



Actieprogramma Professionalisering

Welzijn en Maatschappelijke

Dienstverlening

Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak, MOgroep, NVMW,
Code 2.0, BVJong, HBO-Raad en MBO-Raad

Actieprogramma Professionalisering Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak, MOgroep, NVMW, Code 2.0, BVJong,
HBO-Raad en MBO-Raad

Inhoudsopgave

Algemene inleiding en leeswijzer

blz. 3

Aanleiding
Werkvorm
Kernpartners
Leeswijzer

Deel I Uitgangspunten en kader

blz. 7

- 1 De kern: een gezamenlijk Actieprogramma Professionalisering W&MD
- 2 Ontwikkelingen en kader

Deel II Opzet, deelprogramma's en programmaorganisatie

blz.11

Inleiding

- 1 Opzet
- 2 Deelprogramma's en thema's
 - Vakmanschap
 - Autonomie
 - Beroepsidentiteit
- 3 Algemeen deel
- 4 Programmaorganisatie

Bijlage: Intentieverklaring professionaliseringsplan Welzijn Nieuwe Stijl

Colofon

Tekst: Heleen Jumelet en Edwin Luttik

© Landelijk Actieprogramma Professionalisering W&MD

Partners:

Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak, MOgroep, NVMW, Code 2.0, BVJong, HBO-raad en MBO-Raad

Juni 2012

Algemene inleiding en leeswijzer

Aanleiding

De Wmo, de overheveling van de ondersteuning vanuit de AWBZ, de decentralisatie van de Jeugdzorg en ook de Wet Werken naar Vermogen vragen een werkwijze die specifieke eisen stelt aan het werk van professionals in de branche Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening (W&MD). Zeker gezien de komende bezuinigingen, verschuivende paradigma's, de transitie- en decentralisatieprocessen én de breed gedeelde erkenning dat de professional de sleutel is tot het welslagen van de huidige doelstellingen is een intensieve inzet voor professionalisering vereist. Komende transities vergen een transformatie en juist daar is focus op de kwaliteit van het werk van professionals in welzijn én zorg cruciaal.

Jarenlang was sprake van een projectencarrousel, waarbij heldere regie en samenhang ontbrak. De branche wil dit doorbreken en staat voor een gerichte, bruikbare professionaliseringsimpuls voor de komende jaren. Veel bestaande hulpmiddelen en instrumenten zijn onvoldoende bekend en/of niet praktisch bruikbaar genoeg en/of niet in samenhang. De branche wil kennis hierover verspreiden en (beter) gebruik in samenhang promoten.

De partners zien de professionaliseringsslag als een samenhangend proces waarin vraagarticulatie, ontwikkeling en implementatie geen losse onderdelen zijn maar in samenhang moeten worden aangepakt. Vanaf de start van het proces of een projectonderdeel moeten alle drie aspecten aan de orde komen en in samenhang bekeken worden op aansluiting bij de vraag, effectiviteit en implementatiestrategie. En er moet en is continu toetsing nodig of de vraag juist gearticuleerd is, ontwikkelde producten aansluiten en de juiste implementatiestrategie wordt gevolgd. Juist ook vanwege die samenhang is één regie op het totale professionaliseringsproces vanuit de branche niet alleen wenselijk maar een vereiste.

Met de intentieverklaring en dit Actieprogramma onderkent de totale branche dat een professionaliseringsslag in de branche W & MD nodig is. Het Actieprogramma baseert zich op goede praktijken en initiatieven die al ontwikkeld zijn, biedt een planmatige, resultaatgerichte invulling van leemtes en prioriteert. Daarbij maken we gebruik van de kennis en deskundigheid van professionals, kennisinstututen, opleiders, praktijkdeskundigen en de wetenschap. Het is een plan in ontwikkeling. De behoeften van burgers en het werkveld zijn leidend.

Partijen onderschrijven daarbij het motto 'vertrouwen in de zorg' van de (demissionair) staatssecretaris¹ van het ministerie van VWS. Zij pleit in de beleidsbrief aan de Kamer (d.d. 28 januari 2011) voor het ondersteunen van de eigen kracht van mensen en hun netwerk. Kwetsbare mensen, of het nu gaat om jeugd, ouderen of gehandicapten, moeten op deze zorg kunnen vertrouwen. En dat betekent ook vertrouwen in medewerkers die ondersteuning bieden of de zorg verlenen, aldus de staatssecretaris. Vanuit dat vertrouwen wil zij de voorwaarden scheppen waarin zij die zorg en ondersteuning nodig hebben en zij die zorg en ondersteuning geven in wederkerigheid goed met elkaar kunnen samenwerken. De staatssecretaris vindt een gezamenlijk professionaliseringsplan van VWS en de branche belangrijk en geeft aan dit te willen ondersteunen. De staatssecretaris zegt de Kamer het volgende hierover toe (AO Wmo op 28 september): "samen met alle partners (werkgevers, werknemers, beroepsorganisaties) kom ik tot een professionaliseringsplan. Als dat er ligt, zal ik de Kamer daarover onmiddellijk informeren." De staatssecretaris van VWS is bereid om te investeren in het Actieprogramma professionaliseringsplan. Daarbij zijn twee thema's geopperd, die sporen met de systeemverantwoordelijkheid van VWS op het terrein van de Wmo en professionalisering. Het betreft:

- Het versterken van de regionale structuur in de branche gericht op ondersteuning van het proces van vraagarticulatie in de branche, ontwikkeling en implementatie. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij REIS, de Wmo-werkplaatsen en andere regionale aanpakken. Doel is per 2016 een systeem dat zichzelf in stand houdt (zonder steun van VWS).

¹ Sinds de val van het kabinet Rutte (voorjaar 2012) is sprake van een demissionair kabinet

- Het versterken van de beroepsidentiteit en positionering van de professional in relatie tot de kwaliteit van de beroepsuitoefening. De partners van het Actieprogramma Professionalisering willen op dit thema projecten initiëren die de beroepsidentiteit en de ontwikkeling van de professional van beginnend tot vakvolwassen beroepsbeoefenaar versterken
- Ondersteuning van het Actieprogramma algemeen (kosten voorzitterschap, vacatiegelden, coördinatie, communicatie en monitoring)

In dit Actieprogramma Professionalisering W&MD stellen partijen in de branche dat de sociale professional samen met de burger de meest cruciale rol heeft in het waarmaken van de kerndoelen van de Wmo en andere branche- en beleidsontwikkelingen. De kern van het plan ligt dan ook bij het versterken van het vakmanschap van de professional, zijn autonomie en zijn beroepsidentiteit.

De effectiviteit van de branche Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening is immers voor een belangrijk deel afhankelijk van het handelen van professionals in hun contact met burgers. Het vakgebied van de sociale professional in de branche W&MD is boeiend, belangrijk, divers en complex. Die diversiteit is belangrijk in het kader van professionalisering. In het Actieprogramma kijken we enerzijds wat brede professionals nodig hebben. En anderzijds richten we ons op specialisaties en specialisten die nodig blijven.

Het is niet mogelijk alle effecten van hun handelen te meten en/of direct causaal toe te schrijven aan hun interventies. In een cultuur waarin de roep om cijfers soms harder klinkt dan de roep om steun, zijn vakmanschap, weten wat je doet, waarom je het doet en hoe je het doet in afstemming met de burger(s) en opdrachtgevers en 'staan voor dat werk' belangrijke aspecten.

Sociaal werkers in Nederland hebben gerichte opleidingen gevolgd, zijn flexibel en in staat de burger te motiveren en indien nodig te ondersteunen, in diens eigen omgeving en met een deskundig appèl op diens eigen kracht. Het is dus niet slecht gesteld met de professionaliteit van de medewerkers in de branche, maar de verbetering, ondersteuning en borging van het vakmanschap is geen vanzelfsprekendheid en vraagt blijvende aandacht. Zo kan de afstemming tussen opleidingen en het werkveld beter. Het realiseren van de transitie en nieuwe ontwikkelingen zoals de Wet Werken naar Vermogen vragen nieuwe deskundigheid om kwetsbare burgers in en met hun eigen omgeving te begeleiden en te ondersteunen. Ook bereiken inzichten en instrumenten van kennisinstituten en wetenschappers lang niet altijd de professionals en managers zelf: dat vergt immers regie, kennis van 'onderop', consensus over het nut ervan en adequate kennisverspreiding. Nieuwe werkwijzen vragen nieuwe vormen van ondersteuning en sturing: het stelt specifieke eisen aan het management van organisaties. Het 'levenlang leren' en de overgang van startbekwaam naar vakbekwaam vergt gerichte inspanning en bruikbare instrumenten. Ook de gemeente krijgt te maken met nieuwe eisen in haar rol als opdrachtgever en coördinator.

Bij professionalisering is de diversiteit aan werkvormen en functies, de geringe organisatiegraad van professionals en de deels daarmee samenhangende beperkingen in de profilering van de beroepsgroepen en de inhoud van het vak kenmerkend voor de branche W&MD. De gezondheidszorg kent een veel langere traditie op het vlak van professionalisering. De recente professionaliseringstrajecten van vooral de sector jeugdzorg (vanaf 2007) en in wat mindere mate de CJG's (vanaf 2010) hebben in hun aanleiding en uitwerking wel veel overeenkomsten. Het ministerie van VWS heeft na de ontwikkelfase van het Actieprogramma professionalisering in de jeugdzorg (9 ton) een nieuwe impuls gegeven tot en met 2013 van 6.500.000 euro.

De MOgroep heeft als één van de partners het penvoerderschap op zich genomen en geïnvesteerd in de ontwikkeling. De hoofdlijnen zijn tijdens een Invitational Conference gepresenteerd en geaccordeerd. De partners hebben de uitwerking in een Actieprogramma in juni 2012 vastgesteld en daarbij een heldere rolverdeling afgesproken tussen veldpartijen (werkgevers, vakbonden, beroepsgroepen) en opleidingen (HBO- en MBO-Raad). Veldpartijen zijn primair aan zet om landelijk de vraag aan de opleidingen kwalitatief en kwantitatief te onderbouwen. De uitkomst daarvan zal de basis vormen voor overleg tussen werkveld en onderwijs over de mogelijke vertaalslag ervan naar het onderwijs / de opleidingen. In juni 2012 is de branchebrede bestuurlijke regiegroep geïnstalleerd.

De branche investeert in de uitvoering van het programma. Dit zal voor een groot deel gebeuren door bestaande middelen in te zetten in meer samenhang met elkaar en binnen de gezamenlijk bepaalde kaders. Reeds bestaande instrumenten, lopende initiatieven en gegevens uit onderzoeken worden breder verspreid en ingezet. Helder is ook dat er leemtes zijn en nieuwe behoeften: de al genoemde transities, de huidige stand van zaken op het (deel)gebied(en) van professionalisering, maar ook de blijvende dynamiek van de samenleving, samenlevingsvragen en beperkte middelen veroorzaken immers dat de focus op professionalisering en de vragen die dat oproept dynamisch is en blijft. Daar waar leemtes zijn, zullen nieuwe projecten gestart worden.

De betrokken partners willen actie, het is immers nu nodig professionals kaders, bruikbare instrumenten, ruimte en steun te bieden. Goedlopende projecten en activiteiten moeten dus vooral doorgaan. Binnen het Actieprogramma willen we snel handelen ('direct er op af'), gebaseerd op de kracht van de civil society, de partners en de professionals. Met een gerichtheid op de vraag achter de vraag, een optimale verhouding in formele en informele structuren en een doordachte balans van collectieve en individuele verantwoordelijkheid voor het totaal en de deelprogramma's. En niet vrijblijvend maar resultaatgericht en gebaseerd op ruimte en vertrouwen voor en in de professional en de betrokken partners.

Werkvorm

Om dit Actieprogramma te ontwikkelen is de volgende werkwijze gekozen:

- het verzamelen van informatie en (de start van) een inventarisatie van lopende initiatieven en projecten;
- het interviewen en enquêteren van betrokken partijen, ondersteuningsinstituten en wetenschappers (zie bijlage);
- diverse overleggen met branchepartijen en overheden over lopende en nieuwe projecten;
- een bijeenkomst met alle partijen in een invitational conference waarin de hoofdlijnen van het Actieprogramma zijn besproken en geaccordeerd;
- het verwerken van reacties van partijen tijdens en na de invitational conference;
- het indienen van het Actieprogramma bij het Ministerie van VWS. Dit Actieprogramma bevat het overeengekomen kader en uitgangspunten, een voorstel voor de werkwijze en programma-vorm en een eerste indeling van deelprogramma's.

Voor de uitvoering van het Actieprogramma stellen we de volgende werkvorm voor:

- de oprichting van een kleine daadkrachtige regiegroep, die prioriteert en stuurt op de onderlinge samenhang, de fasering en volgorde van deelprogramma's/thema's, de resultaten van de deelprogramma's en de implementatie in het werkveld. In deze regiegroep is helder met welk mandaat en vanuit welke doelstelling de leden zitting hebben.
- de aanstelling van een programmacoördinator (van de regiegroep). Binnen drie maanden na vaststelling van het Actieprogramma zorgt de programmacoördinator voor een werkplan voor 2012 en 2013, goedgekeurd en gedragen door de regiegroep. Dit plan bevat:
 - een inventarisatie van datgene wat reeds ontwikkeld is waarbij de gebruikswaarde en het gebruik belangrijke criteria zijn. Dat kan snel gebeuren vanwege de betrokkenheid van alle relevante partijen. Bovendien hebben we voor dit Actieprogramma al een eerste aanzet gegeven.
 - Het benoemen van resultaat en tijdspad per deelprogrammaplan. Het plan sluit aan bij bestaande werkzame initiatieven
 - Het benoemen van een trekker per deelprogramma. De trekker is uitvoeringsverantwoordelijk voor het eindresultaat.
 - Het per deelprogramma beschrijven van de bestaande initiatieven, de inzet in uren, deskundigheid en middelen van de betrokken partijen. Leemtes die verdere invulling behoeven, worden benoemd.
- een digitaal platform van professionals, burgers, kennisinstituten, lectoren, wetenschappers in de branche adviseert, inspireert en zorgt ervoor dat het plan

gedragen en gevoed wordt met nieuwe inzichten, evidence-based en practice-based informatie, zowel uit de eigen als andere aanpalende branches;

- bij de concretisering en uitvoering van de deelprogramma's is samenhang met de professionaliseringstrajecten van aanpalende sectoren, met name de jeugdzorg/de CJG's en delen van de zorg voor verstandelijk gehandicapten en de GGZ een belangrijk criterium. Dit is zeker ook in het kader van de transitie van de jeugdzorg en delen van de AWBZ van belang.

Kernpartners

In het Actieprogramma Professionalisering in Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening werken de volgende partners met elkaar samen:

Beroepsverenigingen: Code 2.0, NVMW, BVJong
Opleidingen: HBO-raad en MBO-Raad
Werkgevers/uitvoeringsorganisatie W&MD: MOgroep
Vakbonden: Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak
Overheden: Ministerie van VWS en de VNG

De verantwoordelijkheid voor de realisatie wordt per deelprogramma geconcretiseerd. De partners werken in de uitvoering van de deelprogramma's samen met kennisinstituten, wetenschappers, gemeenten, regionale ondersteuningsorganisaties en burger/cliëntorganisaties.

Met andere branches waar sociale professionals werkzaam (zoals GGZ, VGN en Jeugdzorg) vindt overleg plaats over de aansluiting met het Actieprogramma professionalisering

Leeswijzer

In het eerste deel vindt u de uitgangspunten en het kader. In deel II staat de opzet, de programmaorganisatie, een beschrijving van een viertal algemene projecten en een eerste oriëntatie op de deelprogramma's.

Deel 1 Uitgangspunten en kader

1 De kern: een gezamenlijk Actieprogramma Professionalisering W&MD

Doel

Het doel is het vakmanschap van de sociale professional te vergroten, te stimuleren en te ondersteunen om maatschappelijke doelen van burgers (collectief en individueel) van alle leeftijden te realiseren. De professionaliseringslag vindt daarom plaats op het niveau van professionals zelf, maar ook van organisaties, overheden, opleidingen en ondersteuningsinstituten. De focus ligt op het vergroten en borgen van het vakmanschap, de beroepsidentiteit en de autonomie van de professional ten behoeve van de dienstverlening en ondersteuning aan en met burgers.

Wie realiseert de kerndoelen van de Wmo?

De branche Welzijn & Maatschappelijk Dienstverlening levert een essentiële bijdrage aan oplossingen van belangrijke maatschappelijke vraagstukken als uitval in onderwijs en arbeidsmarkt, sterk stijgende zorgkosten die de samenleving niet blijvend kan (of wil) opbrengen en botsende groepen in de samenleving. Participatie, wederkerigheid en verbinding gaan immers niet altijd vanzelf. Met de overheveling van delen van de AWBZ naar de Wmo, de decentralisatie van de jeugdzorg naar gemeenten en de nieuwe Wet Werken naar Vermogen zal het takenpakket van de branche mogelijk verder verbreed worden. W&MD werkt altijd vanuit een breed perspectief. Zij pakt de aangetroffen vragen en problemen als geheel aan, stimuleert de kracht van burgers en hun omgeving, compenseert als dat echt nodig is en bundelt diverse disciplines samen. Zij heeft een brede focus: burgers voeden op, wonen, werken, gaan naar school. Problemen, vragen en antwoorden spelen bij (kwetsbare) burgers op meerdere gebieden. W&MD is een flexibele en wendbare sector, die veel kan voorkomen (preventie), als het nodig is nazorg organiseert, integraal werkt en de burger helpt eigen hulpbronnen te organiseren. W&MD is er voor en met die burger, ongeacht de organisatievorm. De organisatie biedt stabiliteit, sturing en ruimte om de taken waar te maken. Het is de professional die samen met de burger de spil vormt in het waarmaken van de kerndoelen van de Wmo en Welzijn Nieuwe Stijl.

Uitgangspunt 1

De sociale professional heeft samen met de burger de meest cruciale rol in het waarmaken van de kerndoelen van de Wmo, Welzijn Nieuwe Stijl en andere branche- en beleidsontwikkelingen. Die kerndoelen zijn: participatiekansen en verbindingsmogelijkheden creëren en benutten en wederkerigheid in relaties tussen burgers van alle leeftijden bevorderen.

Deze sociale professional wordt aangestuurd vanuit verschillende organisatievormen, de lokale overheid financiert en coördineert, de landelijke overheid draagt verantwoordelijkheid voor het systeem als totaal en faciliteert op hoofdlijnen. De onderwijsinstituten leiden de toekomstige professionals op en kennisinstituten en wetenschappers dragen bij aan de ontwikkeling van kennis en hulpmiddelen die het werkveld en de overheden gebruiken. De feedback en inbreng van sociale professionals zelf op het eigen vakmanschap en wat daarvoor nodig is, vormt belangrijke input voor het Actieprogramma. De branche onderstreept dat het gaat om een professionaliseringslag waar alle partijen bij betrokken zijn en die door alle partijen gedragen wordt.

Welke regie is nodig om die professionaliseringslag te doen slagen?

Opvallend binnen de totale branche is dat er veelvuldig naar elkaar gekeken en vaak ook gewezen wordt: wie doet wat, wanneer en vooral wanneer gebeurt het niet of werkt het niet. Bijdragen in recente artikelen, essays en digitale platforms stellen dat het ontbreekt aan regie, eenduidige visie en implementatie. Sommigen geven aan dat de branche afwachtend is en haar verantwoordelijkheid niet neemt; anderen dat de huidige wijze van aansturen door overheden het veld in een wurggreep houdt en de rol van de burger zelf uitsluit. Zij geven aan dat organisaties en

professionals binnen W&MD gereduceerd zijn tot producteenheden en productiewerkers. Kortom: de meningen zijn divers, prikkelend en soms tegenstrijdig en populistisch. Er is wel een bepaalde eenduidigheid te signaleren in de overtuiging dat onvoldoende helder is wie zich namens het veld en burgers ergens wel of niet mee mag bemoeien. Daarom neemt de branche² haar verantwoordelijkheid.

Uitgangspunt II

De gezamenlijke branche Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening is verantwoordelijk voor een professionaliseringslag op alle relevante niveaus met als doel dat burgers, ook de kwetsbare, zo veel mogelijk op eigen kracht (kunnen) participeren vanuit wederkerigheid en verbinding.

Hoe bereikt de branche het gewenste resultaat?

Het is opvallend dat juist in deze branche veel partijen veelvuldig nieuwe initiatieven lanceren. De centrale overheid zet regelmatig nieuwe beleidslijnen uit als de oude nog nauwelijks tot effecten hebben geleid. Ook in haar opdrachtverstrekking betreft zij soms wel en soms niet de hele branche. De branche zelf initieert ook veel, vaak lokaal en regionaal, soms vooruitlopend op nieuwe ontwikkelingen, soms de beleidslijnen volgend. Kortlopende projecten en programma's hebben echter onvoldoende rendement, omdat er geen uitwerking en inbedding kan plaatsvinden. Opvallend is ook dat nieuwe initiatieven zelden gebaseerd zijn op gedegen evaluaties van voorafgaand beleid en uitvoering. De branche W&MD wil en kan haar bijdrage aan de realisering van de doelstelling van de Wmo (bijvoorbeeld ook in programma's als Beter in Meedoen) waarmaken. Dat vereist echter een uitwerking op langere termijn.

Uitgangspunt III

Korte termijnprojecten en programma's leveren geen duurzame resultaten op. De branche stelt dat zij gedurende een periode van 8 jaar de regie voert over de vereiste professionaliseringslag met alle betrokken partijen. Het gaat om een Actieprogramma met heldere tussentijdse doelen waaraan iedereen zich verbindt: beroepsbeoefenaren, werkgevers, onderwijsinstellingen, vakbonden en de VNG. VWS ondersteunt en faciliteert het Actieprogramma vanuit haar systeemverantwoordelijkheid.

De branche bepleit hiermee een daadwerkelijke verankering van de Wmo, door het primaire proces van het werk centraal te stellen om de genoemde doelen te bereiken. Overigens staat de tijd niet stil: nieuwe beleids-, branche- en samenlevingsontwikkelingen blijven invloed uitoefenen op de civil society en de relaties tussen burgers en professionals en hun organisaties. Middels de voorgenomen professionaliseringslag wil de branche actueel blijven inspringen op het ondersteunen en stimuleren van vakmanschap. De grenzen van burgerkracht en systeemkracht stellen immers voortdurend eisen aan de professionaliteit van de brede branche en in het bijzonder die van de sociale professional. Het stimuleren van zowel individuele als groepen burgers en hun omgeving om te kunnen participeren staat centraal. Dat vraagt specifieke competenties van de professional in onze branche.

Het vraagt tevens specifieke competenties van alle anderen betrokkenen: managers, bestuurders, ambtenaren en opleiders. Zowel de organisatie, het onderwijs, de aansturing en coördinatie en de (ontwikkelde en te ontwikkelen) hulpmiddelen professionaliseren zich om de veranderslag te realiseren.

De branchebrede geregisseerde professionaliseringslag geeft kansen en schept verplichtingen. Er zijn momenteel meerdere regiegroepen (of klankbord/begeleidingsgroepen, beraden etc.) waar de betrokkenen partijen zitting in hebben in diverse samenstellingen en met wisselend overzicht en zeggingskracht. Dit is niet alleen inefficiënt, het is daarnaast regelmatig ondoorzichtig of zij in

² Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak, MOgroep W&MD, HBO Raad, MBO Raad en beroepsverenigingen hebben een intentieverklaring getekend om de professionaliseringslag gezamenlijk vorm en inhoud te geven

voldoende mate het veld vertegenwoordigen en kunnen bijdragen aan het gebruik van ontwikkelde resultaten. Door het nemen van eenduidige verantwoordelijkheid voor de regie kan de branche beter garanderen dat de resultaten van het Actieprogramma geïmplementeerd worden. Naast een kleine daadkrachtige regiegroep stelt zij een digitaal platform in, waar discussies samenkomen, feedback gevraagd wordt en nieuwe ontwikkelingen direct naar voren komen. Belangrijk criterium voor alle acties is dat het veld er iets mee wil en kan in de praktijk, in haar contact met burgers.

Uitgangspunt IV

Het Actieprogramma om de professionaliseringslag W&MD te realiseren is niet vrijblijvend. De branchepartijen nemen hun verantwoordelijkheid over de inhoud, de regie en de implementatie. Het gaat om een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het totaal, met een helder onderscheid naar ieders eigen rol en taakstelling.

2 Ontwikkelingen en kader

Wat is de toekomst van de branche?

De discussie over de toekomst van de branche is in volle gang. In dit kader kiezen we ervoor die discussie vooral toe te spitsen op het waarmaken van de doelstellingen van de Wmo en daarmee op vragen en behoeften van burgers. De organisatie(vorm) en middelen zijn daar dienstbaar aan en kunnen veranderen. Wel stellen we dat de organisatievorm dient bij te dragen aan stabiliteit, lange termijn planning en implementatie. Hoe ziet welzijn er uit in 2020? Zoals gesteld vormen de doelstellingen van de Wmo, de bakens van Welzijn Nieuwe Stijl en de transitities AWBZ en Jeugdzorg leidraden. Input geeft ook het recent verschenen RMO-essay 'Burgerkracht' over de toekomst van het sociaal werk in Nederland' en de reactie op dat essay. Sites als 'Welzijn in de 21^{ste} eeuw', essays en artikelen over de toekomst van sociaal werk in Nederland van professionals en wetenschappers die zich buigen over de professionele praktijk van het welzijnswerk nu en in de toekomst. De discussie is niet uitgewoed en zal dat ook nooit zijn. Zij geeft richting aan vernieuwing en bestending, al wordt dat laatste wel eens overgeslagen. Het Actieprogramma Professionalisering dat dient om de professionaliseringslag van W&MD te concretiseren, is dan ook niet statisch. We kiezen wel voor en werken aan een gezamenlijk kader. Want op dit moment is er nog onvoldoende overeenkomst over een inhoudelijk fundament van W&MD dat de contouren zichtbaar maakt van een reëel toekomstbeeld, met invloed op wat de professional moet kunnen, kennen en doen.

Een aantal elementen keert terug en kan tot overeenstemming leiden:

Ten eerste stelt de branche dat W&MD zich richt op de ondersteuning van burgerinitiatieven én het creëren van wijkteams of andere community-vormen die een vangnet vormen voor (kwetsbare) burgers. Daarbij richten ze zich – afhankelijk van de vraag, niet van de professional of de organisatie - soms primair op individuen, soms op groepen burgers en organisaties, maar altijd uitgaand van de kracht van de burger en diens omgeving. Andere terugkerende elementen zijn:

- W&MD staat voor preventie, het voorkomen van uitval en andere ernstige problemen. W&MD speelt nadrukkelijk ook een rol wanneer specialistische hulp of steun vereist is. Bijvoorbeeld wanneer de (kwetsbare) burger na een zorg- of hulptraject weer terugkeert in het gezin en/of de wijk.
- W&MD richt zich op kwetsbare burgers, maar niet uitsluitend. W&MD heeft ook de rol om alle burgers en daarmee de civil society te activeren en waar nodig te ondersteunen. Een betere kwaliteit van de samenleving betekent ook dat de weerbare burgers zich inzetten ten behoeve van de kwetsbaren, waardoor overigens ook wederkerigheid kan ontstaan.

Wat behelst de professionaliseringslag?

We stellen dat iedere partij een gezamenlijke verantwoordelijkheid op hoofdlijnen draagt, uitgesplitst in een eigen verantwoordelijkheid passend bij de eigen rol en taak. Overheden,

werkgevers, beroepsbeoefenaren, vakbonden en opleidingen bepalen gezamenlijk welke professionaliseringsactiviteiten nodig zijn: de contouren van het totaal en de uitwerking in de eigen taak- en doelstelling.

Ten onrechte wordt professionaliseren soms gezien als iets afstandelijks, iets wat eerder een kloof tussen burgers, vrijwilligers (amateurs) en betaalde krachten (professionals) kan veroorzaken. Wij definiëren professionaliseren als kwalitatieve verbetering van een beroepsgroep. Die verbetering staat niet op zichzelf, maar is gekoppeld aan een doelstelling, in dit geval van de Wmo.

Professionalisering behelst naast vergroten van vakmanschap ook autonomie en beroepsidentiteit en -trots. Dat is nodig voor professionals om met overtuiging en verantwoording effectief te kunnen handelen en het komt de profilering van het werk ten goede.

Uiteindelijk leidt de professionaliseringslag tot ondersteuning, ruimte en sturing van degenen die het dagelijkse werk verrichten: de professional in samenspraak met de burger.

Wat betekent dit voor de professional?

Uit interviews en de literatuur komt een verrassend eenduidig beeld naar voren over de professional binnen W&MD, nu en in het kader van de toekomstige ontwikkelingen. Hij of zij is een leidende professional, die niet alleen werkzaam is op de terreinen waarop welzijn nu actief is, maar die wellicht nog meer dan nu in staat zal moeten zijn om een aantal vragen dat nu nog bij de geïndiceerde jeugdzorg en de GGZ terecht komt af te handelen. Een generalist dus, die bovendien in staat is om de regie te voeren over complexe trajecten. De professional is in staat snel te kunnen anticiperen op veranderingen in de samenleving, middels een integrale aanpak en gericht op het detecteren van netwerken en vangnetten om de burger heen indien nodig. De professional is in staat te onderscheiden wanneer hulp nodig is en wanneer steun vanuit de eigen kracht en de omgeving gestimuleerd dient te worden. De professional nieuwe stijl of basisprofessional kan goed samenwerken in ketens en is in staat grensoverschrijdend werk te doen: richting de sociale dienst, wonen, de gespecialiseerde jeugdzorg, AWBZ, onderwijs en justitie. Ze communiceren niet alleen met de desbetreffende persoon of groep die ze ondersteunen, maar juist ook met diens omgeving en de organisaties erom heen. Het gaat om het versterken van de kracht van burger(s) in en met hun omgeving. In het Actieprogramma kijken we naar de sociale professional en wat hij in huis moet hebben. Accenten zijn afhankelijk van wat mensen nodig hebben, de vragen die er zijn. De kracht van de professional in W&MD is altijd dat zij in staat zijn aangetroffen problemen en vragen als geheel aan te pakken. Soms is het dan nodig een beroep te doen op specialisten, maar ook dan blijft gelden dat de professional binnen W&MD juist het geheel in de gaten houdt en altijd de kracht van burger(s) en diens omgeving in 'het gewone leven' blijft stimuleren en indien nodig ondersteunen. Welzijnswerkers zijn partners in het ontwikkelen van maatschappelijk ondernemerschap van burgers. Ze zijn de regisseurs in cohesie en samenhang. Zij ontlasten de overheid in hun taak binnen de wijk voor een goede verstandhouding te zorgen. Ze zijn bruggenbouwers, adviseurs en vraagbaak voor zowel overheid als burgers. Wat die professional nodig heeft om dit samen met burgers waar te maken is het leidende principe van de professionaliseringslag.

Deel II Opzet, deelprogramma's programmaorganisatie

Inleiding

Er is sprake van een stelselwijziging (transitie/decentralisatie) en een kanteling: de eigen verantwoordelijkheid van burgers staat centraal en het accent ligt op het stimuleren van maatschappelijke betrokkenheid. Participatie, wederkerigheid en verbinding van alle burgers, ook de kwetsbare, vragen activerende, motiverende en vraaggerichte professionals die de doelstellingen van de Wmo met burgers waarmaken. De 8 bakens van Welzijn Nieuwe Stijl vormen hiervoor een kader.

Bij stelselwijzigingen gaat regulier veel aandacht uit naar structuren, organisatievormen en beleid. Niet zelden is daarna de extra investering besteed en is het geld op. De betrokken partijen stellen nu dat de kanteling alleen kan slagen als het gepaard gaat met een investering in de professional. Deze gaat immers anders werken en zal onder de druk van bezuinigingen de innovatie waar gaan maken.

Wij kiezen ervoor parallel te handelen en de bakens van Welzijn Nieuwe Stijl ook op professionals toe te passen. De negatieve beeldvorming over het kennen en kunnen van professionals is niet terecht en geen goede basis. Ons uitgangspunt is dat deze professional op meerdere vlakken al veel in huis heeft: het gaat er om de kracht van de huidige professionals te versterken en de komende professionals optimaal toe te rusten, hun competenties (kennis, kunde en attitude) te verbreden en te innoveren waar dat nodig is, hen ruimte te geven zich verder te ontwikkelen en een kader te bieden waarbinnen dat mogelijk is.

De wijziging vraagt dus tevens een andere stijl van managen, toegespitst op de ondersteuning en sturing van die sociale professional. Het vraagt ook van financiers een kanteling: gericht op ruimte, verantwoordelijkheid, heldere kaders vanuit een doordachte visie en samenhang van het aanbod. Daarom is sprake van een professionaliseringslag van de totale branche, in samenhang met aanpalende sectoren.

In dit plan ligt de focus op het verbeteren van de motivering, dienstverlening aan en ondersteuning van burgers door de kracht van de uitvoerende professionals te versterken. De projectvoorstellen richten zich daarom primair op de professional: diens vakmanschap, beroepsidentiteit en autonomie staan centraal.

Criteria:

- Het moet bijdragen aan het vermogen van de professional om de doelstelling van de burgers te kunnen stimuleren en ondersteunen én de professional moet zeggenschap hebben over prioritering, zeker in deze tijden van schaarste.
- De discussie over brede en/of gespecialiseerde professionals is al jaren gaande. Wij richten ons zowel op de 'brede sociale professional' - die met verschillende doelgroepen werkt en waar nodig kan doorverwijzen - als ook op specialisten.
- De branche Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening is zeer gevarieerd in werksoorten, financiering en aansturing. Bij de invulling en uitvoering van het Actieprogramma willen we recht doen aan de diversiteit van de branche om zo de branche als geheel zo goed mogelijk te ondersteunen.
- Het plan sluit aan bij het bestaande, dat scheelt in de middelen. Dat vergt soms een snel en op de praktijk gericht kwaliteitsonderzoek, waarin vooral het effect op het vakmanschap centraal staat. Ook sluiten we aan bij datgene wat bruikbaar is voor W&MD en al ontwikkeld is in professionaliseringstrajecten in andere branches, met name die van de jeugdzorg en de CJG's. Ook dat reduceert kosten en past bovendien bij de samenwerking en keten/netwerkbenadering die in burgerperspectief zo belangrijk is. De verbreding met onderwijs, wonen, sport en de gezondheidszorg is een aandachtspunt voor alle thema's en deelprogramma's .
- Alle deelprogramma's worden beoordeeld op hun bruikbaarheid in de praktijk: het gaat om wat werkt en kennis over hoe het werkt.
- Ieder deelprogramma start met het afronden van de inventarisatie. Bij sommige thema's gaat het vooral om borging, verspreiding en gebruik van bestaande kennis en

instrumenten, andere thema's vereisen nieuwe acties. Voor alle deelprogramma's geldt dat monitoring van de resultaten, borging en inbedding een integraal onderdeel vormen. De partners garanderen gebruik van de resultaten van de deelprogramma's .

1 Opzet

Het Actieprogramma Professionalisering W&MD bestaat uit drie (inhoudelijke) deelprogramma's en een algemeen (voorwaardelijk) deel voor het coördineren, monitoren en communiceren van het programma. De deelprogramma's zijn geordend onder de drie thema's die professionaliseren kenmerken: vakmanschap, autonomie en beroepsidentiteit. Binnen de benodigde en overeengekomen totale programmaperiode van 8 jaar richt dit plan zich op de eerste drie jaar.

De invulling van de deelprogramma's gebeurt onder gezamenlijke regie en met inzet van ieders kracht en kunde. De regiegroep prioriteert op basis van de vraag van en in samenwerking met (regionale samenwerkingsverbanden in) de branche de deelprogramma's, bepaalt het tijdpad en de fasering (en eventuele volgordelijkheid van deelprogramma's / projecten) en vult die nader in, binnen het beschikbaar budget van bestaande en (nog te verwerven) additionele middelen. We investeren dus vanaf de aanvang in lopende projecten en initiatieven die vallen onder de drie deelprogramma's. Op deze wijze kan binnen een helder kader, gericht op bruikbaarheid en gebruik, voortgang plaatsvinden en kunnen gelijk resultaten geboekt worden.

Hieronder een toelichting op de deelprogramma's, te verwachten resultaten op korte termijn, het algemene deel en tenslotte een indicatie van de totale kosten.

2 Deelprogramma's en thema's

Welke indeling je ook kiest om tot een ordening te komen: een zuiver onderscheid is niet alleen onmogelijk, maar ook onwenselijk. Juist de combinatie, overlap en versterking van diverse thema's dragen bij tot een krachtig professionaliseringstraject. Voor deze opzet van mogelijke deelprogramma's is daarom voor de volgende indeling gekozen:

- A Vakmanschap
 - Body of knowledge
 - Vernieuwing vakbekwaamheid (waaronder aanpassing profielen)
 - Initiële scholing
 - Van startbekwaam naar vakbekwaam
- B Autonomie
- C Beroepsidentiteit (trots)

Daarbinnen benoemen we thema's en geven we een aantal voorbeelden van huidige en mogelijke uitwerkingen. Het zwaartepunt ligt bij vakmanschap. De voorbeelden zijn verre van uitputtend. De afronding van een inventarisatie is onderdeel van ieder deelprogramma .

A Vakmanschap

Binnen dit deelprogramma onderscheiden we de volgende thema's die in samenhang moeten worden gezien en 'aangepakt' om de professional te ondersteunen in het traject richting een vakvolwassen beroepsbeoefenaar, die reflecteert en zijn vakkennis en -kunde onderhoudt. Het gaat om:

- kennis en theorievorming (body of knowledge en fundament)
- de wijze van overdracht
- de inhoud van de initiële opleidingen
- bij en -nascholing (leven lang leren, inwerken en scholing in de praktijk, trainingen, supervisie, intervisie)

Goed vakmanschap vereist een gedeelde basis over wat dat vakmanschap moet inhouden om goed vakmanschap te bereiken, te behouden én te kunnen uitoefenen. Begeleiden, ondersteunen,

motiveren, stimuleren, activeren in het kader van de transitie en het verschuivende paradigma vragen specifieke deskundigheid van de sector en in het bijzonder de professionals. Het vaststellen van de basiskennis- en vaardigheden vormt een fundament dat richtinggevend is voor de vervolgtrajecten, zowel wat betreft de inhoud van de initiële opleidingen als bij- en nascholing van de startbekwame beroepsbeoefenaar. Het accent ligt in het eerste jaar op ondersteuning van de huidige professionals in hun traject richting vakbekwaamheid. Een kwaliteitsimpuls moet plannen op organisatieniveau ondersteunen die professionals toerusten voor de toekomst. Zodra er sprake is van een gedeeld fundament starten we ook het overleg over de inhoud van de initiële opleidingen.

Thema 1: Body of knowledge

Om de doelstellingen van de Wmo te concretiseren en goed in te spelen op de overheveling van de ondersteuning en begeleiding vanuit de AWBZ en decentralisatie van de Jeugdzorg is een fundament nodig waarin de basis en de consequenties daarvan voor goed vakmanschap in beeld worden gebracht.

- body of knowledge
- eenduidige visie op wat een brede professional in huis moet hebben aan kennis, vaardigheden en attitude (het wat en het hoe), zoals wordt vastgelegd in beroepscompetentieprofielen, met de nodige specialisaties

De voorbeelden hieronder zijn niet uitputtend. Er speelt veel op dit vlak en dat is positief. Het ontbreekt echter aan een kader, samenhang en eenvoudigweg kennis over en verspreiding van de opgedane kennis.

Huidige ideeën en initiatieven:

Binnen en buiten MOVISIE lopen verschillende initiatieven die de consequenties van Wmo, WNS en transitie AWBZ en Jeugdzorg voor de professional in beeld brengen, zowel vanuit de theorie als in de praktijk. Partners brengen deze projecten in samenhang en combineren die elementen die nodig zijn in de totstandkoming van een fundament voor de branche. Het gaat om de volgende projecten:

- Professionaliteit Verankerd: in dit project zijn kwaliteitsstandaarden ontwikkeld voor de kwaliteit van professionele ondersteuning bij de uitvoering van de Wmo. Deze standaarden geven voor de professional en de organisatie handvatten wanneer hij of zij de juiste kwaliteit biedt. Deze kwaliteitsstandaarden zijn beschreven in de Handreiking Professioneel Ondersteunen en worden voorzien van instrumenten voor professionals en hun organisaties (reflectietool, WMO-leermodulen, praktijkbeschrijvingen en een kwaliteitswijzer)
- Wmo werkplaatsen: in september 2009 zijn zes regionale Wmo werkplaatsen gestart, met een looptijd tot 2011. Het doel is vernieuwingen in zorg en welzijn tot stand te brengen en beroepskrachten te scholen. In een Wmo werkplaats staat de ontwikkeling van praktijkkennis, prescriptieve kennis voor het handelen, centraal. De werkplaats is een kennisnetwerk waarin een hogeschool of lectoraat, gemeenten, organisaties en beroepsbeoefenaren samenwerken aan onderzoek, methodiek-ontwikkeling en (regionale en landelijke) kennisverspreiding rond community care. In deze werkplaatsen zijn ondermeer (vernieuwde) opleidingsmodulen ontwikkeld.
- Sociaal werk in de wijk: dit is een project van Hogeschool InHolland/MOVISIE samen met zes MWD instellingen (gefinancierd uit RAAK-gelden). Het doel is organisaties in de praktijk te ondersteunen bij het inhoud geven aan Welzijn Nieuwe Stijl (wat moeten ze kennen, kunnen en welke scholing is noodzakelijk).
- de Nieuwe sociale professional: MOVISIE Beroepsontwikkeling inventariseert in samenwerking met betrokken branchepartijen uit de 90 welzijn nieuwe stijl trajecten (programma WNS van MOgroep, VNG en VWS) nieuwe varianten van beroepen, functies en takenpakketten op lokaal niveau. Wat zijn tendensen als we naar de beroepspraktijk kijken? En destilleert uit deze en andere informatie (uit andere projecten) een set basiscompetenties voor de sociale professional die met de branche wordt besproken.

- ZONmw-programma's: een ander voorbeeld zijn de activiteiten die verricht zijn (en gaan worden) in het kader van diverse ZonMw programma's, zoals 'Participatie en Gezondheid', 'Vrijwillige Inzet voor en door jeugd en gezin' en het deelprogramma 'Intercultureel vakmanschap'. Binnen het deelprogramma 'Intercultureel vakmanschap' zijn bijvoorbeeld competenties ontwikkeld die geïntegreerd kunnen worden in de algemene competenties. Er zijn plannen een programma op te starten naar de effecten van de Wmo. De opgedane kennis dient verzameld te worden en een plek te krijgen in het geheel.
- Tenslotte noemen we hier een voorbeeld in Noord-Nederland. De Tinten Welzijngroep onderzoekt momenteel de consequenties van de nieuwe visie op het welzijnswerk voor de individuele werker en de methoden die nodig zijn om in een brede context te werken. Samen met de Hanze Hogeschool en Hogeschool Leeuwarden starten welzijnsorganisaties in het najaar van 2011 met een master social work light, met als uitgangspunt multidisciplinair werken vanuit de zorg, wonen en welzijn.
- Voor dit thema geldt - net als voor de andere thema's - dat managers en bestuurders tevens gebruik gaan maken van de opgedane kennis, met accenten op de vereiste leiderschapskwalificaties en -stijl.

Thema 2: Vernieuwing vakbekwaamheid, waaronder aanpassing profielen

In het kielzog van het programma Welzijn Nieuwe Stijl ontwikkelen verschillende gemeenten en welzijnsorganisaties nieuwe competentiepakketten of – profielen voor de sociale professional. Dit kan tot zinvolle profielen leiden. Een neveneffect vormt de grote hoeveelheid nieuwe namen voor die sociale professional (zoals: de sociale professional, de professional nieuwe stijl, de sociaal werker, de welzijnswerker, de professional friend, de leidende professional, de basisprofessional, de frontliniewerker, de wijkcoach, de algemeen agogisch werker en de sociale makelaar). Het is te zien als positieve ontwikkeling dat zovelen, juist in het werkveld zelf, zich bezig houden met innovatie en flexibel inspelen op nieuwe vragen. Wel is het voor de herkenning en profilering discutabel wat dit doet voor de branche als geheel. Meer eenduidigheid is wenselijk volgens de partners.

De bestaande beroepscompetentieprofielen kennen een voortraject van meer dan 6 jaar. Deze profielen zijn zeer uitgebreid en worden in de beroepspraktijk helaas weinig tot niet gebruikt. Wel heeft het onderwijs zijn curriculaontwikkeling hierop afgestemd. De huidige profielen zijn breed en gedetailleerd. Het werkveld en het onderwijs hebben behoefte aan helderheid en praktisch bruikbare kaders die tevens in de eigen regio's gespecificeerd kunnen worden. Wij kiezen voor een praktische aanpassing van de huidige profielen, specifiek gebaseerd op het veranderde paradigma binnen de Wmo/WNS. Wij denken daarbij op korte termijn aan een set basiscompetenties voor de (toekomstige) professionals in de branche W&MD die nodig is om professionaliserings- en scholingstrajecten op organisatieniveau verder vorm te kunnen geven.

In een snel veranderende samenleving en opeenvolgende veranderingen in beleid en uitvoering van de Wmo, moeten professionals hun vak goed onderhouden en steeds opnieuw kunnen inspelen op vernieuwingen en veranderingen. Na de invoering van de Wmo en Welzijn Nieuwe Stijl en de transities staan opnieuw grote stelselwijzigingen op stapel die gevolgen zullen hebben voor de behoeften van burgers en de eisen die vervolgens aan professionals worden gesteld. Het streven is dat professionals en welzijnsorganisaties permanent investeren in het onderhouden en het vernieuwen van vakbekwaamheid. Daarnaast wordt een steeds groter beroep gedaan op het kunnen aantonen van de effectiviteit van het werk. Ook hierin moeten professionals en hun organisaties voortdurend blijven investeren.

Huidige ideeën en initiatieven:

- In veel regio's zijn initiatieven gaande profielen aan te passen op de behoeften voortkomend uit de Wmo. Om hier meer zicht op te krijgen is het eerdergenoemde project 'Profiel nieuwe welzijnsprofessional' relevant. Het gaat om een inventarisatie van diverse profielen van een nieuwe sociale professional zoals ze nu in de praktijk ontwikkeld worden. Deze inventarisatie is bruikbaar om de aanpassing op praktische wijze te realiseren, zodanig dat het een goede basis vormt voor overleg tussen werkveld en onderwijs over de

mogelijke vertaalslag ervan naar het onderwijs / de opleidingen. Dit kan regionaal concreet worden uitgewerkt.

- Ondersteuning van ethische vorming (zie beroepsidentiteit)
- Het up to date houden van methodenkennis, de vaardigheid deze op het juiste momenten en op de juiste manier toe te passen in de praktijk
- Methodisch werken en daarbij gebruik (kunnen) maken van de interventies uit de databank effectieve interventies en zelf ook interventies voor deze databank kunnen aanbrengen
- Hulpmiddelen die een goed proces van reflectie en feedback ondersteunen
- Kennisdeling tussen opleidingen, wetenschap en werkveld WMD

Thema 3: Initiële opleidingen

De plannen van het kabinet voor het realiseren van een aangepaste en vereenvoudigde kwalificatiestructuur voor het MBO-onderwijs zijn een jaar uitgesteld tot eind 2013. De partners in het Actieprogramma zetten in op een kwalificatiestructuur die inspeelt op de eisen die ontwikkelingen als Welzijn Nieuwe Stijl, overheveling van delen van de AWBZ naar de Wmo, de transitie van de jeugdzorg naar gemeenten en de Wet werken naar vermogen stellen aan het werk van de sociale professional.

Onderdeel van het hoofdlijnenakkoord van de HBO-raad en de minister van OCW over de uitvoering van de strategische agenda hoger onderwijs is dat de HBO-raad sectorale verkenningen initieert. Kern van die verkenningen is het bestaande onderwijsaanbod van een hbo-sector te ijken aan actuele ontwikkelingen in het werkveld. Een dergelijke verkenning voor het hoger sociaal agogisch onderwijs (hsao) is in de loop van 2012-2013 voorzien. Dat biedt mogelijkheden voor het leggen van een verbinding tussen het Actieprogramma W&MD en deze (sector brede) verkenning voor het hsao. Van het hsao zijn de HBO-opleidingen CMV, MWD en SPH voor de branche W&MD de meest relevante opleidingen met een zekere gemeenschappelijke basis vanuit het document 'Veel takken één stam'; kader voor de hogere sociaal-agogische opleidingen (VTES). Op basis van VTES zijn de landelijke opleidingsprofielen voor deze bacheloropleidingen herzien en in 2010 opnieuw vastgesteld. Deze landelijk vastgestelde domein- en opleidingscompetenties bieden ruimte voor regionale en hogeschoolspecifieke invulling. Daarnaast is er tot op zekere hoogte sprake van een eigen invulling per student, gezien de keuzes die deze kan maken in de vrije ruimte voor te kiezen differentiaties.

De voor de branche W&MD relevante kwalificatiedossiers voor het MBO-onderwijs en opleidingsprofielen voor HBO-opleidingen zijn afgeleid van de bestaande competentieprofielen voor vakvolwassen beroepsbeoefenaren. Zowel de aanpassing van die profielen als de (in deelprogramma 1 te ontwikkelen) body of knowledge zijn van belang voor de vertaalslag in de opleidingen. Het gaat zowel om input voor de vaste curricula van de opleidingen als voor keuzevakken het werkveld betreft gerichte afstudeerrichtingen.

Opleidingen hebben heldere en eenduidige input van het werkveld nodig over kennis, vaardigheden en attitude van de op te leiden sociale professional. Zij kunnen immers niet op ieder (individueel organisatiegebonden) verzoek ingaan als dit niet past binnen een helder kader. Binnen dit thema formuleert het werkveld deze input op basis van de uitkomsten van de thema's 1 en 2 zodat de opleidingsvraag aan MBO respectievelijk HBO kwalitatief en kwantitatief goed is onderbouwd en MBO- en HBO-opleidingen hun opleidingsprogramma's zo kunnen inrichten dat sociale professionals op mbo-niveau respectievelijk hbo-niveau, in de kern vergelijkbaar worden opgeleid en hun opleiding goed aansluit bij de praktijk. Het deelprogramma moet tevens een helder antwoord geven op de vraag naar de grens tussen startbekwaam (initieel opleiden/taak onderwijs) en vakbekwaam (post-initieel scholing en begeleiding/taak werkveld).

Bij een succesvolle afstemming van de opleiding op de praktijk is goede, structurele samenwerking op regionaal niveau cruciaal. Behalve om de regio-specifieke inkleuring van de opleidingen gaat het om goede uitwisseling, afspraken over invulling van en rolverdeling bij onder meer beroepspraktijkvorming en examinering.

Huidige ideeën en initiatieven:

- Een relevant voorbeeld in dit kader is de wens van Hogeschool InHolland om vanuit het Rengeling lectoraat – samen met een aantal andere lectoraten, het LOO MW en andere deskundigen) – een nieuw curriculum te ontwikkelen voor de 'generalist'. De idee is aan te haken bij het project zoals genoemd bij de body of knowledge.
- Binnen Calibris wordt het traject om te komen tot nieuwe KD's eind 2013 voorbereid. De branche is in overleg met Calibris over de gewenste veranderingen van de relevante KD's voor de branche W&MD op korte en op lange termijn.
- Andere voorbeelden vinden we binnen het professionaliseringstraject van de jeugdzorg. Daar hebben de gezamenlijke hogescholen een afstudeerprofiel jeugdzorgwerker in nauwe samenhang met het werkveld ontwikkeld en geaccordeerd. Deze vormt de basis van iedere afstudeerrichting jeugdzorgwerker en geeft recht op de aantekening jeugdzorgwerker op het diploma: belangrijk voor de toekomstige registratie. In de tweede fase van het Actieprogramma professionalisering in de jeugdzorg is een project in ontwikkeling ter bevordering van de vakkennis van hogeschooldocenten. Hogeschooldocenten die al lange tijd niet meer in de praktijk hebben gewerkt lopen stages in het werkveld. Een uitwisseling van professionals uit het werkveld en het onderwijs kan ook een goed middel zijn.
- Voor de gehandicaptenzorg ontwikkelt het HBO in overleg met het werkveld een landelijke minor
- Een belangrijk onderdeel van dit deelprogramma zal het versterken van regionale samenwerking tussen opleidingen en werkveld zijn. Er zijn meerdere succesvolle voorbeelden bekend uit de huidige praktijk waarin die samenwerking plaatsvindt. Zo zijn in Rotterdam en de Regiovallei samenwerkingsprojecten gestart met MBO en HBO om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen. Bestaande samenwerkingsverbanden moeten worden ondersteund en nieuwe geïnitieerd die vanuit een eenduidig en helder geformuleerd landelijk kader de vraag regionaal specificeren en invullen. Dat vraagt om investeringen van zowel het werkveld als van opleidingen. Vooruitlopend op eventueel te herziene opleidingen kunnen deze samenwerkingsverbanden een experimenteel en innovatief karakter hebben. De WMO werkplaatsen en REIS-verbanden zouden hierin een plek kunnen krijgen.

Thema 4: Van start- naar vakbekwaam

In de formulering van de opleidingsbehoefte maakt de branche een onderscheid tussen een startbekwame en een vakbekwame professional. Kennis, vaardigheden en attitude van een startbekwame professional moeten geleerd en getoetst zijn binnen initiële opleidingen. Het leerproces van een professional richting vakbekwaamheid vindt plaats binnen de organisatie. Dit proces bestaat uit inwerkprogramma's, bij- en nascholing, ethische vorming, methodenkennis en continue reflectie en feedback op die kennis en de toepassing daarvan.

Dit deelprogramma kan voorzien in:

- een format voor een goed inwerkbeleid van nieuwe medewerkers, gecombineerd met scholingsbeleid
- een onderzoek naar de ontwikkeling van de professionals tot vakbekwaamheid en de mogelijkheden en meest effectieve manieren om deze ontwikkeling te ondersteunen
- de invulling en uitvoering van bij- en nascholing(sbeleid) binnen de branche W&MD gericht op het up-to-date houden van de vakbekwaamheid van professionals
- een onderzoek naar de huidige positie van bij- en nascholing als onderdeel van de kostprijs van dienstverlening en financiering daarvan door de opdrachtgever
- de beschikbaarheid van een databank met kwalitatief goed bij- en nascholingsaanbod. Dit aanbod is branche-erkend op basis van een transparante, eenduidige door de branche vastgestelde procedure. de invulling van leemtes in het huidige bij- en nascholingsaanbod, vereist om de nu werkzame professional te ondersteunen in zijn vakmanschap
- ontwikkelen van het Nieuwe Leren, zoals *action learning*, waarbij professionals lerend werken en werkend leren

Huidige ideeën en initiatieven:

- Relevant en bruikbaar voor dit deelprogramma zijn de resultaten van een project van FCB waarin een branchestandaard voor de sociaal cultureel werker is ontwikkeld. Deze standaard die gelegitimeerd is door de branche, onderscheidt drie stadia van vakwolvassenheid en is uitgeprobeerd in 5 organisaties. Professionals van deze organisaties hebben een portfolio opgebouwd dat met een EVC-procedure getoetst is aan de standaard.
- Een voorbeeld van een project op dit terrein is de databank voor branche-erkend scholingsaanbod voor jongerenwerkers van FCB. FCB heeft in opdracht van sociale partners een procedure met criteria ontwikkeld op basis waarvan het scholingsaanbod wordt getoetst. Dit project wordt in 2012 geëvalueerd. De uitkomsten hiervan willen we in dit deelprogramma gebruiken als basis voor verbreding van zowel de procedure als de databank naar de hele branche W&MD.
- Een ander voorbeeld op dit thema vinden we binnen de Jeugdzorg waar FCB in opdracht van en samen met de branche een format voor goed inwerkbeleid heeft ontwikkeld.
- Onderzoek naar bij- en nascholing en andere aspecten van het personeelsbeleid maakt onderdeel uit van een structureel arbeidsmarktonderzoeksprogramma dat zorg- en WJK-sectoren samen met VWS uitvoeren. Op basis van de uitkomsten hiervan en van ander beschikbaar onderzoek moet bekeken worden welk aanvullend onderzoek nodig en wenselijk is gezien de behoefte en doelstellingen van de branche op dit terrein
- MOgroep heeft landelijk zeven Regionale Effectieve Samenwerkingsverbanden (REIS) opgezet. MOgroep werkt aan de REIS om organisaties te stimuleren meer methodisch te werken, kwaliteit en professionaliteit van de sector te verbeteren, en de effectiviteit van het werk te verhogen. In samenwerking met MOVISIE verzamelt de MOgroep materiaal en zorgt voor implementatie en toetsing op werkzaamheid. De MOgroep coördineert, biedt trainingen aan en verspreidt materiaal en informatie. Alle beschrijvingen worden in de Databank Effectieve Sociale Interventies opgenomen en zijn daarmee voor andere professionals beschikbaar en bruikbaar.
- Vanuit het programma Beter in Meedoen zijn zes modules voor bij- en nascholing ontwikkeld in samenwerking tussen hogescholen en het werkveld. Deze Wmo-leergang voorziet in nieuwe competenties van professionals voor de Wmo (ondernemerschap, ketensamenwerking, burgerschap, social support, outreachend werken en integrale wijkontwikkeling). Het is de bedoeling vanuit het programma deze leergang uit te breiden met de bijscholingsmodules die voortkomen uit de Wmo werkplaatsen. Vanuit het Actieprogramma vindt een analyse plaats van de mogelijke aanpassingen die nodig zijn om deze modules 'inzetbaar' te maken voor professionaliseringsplannen op organisatieniveau.
- Managers (en bestuurders) staan voor de taak de professionals binnen heldere kaders te ondersteunen in het proces naar vakbekwaamheid. Daarnaast geldt ook voor hun kennis, kunde en vaardigheden dat bij- en nascholing een vereiste is. De branche stelt voor in de voorgenomen databank de bij- en nascholingsmogelijkheden voor managers en bestuurders mede op te nemen. Voor ambtenaren en beleidsmakers gebeurt op dit moment ook van alles om hun kunde en kennis bij te houden en te verbeteren. Hun coördinerende taak en het belang van visie en samenhang stelt nieuwe eisen aan hun beroepsuitoefening.

Verwachte resultaten op korte termijn:

- Een volledig overzicht van lopende initiatieven en projecten met doelstelling, beoogde resultaten, betrokken partners, tijdspad en financiering
- Implementatiestrategie
- Een helder beeld van de competenties waarover sociale professionals moeten beschikken om uitvoering te geven aan de Wmo. Hierbij wordt gekeken naar de bakens vanuit Welzijn Nieuwe Stijl maar ook de consequenties van de transitie en de decentralisatie van de jeugdzorg voor de sociale professional. De competenties worden getoetst aan de geldende beroeps- en opleidingsprofielen
- Een gedragen fundament waarin de basis en de consequenties daarvan voor goed vakmanschap in beeld worden gebracht

- Een – onder meer op dit fundament – gebaseerde investering in bij – en nascholing, waaronder onderzoek, een format voor een goed inwerkbeleid en een databank met goed bij- en scholingsaanbod.

B Autonomie

Eén van de bakens van Welzijn Nieuwe Stijl is ruimte voor de professional. Het bestuur en management van de organisatie creëren de voorwaarden die professionals de juiste ondersteuning bieden en ruimte geven om zijn/haar werk goed te kunnen uitvoeren. Autonomie van professionals vereist specifieke deskundigheden van managers. Daarnaast heeft de professional een eigen rol en verantwoordelijkheid (collectief en individueel) in het versterken van zijn professionaliteit. In diverse gemeenten zien we dat sociale professionals een grotere verantwoordelijkheid krijgen en nemen, waarbij zij soms specifieke bevoegdheden krijgen (vanuit B&W). De ruimte wordt niet alleen figuurlijk, maar ook letterlijk groter. Ook dit vraagt specifieke kennis en kunde. Een ander punt is de hoge verantwoordingsdruk en daaraan gerelateerde bureaucratie. Het terugdringen daarvan is mede bepalend voor de autonomie van de professional.

Ook de gemeenten hebben een specifieke rol en taak ten aanzien van autonomie in hun financierings -en coördinatietaken. De overheveling van de jeugdzorg naar gemeenten en delen van de AWBZ bieden op dit vlak kansen, maar vragen ook specifieke deskundigheid om de taken goed uit te voeren. Het geven van vertrouwen en ruimte aan professionals om hun vakmanschap goed uit te voeren binnen heldere kaders vormt ook voor de gemeenten een belangrijk thema. Samenwerking met en betrokkenheid van de VNG bij dit Actieprogramma Professionalisering is dan ook van groot belang.

Huidige ideeën en initiatieven:

- Er zijn vele voorbeelden van ondersteuning bij reflectie en feedback. Een aantal is ook aangegeven bij het thema vakmanschap. Autonomie en ruimte zijn ook letterlijk op te vatten: het gaat ook om tijd die besteed kan en mag worden aan het kunnen reflecteren op het werk en het bijleren van nieuwe vaardigheden en kunnen toepassen van (nieuwe) methoden.
- Managers sturen professionals op zo'n wijze aan dat zij in staat zijn hun vakmanschap goed uit te oefenen. Dat vraagt een professionaliseringsslag specifiek gericht op managers en bestuur. Ook hier zijn voorbeelden te vinden. Zo heeft MOVISIE een profiel voor de manager in W&MD ontwikkeld met een aantal vervolgcactiviteiten. De Hogeschool van Amsterdam (HvA) heeft in samenwerking met de Ondernemerskring Sociale sector Amsterdam (OSA) de Leergang Management en Innovatie ontwikkeld. Het doel van deze leergang is het middenmanagement een goede basis te verschaffen om de uitdagingen waar de sector voor staat met succes aan te kunnen pakken. En de MOgroep biedt een reeks workshops en colleges voor managers en bestuurders over onder meer rendement, marktanalyse, portfolioanalyse en governance.
- Samen met de VNG wordt bekeken welke deskundigheidsbevorderende maatregelen, instrumenten en trainingen nodig zijn voor ambtenaren en bestuurders.
- Professionals in de sector W&MD zijn gemiddeld genomen doeners. Ze nemen ook zelf weinig tijd om stil te staan bij wat ze meemaken en doen. Toch is het opvallend dat de digitale platformen (bijvoorbeeld via LinkedIn) goed lopen en dat veel professionals hun inbreng hebben in discussies over relevante thema's. Dat is iets om aan te grijpen in dit Actieprogramma: zoeken naar manieren die aansluiten bij de doelgroep. De beroepsverenigingen hebben daar nu al veel kennis over en nemen goede creatieve initiatieven op dit vlak. Daarnaast beschikt Abvakabo FNV over een groot netwerk van werknemers in W&MD en probeert deze bond ook digitaal leden te activeren, onder meer door het opzetten van een digitaal platform. Ook deze initiatieven worden meegenomen.
- Autonomie betekent ook dat je vaak zelfstandig werkt, en dus ook samen met de burger(s) besluiten neemt. Die beslismogelijkheid vereist beschikking over en kennis van datgene wat werkt. De professional beslist op basis van deskundigheid, ethische normen en inschatting van de situatie met de burger over wat werkt. Kennis van evidence & practice based instrumenten en methoden sterkt een professional in het nemen van beslissingen. Binnen het Actieprogramma gaat aandacht uit naar

mogelijkheden om de professional nieuwsgierig te maken naar kennis hierover, in de gelegenheid te stellen zich (nieuwe) informatie eigen te maken en deze te hanteren.

Verwachte resultaten op korte termijn:

- Een volledig overzicht van lopende initiatieven en projecten met doelstelling, beoogde resultaten, betrokken partners, tijdspad en financiering
- Het inzetten van bestaande platforms om de discussie met professionals over dit en andere thema's aan te gaan
- Een helder, gedragen beeld van wat autonomie voor professionals inhoudt en de voorwaarden die nodig zijn vanuit management en bestuur om deze ruimte te creëren en in te vullen. Dit vormt de basis voor vervolgacties
- Overeenstemming met en invulling van samenwerking met de VNG op dit en andere relevante thema's
- Implementatiestrategie

C Beroepsidentiteit

Een belangrijk onderdeel van professionalisering is het stimuleren en versterken van de beroepsidentiteit. Wat ik doe (reflectie, ethisch oordeelsvermogen en zelfvertrouwen gebaseerd op vakkennis en -kunde), is wat ik kan en mag doen (legitimatie en kader), wat nodig is en wat een ander niet doet (afbakening vakgebied en profilering). Beroepsidentiteit heeft dus ook te maken met beroepstrots en beroepsontwikkeling. In het verlengde van beroepsidentiteit kun je ook spreken van branche-identiteit; belangrijk in deze diverse en belangrijke sector. Samenhang met profileringsvraagstukken en -acties voor de brede branche vormen daarom een specifiek aandachtspunt binnen dit deelprogramma.

Huidige ideeën en initiatieven:

- Plan van beroepsverenigingen gericht op meer samenwerking tussen beroepsverenigingen
- Het digitale platform is een onderdeel van de programmaorganisatie en is bij uitstek geschikt om binnen dit project een belangrijke rol te spelen. We hechten veel waarde aan het stimuleren van professionals om hun inbreng te laten horen in debatten en besluitvormingstrajecten
- Een belangrijk onderdeel van het Actieprogramma professionalisering in de jeugdzorg is de registratie: de inrichting van de beroepsregistratie. Het plan bestaat uit een wetgevingstraject, de fysieke opschaling van de beroepsregisters, de uitwerking en evaluatie van registratiecriteria BAMw, de aanscherping van de beroepscodes en de registratie van de gedragswetenschappers en jeugdzorgwerkers. Daarnaast is in dit plan een zeer omvangrijk project voor een campagne opgenomen, waarbij de feitelijke registratie en 'het doen landen' van de betekenis van de beoogde professionaliseringslag onderdeel uitmaken.
De plannen voor de beroepsregistratie binnen de jeugdzorg hebben consequenties voor professionals en werkgevers binnen de branche W&MD. Sociale professionals die bijvoorbeeld werkzaam zijn binnen een CJG of die binnen organisaties werken op het grensvlak tussen jeugdzorg en jeugdbeleid hebben te maken met collega's die in de toekomst moeten voldoen aan registratie-eisen. Maatschappelijk werkers zijn momenteel de enige beroepsgroep die een registratiesystematiek kent binnen W&MD. Wij stellen voor op de korte termijn de nadruk te leggen op manieren om de beroepsidentiteit te ondersteunen. Daarnaast is een optie een nader onderzoek te laten verrichten, ter beantwoording van onder andere de volgende vragen:
 - Wat zijn consequenties van de registratieverplichting van sommige groepen professionals binnen de branche W&MD, terwijl in de huidige situatie anderen geen registratieverplichting kennen?
 - Hoe belangrijk achten de branche en de professionals registratie in het kader van de professionaliseringslag?
 - Is een brede registratie wenselijk? Een aantal onderdelen dat van belang kan zijn voor het Actieprogramma W&MD benoemen we separaat hieronder.

- Zijn er alternatieven mogelijk, die wel een aantal voordelen maar niet de nadelen (oa hoge kosten) van registratie in zich houden?

Ook tuchtrecht is een onderdeel van professionalisering dat we terugzien in alle professionaliseringstrajecten. Ook hier geldt dat voor professionals W&MD alleen maatschappelijk werkers een eigen tuchtrecht kennen. Ons voorstel is dit als onderdeel mee te nemen in bovenstaand onderzoek

Er is geen eenduidige beroepscode voor alle professionals W&MD. Van de drie beroepsverenigingen heeft alleen het maatschappelijk werk een beroepscode en bijhorend tuchtrecht. Deze beroepscode (en tuchtrecht) is eigendom van de NVMW. Een beroepscode is een bepalende pijler in de identiteit van een professie. Welke vorm gekozen zal worden voor dit programma zal verder besproken worden. In het Actieprogramma is de wenselijkheid en uitvoerbaarheid van codes en tuchtrecht voor alle sociale professionals onderdeel van bovengenoemd onderzoek.

- Op het onderwerp ethiek heeft bijvoorbeeld de CAO-tafel Jeugdzorg FCB de opdracht gegeven om dit thema een extra impuls te geven, omdat zij vinden dat er in de sector meer aandacht moet komen voor ondersteuning bij het nadenken over goed handelen. FCB heeft een digitaal informatiemenu ontwikkeld, met voorbeelden en instrumenten. Dit initiatief is eenvoudig te 'vertalen' naar de W&MD sector. Het gebruik van een dergelijk instrument vergt specifieke aandacht als gekozen wordt voor een dergelijke projectvorm.
- Een ander voorbeeld is een project van het lectoraat Innovatieve Maatschappelijke Dienstverlening (IMD) van de HvU, dat is bedoeld om morele oordeelsvorming in de beroepspraktijk van sociale professionals te bevorderen en zichtbaar te maken. Een aantal organisaties op het gebied van het maatschappelijk en sociaal werk neemt hieraan deel. Dit 'Moresprudentieproject' inventariseert welke morele dilemma's in de praktijk voorkomen, wat de onderliggende thema's zijn en welke normen en waarden leidend zijn bij het nemen van beslissingen. Het resultaat van dit onderzoek wordt gepubliceerd in een (digitale) casusbank, in artikelen en in een boek. De casuïstiek wordt behalve in het werkveld ook in het onderwijs verzameld en gebruikt.

De behoeften en kracht van burgers vormen de basis voor dit Actieprogramma. Burgers en burgervertegenwoordigers hebben echter nog geen stem in dit professionaliseringsprogramma. Dat is wel belangrijk. Maar ook hier willen we bureaucratie en vertraging voorkomen. Dus ingewikkelde inspraakprocedures en 'participatie op papier' zijn niet aan de orde. Er is geen landelijke vertegenwoordiging. Wel zijn er regionaal diverse inspraakmogelijkheden. Wij willen met name onze partner VNG uit nodigen hierover met een plan te komen.

Verwachte resultaten op korte termijn:

- Een volledig overzicht van lopende initiatieven en projecten met doelstelling, beoogde resultaten, betrokken partners, tijdpad en financiering
- Versterking van de samenwerking en samenhang van beroepsverenigingen Een visie op de ontwikkeling van professionals van beginnend beroepsbeoefenaar tot vakbekwaam professional en een samenhangend pakket van activiteiten dat deze ontwikkeling stimuleert en ondersteunt. De rol van beroepsregistratie en tuchtrecht wordt hierin meegenomen. Daarvoor is onderzoeknodig dat antwoord geeft op de vragen zoals eerder (blz. 18/19) weergegeven.
- Het ontwikkelen van een instrument over ethiek dat gedragen wordt in de branche en bruikbaar is voor het werkveld
- Implementatiestrategie

3 Algemeen deel

Het algemene deel omvat:

- de programmacoördinatie;
- een aantal overkoepelende activiteiten en
- een project dat de samenhang met initiatieven die zich focussen op de professionalisering van managers, bestuurders en financiers garandeert.

Hieronder worden deze activiteiten toegelicht.

Programmacoördinatie en secretariaat

Om het plan te doen slagen zijn een secretariaatsfunctie en programmacoördinatie vereist. De regiegroep stelt hiervoor een uitvoerend programmamanager aan. De coördinatie van de projecten vindt plaats vanuit het programmamanagement. De regiegroep stelt het profiel voor de programmanager vast.

Monitor en implementatieplan

We willen toetsen wat het effect is op de professionaliteit van de beroepsbeoefenaren en op de kwaliteit van W&MD in het perspectief van de burger. Een uitgebreide effectstudie is duur en complex. Ook hiervoor geldt dat het leggen van causale verbanden niet altijd mogelijk is. Het uitgangspunt is de consequenties in kaart te brengen en te volgen. Onderdeel van ieder deelprogramma is een eigen monitorinstrument, waarbij zoveel mogelijk wordt aangesloten bij al bestaande monitorsystemen, gekoppeld aan een algemene monitor. Uitgangspunten zijn:

- De monitor richt zich op de genoemde aspecten van professionaliteit: vakmanschap, autonomie en beroepsidentiteit. Het gaat om een versterking van deze aspecten bij de professional. Deze aspecten dienen geoperationaliseerd te worden zodat beroepsbeoefenaren ze zo valide mogelijk kunnen scoren. De monitor wordt op twee momenten afgenomen middels een aselechte steekproef van betrokken professionals: bij de introductie van resultaten en na 2 tot 5 jaar na de introductie (afhankelijk van het deelprogramma).
- De monitor kan dubbel benut worden. Bij de start levert het immers gegevens op van het (niveau van) vakmanschap, autonomie en beroepstrots zoals de beroepskrachten dit ervaren. Dit levert de beoogde focus op de relevante aspecten, biedt inzicht in de onderwerpen rond professionalisering die op locatie een rol spelen en waaraan gedurende het ondersteuningstraject op maat aandacht besteed moet worden en biedt een 'baseline': hoe staat het ervoor bij de start. Bij de afsluiting en de follow-up blijft de monitor de focus op de relevante aspecten ondersteunen en biedt zicht op eventuele veranderingen hierin.
- Om de medewerkers zo min mogelijk te belasten is de vragenlijst zeer beknopt. De gegevens worden digitaal verzameld en digitaal teruggekoppeld.
- Per deelprogramma wordt bekeken of de resultaten gekoppeld kunnen worden aan cliëntenfeedbackmetingen die in regio's beschikbaar zijn. Ook de benchmark van de branche, medewerkerstevredenheidsonderzoeken en onderzoeken van FCB op dit terrein kunnen bruikbaar zijn.

Communicatie

De communicatie heeft als doel het verkrijgen van breed draagvlak bij werkgevers, werknemers, gemeenten en andere te benoemen doelgroepen voor datgene waar het Actieprogramma professionalisering voor staat: de beoogde professionaliseringsslag als middel om de doelstellingen van de Wmo te realiseren, inclusief de doelstellingen van de transitie. We stellen voor dat het Ministerie van VWS de communicatie inhoudelijk begeleidt en afstemt, samen met de andere betrokken partijen. De communicatie is interactief; naast draagvlak en kennisverspreiding is feedback krijgen en op basis daarvan initiëren en bijstellen een hoofddoelstelling.

Integrale professionaliseringsslag

De focus ligt op het vergroten van het vakmanschap van de professional. Daaraan gekoppeld is de directe aansturing van de professionals. Zoals gesteld gaan ook de bestuurders en financiers mee in de vereiste professionaliseringsslag. In dit project wordt de samenhang bewaakt en andere initiatieven op dit vlak (zowel qua kennis als instrumenten) gevolgd en geïntegreerd. Ook gaat aandacht uit naar andere professionaliseringstrajecten in aanpalende sectoren. Naast de CJG's, de gehandicaptenzorg, de ouderenzorg, de jeugdzorg, GGZ ook ontwikkelingen binnen veiligheid en wonen.

4 Programmaorganisatie

Regiegroep

De branche brede regiegroep is samengesteld uit één vertegenwoordiger (met mandaat) voor elke samenwerkingspartner:

Beroepsverenigingen: Code 2.0, NVMW, BVJong

Opleidingen: HBO-raad en MBO-Raad

Werkgevers/uitvoeringsorganisatie W&MD: MOgroep

Vakbonden: Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak

Overheden: de VNG en het Ministerie van VWS

De vertegenwoordiger van het Ministerie is aanwezig als toehoorder en facilitator. Na besluitvorming door de regiegroep kunnen waarnemende leden op basis van hun deskundigheid een adviserende rol vervullen.

De regiegroep kiest een onafhankelijk voorzitter, op persoonlijke titel. De regiegroep bepaalt waar het secretariaat en de programmacoördinatie gevestigd wordt. De programmamanager wordt aangestuurd door de regiegroep.

De taken van de regiegroep zijn:

- centrale regie over het professionaliseringsplan, binnen de in het plan aangegeven kaders;
- aansturen van het programma op hoofdlijnen op basis van consensus tussen de samenwerkingspartners, hierbij staat de doelstelling voorop. Er wordt zorgvuldig gekeken, maar niet getreuzeld: regie met lef, vertrouwen, snelheid en richting;
- zorg dragen voor de samenhang tussen de programmaonderdelen en daarmee voor de efficiënte realisatie van het programma als geheel.
- zorg dragen voor spreiding, implementatie en inbedding van de resultaten

Rollen partners

Met ondertekening van de intentieverklaring hebben partijen onderschreven dat politieke en maatschappelijke ontwikkelingen een professionaliseringsslag in de branche Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening nodig maken en dat iedere partij hieraan die bijdrage zal leveren die aansluit bij de eigen verantwoordelijkheid en kerntaken. Daarvan uitgaande zijn primair de veldpartijen (werkgevers, vakbonden, beroepsverenigingen) aan zet om landelijk de vraag aan de opleidingen kwalitatief en kwantitatief te onderbouwen. De uitkomst daarvan zal de basis vormen voor overleg tussen werkveld en onderwijs over de mogelijke vertaalslag ervan naar het onderwijs / de opleidingen.

Projectgroep

De projectgroep bestaat uit vertegenwoordigers van de partners. Zij bewaken de samenhang tussen de projecten op uitvoeringsniveau, rapporteren over de voortgang en de behaalde resultaten. Daarnaast zijn zij alert op nieuwe initiatieven en behoeften van burgers, professionals, organisaties en burgers ten aanzien van professionalisering. De programmacoördinator is voorzitter van de projectgroep.

Het platform

Wat werkt, hoe werkt het en wat is nodig om het te laten werken? Het Actieprogramma staat met beide benen op de grond: behoeftes van burgers en professionals ten aanzien van vakmanschap staan voorop. De regie- en projectgroep willen gevraagd en ongevraagd constant gevoed worden met ideeën, initiatieven en feedback. Daarom kiest het Actieprogramma voor een laagdrempelig digitaal platform, waar nodig aangevuld met niet virtuele samenkomsten en andere vormen van uitwisseling en contact.