikkelt en draagt bij aan de uitvoering van adequate, multidisciplinaire oplossingsstrategieën, in samenwerking met professionals uit aangrenzende disciplines. Hij houdt daarbij rekening met maatschappelijke, beleids- en andere relevante ontwikkelingen, en met het realiseren van samenwerking in de keten.
- b. De Master Social Work ontwikkelt, coördineert en zorgt voor de uitvoering van plannen van aanpak en ondersteunings- en interventietrajecten in teamverband. Hij coacht, faciliteert en ondersteunt beroepskrachten en vrijwilligers in dat team die bij de uitvoering betrokken zijn.
- c. De Master Social Work werkt methodisch met cliënten en cliëntgroepen: begeleiden, ondersteunen, aanspreken en activeren in complexe probleemsituaties.

- d. De Master Social Work initieert en organiseert buurt- en andere netwerken ter ondersteuning en activering van (de omgeving van) cliënten in complexe probleemsituaties.
- e. De Master Social Work draagt, met als referentie zijn uitvoeringspraktijk, bij aan de ontwikkeling van de eigen arbeidsorganisatie: beleidsontwikkeling, professionalisering, collegiale uitwisseling/begeleiding.
- f. De Master Social Work volgt de ontwikkelingen in eigen en aangrenzende disciplines, en op andere relevante terreinen, en vertaalt deze op kritische wijze in een eigentijdse, toekomstgerichte beroepspraktijk.

Illustratie

Omgevingsbewustzijn

Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen en deze kennis effectief te benutten voor de eigen functie of organisatie.

Gedragsvoorbeelden

- kent de actuele nieuwsonderwerpen die van belang zijn voor het functioneren binnen de sector en binnen Spirit;
- kijkt ook naar belangrijke ontwikkelingen in de organisatie die niet direct het eigen werkgebied betreffen, gebruikt die informatie zonodig voor het eigen werk;
- laat zien een verbinding te leggen tussen maatschappelijke ontwikkelingen, ontwikkelingen t.a.v. klantkenmerken en (de ontwikkeling van) het eigen handelen;
- begrijpt aan welke politieke en maatschappelijke invloeden de sector (en Spirit) bloot staat;
- houdt zorgvuldig rekening met nieuwswaarde, positieve en negatieve publiciteit en de effecten daarvan.

Essentiële situaties

De Ambulant Hulpverlener (B) functioneert in een kritisch maatschappelijke context. Dit vraagt van de Ambulant Hulpverlener (B) dat hij goed op de hoogte is van onder meer vakgebonden, politieke en maatschappelijke ontwikkelingen. Hij weet wat de consequenties (kunnen) zijn van deze ontwikkelingen en vertaalt deze ook naar zijn eigen handelen.

In contacten met externen is hij zich bewust van de beeldvorming met betrekking tot zijn vakgebied. Hij vertaalt het beeld dat leeft bij externen naar een passende reactie, zowel in formele als in informele kringen. Hij is zodanig op de hoogte van nieuwsfeiten en publiciteit in de media, dat hij hier adequaat op kan reageren.

Bron: Competentieprofiel Ambulant Hulpverlener (B), SPIRIT Amsterdam, 2005/2006

- g. De Master Social Work levert bijdragen aan de ontwikkeling van de beroepspraktijk door resultaten van ingezette strategieën, plannen en interventies in ogenschouw te nemen, bijvoorbeeld door het uitvoeren van praktijkonderzoek.

Bovengenoemde kerntaken worden vrij unaniem genoemd door de informanten. Aangegeven wordt dat men met alle kerntaken veel te maken heeft. In de toekomst zal het belang van het merendeel van de kerntaken toenemen. Het belang van kerntaak b, waarin het coachen, faciliteren en ondersteunen van beroepskrachten en vrijwilligers aan de orde komt, zal, naar de mening van de informanten, in de toekomst gelijk blijven. Kerntaak e, bijdragen aan ontwikkeling eigen organisatie, laat een wisselend beeld zien wat betreft toekomstig belang. Een deel van de informanten verwacht dat het belang van deze kerntaak in de toekomst zal toenemen, een ander deel verwacht echter een afname in belang.

B. Typering kerncompetenties

Ook voor de typering van de kerncompetenties geldt dat deze gelezen dienen te worden vanuit de eerder geschetste context van het omgaan met zeer complexe, meervoudige probleemsituaties.

Competentiegebied 'Social Work'

- a. De Master Social Work is in staat complexe probleemsituaties van cliënten en cliëntgroepen in relatie tot de sociale omgeving en in de context van maatschappelijke ontwikkelingen adequaat te analyseren, teneinde passende oplossingsstrategieën in een ketenbenadering te ontwikkelen.
- b. De Master Social Work is in staat tot het ontwikkelen en uitvoeren van social work programma's, trajecten en activiteiten, waarin uiteenlopende werkwijzen en methodieken (maatschappelijke dienstverlening, groepswerk, opbouwwerk) adequaat zijn geïntegreerd, zodat een omvattende aanpak van complexe probleemsituaties wordt gerealiseerd.
- c. De Master Social Work is in staat op uiteenlopende niveaus beleidsmatig, projectmatig en planmatig te werken, zodat oplossingsstrategieën en programma's doelmatig en effectief worden ontwikkeld en uitgevoerd.

Competentiegebied 'netwerken, samenwerken, coachen'

- d. De Master Social Work is in staat op adequate wijze contacten te leggen en te onderhouden met relevante (beleids)partijen en netwerken te organiseren, zodat op diverse niveaus de juiste betrokkenheid wordt geactiveerd.
- e. De Master Social Work is in staat adequaat samen te werken met professionals van andere organisaties in multidisciplinaire teams, zodat de programma's en activiteiten van de betrokken organisaties (in de keten, trajectbenadering) goed op elkaar aansluiten.
- f. De Master Social Work is in staat vrijwilligers en beroepskrachten, werkzaam op uiteenlopende vakgebieden, op adequate wijze te coachen en te ondersteunen, zodat programma's en activiteiten op de juiste manier worden uitgevoerd.
- g. De Master Social Work is in staat op adequate wijze binnen de organisatie samen te werken in uiteenlopende teams, zodat wordt bijgedragen aan de realisatie van de doelstellingen van de organisatie.

Organiseert en coördineert vormen van samenwerking

De maatschappelijk werker is in staat om op effectieve wijze 'trekker' (organisator, coördinator) te zijn van een samenwerkingsverband van collega's in de cliëntgerichte zorg, bijvoorbeeld bij case-management, of bij het projectmatig bezig zijn met werkinnovatie, bijvoorbeeld het schrijven van een programma of een beleidsvoorstel, zodat de samenwerking optimale kansen krijgt.

...stelt in overleg doelen en werkwijzen vast en maakt op basis daarvan duidelijke werkafspraken of een duidelijk projectplan, waardoor een gezamenlijk referentiekader ontstaat.

... organiseert het werk efficiënt en bewaakt doorzichtigheid en controleerbaarheid, die deze efficiëntie ondersteunen.

... toetst regelmatig of de afspraken werken en spreekt wie nalatig is daarop aan, zodat tijdig bijgestuurd kan worden.

... zorgt voor een goede spreiding van informatie en stimuleert een open communicatie, waardoor de betrokkenheid groot kan blijven.

... controleert de voortgang, evalueert en brengt evaluatieresultaten toegankelijk in kaart, zodat anderen de gegevens kunnen begrijpen en natrekken.

Bron: Beroepsprofiel van de maatschappelijk werker, NVMW, 2006

Competentiegebied 'ontwikkeling eigen deskundigheid'

- h. De Master Social Work is in staat relevante ontwikkelingen in maatschappij en beleid te volgen en op adequate wijze te vertalen en toe te passen in de beroepspraktijk, zodat de beroepsuitoefening goed aansluit op actuele en verwachte ontwikkelingen.

Competentiegebied 'bijdragen aan de ontwikkeling van de beroepspraktijk'

- i. De Master Social Work is in staat bijdragen te leveren aan de ontwikkeling van de beroepspraktijk door de resultaten van het beroepsmatig handelen op adequate wijze te onderzoeken, zodat ervaringen uit de praktijk met (de effectiviteit van) programma's en methoden op systematische wijze overgedragen kunnen worden aan vakgenoten en andere deskundigen.

Door de informanten wordt aangegeven dat alle bovengenoemde kerncompetenties essentieel zijn in hun huidige functie.

2.3.2 Coördinerend Beleidsmedewerker

Zoals aangegeven wordt het profiel van de Coördinerend Beleidsmedewerker hier, in verband met de keuze van de HAN/HvA ten aanzien van de beoogde masteropleiding, slechts op hoofdlijnen uitgewerkt.

De Coördinerend Beleidsmedewerker levert een bijdrage aan het beleid van een instelling (beleidsontwikkeling) en vertaalt het beleid naar programma's (beleidsimplementatie). De Coördinerend Beleidsmedewerker heeft veel werkervaring opgedaan op uitvoerend niveau en is vanuit zijn functie op uitvoerend niveau doorgestroomd naar een functie op beleidsniveau. De Coördinerend Beleidsmedewerker slaat een brug tussen management en uitvoerend professionals.

Typering kerntaken

- a. verkrijgen van zicht op / doen van onderzoek naar de beroepspraktijk;
- b. het ontwikkelen van beleid als input (kennis) voor de uitvoeringspraktijk;
- c. zorg dragen voor / stimuleren van inhoudelijke ontwikkeling (innovatie) van het beroep / van de professionaliteit van de beroepsgroep (vanuit de optiek van 'integrale aanpak', plaatsen van de beroepsuitoefening in de gehele context);
- d. het verzorgen van pr en communicatie;
- e. het begeleiden van professionals (supervisie, reflectie op beroepsuitoefening, ontwikkeling eigen professionaliteit);
- k. het ontwikkelen van beleid en producten geënt op beroepspraktijk (overbruggen van kloof tussen uitvoerend professionals en management).

Vereiste kerncompetenties

- a. academisch niveau (master);
- b. generalist (overzien van het geheel);
- c. analytisch vermogen;
- d. beschikken over multi disciplinair kennis en ervaring (vermogen tot integraal werken; bundelen van relevante competenties uit elk van de onderscheiden werkvelden);
- e. beschikt over het vermogen om zicht te houden op relevante ontwikkelingen in het werkveld en daarop beleid te ontwikkelen en te initiëren (kunnen schrijven van beleidsnota's en zorgdragen voor opgang brengen implementatie op organisatieniveau en het niveau van de sector);
- f. kan interdisciplinair werken (ketenzorg; multi-problems); netwerker;
- g. beschikt over uitstekende communicatieve vaardigheden.

De informanten geven aan dat ze met alle bovengenoemde kerntaken veel te maken hebben in hun huidige functie en dat het belang van het merendeel van deze taken in de toekomst zal toenemen. Verwacht wordt dat het belang van de twee laatstgenoemde kerntaken in de toekomst gelijk zal blijven.

Alle genoemde kerncompetenties worden door de informanten als essentieel geacht voor een goede uitvoering van hun huidige functie.

3 Macrodoelmatigheid

In voorafgaand hoofdstuk is verslag gedaan van de eerste fase van het onderzoek, waarin het beroepscompetentieprofiel van de Master Social Work vanuit het perspectief van de arbeidsmarkt nader is gepreciseerd, gevalideerd en gelegitimeerd. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de tweede fase gericht op het onderzoeken van de macrodoelmatigheid van de opleiding Professional Master Social Work.

Om een beeld te krijgen van de arbeidsmarkt vraag naar Masters Social Work vanaf 2008 is een enquête gehouden onder P&O-ers en managers in relevante werkvelden. Deze enquête is gebaseerd op:

- het beroepscompetentieprofiel Master Social Work, waarop de opleiding zich zal gaan richten;
- een door de HAN en HvA ontwikkelde blauwdruk voor de nieuwe opleiding Professional Master Social Work. Die blauwdruk wordt hieronder als eerste gepresenteerd.

3.1 Blauwdruk opleiding Professional Master Social Work¹

Visie op de Master Social Work

De Master Social Work richt zich op innovatie binnen het domein Social Work, met als aandachtspunten: verbetering, vernieuwing en kwaliteit. In de verbetering en legitimering van het sociale werk zijn complexiteit en kwaliteit belangrijke sleutelbegrippen.

De Master Social Work is enerzijds in staat om complexe maatschappelijke ontwikkelingen voor de praktijk te vereenvoudigen en te ontrafelen. Anderzijds is de Master Social Work in staat om eenvoudige maatschappelijke verbanden juist te problematiseren, zodat in de praktijk met meerdere gedragsopties rekening kan worden gehouden. De Master verstaat (de kneepjes van) zijn vak en kan de complexiteit van het sociale werk helder onder woorden brengen en overdragen aan collega's en belanghebbenden.

Een tweede sleutelbegrip is kwaliteit. Modernisering, klantgerichtheid en een toenemende nadruk op efficiëntie en effectiviteit van de zorg en hulpverlening leiden er toe dat er andere eisen aan de kwaliteit van het sociale werk gesteld worden. De Master Social Work houdt zich actief bezig met deze kwaliteitszorg en kwaliteitsverbetering. Hij stuurt op te realiseren resultaten en aantoonbare verbeteringen. Hij kan benoemen en demonstreren wat goed social work is, wat 'best practices' zijn en welke waarde het vak heeft voor maatschappelijke processen en het oplossen van maatschappelijke problemen. De Master Social Work legt verantwoording af van het werk en legitimeert zijn handelen naar cliënten, opdrachtgevers en andere belanghebbenden toe. Tot slot legt de Master Social Work ook maatschappelijke verantwoording af door het belang van het werk voor de kwaliteit van de samenleving onder woorden te brengen.

¹ Bron: Hogeschool van Amsterdam en Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

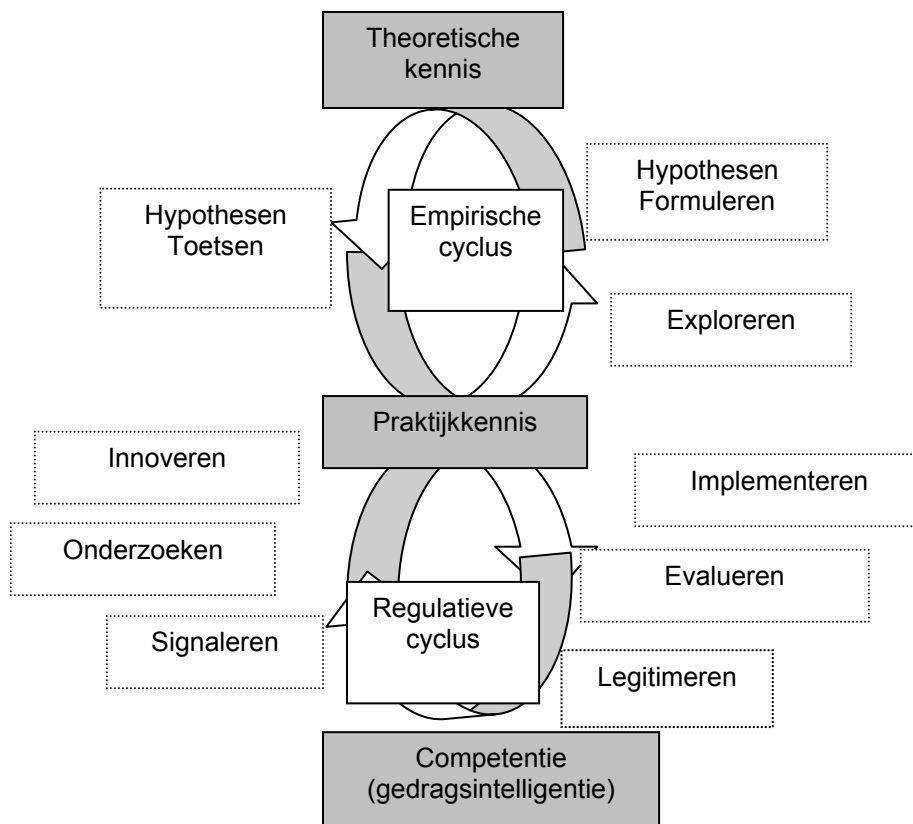
1. Doelstellingen van de opleiding Professional Master Social Work

De Master Social Work dient te beschikken over competenties om op systematische wijze het vak verder te ontwikkelen. Dit kan worden opgevat als een manier van systematische kennisontwikkeling. De kennisontwikkeling heeft betrekking op 3 inhoudsgebieden:

1. Multimethodische ontwikkeling: de theorie van de methodiek van het vak;
2. Organisatie, Beleid en Implementatie: de theorie van de positie van het beroep en de beroepsbeoefenaar in de organisatie;
3. Beroepsinnovatie: de theorie van de ontwikkeling van het beroep.

Deze systematische kennisontwikkeling, en de stappen die de Master Social Work daarbij doorloopt, wordt zichtbaar in het volgende model.

Model 1 – Kennisontwikkeling door de Professional Master Social Work



De Master Social Work voert praktijkonderzoek uit en werkt daarmee op een systematische manier aan kennisontwikkeling over en voor het domein Social Work. Dat doet hij door de regulatieve cyclus systematisch te doorlopen en daarmee de volgende taken achtereenvolgens uit te voeren:

- signaleren: het intern en extern signaleren van ontwikkelingen, trends, behoeften en problemen die van invloed zijn op de uitvoeringspraktijk;
- onderzoeken: het zelfstandig ontwerpen en uitvoeren van een praktijkgericht onderzoek;
- innoveren: het veranderen en verbeteren van de uitvoeringspraktijk door het ontwerpen van een veranderingstraject;

- implementeren: het uitvoeren van het veranderingsproject en het beoogde resultaat invoeren en borgen;
- evalueren: evalueren of de gesignaleerde behoefte/probleem/ ontwikkeling blijvend is aangepakt en voldoet aan de gestelde kwaliteitseisen;
- legitimeren: aanpak, handelwijze en behaalde resultaten aantonen en verantwoorden.

Deze taken worden in opdracht van organisaties, instellingen of overheid, of op eigen initiatief, door de Master op actieve wijze en systematisch uitgevoerd in overleg en afstemming met relevante anderen binnen en buiten de eigen discipline. De Master is in staat de uitvoering hiervan te verantwoorden op proces, effect en product en te reflecteren op het eigen handelen. Daarbij werkt hij zowel aan de professionalisering van het beroep, de professionalisering van de eigen uitvoeringspraktijk, als aan zijn eigen professionaliteit. Tot slot is de Master in staat de uitvoering van deze taken door anderen, te organiseren, aan te sturen en te begeleiden.

Voor het adequaat kunnen uitvoeren van bovengenoemde taken en daarmee bij te dragen aan systematische kennisontwikkeling heeft de Master Social Work een aantal competenties nodig. Onder competentie wordt verstaan: 'Een integraal geheel van kennis en inzicht, vaardigheden en houding die een persoon binnen een beroeps- en/of wetenschappelijke context adequaat weet in te zetten.' Het is het vermogen om taken die een belangrijk bestanddeel uitmaken van een functie (rol of verantwoordelijkheid) adequaat te verrichten. Een competent persoon is binnen een bepaalde situatie (context) in staat om de meest geschikte handelingen en hulpmiddelen te kiezen om beroepstaken uit te voeren en het beoogde resultaat te bereiken (Cluitmans, 2002).

- I. *De Master Social Work als senior professional* heeft een gedegen inhoudelijke expertise, kennis van methodiek en methodiekontwikkeling en een professioneel oordeel over kwaliteit van handelen naar individuele cliënten. Hij initieert en realiseert deskundigheidsbevordering en scholing binnen zijn instellingen of organisatie met als doelstelling het realiseren van kwaliteitsvergroting, kwaliteitsborging, accountability, resultaatgerichtheid, doelmatigheid en effectiviteit van interventies.
- II. *De Master Social Work als projectmanager* treedt op in opdracht van welzijnsorganisaties, koepelorganisaties, (ambulante) zorg of overheid. Hij heeft een gedegen kennis over en ervaring met ontwikkelingen en veranderingen in het Sociaal Agogisch werkveld en het domein Welzijn. Hij voert projecten uit ter bevordering van het welzijn van groepen en het samenleven in diversiteit met name gericht op preventie, inclusie, resocialisatie en rehabilitatie.
- III. *De Master Social Work als expert* voert opdrachten -op het gebied van inhoudelijke innovaties- uit als consultant/inhoudelijk expert of projectleider voor instellingen, gemeenten, lokale organisaties, overheid, landelijke koepels (bv de MO-groep) of binnen commerciële/particuliere organisaties. Hij weet innovaties, zoals nieuwe producten, nieuwe programma's voor nieuwe doelgroepen en nieuwe methodieken te ontwikkelen, introduceren en implementeren.
- IV. *De Master Social Work als adviseur*. Hij is een adviseur/consultant voor overheid/ministerie, instellingen/organisaties, directies en management ten aanzien van inrichting, invoering, effecten en consequenties van nieuwe wetgeving, nieuwe programma's en nieuwe mogelijkheden. Hij adviseert vanuit zijn kennis van internationale en nationale ontwikkelingen bin-

nen het vakgebied en het werkveld. Hij weet zijn adviezen te onderbouwen vanuit historische perspectieven, het perspectief van 'de nieuwe professional' en vanuit onderzoeksresultaten over de effectiviteit van kwaliteitsverbetering en optimalisering van zorg.

- V. *De Master Social Work als praktijkonderzoeker* beheerst verschillende methoden en technieken van onderzoek en weet deze op de juiste wijze in te (laten) zetten. Hij onderbouwt zijn aanbevelingen of (beleids-) voorstellen vanuit een gewogen oordeel naar aanleiding van cijfermatige evaluaties en/of onderzoeksresultaten.
- VI. *De Master Social Work als ontwerper of ontwikkelaar van methodiek* levert een originele bijdrage ten behoeve van het eigen expertisedomein door het ontwikkelen en/of toepassen van relevante ideeën, inzichten, theorieën en/of concepten, naar aanleiding van onderzoeksresultaten en internationale trends en ontwikkelingen. Hij is hierbij gericht op innovatie en empowerment (lerende organisatie).
- VII. *De Master Social Work als beroepsinnovator* geeft gericht sturing aan het ontwikkelen van de eigen professionaliteit, weet verworvenheden adequaat te integreren in de organisatie en stuurt ten aanzien van zijn eigen employability, zowel binnen de organisatie als het expertisedomein.

2. De inhoud van de opleiding Professional Master Social Work

De opleiding Professional Master Social Work is een tweejarige deeltijdopleiding van in totaal 60 ects (één ects -Europese studiepunt- staat gelijk aan 28 studiebelastinguren). Dat betekent dat voor de opleiding in totaal een studiebelasting van 60 x 28 uur = 1680 uur staat. De gemiddelde studiebelasting komt op ongeveer 20 uur per week.

Binnen de opleiding worden drie hoofdprogramma's onderscheiden, die gericht zijn op het ontwikkelen van de eerder genoemde 7 competenties. De programma's lopen parallel aan elkaar en ondersteunen elkaar bij de competentieontwikkeling door de student. De programma's worden ingevuld vanuit het perspectief 'veranderingen in samenleving en beroep' en de historisch-maatschappelijk context waarbinnen de ontwikkeling van het social work heeft plaatsgevonden: het ontstaan van de verzorgingsstaat, het weer afbrokkelen van de verzorgingsstaat en wat die beweging heeft betekend voor de rol en positie van de professional. Vanuit dit macroniveau analyseert en interpreteert de Master de ontwikkelingen ook op het meso- en microniveau.

De hoofdprogramma's binnen de Master Social Work zijn:

- *Onderzoek*
- *Professionele leerbegeleiding*
- *Social Work Theory*, met de onderverdeling in drie inhoudsgebieden:
 - *Multimethodische ontwikkeling*: het gericht zoeken naar kennis over, verzamelen van literatuur over en het bestuderen en onderzoeken van (nieuwe) methodieken en instrumenten binnen en buiten de eigen organisatie en het eigen vakgebied, zowel nationaal als internationaal. Belangrijke criteria daarbij zijn bruikbaarheid, effectiviteit, efficiëntie en kwaliteit van deze methodieken en instrumenten. Het doel is te komen tot vernieuwende vormen van hulpverlening, methodieken en instrumenten voor de eigen beroepspraktijk en het eigen vakgebied.
 - *Organisatie, Beleid en Implementatie*: hierbij gaat het om onderwerpen als visie en beleid van de eigen arbeidsomgeving, organisatiecultuur, kwaliteitsbeleid en kwaliteitsborging, het input leveren aan het beleid van organisatie en het implementeren van verbeteringen

en veranderingen binnen de (eigen) organisatie (projectmanagement, programmamanagement, veranderkunde en implementatiekunde) en tactisch-strategisch opereren. Een belangrijk onderwerp daarbij is ook de eigen positionering van de student in zijn organisatie en het reflecteren op de beroepsuitoefening binnen verschillende contexten en rollen.

- *Beroepsinnovatie*: het nemen van initiatieven en het leveren van een bijdrage aan ontwikkelingen van het beroep en binnen het domein: initiëren, ontwikkelen van en uitvoering geven aan innovaties, het bijdragen aan kennisconstructie en kenniscirculatie (invoering van de WMO, toenemende armoede in Nederland, interculturalisatie). Het profileren van het beroep is daarbij ook van groot belang.

Of de student de benodigde competenties en het beoogde niveau aan het eind van de opleiding behaald heeft, wordt beoordeeld aan de hand van reële en relevante producten zoals: ontwerpvoorstellen, beleidsnotities en projectplannen en offertes, casuïstiekbeschrijvingen en bijvoorbeeld analyses. Alle producten en resultaten worden opgenomen in het portfolio van de student en dienen bij de assessments als bewijsvoeringen voor competent gedrag. De afsluiting van de opleiding is de thesis: het afstudeeronderzoek (ontwerp, implementatie) en het onderzoeksverslag, inclusief de mondelinge verantwoording (verdediging) daarvan aan de hand van een presentatie.

3. Doelgroep en toelaatbaarheid

Deze deeltijdopleiding is voor op HBO-/WO-niveau opgeleide werkende professionals, die in staat zijn werken en leren te combineren. Van de studenten wordt verwacht dat zij in het brede veld van Social Work werkzaam zijn op HBO+- of masterniveau. Binnen hun werkomgeving worden studenten in staat gesteld opdrachten uit te voeren en gericht vorm te geven aan hun competentieontwikkeling. Zij worden tevens in hun arbeidsomgeving in de gelegenheid gesteld om een praktijkgericht onderzoek op te zetten, uit te voeren en op grond van deze verkregen resultaten benodigde veranderingen te ontwerpen en indien van toepassing te implementeren. Op grond van een intake-assessment wordt door de opleiding beoordeeld of studenten toelaatbaar zijn.

Aan de studenten worden de volgende toelatingseisen gesteld:

- een afgeronde bacheloropleiding binnen het domein van Social Work (Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, Cultureel Maatschappelijke Vorming, Sociaal Pedagogische Hulpverlening, Creatieve Therapie, Pedagogiek, Sociaal Psychiatrische Verpleegkunde) of een WO-bachelor Sociale Wetenschappen;
- ruime ervaring binnen het uitvoerende werk (minimaal 3 jaar) en aantoonbare differentiatie;
- een relevante werkplek binnen het domein Social Work;
- binnen de functie, tijd, ruimte en faciliteiten krijgen om opdrachten vanuit de opleiding en onderzoek uit te voeren;
- wetenschappelijke en Engelse teksten kunnen lezen, begrijpen en samenvatten.

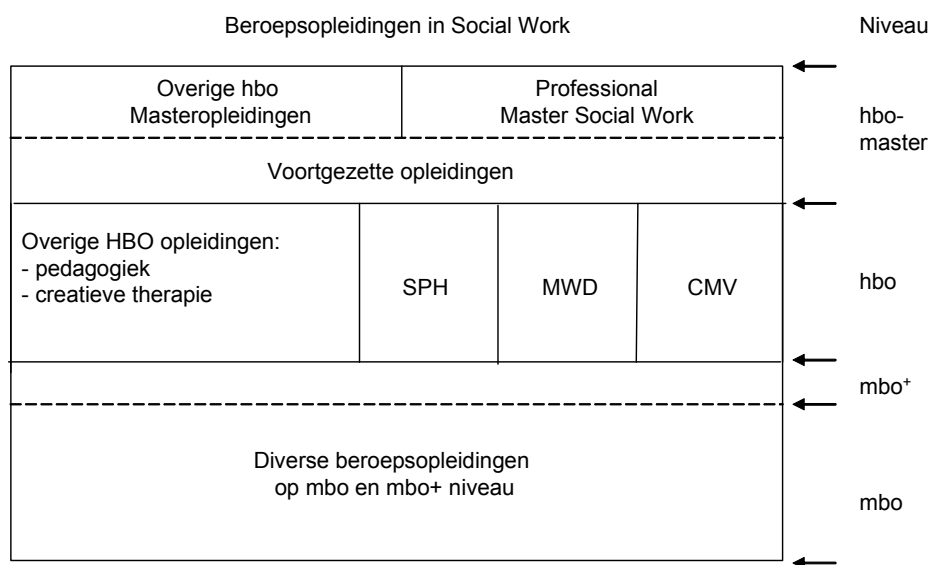
3.2 Opleidingsstructuur Social Work

De nieuwe opleiding Professional Master Social Work is niet de eerste en niet de enige opleiding in het domein Social Work. Er zijn diverse 'social studies' op mbo-, hbo- en universitair niveau. Relevante opleidingen op hbo-niveau zijn Cultureel Maatschappelijke Vorming (CMV), Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD), Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH), Pedagogiek en Creatieve Therapie (CT). Daarnaast zijn er in het domein Social Work enkele

aanverwante opleidingen op hbo-masterniveau. Een voorbeeld hiervan is de opleiding Master Health Care and Social Work van de Saxion Hogescholen, die zich qua profiel richt op de specifieke combinatie van health care (zorg) en social work.

Aldus ontstaat een *complementair* stelsel van opleidingen op de diverse niveaus, die elk voor zich en in samenhang met elkaar zorgen voor een adequate, dekkende opleidingsstructuur. Voor wat betreft de opleiding Professional Master Social Work geldt dat die voorziet in de behoefte aan social workers die in hun uitvoerende werkzaamheden een oplossing bieden voor complexe probleemsituaties en die tevens in staat zijn om de verbinding te leggen tussen uitvoering en beleid. Aldus vult de opleiding Professional Master Social Work het "gat" tussen het uitvoerend werk op bachelorniveau en het pure beleidsmatige niveau.

Figuur 3 – Schematisch overzicht opleidingenstructuur Social Work



Bachelor-Masterstructuur

Met ingang van het studiejaar 2002 hebben we in Nederland te maken met de bachelor-masterstructuur in het hoger onderwijs.

Figuur 4 – Verschillen tussen bachelor- en masteropleidingen op hbo-niveau en wo-niveau

	HBO	WO
Bachelor	<p>Beroepsgerichte oriëntatie</p> <p>Vierjarige opleiding</p> <p>Toegangseis: diploma op mbo- of havo-niveau</p> <p>---</p> <p><i>'Een hbo-bachelor heeft de kwalificaties voor het niveau van beginnend beroepsbeoefenaar in een specifiek beroep of samenhangend spectrum van beroepen waarvoor een hbo-opleiding vereist is of dienstig is' (NVAO, 2003)</i></p>	<p>Wetenschappelijke oriëntatie</p> <p>Driejarige opleiding</p> <p>Toegangseis: wvo-diploma of hbo-propedeuse</p> <p>---</p> <p><i>'Een wo-bachelor heeft de kwalificaties voor toegang tot tenminste één verdere studie op wo-masterniveau en eventueel voor het betreden van de arbeidsmarkt' (NVAO, 2003)</i></p>
Master	<p>Beroepsgerichte oriëntatie</p> <p>Een- of tweejarige opleiding</p> <p>Masteropleiding volgt op een bacheloropleiding (meestal is een aantal jaren werkervaring vereist)</p> <p>---</p> <p><i>'Een hbo-master heeft de kwalificaties voor het niveau van zelfstandig en/of leidinggevend beroepsbeoefenaar in een beroep of spectrum van beroepen, dan wel het niveau van het functioneren in een multidisciplinaire omgeving waarvoor een hbo-opleiding vereist is of dienstig is' (NVAO, 2003)</i></p>	<p>Wetenschappelijke oriëntatie</p> <p>Een- of tweejarige opleiding</p> <p>Masteropleiding volgt op een bacheloropleiding</p> <p>---</p> <p><i>'Een wo-master heeft de kwalificaties om zelfstandig wetenschappelijk onderzoek te verrichten of multi- en interdisciplinaire vraagstukken op te lossen in een beroepspraktijk waarvoor een wo-opleiding vereist is of dienstig is' (NVAO, 2003)</i></p>

Bovenstaand overzicht maakt duidelijk dat een master op hbo-niveau beroepsgericht is en een master op wo-niveau wetenschappelijk gericht is. De hbo-master en de wo-master hoeven qua inhoud en werkwijze niet gelijk te zijn. Ze moeten echter wel opleiden tot hetzelfde niveau. Kort gezegd, de twee masters moeten gelijkwaardig zijn, maar zijn niet gelijk (Dittrich, 2005).

Aansluiting Masteropleiding op arbeidsmarkt

De opleiding *Professional Master Social Work* leidt beroepsbeoefenaren op die passen binnen het profiel van de Master Social Work (zoals omschreven in paragraaf 2.3.1). Afgestudeerden van deze opleiding kunnen na hun masteropleiding werkzaam zijn in functies die (in grote mate) aansluiten bij het profiel van de Master Social Work. Het is echter ook mogelijk dat afgestudeerden doorstromen naar andere functies, zoals Policy Maker en senior functies. Omgekeerd komt het ook voor dat afgestudeerden van andere aanverwante opleidingen instromen in functies die aansluiten bij het profiel van de Master Social Work.

Om de arbeidsmarktvrage naar Masters Social Work in beeld te kunnen brengen, gaan we voornamelijk uit van de *assumptie* dat het aantal afgestudeerden van andere, aanverwante opleidingen dat doorstroomt naar de functie Master Social Work en het aantal afgestudeerden met een opleiding Professional Master Social Work dat doorstroomt naar een andere functie (bijvoorbeeld Policy Maker, senior functies, bachelorfuncties) met elkaar in evenwicht is. In het navolgende komen we daar nog op terug (zie paragraaf 3.3.3).

3.3 Doelmatig?

3.3.1 De mening van sleutelinformanten

De gesprekken die in de eerste fase van het onderzoek gevoerd zijn met sleutelfiguren en beroepsbeoefenaren leveren een *eerste* beeld op van de macrodoelmatigheid van een opleiding Professional Master Social Work. Dat beeld wordt hier beknopt weergegeven.

Het merendeel van de informanten is van mening dat er behoefte is aan beroepsbeoefenaren die het huidige niveau van de beroepsbeoefenaren overstijgen. Meer specifiek wordt aangegeven dat er in het werkveld behoefte is aan professionals die op het niveau tussen beleid en praktijk functioneren en die de 'kloof' kunnen dichten tussen management en uitvoerend beroepsbeoefenaren. Een klein aantal informanten vindt dat met name praktisch geschoolde beroepsbeoefenaren nodig zijn die om kunnen gaan met complexe problematieken.

De meeste informanten zijn van mening dat de beoogde *opleiding Professional Master Social Work* kan voorzien in het gewenste niveau en dat de opleiding zich zou moeten richten op de koppeling tussen beleid en praktijk. Men voorziet wel problemen op financieel gebied. Een groot aantal informanten geeft aan dat een dergelijke Masteropleiding duur is en dat veel instellingen niet in staat zullen zijn om deze opleiding te bekostigen. Ook qua tijd is het de vraag of werkgevers de opleiding kunnen en willen faciliteren. Daarbij zullen de afgestudeerden van de opleiding overeenkomstig het niveau van een Master gehonoreerd moeten worden en ook hier zullen veel instellingen naar de mening van de betrokken informanten niet toe in staat zijn.

Een beperkt aantal informanten is van mening dat het niveau van de huidige opleidingen (bacheloropleidingen) is achtergebleven bij de praktijk. Deze informanten denken dat er niet per definitie behoefte is aan een Masteropleiding, maar eerder aan een upgradatie van de huidige (bachelor)opleidingen. Ook zijn enkele informanten van mening dat het gewenste (hogere) niveau eigen dient te worden gemaakt door middel van (interne/externe) gerichte (na-/bij) scholing/cursussen en werkervaring. Een enkele informant geeft aan zich niet te willen of kunnen uitlaten over de macrodoelmatigheid voordat hij weet wat een opleiding Professional Master Social Work precies inhoudt en waarin deze verschilt van de andere reeds bestaande opleidingen (bachelor-opleidingen, interne/externe bij-/nascholing).

Samenvattend, uit de gesprekken met de informanten blijkt duidelijk dat er, bezien vanuit de inhoud van het werk, behoefte is aan professionals die op een hoger niveau opereren dan het huidige hbo- of bachelor. In het verlengde daarvan wordt door het merendeel van de informanten ook een behoefte gesignaleerd aan de opleiding Professional Master Social Work.

Wel is men van mening dat de behoefte aan een opleiding Professional Master Social Work stuit op verschillende vragen: willen en kunnen instellingen een Masteropleiding qua tijd én qua

geld faciliteren en zijn instellingen in staat om de afgestudeerden van een dergelijke opleiding overeenkomstig hun niveau te honoreren? Vragen die in het macrodoelmatigheidsonderzoek aan de orde zijn gekomen, en waarover in het navolgende wordt gerapporteerd.

3.3.2 Resultaten enquête

In deze paragraaf worden de resultaten beschreven van de enquête die gehouden is onder een steekproef van 270 P&O-functionarissen en managers van organisaties, die actief zijn in de relevante werkvelden. Aan deze 270 personen zijn het beroepscompetentieprofiel van de Master Social Work (het profiel waar de opleiding zich op gaat richten) en de blauwdruk van de opleiding Professional Master Social Work voorgelegd. Deze informatie vormde de achtergrondinformatie voor de vragenlijst, die tot doel had de arbeidsmarktvrage naar afgestudeerden van de opleiding Professional Master Social Work in kaart te brengen.

De resultaten in deze paragraaf zijn gebaseerd op de responsgroep van in totaal 57 personen (zie hoofdstuk 1).

A. Voorkomen van de Master Social Work

81 Procent van de respondenten (n = 57) geeft aan dat het beroepsprofiel van de Master Social Work of een daarmee min of meer vergelijkbaar profiel² bij hen in de organisatie voorkomt. Relatief gesproken komt het beroepsprofiel van de Master Social Work het vaakst voor in de sector Welzijn&Maatschappelijke Dienstverlening en in iets mindere mate in de sectoren Jeugdzorg, GGZ en Gehandicaptenzorg.

Figuur 5 – Voorkomen van de Master Social Work



Het beroepscompetentieprofiel van de Master Social Work komt in de huidige beroepspraktijk in de vorm van verschillende functies voor. Uit de interviews die in de eerste fase van het onder-

² Beroepsbeoefenaren die werkzaam zijn in een functie die past binnen het profiel van de Master Social Work of een daarmee vergelijkbaar profiel worden in het vervolg van deze rapportage aangeduid met Masters Social Work. Het gaat in de huidige situatie dus om mensen die werkzaam zijn in een vergelijkbare functie als die van de Master Social Work.

zoek met informanten gehouden zijn, zijn de volgende functiebenamingen genoemd: Senior maatschappelijk werker, Senior opbouwwerker, Samenlevingsopbouwer, Case manager, Activiteitenbegeleider^{plus}, Programmacoördinator en Ambulant hulpverlener (B).

Deze functiebenamingen worden in de enquête aangevuld met een groot aantal andere benamingen, waaronder onder andere Senior sociaal cultureel werker, Senior woonondersteuner, Team ondersteuner, Clustermanager, Coördinator, Coach, (Senior) Consulent, Ambulant jongerenwerker, Ouderenadviseur, Projectleider, Kwaliteitsmedewerker, Stafmedewerker, Trajectbegeleider, Onderzoeker / Wetenschapper, (Adjunct) Directeur / Manager en Middenkaderfunctionaris.

Het aantal medewerkers met het profiel van een Masters Social Work blijkt te fluctueren van 0.5 fte's tot 80 fte's per organisatie. Het totaal aantal Masters Social Work in de onderzochte organisaties (n = 45) tezamen bedraagt 490 fte's.

Uit tabel 4 blijkt dat het in één zesde van de gevallen (16%) gaat om één Master Social Work. In nog eens 16 procent gaat het om twee Masters en in ruim twee vijfde (44%) werken 3 tot 11 Masters binnen één en dezelfde organisatie. In een kwart van de organisaties gaat het om meer dan 11 Masters.

Tabel 4 – Aantal Masters Social Work in de onderzochte organisaties

Aantal Masters Social Work (fte's)	Percentages
1	16%
2	16%
3 – 11	44%
11 – 20	11%
> 20	13%
Totaal (N)	45

Uit Tabel 5 blijkt dat er momenteel per organisatie gemiddeld 10.9 Masters Social Work (fte's) werkzaam zijn. Dit aantal blijft de komende vijf jaar min of meer gelijk. Over een periode van 10 jaar verwacht men een betekenisvolle stijging van het aantal Masters Social Work ten opzichte van de huidige situatie en de verwachte situatie over 5 jaar.

Tabel 5 – Gemiddeld aantal Masters Social Work momenteel, over 5 jaar en over 10 jaar

Gemiddeld aantal Masters Social Work (fte's) per organisatie		
Momenteel	Over 5 jaar	Over 10 jaar
10.9	10.3	14.4

Het blijkt dat in absolute zin het grootste gedeelte van de huidige werkgelegenheid voor Masters Social Work terug te vinden is in de sector Welzijn&Maatschappelijke Dienstverlening. De geïndexeerde cijfers uit tabel 6 maken duidelijk dat dit in de toekomst hetzelfde blijft.

Tabel 6 – Verdeling voorkomen beroepsprofiel Master Social Work (MSW) nu en in de toekomst naar sector (geïndexeerde cijfers¹)

	Welzijn& Maatschappelijke Dienstverlening	Jeugdzorg	GGZ en Gehandicapten- zorg ²	Overig	Totaal
Fte's MSW 2006	305	44	87	54	490
Fte's MSW 2011	271	54	68	68	462
Fte's MSW 2016	408	72	72	97	648

1 voor 2011 en 2016 herberekening op basis van het aantal respondenten/organisaties in de categorie voor 2006 (n = 45)

2 vanwege de leesbaarheid zijn de sectoren GGZ en Gehandicaptenzorg hier samengevoegd

De tabel laat ook zien dat met uitzondering van de sectoren GGZ en Gehandicaptenzorg het aantal Masters Social Work naar verwachting in 2016 een stuk hoger zal liggen dan nu het geval is.

Van de 37 respondenten die een uitspraak hebben gedaan over de behoefte aan medewerkers met een profiel van de Master Social Work *binnen de sector als geheel* verwacht 62 procent dat deze behoefte de komende tijd zal toenemen. 32 Procent denkt dat deze behoefte gelijk zal blijven en 5 procent van de respondenten verwacht de komende tijd een afnemende behoefte aan Masters Social Work binnen de sector als geheel.

Meer dan de helft van de respondenten denkt dat de behoefte aan Masters Social Work in de sector als geheel sterker zal toenemen dan de behoefte aan Masters Social Work in de organisatie waarin ze zelf werkzaam zijn.

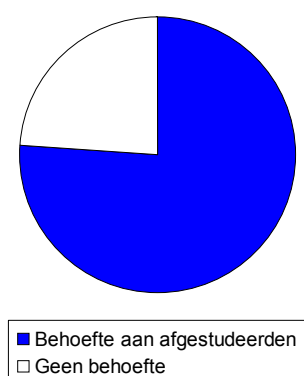
Voorkomen van de Coördinerend Beleidsmedewerker

Naast het beroepscompetentieprofiel van de Master Social Work is in hoofdstuk 2 eveneens het direct aanverwante profiel van de Coördinerend Beleidsmedewerker op hoofdlijnen beschreven. 73 Procent van de respondenten (n = 41) geeft aan dat dit profiel (of een daarmee min of meer vergelijkbaar profiel) in hun organisatie voorkomt.

B. Behoeft aan afgestudeerden van de opleiding Professional Master Social Work

76 procent van de respondenten (n = 54) voorziet op korte termijn (0-5 jaar) op de arbeidsmarkt een behoefte aan afgestudeerden van de opleiding Professional Master Social Work. Een kwart van deze respondenten geeft aan dat het om een *sterke* behoefte gaat.

Figuur 6 – Behoeftte aan afgestudeerden van de opleiding Professional Master Social Work



Tabel 7 – Arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden Professional Master Social Work, uitgesplitst naar sector

	Welzijn& Maatschappelijke Dienstverlening	Jeugdzorg	GGZ en Gehandicaptenzorg	Overig	Totaal
Behoeftte 0-5 jaar	84%	50%	60%	83%	76%
Geen behoeftte	16%	50%	40%	17%	24%
Totaal (N)	32	6	10	6	54

Uit bovenstaande tabel blijkt dat binnen de sector Welzijn&Maatschappelijke Dienstverlening 84 procent van de respondenten van mening is dat er op korte termijn behoefte is aan afgestudeerden van de opleiding Professional Master Social Work. Binnen de Jeugdzorg deelt de helft van de respondenten deze mening en binnen de GGZ en de Gehandicaptenzorg is dat 60 procent.

De opleiding Professional Master Social Work zal concurrentie ondervinden van andere (aanverwante) opleidingen. Tabel 8 geeft weer welke opleidingen door de respondenten als het meest concurrerend worden gezien. Opgemerkt wordt dat het omgekeerde evenzeer het geval is: de opleiding Professional Master Social is op haar beurt concurrerend voor de meeste van de genoemde opleidingen.

Tabel 8 – Frequentie concurrerende opleidingen voor opleiding Professional Master Social Work

Naam opleiding	Aantal keren genoemd als concurrent
Universitaire opleiding Sociologie	11
Universitaire opleiding Ortho-pedagogiek	8
Universitaire opleiding Psychologie	7
Voortgezette Opleidingen (VO's)	21
HBO-opleiding Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV)	17
HBO-opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD)	16
HBO-opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH)	15
HBO-opleiding Pedagogiek	3
HBO-opleiding Creatieve Therapie (CT)	0

Ongeveer de helft van de respondenten schat in dat de concurrentie vanuit de in de tabel genoemde opleidingen zwak tot middelmatig zal zijn. De andere helft verwacht een sterke tot zeer sterke concurrentie.

De respondenten is gevraagd de drie meest concurrerende opleidingen aan te geven, waardoor een uitspraak gedaan kan worden over de combinaties van opleidingen die als het meest concurrerend worden gezien. 45 Procent ziet de Universitaire opleidingen, eventueel gecombineerd met de VO's en/of de HBO-opleiding(en) als het meest concurrerend, 25 procent verwacht dat de meeste concurrentie uit zal gaan van de Voortgezette Opleidingen in combinatie met één of twee HBO-opleidingen en 30 procent van de respondenten ziet een combinatie van de HBO-opleidingen als meest concurrerend.

Uit tabel 8 kan worden opgemaakt dat de meeste concurrentie wordt verwacht van de Voortgezette Opleidingen (VO's), gevolgd door de HBO-opleidingen CMV, MWD en SPH. Gelet op het feit dat het bij de beoogde nieuwe opleiding om een Masteropleiding gaat, is concurrentie vanuit met name de HBO-opleidingen, maar feitelijk ook de VO's niet voor de hand liggend. Dat de respondenten desondanks ervan uitgaan dat er concurrentie vanuit HBO en VO ontstaat, kan samenhangen met:

- het feit dat het beroep van Master Social Work en/of de opleiding Professional Master Social Work nog in ontwikkeling zijn (het gaat om een nog niet bestaand beroep / een nog niet bestaande beroepsopleiding);
- het feit dat er nog onvoldoende zicht bestaat op de (niveauverschillen) binnen de bachelor-/masterstructuur.

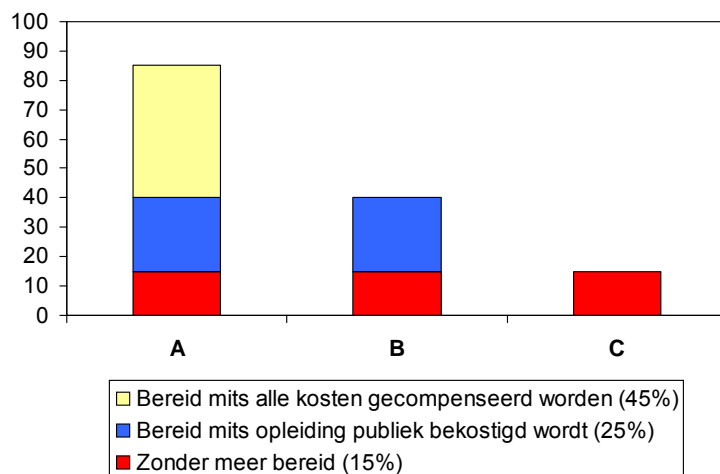
Ook kan de mening met betrekking tot de concurrentie vanuit het HBO en VO een indicatie zijn voor het gegeven dat een bachelor kan excelleren en doorgroeien naar functies op masterniveau.

40 Respondenten hebben een uitspraak gedaan over de bereidheid van hun organisatie om werknemers de opleiding Professional Master Social Work te laten volgen. Maar liefst 85 procent van hen meent dat hun organisatie daartoe bereid is (zie figuur 7).

Voor 15 procent van de respondenten geldt dat zij hun organisatie hier zonder meer toe bereid achten, omdat de opleiding inhoudelijk heel belangrijk is. 25 Procent geeft als voorwaarde aan dat het moet gaan om een bekostigde opleiding en de resterende 45 procent wijst op het belang van het vanuit de sector financieel compenseren van alle kosten voor het volgen van de opleiding (inclusief vervanging cursist bij afwezigheid, etc.).

Figuur 7 – Bereidheid van organisatie om werknemers de opleiding te laten volgen

Percentage



Tweederde of 68 procent van de respondenten (n = 38) is van mening dat de huidige functiewaarderingsstructuur voldoende mogelijkheden biedt om afgestudeerden van de opleiding Professional Master Social Work in te schalen overeenkomstig hun niveau. De overige 32 procent denkt dat de huidige functiewaarderingsstructuur hiervoor onvoldoende mogelijkheden biedt.

Van de respondenten die denken dat de huidige functiewaarderingsstructuur onvoldoende mogelijkheden biedt om Masters Social Work in te schalen, hebben 11 respondenten aangegeven of ze een aanpassing van de functiewaarderingsstructuur haalbaar achten. 3 Respondenten achten een aanpassing haalbaar op relatief korte termijn, 5 respondenten in de verre toekomst en de overige 3 respondenten achten een aanpassing helemaal niet haalbaar.

C. Overeenkomsten en verschillen per regio

Binnen de regio Randstad geeft 73 procent van de respondenten aan dat het profiel van de Master Social Work in hun organisatie voorkomt. In de regio Arnhem / Nijmegen is dit 96 procent (zie tabel 9).

Tabel 9 – Mate van aanwezigheid beroepsprofiel Master Social Work naar regio

	Randstad	Arnhem / Nijmegen	Overig	Totaal
Profiel aanwezig	73%	96%	69%	81%
Profiel afwezig	27%	4%	31%	19%
Totaal (N)	22	22	13	57

Geconcludeerd kan worden dat de regio Arnhem / Nijmegen momenteel verhoudingsgewijs nog meer werkgelegenheid lijkt te bieden aan Masters Social Work dan de Randstad. Uit onderstaande tabel blijkt dat hetzelfde geldt voor de toekomstige werkgelegenheid. Overigens zijn, als gevolg van de lage aantallen, de betrouwbaarheidsmarges erg ruim.

Tabel 10 – Verdeling voorkomen beroepsprofiel Master Social Work (MSW) nu en in de toekomst naar regio (geïndexeerde scores op basis van het aantal respondenten categorie 2006; n = 45)

	Randstad	Arnhem / Nijmegen	Overig	Totaal
Fte's MSW 2006	174	218	98	490
Fte's MSW 2011	150	232	81	462
Fte's MSW 2016	217	360	72	648

Gevraagd naar de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de opleiding Professional Master Social Work verwacht zowel in de Randstad als in Arnhem / Nijmegen ongeveer driekwart van de respondenten dat er op korte termijn behoefte is afgestudeerden van deze opleiding (zie tabel 11).

Tabel 11 – Arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden opleiding Professional Master Social Work, uitgesplitst naar regio

	Randstad	Arnhem / Nijmegen	Overig	Totaal
Behoefte 0-5 jaar	71%	76%	83%	76%
Geen behoefte	29%	24%	17%	24%
Totaal (N)	21	21	12	54

Zowel in de Randstad als in Arnhem / Nijmegen acht bijna de helft van de respondenten hun organisatie bereid om werknemers de opleiding Professional Master Social Work te laten volgen, maar verbindt daaraan wel de voorwaarde dat alle kosten voor het volgen van de opleiding vanuit de sector financieel gecompenseerd worden. Daarnaast komt naar voren dat in de Randstad 23 procent van de respondenten hun organisatie zeer zeker niet bereid achten om werknemers de beoogde opleiding te laten volgen, terwijl dat in Arnhem / Nijmegen slechts 11 procent is (tabel 12).

Tabel 12 – Bereidheid organisaties om werknemers opleiding Professional Master Social Work te laten volgen, uitgesplitst naar regio

	Randstad	Arnhem / Nijmegen	Overig	Totaal
Zeer zeker bereid	23%	17%	0%	15%
Bereid, mits opleiding publiek bekostigd	8%	28%	44%	25%
Bereid, mits alle kosten financieel gecompenseerd	46%	44%	44%	45%
Zeker niet bereid	23%	11%	11%	15%
Totaal (N)	13	18	9	40

3.3.3 Macrodoelmatigheid van de opleiding Professional Master Social Work

Eerder is aangegeven dat een sterk verband wordt verondersteld tussen (het voorkomen van, c.q. de behoefte op de arbeidsmarkt aan) Masters Social Work en (de vraag naar afgestudeerden van) de opleiding Professional Master Social Work.

Uit de gegevens van tabel 13 kan worden afgeleid dat de onderzoeksresultaten een dergelijk verband bevestigen.

Het blijkt dat de overgrote meerderheid van de respondenten (69 + 11%) beide vragen naar het voorkomen van de Masters Social Work en de behoefte aan afgestudeerden met 'ja' of 'nee' beantwoord hebben. Slechts een op de vijf geeft een afwijkend antwoord op de ene of de ander vraag. 13 Procent is van mening dat er wél behoefte aan Masters Social Work is op de arbeidsmarkt zonder dat er behoefte is aan (afgestudeerden van) de beoogde Masteropleiding, en 7% ziet dat precies omgekeerd.

Tabel 13 – Samenhang tussen behoefte aan Masters op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt en aan afgestudeerden van de opleiding Professional Master Social Work (gepercenteerd is per cel op het totaal; n = 54)

Behoeftte aan Masters Social Work	Behoeftte aan afgestudeerden Masteropleiding		Totaal (N)
	ja	nee	
Ja	69%	13%	44
Nee	7%	11%	10
Totaal (N)	41	13	54

Voor wat betreft de betekenis van het verband met betrekking tot de macrodoelmatigheid van de opleiding Professional Master Social Work is ook de eerder gemaakte assumptie dat het aantal afgestudeerden van andere, aanverwante opleidingen dat doorstroomt naar de functie Master Social Work en het aantal afgestudeerden met een opleiding Professional Master Social Work dat doorstroomt naar andere functies elkaar in evenwicht houden van belang.

De behoefte in cijfers: een voorzichtige prognose

Op grond van de in dit onderzoek aangetroffen behoefte op de arbeidsmarkt aan Masters Social Work is het mogelijk om een schatting te maken van de behoefte in de gehele populatie.

Als uitgangspunt wordt het aantal van 490 functionarissen met een profiel van Master Social Work genomen, dat momenteel werkzaam is binnen de onderzocht bedrijven (n = 57). Gemiddeld gaat het om ongeveer 11 medewerkers. Ten opzicht van het totaal aantal van ongeveer 15.000 fte's in de onderzochte organisaties gaat het om ruim 3 procent (3,2%).

Tabel 14 – Aantal organisaties en werknemers (in fte) in Social Work

	Aantal organisaties	Fte
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1.630	43.011
Jeugdzorg	124	18.883
GGZ	n.b.	49.340
Gehandicaptenzorg	n.b.	81.300
Totaal	2.514	192.534

Bronnen: MOgroep, telling eind 2003, in: Arbeidsmarkt in beeld, 2005; GGZ Nederland, schatting aantal fte's in 2003, in: Personeel in de GGZ 2003-2002-2001.

Op grond van de gegevens van tabel 14 kan, onder aanname dat de responsegroep representatief is voor de gehele populatie, becijferd worden dat de omvang van het aantal fte's met een profiel van Master Social Work momenteel ca. 5.800 bedraagt³. Rekening houdend met de schattingsfout (= de foutenmarge van de schatting op basis van de response/steekproef van de te schatten populatiewaarde) ligt de range met 95 procent zekerheid grofweg tussen de 5.000 en 6.600 fte's.

Vervangingsvraag en opleidingsvraag

Wordt vervolgens de *vervangingsvraag* op 5 procent gesteld dan gaat het (op termijn) om een jaarlijkse behoefte van 250 tot 330 fte's. Om daarin te voorzien is – rekeninghoudend met 20 procent uitval tijdens de opleiding – sprake van een jaarlijkse instroombehoefte van 300 tot 400 studenten.

3 Op grond van de stratificatie naar regio is dat niet zonder meer zo. Bovendien valt op dat het gemiddeld aantal fte's in de populatie met ca. 36 veel lager ligt dan het gemiddelde van 262 fte's in de responsegroep. De grotere organisaties lijken derhalve te zijn oververtegenwoordigd in de responsegroep, hetgeen waarschijnlijk leidt tot een overschatting van het aantal fte's Master Social work.

4 Samenvattende conclusies en beschouwing

Samenvattende conclusies

1. Ontwikkelingen in en rondom het werkveld van het Social Work wijzen op de vorming van het beroep van Master Social Work en in het verlengde daarvan op de behoefte aan een opleiding op masterniveau: de Professional Master Social Work.
Het onderhavige onderzoek - dat in samenspraak met het werkveld in opdracht van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en de Hogeschool van Amsterdam is uitgevoerd - heeft tot doel om zowel uitspraken te doen over het beroepenvormingsproces, i.c. het vaststellen van het beroepscompetentieprofiel van de Master Social Work, als over de macrodoelmatigheid van de beoogde opleiding.
2. De informanten onderscheiden *drie categorieën ontwikkelingen*, te weten veranderingen in a) de vraag naar ondersteuning, b) wetgeving en c) professionalisering. Als doorslaggevend worden genoemd: marktwerking, vraaggestuurd / vraaggericht werken, innovatief werken, multidisciplinair werken, integraal werken, generalist én specialist, multi-problematieken, toegenomen armoede, ontbreken van steun vanuit de netwerken van cliënten (sociale steun), bezuinigingen, het medium tijdperk (internet, televisie), het belang van sociale integratie en het nemen van initiatieven op kleine schaal (bijvoorbeeld op straatniveau).

Naar nieuwe beroepscompetentieprofielen

3. Geconstateerd wordt dat bepaalde van de genoemde ontwikkelingen, te weten innovatief werken, multidisciplinair werken, integraal werken, generalist én specialist en multi-problematieken, het niveau van de huidige professionals overstijgt. Het is dat type ontwikkelingen dat duidelijk maakt dat er feitelijk sprake is van het *ontstaan van nieuwe beroepen of een nieuw beroependomein*.
4. Vastgesteld zijn het beroepscompetentieprofiel van de Master Social Work en het beroepscompetentieprofiel van het direct aanverwante profiel van de Coördinerend Beleidsmedewerker. Beide profielen zijn in het onderzoek uitgewerkt in termen van kerntaken en kerncompetenties.
De HAN en HvA hebben ervoor gekozen om de nieuwe opleiding Professional Master Social Work te richten op (het beroepscompetentieprofiel van) de Master Social Work.
5. De Master Social Work werkt aan de oplossing van (*zeer*) *complexe, ernstige en vaak meervoudige probleemsituaties* van cliënten en cliëntgroepen in relatie tot hun sociale omgeving in de maatschappelijke context. Hij houdt zicht op ontwikkelingen in de maatschappij, in het beleid, in de problematiek van de doelgroep(en) en op de relevante vakgebieden. Hij vertaalt deze ontwikkelingen in de eigen beroepsuitoefening en draagt bij aan de verdere ontwikkeling van de beroepspraktijk.
6. Het nieuwe beroepscompetentieprofiel Master Social Work is in het onderzoek vastgesteld aan de hand van documentanalyse en gesprekken met a) sleutelfiguren uit het werkveld

(P&O functionarissen, directeuren en afdelingsleiders en externe deskundigen) en b) met beroepsbeoefenaren die nu al werkzaam zijn in een vergelijkbaar profiel.

Ten behoeve van het macrodoelmatigheidsonderzoek is een – naar regio gestratificeerde – steekproef van 270 organisaties uit het domein van zorg en welzijn getrokken. De resultaten zijn gebaseerd op een responsegroep van in totaal 57 P&O'ers of managers van de betrokken organisaties (= 21%).

Het macrodoelmatigheidsonderzoek is gebaseerd op het beroepscompetentieprofiel Master Social Work en op een door de HAN en HvA ontwikkelde blauwdruk voor de nieuwe opleiding Professional Master Social Work.

Voorkomen Master Social Work

7. 81 Procent van de respondenten geeft aan dat het beroepsprofiel van de Master Social Work of een daarmee min of meer vergelijkbaar profiel bij hen in de organisatie voorkomt. Het beroepsprofiel van de Master Social Work komt relatief gezien het vaakst voor in de sector Welzijn&Maatschappelijke Dienstverlening en in iets mindere mate in de sectoren Jeugdzorg, GGZ en Gehandicaptenzorg.
8. Momenteel zijn er per organisatie gemiddeld 10.9 Masters Social Work (fte's) werkzaam. De komende vijf jaar blijft dit aantal min of meer gelijk, maar over een periode van 10 jaar verwacht men een betekenisvolle toename binnen de eigen organisatie. Daarnaast verwacht bijna tweederde dat ook de behoefte aan Masters Social Work *binnen de sector social work als geheel* zal toenemen. Meer dan de helft van de respondenten denkt dat de behoefte aan Masters Social Work in de sector als geheel sterker zal toenemen dan de behoefte aan Masters Social Work in de organisatie waarin ze zelf werkzaam zijn.

Behoeftte aan afgestudeerden van de opleiding Professional Master Social Work

9. Uit het onderzoek blijkt dat er een sterk verband is tussen (het voorkomen van, c.q. de behoefte op de arbeidsmarkt aan) Masters Social Work en (de vraag naar afgestudeerden van) de opleiding Professional Master Social Work.
10. Op grond van de gesprekken met sleutelfiguren en beroepsbeoefenaren in de voorfase van het onderzoek is een *eerste* beeld verkregen van de macrodoelmatigheid van een opleiding Professional Master Social Work. Bezien vanuit de inhoud van het werk blijkt dat er behoefte is aan professionals die op een hoger niveau opereren dan de huidige hbo'ers. Het merendeel van de informanten signaleert ook een behoefte aan de opleiding Professional Master Social Work. Wel is men van mening dat de behoefte aan een dergelijke opleiding stuit op verschillende vragen: willen en kunnen instellingen een Masteropleiding qua tijd én qua geld faciliteren en zijn instellingen in staat om de afgestudeerden van een dergelijke opleiding overeenkomstig hun niveau te honoreren?
11. Ruim driekwart van de respondenten uit de enquête voorziet op korte termijn (0-5 jaar) op de arbeidsmarkt een behoefte aan afgestudeerden van de opleiding Professional Master Social Work.

12. In de meerderheid van de organisaties zal - al dan niet onder condities van financiële aard - de bereidheid bestaan om werknemers de opleiding Professional Master Social Work te laten volgen.

Geconcludeerd kan worden dat de huidige functiewaarderingsstructuur voldoende mogelijkheden biedt om afgestudeerden van de opleiding Professional Master Social Work in te schalen overeenkomstig hun niveau.

13. De nieuwe opleiding Professional Master Social Work past in een *complementair* stelsel van opleidingen in het domein social work. Voor wat betreft de opleiding Professional Master Social Work zelf geldt dat die voorziet in de behoefte aan social workers die in hun uitvoerende werkzaamheden een oplossing bieden voor complexe probleemsituaties en die tevens in staat zijn om de verbinding te leggen tussen uitvoering en beleid. Aldus vult de opleiding Professional Master Social Work het "gat" tussen het uitvoerend werk op bachelorniveau en het pure beleidsmatige niveau.

In het onderzoek is van de *assumptie* uitgegaan, dat het aantal afgestudeerden dat van andere, aanverwante opleidingen doorstroomt naar de functie Master Social Work en het aantal afgestudeerden met een opleiding Professional Master Social Work dat doorstroomt naar een andere functie (bijvoorbeeld Policy Maker, senior functies, bachelorfuncties) met elkaar in evenwicht is. Anders gezegd, dat de concurrentiepositie van de opleidingen in balans is.

Verschillen naar regio

14. Binnen de regio Randstad geeft 73 procent van de respondenten aan dat het profiel van de Master Social Work in hun organisatie voorkomt en in de regio Arnhem/Nijmegen is dit 96 procent. Hieruit kan de conclusie getrokken worden dat in de regio Arnhem/Nijmegen een relatief nog grotere behoefte aan Masters Social Work lijkt te bestaan dan in de Randstad. Overigens zijn, als gevolg van de lage aantallen, de betrouwbaarheidsmarges erg ruim.
15. Zowel in de Randstad als in Arnhem/Nijmegen verwacht ongeveer driekwart van de respondenten dat er op korte termijn behoefte is aan afgestudeerden van de opleiding Professional Master Social Work.

Prognose van de jaarlijkse instroombehoefte

16. Onder de aanname dat de responsegroep representatief is voor de gehele populatie kan becijferd worden dat de omvang van het aantal fte's met een profiel van de Master Social Work momenteel grofweg geschat wordt tussen de 5.000 en 6.600 fte's. Wordt de vervangingsvraag op 5 procent gesteld dan gaat het (op termijn) om een jaarlijkse behoefte van 250 tot 330 fte's. Om daarin te voorzien is sprake van een jaarlijkse instroombehoefte van 300 tot 400 studenten.

Beschouwing

17. In het onderzoek is vastgesteld dat zich in het domein van het social work ontwikkelingen voordoen die wijzen in de richting van het ontstaan van nieuwe taak- en competentieclusters of zelfs al op de vorming van nieuwe beroepen. Voor wat betreft het profiel van de Master Social Work is vastgesteld dat het profiel in de huidige beroepspraktijk feitelijk al veelvuldig voorkomt. Het voorkomen van het profiel en het feit dat de informanten van het on-

derzoek zich daarin herkennen zijn belangrijke indicaties voor de mate waarin het nieuwe beroep langs de inhoudelijke dimensie vorm krijgt.

Ook zijn er belangrijke aanzetten voor een institutionele verankering. Gewezen wordt op de gezamenlijke initiatieven van werkveld en onderwijs om te komen tot een nieuwe masteropleiding. De beroepenvorming Master Social Work is opgepakt langs twee wegen. Allereerst hebben de werkveld- en onderwijspartijen zich uitgesproken voor het nemen van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de beroepsontwikkeling en kwaliteit. Vervolgens hebben de HAN en HvA, in nauwe afstemming met het werkveld, het initiatief genomen voor het ontwerp van een nieuwe opleiding Professional Master Social Work. Ook het in dit kader laten uitvoeren van het onderhavige onderzoek 'sec' draagt bij aan de institutionalisering van het beroep.

De vraag of het hier gaat om een nieuw beroep, de Master Social Work, of een cluster van aanverwante beroepen, c.q. van een beroependomein is daarmee nog niet beantwoord. Op grond van de door de respondenten genoemde, nogal uiteenlopende, functiebenamingen bestaat de neiging om de Master Social Work vooral op te vatten als een cluster van aanverwante functies, en dus als een beroependomein. De mate waarin men zich herkent in het eenduidige beroepscompetentieprofiel duidt op de vorming van een nieuw beroep. De tijd zal leren in welke richting de beroepenvorming zich verder zal ontwikkelen. Aan de behoefte aan de opleiding Professional Master Social Work doet het niets af.

18. De NVMW en andere betrokkenen signaleren (ernstige) tekortkomingen op het gebied van de eigen professionaliteit van de zittende krachten. Tegen die achtergrond wordt verwacht dat van de totstandkoming van de opleiding Professional Master Social Work een impuls zal uitgaan op de professionalisering van het betrokken beroependomein. Sterker, het verbeteren van de professionaliteit is voor de NVMW dé aanleiding om zich in te zetten voor de totstandkoming van de nieuwe masteropleiding.

Er wordt gepleit voor het inrichten van een op de professionalisering van de beroepsgroep toegespitste kennisinfrastructuur. Gedacht wordt aan het gezamenlijk door werkveld en onderwijsinstellingen oprichten van een expertisecentrum rondom de nieuwe masteropleiding. De idee is dat onderdelen/modules van de masteropleiding gebruikt kunnen worden in de bijscholing van de zittende professionals.

19. In het onderzoek is vastgesteld dat er in een overgrote meerderheid van de organisaties behoefte is aan afgestudeerden van de opleiding Professional Master Social Work en dat er – al dan niet onder condities – de bereidheid zal bestaan om werknemers de betreffende opleiding te laten volgen. De genoemde condities zijn vooral van financiële aard.

Een kwart van de organisaties koppelt aan de bereidheid om werknemers de opleiding te laten volgen de voorwaarde dat de opleiding publiek bekostigd is. Hiervan zal sprake zijn vanaf het moment dat de opleiding door het NVAO geaccrediteerd is en door het Ministerie van OCW is goedgekeurd, i.c. in het Croho is opgenomen.

Daarnaast wijst bijna de helft van de organisaties op het belang van het vanuit de sector financieel compenseren van alle kosten, die voortvloeien uit het volgen van de opleiding. Dus ook de kosten van de vervanging van de werknemer/cursist tijdens zijn afwezigheid, de begeleidingstijd, de studiekosten, etc.

Vanuit het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en sport (VWS) is de afgelopen jaren vooral ingezet op de ontwikkeling van lokaal sociaal beleid met een belangrijke (regie)rol voor de gemeenten. Dit lokaal sociaal beleid is gericht op het voorkomen en oplossen van sociale problemen op een sectoroverschrijdende en integrale wijze. De Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) speelt in op de vermaatschappelijking van de zorg. Vermaatschappelijking houdt in dat zoveel mogelijk mensen die langdurig afhankelijk zullen zijn van zorg volwaardig in de samenleving participeren. De overheid stimuleert dit met verschillende maatregelen. Kernbegrippen zijn scheiding van wonen en zorg, modernisering van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ), vraagsturing en persoonsgebonden budgetten (VWS, 2005a). Uit de bevindingen van het onderzoek moge het duidelijk zijn dat voor het realiseren van deze beleidsdoelen ook de nodige inspanningen op het gebied van de professionalisering gewenst zijn. In lijn daarmee stelt het Ministerie van VWS dat *'zorgaanbieders gestimuleerd zullen worden om te komen tot innovatie en kwaliteitsverbetering'* (VWS, 2005b).

Geraadpleegde literatuur en andere documentatie

- Cluitmans, J. (2002). *Aan de slag met competenties*. Nueneen: Onderwijsadviesbureau Dekkers.
- Dittrich, K. (2005). Toespraak HAN Masterclass, 16 juni 2005. NVAO.
- Elling, M. (2005), *Gevraagd: Master in Social Work (m/v)*. Woerden: Adviesbureau Van Montfoort.
- FCB/OSA (2005). *Arbeidsmarkt in beeld*. Utrecht/Tilburg: FCB/OSA.
- GGZ Nederland (2005). *Personeel in de GGZ 2003-2002-2001*. Soest: GGZ Nederland.
- Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (2003), *Chassis voor het onderwijs. Onderwijskundig en organisatorisch kader voor de bacheloropleidingen*. Nijmegen: HAN (HAN-projectdocument).
- Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (2004), *Naar een flexibel onderwijs: samenwerken aan breed en competentiegericht opleiden in het domein Social Studies*. Nijmegen: HAN (HAN-projectdocument).
- Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (2004). Diverse voorbeelddocumenten met betrekking tot opleidingen (beroepstaken, competenties, matrix beroepstaken en competenties, equivalente beroepstaken). Nijmegen: HAN (HAN-opleidingsdocumenten).
- Hövels, B., E. Thomas, T. Eimers en J. Frietman (1999). *Op zoek naar branchedoorsnijdende competentieclusters en nieuwe kwalificaties. Een verkennend onderzoek naar 'witte vlekken' in de landelijke kwalificatiestructuur*. Nijmegen: ITS.
- Lans, J. van der (2005). *Koning Burger. Nederland als zelfbedieningszaak*. Amsterdam: Uitgeverij Augustus.
- Meijer, R. (2005). *Social Work: een nadere verkenning*. In: Maatwerk, 4, april 2005.
- NVAO (2003). *Toetsingskader nieuwe opleidingen hoger onderwijs*. Den Haag: NVAO.
- NVMW (2005). *Samenvatting en Persbericht Rondetafelgesprek 30 augustus 2005*. Utrecht: NVMW.
- NVMW (2004). *Beroepsprofiel van de maatschappelijk werker*. Utrecht: NVMW.
- NVMW (2006). *Beroepsprofiel van de maatschappelijk werker*. Utrecht: NVMW.
- SPIRIT (2005/2006). *Competentieprofiel Ambulant Hulpverlener (B)*. Amsterdam: SPIRIT

Vlaar, P., M. van Hattum, C. van Dam en R. Broeken (2005). *Klaar voor de toekomst. Een nieuwe beroepenstructuur voor de branches gehandicaptenzorg, jeugdzorg, kinderopvang en welzijn&maatschappelijke dienstverlening*. Utrecht: NIZW.

Vliet, K. van, J.W. Duyvendak, N. Boonstra en E. Plemper (2004). *Toekomstverkenningen ten behoeve van een beroepenstructuur in zorg en welzijn*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

VDO Opleidings- en adviescentrum (2005). *Voortgezette Opleiding GGZ en Maatschappelijke Dienstverlening (Social Work). Studiewijzer 2005 – 2006*. Nijmegen: HAN.

VWS (2005a). *Brancherapporten VWS. De VWS-sectoren Welzijn en Sport*. (www.brancherapporten.minvws.nl). Den Haag: VWS.

VWS (2005b). *Beleidsagenda 2006. Gezonde toekomst*. Den Haag: VWS.

Bijlage 1 – Overzicht van geraadpleegde sleutelpersonen (stap 1)

Sleutelpersoon	Organisatie
Theo Roes	Voorzitter Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers (NVMW)
Pauli Dings	Bestuurslid Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers (NVMW)
Ariane Heydenrijk	Manager Dienstverlening bij MEE Amstel & Zaan
Jan Willem Duyvendak	Hoogleraar Universiteit van Amsterdam
Pierre van den Bogaardt	Medewerker NIZW en beleidssecretaris van het Platform Kwaliteitsbeleid Zorg en Welzijn
Hans Zuiver	Directeur/bestuurder Combiwel
Ben Hoogendam	Beleidsmedewerker Beroepsinhoud Zorg en Welzijn ABVAKABO
Wil van de Leur	Directeur van het Landelijk Centrum Opbouwwerk (LCO)
Theo Schut	Hoofd Inhoud van Spirit
Daniël Giltay Veth	Directeur Koersvast
Jannie Kalkman	Medewerker afdeling Arbeidsverhoudingen (cluster Arbeidsmarktbeleid) bij de MOgroep
Paul Willems	Bestuursvoorzitter van De Bascule
Wilfred Diekmann	Manager van de Karthuizer (praktijk- en onderzoekscentrum van het ISCB), medeontwikkelaar en uitvoerder van diverse WO-masteropleidingen binnen de Universiteit van Amsterdam en doorstroomminor Sociaal Wetenschappelijk Onderzoek
Hans Oostrik	Docent/adviseur VDO Opleidings- en Adviescentrum Nijmegen

Bijlage 2 – Overzicht van geraadpleegde beroepsbeoefenaren (stap 2)

Beroepsbeoefenaar	Organisatie/werkveld
Yvonne Liefhebber, Mirjam Tjin-A-Lim, Oudi Struwer	Combiwel
Rijnt Meijer	Landelijk Centrum Opbouwwerk
Hanny van de Kruijs	Psychiatrie
Anouck Vonken	Mutsaerstichting
Carla Drietelaar	Viataal
Olivira Candido de Souza-Bolsius	Novadic Kentron
Boukje Freulings	Prins Clauscentrum
Jet Strijker-Kersten	Wilhelmina Kinderziekenhuis
Flip Korthals Altes	Zelfstandig ondernemer
Jacqueline Pulles	Geestelijke Gezondheidszorg
Fenny Heetveld	Opbouwwerk
Hetty van Scheltinga	Bedrijfsmaatschappelijk Werk
Johan Jansen	'Opzoomer-mee'