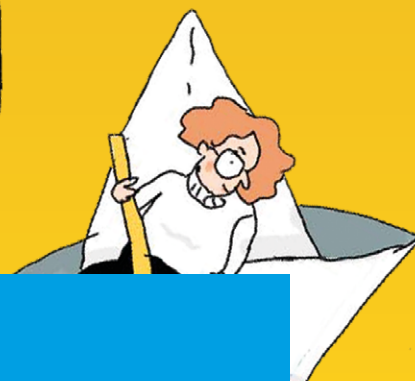
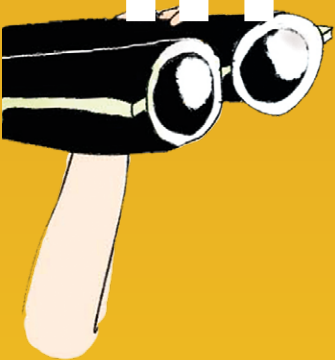


Sociaal in beweging



Empowerment van de sociaal professional als fundament

Advies van de verkenningcommissie
Hogere Sociale Studies



Vereniging Hogescholen

Voorwoord

Sociaal professionals hebben in de coronapandemie laten zien hoe sterk zij zijn in het zich verbinden met kwetsbare mensen ook onder moeilijke omstandigheden. Sociaal professionals zorgen ervoor dat in tijden van crisis en in complexe situaties mensen, groepen en gemeenschappen aan boord blijven en de nodige sociale ondersteuning krijgen.

Deze verkenning schetst een beeld van de huidige ontwikkelingen die van invloed zijn op het werk van sociaal professionals. Uitgaande van een krachtige visie aangevuld met een brede dialoog rond vier thema's – professionele identiteit; sociale innovatie; interprofessionele samenwerking en Leven Lang Ontwikkelen – geven we aanbevelingen om de Hogere Sociale Studies aan te scherpen zodat zij aankomende sociaal professionals nog beter voorbereiden op het werkveld en op het werken met mensen in kwetsbare situaties.

Bouwstenen voor veerkracht en empowerment – denk aan een steunend sociaal netwerk, materiële zekerheid, participatie- en controlemogelijkheden – zijn sociaal ongelijk verdeeld. Een zorgzame, inclusieve samenleving heeft de verantwoordelijkheid om deze bouwstenen voor iedereen toegankelijk te maken, opdat ieder mens een hoge kwaliteit van leven kan hebben, los van de kansen die deze al dan niet krijgt of al dan niet kan nemen. Juist in het werken aan deze sociale kwaliteit in een samenleving en aan empowerment van mensen ontleent het beroep van sociaal professionals zijn unieke professionele identiteit. Sociaal professionals werken aan sociale kwaliteit en empowerment door dicht bij mensen in maatschappelijk kwetsbare situaties te staan en hen professioneel te ondersteunen. Het beroep van de sociaal professional kenmerkt zich daarbij door openheid. Dat wil zeggen dat een sociaal professional zich soepel moet kunnen bewegen in verschillende contexten en steeds rekening dient te houden met maatschappelijke veranderingen en voortdurende beweging. Het vraagt om degelijke professionalisering, goede scholing en een leven lang blijven ontwikkelen.

Gelukkig kiezen vele studenten voor Hogere Sociale Studies. Anderzijds zien we dat een deel van hen niet lang nadat ze zijn begonnen te werken, uitstromen uit het beroep. Sociaal professionals lopen dikwijls aan tegen veel administratie, weinig erkenning en hoge werkdruk en werkonzekerheid. Ze ervaren soms (te) weinig ruimte om dát te doen waarvoor ze kozen: mensen versterken, verbinden, vertrouwen geven en waar nodig ook verzet aan te tekenen door signalen te geven aan besturen en overheden wanneer het niet goed gaat met mensen. Er zijn al tekorten aan sociaal professionals en dat zal mede hierdoor naar verwachting toenemen.

Wij zeggen oprecht dank aan iedereen die ons geïnspireerd heeft tijdens deze verkenning. We hebben als commissie veel geleerd van jullie en van elkaar. Net als onze voorganger, Hans Boutellier, hopen we dat dit advies ten goede zal komen aan de sociale kwaliteit van de Nederlandse samenleving, aan empowerment van burgers én aan empowerment van de sociaal professional zelf.

Sociaal in beweging - met empowerment van de sociaal professional als fundament!

Namens de Verkenningscommissie,

Tine Van Regenmortel (voorzitter)

Elise Nauta (adviserend lid en duovoorzitter)

Inhoudsopgave

Voorwoord 2

1 Inleiding 6

- Onze opdracht 8
- Werkwijze en leeswijzer 9
- Verder na *Meer van waarde* 10
- Maatschappelijke ontwikkelingen 12
- Scharniermoment 14
- Keuze voor de term 'sociaal professional' 15

2 Visie en uitgangspunten 16

- Empowerment en mensenrechten 17
- Ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid als gelijkwaardige kennisbronnen 19
- Internationale oriëntatie en wetenschap als partner 20
- Relatie tot andere domeinen en tot de politiek 21
- Professionalisering 22
- Opdracht en rol van de sociaal professional 23

3 Thema: de identiteit van de sociaal professional 24

- Context 25
- Bespiegelingen en bevindingen 26
 - Kernelementen in de sociale professie* 27
 - Aandacht voor de kwaliteit van de beroepsbeoefening* 30
- Advies - De identiteit van de sociaal professional 32

4 Thema: sociale innovatie 34

- Context 35
- Bespiegelingen en bevindingen 36
 - Wat is sociale innovatie?* 36
 - Reikwijdte innovatie in het sociaal domein* 37
 - Signaleren van ongewenste gevolgen van beleid* 38
 - Demografische ontwikkelingen* 39
 - Technologie en digitalisering* 39
 - Verbinding onderwijs en praktijk* 40
 - Sociale innovatie en beleid* 41
- Advies - Sociale innovatie 43

5 **Thema: interprofessionele samenwerking** 46

Context 47

Bespiegelingen en bevindingen 48

Advies - Interprofessionele samenwerking 53

6 **Thema: Leven Lang Ontwikkelen** 55

Context 56

Ontwikkelingen in de opleidingen van het sociaal domein 56

Ontwikkelingen van de arbeidsmarkt 58

Student en werkveld 58

Bespiegelingen en bevindingen 59

Advies - Leven Lang Ontwikkelen 63

Overkoepelende conclusies en advies 65

Conclusies 65

Advies 68

Geraadpleegde bronnen 72

Bijlage 1 Samenstelling Verkenningscommissie HSS 77

Bijlage 2 Procesverslag Sectorale Verkenning HSS 78

Bijlage 3 Instroom, studiesucces, arbeidsmarkt HSS 2019-2021 81

Bijlage 4 Werken vanuit een visie - een voorbeeld 82



deze verkenning
is gestoeld op
een visie

1

Inleiding

Meer van waarde (2014), de vorige sectorale verkenning voor de Hogere Sociale Studies, had grote impact op de samenwerking tussen de hogescholen. De adviezen zijn opgevolgd en het opleidingslandschap is sterk vereenvoudigd.

Nu is de tijd rijp om het landschap van het sociaal domein opnieuw te verkennen, acht jaar na het verschijnen van *Meer van waarde* en zeven jaar na de Participatiewet en andere wetten die de transitie naar de 'participatiesamenleving' inluiden. De maatschappelijke context en de veranderingen die plaatsvonden in het sociaal domein hebben immers gevolgen voor de beroepsuitoefening van professionals in het sociaal domein. De ontwikkelingen die we zien, benadrukken de centrale rol van de sociaal professionals in de samenleving en hun sleutelpositie bij sociale verandering en maken duidelijk dat samenwerking met professionals uit andere domeinen noodzakelijk is.

De Vereniging Hogescholen en het ministerie van OCW spraken in 2019 af om de aanpak met sectorale verkenningen en daarop gebaseerde sectorplannen voort te zetten, om zo te komen tot een relevant en doelmatig opleidingsaanbod, nu en in de toekomst. Hiermee zetten de sectoren in op een permanente dialoog met partners in de regio en ook landelijk en internationaal, over de aansluiting van onderwijs en onderzoek op de ontwikkelingen in de beroepspraktijk. Het advies dat voor u ligt, vormt input voor een nieuw sectorplan voor Hogere Sociale Studies waarin de agenda voor de komende jaren inclusief een aangescherpt portfolio zal worden geschetst.

Op 21 mei 2021 stelde de Vereniging Hogescholen deze externe Verkenning-commissie Hogere Sociale Studies in. De commissie, onder voorzitterschap van prof. Tine Van Regenmortel (Tilburg University, KU Leuven), is breed en vanuit verschillende perspectieven aanvullend samengesteld. Belangrijke aandachtspunten zijn burger- en cliëntenperspectief, publieke sector/werkgevers, (praktijkgericht) onderzoek, internationaal perspectief, inclusie en diversiteit.

Sociaal in beweging bouwt voort op het verkenningrapport *Meer van waarde*, dat een antwoord gaf op de vraag wat de omslag van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving¹ in 2014 betekende voor hogere beroepsopleidingen in het sociaal domein. De adviezen uit *Meer van waarde* sluiten aan bij het advies dat de Gezondheidsraad in datzelfde jaar gaf aan de staatssecretaris van VWS in het rapport *Sociaal werk op solide basis* dat werd opgesteld naar aanleiding van de achterblijvende kwaliteit van de beroepsuitoefening van sociaal werkers. *Sociaal werk op solide basis* adviseerde om een goed functionerend kennissysteem te ontwikkelen, zowel landelijk als regionaal, dat zou moeten worden gevoed door nieuwe, in de praktijk toepasbare kennis, gezamenlijk ontwikkeld door onderzoekers en praktijkprofessionals. Daarvoor is een hecht georganiseerde professie nodig. In de opleiding van nieuwe beroepsbeoefenaren moesten daarom zowel ervaren praktijkprofessionals als onderzoekers een rol van betekenis spelen.

1 WMO (2015), Participatiewet (2015), Jeugdwet (2015), Zorgverzekeringswet, Wet Langdurige Zorg en de Wet op Passend Onderwijs.

Onze opdracht

De Vereniging Hogescholen legde bij het instellen van de Verkenningcommissie Hogere Sociale Studies de volgende centrale vraag voor:

"Hoe kunnen professionals in het sociale domein - werkend vanuit hun positie in het hart van de samenleving - bijdragen aan sociale verandering, welke cross-overs tussen domeinen zijn daarbij onontbeerlijk en wat betekent dit voor Hogere Sociale Studies?"

Onze opdracht was het vinden van een antwoord op deze meerledige vraag. Dit begint bij het werkveld van de sociaal professional, de vraagstukken waarmee de sociaal professional te maken krijgt, en wat dat betekent voor de opleiding van professionals in het sociaal domein. Deze verkenning richt zich op de opleidingsketen van associate degree via hbo-bachelor en hbo-master naar professional doctorate en hecht aan het belang van aansluiting op mbo aan de ene kant en universiteit aan de andere kant. Hogere Sociale Studies omvatten vijf bacheloropleidingen en daarbij aansluitende associate degree- en masteropleidingen. Het gaat om de vakgebieden Sociaal Werk, Pedagogiek, Toegepaste Psychologie, Vaktherapie en Theologie. Vaktherapie heeft inmiddels aansluiting gevonden in het domein van de gezondheidszorg. Het vakgebied Sportkunde oriënteert zich op aansluiting bij het sociaal domein omdat spel, sport en bewegen bijdragen aan sociale cohesie en het vitaliseren van kwetsbare groepen.

De verkenning wil een antwoord geven op de vraag hoe ver de thema's zijn ontwikkeld waarmee Hogere Sociale Studies aan de slag zijn gegaan na *Meer van waarde* en hoe de weg er vanaf 2022 uit zal zien. Het sociaal domein is voortdurend in beweging. Sociaal professionals zullen dat daarom ook (moeten) zijn. Kern voor Hogere Sociale Studies is dat sociaal professionals werken voor en met de mens in de veranderende maatschappij: Sociaal in beweging. Sociaal professionals werken in deze context samen met professionals uit andere sectoren. Ethische vraagstukken en welzijn in de zin van sociale kwaliteit spelen hierbij een rol. Cross-overs met andere sectoren zijn zichtbaar bij activiteiten van de klimaat- en energietransitie, vraagstukken rondom demografische verschuivingen en inclusie, verschuiving van aandacht van ziekte en zorg naar gezondheid en gedrag. Zo ook bij preventie en aanpak van veiligheidsopgaven en bij vraagstukken over recht en het functioneren van de rechtsstaat.

De Verkenningcommissie past de onderzoeksvraag toe op vier thema's:

1. de identiteit van de sociaal professional;
2. de bijdrage van de sociaal professional aan sociale innovatie;
3. de rol van de sociaal professional bij interprofessionele samenwerking;
4. Leven Lang Ontwikkelen in samenwerking met het werkveld.

Voor ieder thema is ons door de opdrachtgever een specifieke vraag voorgelegd.

Werkwijze en leeswijzer

De Verkenningcommissie is breed samengesteld met mensen uit het werkveld, de politiek, de wetenschap en het nieuwe vakgebied ervaringsdeskundigheid.

Om een evenwichtig en duidelijk beeld te krijgen heeft de Verkenningcommissie over elk van de vier thema's een online themabijeenkomst gehouden, ingeleid door mensen uit het werkveld, overheid, onderwijs en de onderzoekswereld. De uitkomsten zijn door de commissie geplaatst in de context van de visie op het werk van sociaal professionals in brede zin. In de bijlage vindt u de precieze samenstelling van de commissie. Daar vindt u ook een procesverslag inclusief een overzicht van de betrokken partijen. De commissie werkt vanuit een visie die is beschreven in hoofdstuk 2.

In deze verkenning gaan we er in alle hoofdstukken en bij alle thema's vanuit dat sociaal professionals werken met individuen én met groepen en met kleinere en grotere gemeenschappen, tot en met de Nederlandse samenleving als geheel. Dit was eveneens een terugkerende observatie in de themabijeenkomsten. We schrijven die opsomming omwille van de leesbaarheid niet overal helemaal uit. Lees daarom steeds waar we 'mensen', 'burgers', 'inwoners' enzovoort schrijven, in gedachten óók groepen en gemeenschappen. Bij elk thema voegen we ook concrete voorbeelden toe.

In deze inleiding blikken we eerst kort terug op de aanbevelingen van *Meer van waarde* en wat daarvan is gerealiseerd. Dit vullen we aan met een korte uitweiding over het actuele maatschappelijke veld waarin onze nieuwe verkenning zich afspeelt. We lichten onze keuze voor de nieuwe benaming 'sociaal professional' toe. In hoofdstuk 2 beschrijven we de visie en uitgangspunten die de Verkenningcommissie bij deze verkenning heeft gehanteerd. In aparte hoofdstukken per thema benoemen we vervolgens steeds de specifieke vraag die ons door de opdrachtgever is gesteld, de context waarin dit thema speelt en bespiegelingen en bevindingen uit literatuuronderzoek en de themabijeenkomsten. Deze hoofdstukken eindigen elk met een aantal concrete adviezen bij het desbetreffende thema. We ronden dit rapport af met een hoofdstuk waarin wij samenvattend komen tot overstijgende conclusies en aanbevelingen.

Verder na *Meer van waarde*

De adviezen en aanbevelingen uit *Meer van waarde* zijn weergegeven in het kader.

- 1 **Versterk de identiteit van de opleidingen**
 - Naamgeving: Hogere Sociale Studies die opleiden tot sociaal werker
 - Kernfunctie: opleiding ter bevordering van de sociale kwaliteit van de samenleving, in relatie tot de gezondheidszorg, veiligheidszorg en recht, leefbaarheid en stedelijke ontwikkeling, het onderwijs, culturele vorming en zingeving
 - Centrale perspectieven: collectief (participatie / emancipatie) en individueel (begeleiding / hulpverlening)
- 2 **Leid op tot reflectieve professional**
 - Bied een stevig kennisfundament op basis van de sociale wetenschappen
 - Werk permanent en systematisch aan een professionele houding
 - Zorg op deze wijze voor een gemeenschappelijke stam van minstens vijftig procent
- 3 **Kies voor een overzichtelijke ordening in drie basisprofielen**
 - Profiel 1: Integraal sociaal werk
 - Profiel 2: Sociaal werk in de langdurige zorg (ouderen, gehandicapten, ggz)
 - Profiel 3: Sociaal werk in het brede jeugd domein
 - Het masterniveau leidt op tot generalist
- 4 **Ontwikkel of versterk regionale samenwerkingsverbanden**
 - Verbind werken en leren; kennisontwikkeling en kennisbenutting
 - Versterk de samenwerking tussen lectoraten, kenniskringen en werkveld
 - Stem het masteraanbod inhoudelijk hierop af
- 5 **Versterk de inbedding**
 - Zorg voor aanspreekpunten bij departementen en gemeenten
 - Positioneer het sociale domein nadrukkelijker ook in haar preventieve functie
 - Werk aan het zichtbaar maken van het maatschappelijk rendement
 - Draag belang en functie van Hogere Sociale Studies uit: meer van waarde!

Meer van waarde beveelt aan dat de opleidingen een duidelijke identiteit en zichtbare kwaliteit moeten hebben, passend bij een verhoogde kwaliteit van de opleidingen in het sociaal domein. De aanduiding 'Hoger Sociaal Agogisch Onderwijs' heeft plaatsgemaakt voor 'Hogere Sociale Studies' omdat deze vlag de lading beter dekt. De term 'Hogere Sociale Studies' sluit aan bij de internationale naamgeving en benadrukt de kwaliteit van de opleiding(en). *Meer van waarde* doet verder een voorstel om de afgestudeerden van Hogere Sociale Studies *sociaal werkers* te noemen. Op de kwestie van de benaming komen we verderop terug.

Een volgend advies van *Meer van waarde* is om de opleidingsketen goed te benutten. Middelbare beroepsopleidingen leiden op tot uitvoeringsgerichte sociaal werkers. Mbo-opgeleiden kunnen zich doorontwikkelen via de associate degree (Ad) naar de hbo-bachelor (ba). De hbo-bachelor kan door in een masteropleiding (ma), en van daaruit verder naar een professional doctorate (PD) of promotietraject (PhD). Hbo-opleidingen onderscheiden zich van die van het mbo door te werken met een *body of knowledge and skills*.

De impact van *Meer van waarde* op de opleidingen in het sociaal domein is groot geweest. Het opleidingsportfolio is inmiddels sterk vereenvoudigd. De opleidingen Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD), Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH), Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV) en bij een aantal hogescholen ook Pedagogiek zijn samengevoegd tot één opleiding Social Work met uitstroomprofielen. Andere opleidingen zijn eigenstandig gebleven zoals Toegepaste Psychologie, Pedagogiek, Vaktherapie en Theologie.

Het Landelijk Opleidingsoverleg Social Work heeft ruim vier jaar na de start van deze nieuwe opleiding de implementatie van het *Landelijk opleidingsdocument sociaal werk* geëvalueerd. Naar aanleiding hiervan is een handreiking voor verdere implementatie in voorbereiding.

De verticale ontwikkelingsmogelijkheden zijn vergroot. In overleg met het werkveld zijn in de afgelopen zes jaar diverse opleidingen op het niveau van Ad ontwikkeld, meestal op het snijvlak van verschillende domeinen zoals 'sociaal werk in de zorg'. Deze Ad's leiden op tot niveau 5, een niveau tussen mbo-4 en de bacheloropleidingen (niveau 6) in. Er worden nu verder zowel verbredende als verdiepende masteropleidingen (niveau 7) aangeboden. De sociale sector speelt een rol bij de ontwikkeling van het professional doctorate². Duale en deeltijdopleidingen groeien. Met het werkveld wordt overlegd over de arbeidsmarktpositie van de professionals, onder meer over registraties voor de beroepsuitoefening.

2 Een professional doctorate Zorg en Welzijn is in ontwikkeling, met beoogde startdatum 1 september 2023.

In 2018 publiceerde de Vereniging Hogescholen het boekje *Werken in het hart van de samenleving* met daarin de zogeheten Ontwikkelagenda, een blik op de toekomst van sociale opleidingen. Die publicatie beschrijft hoe in het sociaal domein T-shaped professionals worden opgeleid: professionals met een brede basiskennis en vaardigheden en afgestudeerd met een specialisatie. Sociaal professionals zijn reflectief, zij kunnen middelen en methodieken inzetten om oplossingen te vinden voor complexe sociale vraagstukken. Deze vraagstukken gaan over gezondheid, veiligheid, wet- en regelgeving, onderwijs, techniek, duurzaamheid. Interprofessioneel samenwerken is daarvoor noodzakelijk.

Hogescholen werken samen met het werkveld, onderwijs, onderzoek én steeds vaker met mensen die betrokken zijn, aan maatschappelijke vraagstukken. Vanuit ieders eigen perspectief zoeken zij gezamenlijk naar oplossingen. Ervaringsdeskundigen zijn professionals die steeds vaker worden ingezet in het werkveld en het onderwijs met de bedoeling om dichterbij de kern van het maatschappelijk vraagstuk te komen. Dat heeft meerwaarde (Movisie, 2022). Movisie noemt ervaringskennis ook wel een derde kennisbron. Praktijkgericht onderzoek wordt uitgevoerd binnen en tussen lectoraten en is ingebed in het onderwijs vanuit regionale, nationale en internationale samenwerkingen. In samenspraak met werkveldpartners wordt dit verder uitgebouwd in bijvoorbeeld de Werkplaatsen Sociaal Domein. Ook groeit de samenwerking met universiteiten, zichtbaar in de Academische Werkplaatsen zoals Sociaal Werk, Jeugd, Ouderen enzovoort. Zo wordt met succes gehoor gegeven aan de adviezen van *Meer van waarde en Sociaal werk op solide basis*.

Maatschappelijke ontwikkelingen

De opgaven waarmee sociaal professionals te maken hebben, sluiten naadloos aan bij de door de Vereniging Hogescholen onderschreven Sustainable Development Goals (SDG's), de mondiale afspraken van de Verenigde Naties (2015) voor een betere samenleving.

In het rapport *Sociaal domein op koers?* (Kromhout et al., 2020) reflecteert het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) op de effecten van de decentralisaties in het sociaal domein: de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (2015), de Jeugdwet (2015), de Participatiewet (2015), de Zorgverzekeringswet, de Wet Langdurige Zorg en de Wet op Passend Onderwijs. Het rijk legde de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de eerste drie wetten bij gemeenten en verwachtte dat (lichte) hulp sneller geboden zou kunnen worden en dat daardoor kosten voor zwaardere hulp zouden verminderen. Omdat gemeenten dichterbij de burger staan, zouden zij beter maatwerk kunnen leveren. Hoewel er volgens het rapport *Sociaal domein op koers?* in de uitvoeringspraktijk veel is gebeurd, zijn er kanttekeningen te plaatsen. Er zijn wijkteams ingesteld, maar de resultaten voor het sociaal functioneren in de wijken verschillen. Er heeft onvoldoende verschuiving van zwaardere hulp naar lichte hulp plaatsgevonden. Integraal werken komt volgens het

rapport van het SCP nog niet voldoende uit de verf. Vroegtijdig bieden van hulp aan jeugd lukt onvoldoende, onder meer door de (lange) wachtlijsten. De beoogde bezuinigingen in de jeugdzorg vinden onvoldoende plaats: gemeenten geven voor de jeugdhulp meer uit dan wat zij daarvoor begroten en nóg is er onvoldoende passende hulp voor jeugd beschikbaar.

De transities zijn er op gericht dat mensen en de samenleving als geheel zelfredzamer worden. Vanuit de overheid, maar ook vanuit bijvoorbeeld de gezondheidszorg wordt steeds meer gebruik gemaakt van (sociale) technologie om mensen te informeren of om hen te laten deelnemen. Niet iedereen heeft echter de mogelijkheid of de vaardigheid om te communiceren via computers en mobiele telefoons. Belangrijke overheidsinformatie is daardoor minder toegankelijk en beschikbaar voor deze mensen en hun netwerk is niet altijd beschikbaar om tijdig te helpen. Mensen die het al moeilijk hebben om te participeren, kunnen zo steeds minder meedoen. Zij maken gebruik van sociaal professionals om hun stem te vertegenwoordigen.

De samenleving blijkt volgens het SCP-rapport niet zorgzamer te zijn geworden, de participatie is onvoldoende versterkt en het stelsel is nog steeds complex. Het sociaal domein stagneert. Daarnaast heeft de coronapandemie effecten op het bestaan van mensen. Het belang van sociaal werk is hierdoor andermaal aangetoond. Sociale cohesie is onder druk komen te staan, kwetsbare mensen worden kwetsbaarder en sociale ongelijkheid wordt groter. De ontwikkelingsmogelijkheden van kinderen verminderen. Een sterke sociale basis is nodig om de gevolgen van de pandemie het hoofd te bieden, zo stelt men in het rapport *Hoopvol en kwetsbaar* (Alderliesten et al., 2021). Ook in de Transitieagenda Human Capital Gezondheid en Zorg die begin 2022 door Health Holland werd opgeleverd, is een prominente rol weggelegd voor sociaal professionals om interprofessioneel te werken aan het vermeerderen van het aantal gezonde levensjaren en het verkleinen van sociaal-economische gezondheidsverschillen, de centrale missie van VWS.

Technologie en digitalisering zijn ontwikkelingen die professionals in het sociaal domein kunnen helpen bij de effectiviteit van hun hulpverlening (Movisie, 2018). Daarnaast kunnen *big data* gebruikt worden om trends in het sociaal domein te signaleren en te analyseren, bijvoorbeeld rond (geestelijk) welzijn, demografische ontwikkelingen en verschuivingen van zorg naar gezondheid om daar preventief beleid op in te kunnen zetten.

Tot slot. Terwijl de Verkenningcommissie bezig was met het afronden van het rapport werden we wereldwijd geraakt door een andere crisis waarvan de gevolgen inmiddels ook de bestaanszekerheid van mensen in Nederland en daarbuiten raken: de oorlog in Oekraïne. Alle transities, technologische ontwikkelingen en ontwrichtende gebeurtenissen hebben gevolgen voor de opgaven in het sociaal domein: armoede, eenzaamheid, veiligheid, polarisatie, racisme, radicalisering, diversiteit, leefstijl en gezondheid. Migratie neemt snel toe. Economische stabiliteit neemt af. Internationale afhankelijkheid van energiebronnen hebben invloed op de beschikbaarheid ervan in tijden van crisis.

Scharniermoment

Acht jaar na *Meer van waarde* constateert Hans Boutellier, de toenmalige voorzitter, dat de uitgangspunten ervan vandaag nog onverkort van toepassing zijn. De maatschappelijke verhoudingen zijn sinds 2014 verscherpt en staan extra onder druk door de coronacrisis. Maatschappelijke ongelijkheid is toegenomen. Maatschappelijke problemen stapelen zich op in sommige huishoudens en wijken. Er zijn grote problemen in de uitvoering die scherp zichtbaar zijn geworden in de Toeslagenaffaire.

Boutellier ziet dat de maatschappij in politiek en moreel opzicht verandert en wil de sociale professie in dat perspectief begrijpen. Sociaal professionals kunnen in zijn ogen om twee redenen van grote waarde zijn. Ten eerste constateert hij dat zij redenerend vanuit probleemoplossing vraagstukken van individuen en van de samenleving als collectief kunnen oppakken. Ten tweede is nog duidelijker geworden dat samenwerking met andere partijen noodzakelijk is. Dit betekent dat sociaal professionals hun eigen positie ten opzichte van andere professionals goed moeten begrijpen. Zij moeten hun eigen kernfunctie kennen en inzetten met begrip van de kernfuncties van andere professies zoals die in de wereld van zorg, welzijn, huisvesting, veiligheid, onderwijs, techniek. Vanuit het perspectief van interprofessionele samenwerking kunnen zij een rol spelen in sociale innovatie waar dat nodig is.

Jan Willem Bruins, directeur van de Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk (BPSW), betoogde in zijn inleiding tijdens de themabijeenkomst over beroepsidentiteit dat deze dreigt te vervagen. Dit blijkt uit de veelheid aan functienamen en functie-inhouden, die de zichtbaarheid en herkenbaarheid van het sociaal werk bemoeilijken (Van de Kamp et al., 2020). Bauman (2000) en Boutellier (2011) laten zien dat de samenleving voor velen onoverzichtelijk is geworden. Mensen kunnen in deze complexiteit de eigen regie kwijt raken. Sociaal professionals kunnen vanuit hun professie van betekenis zijn om deze mensen perspectief te bieden. Daarbij is het nodig om zowel de identiteit van sociaal professionals aan te scherpen, als ook de rol die zij spelen bij sociale innovatie en bij interprofessionele samenwerking. Opleidingen moeten meer oog hebben voor de historische context en nieuwe kennisbronnen. Zij zullen dit niet alleen moeten doen vanuit de lokale of regionale context, maar ook vanuit internationale paradigma's en methodieken. Zij moeten leren dat zij vanuit een eigen autonomie de noodzakelijke interprofessionele samenwerking kunnen vormgeven in de dynamische context van politiek en lokaal beleid en in aansluiting op de landelijke kennis- en onderzoeksagenda. Duidelijk moet zijn welke herkenbare vaardigheden, houding en gedrag daarbij horen en ook hoe zij cultuur en creativiteit in hun beroepsuitvoering kunnen begrijpen en benutten. Leven Lang Ontwikkelen hoort hier als integraal onderdeel bij, evenals de continue dialoog met het werkveld.

Keuze voor de term ‘sociaal professional’

Eén van de aanbevelingen van *Meer van waarde* is dat Hogere Sociale Studies opleiden tot sociaal werkers met een gemeenschappelijke kennisbasis.

De gemeenschappelijkheid van de term ‘sociaal werker’ voor allen die opgeleid zijn in Hogere Sociale Studies is in de afgelopen jaren niet herkend door de opleidingen Pedagogiek, Toegepaste Psychologie, Vaktherapie en Theologie. Het Platform Lectoren Sociaal Werk wijst de Verkenningcommissie op de wenselijkheid van een naamgeving die beter past bij de inhoud van het werk.

Elk van de opleidingen richt zich vanuit een specifieke invalshoek op het bevorderen van sociale kwaliteit. De opleidingen MWD, SPH en CMV zijn samengevoegd tot één opleiding Social Work. Deze opleiding richt zich op sociaal functioneren; afgestudeerden van deze opleiding noemen zich sociaal werker. De opleiding Pedagogiek leidt pedagogen op die zich richten op ontwikkelingsvraagstukken. De opleiding Toegepaste Psychologie richt zich met name op gedragsverandering. Afgestudeerden van de theologieopleidingen houden zich specifiek bezig met zingeving. De commissie ziet het belang van deze perspectieven. Daarom kiest de commissie voor een overkoepelende aanduiding van alle afgestudeerden van Hogere Sociale Studies: ‘sociaal professional’.

Onze visie:
Mensenrechten
en empowerment



2

Visie en uitgangspunten

Deze verkenning is gestoeld op een visie en een aantal daarmee verbonden uitgangspunten. Ze vormden onze leidraad bij de verkenning van de thema's en het formuleren van de adviezen. De visie wordt gedragen door de leden van deze Verkenningcommissie en sluit blijkens de vele contacten die de commissie had en de publicaties die werden geraadpleegd ook aan bij actuele discussies en gedachtegoed. In dit hoofdstuk zullen we deze visie en de daarmee verbonden uitgangspunten expliciteren.

Empowerment en mensenrechten

Het paradigma van empowerment is niet meer weg te denken uit het discours over het sociaal domein (Van Regenmortel, 2008, 2011, 2020, 2022). We zetten dit denk- en handelingskader ook centraal bij deze verkenning. Als metaparadigma omvat empowerment ook verwante kaders als de *capability* theorie en de herstelbenadering en concepten als sociale kwaliteit, *agency* en positieve gezondheid. Belangrijk is dat empowerment ten dienste staat van het hogere doel van sociale rechtvaardigheid en het realiseren van (sociale) rechten, zowel individueel als collectief, om sociale ongelijkheid te verminderen en een hoge kwaliteit van leven voor elke mens te realiseren. Dit omvat ook de mensenrechten³.

Sociaal professionals dragen in belangrijke mate bij tot empowerment van mensen en ook van specifieke groepen, buurten, gemeenschappen en de bredere samenleving. Naast het verhogen van controle en kritisch bewustzijn is het realiseren van participatie een belangrijk aspect van empowerment. Weliswaar geen opgelegde participatie, geen participatiedwang of schijnparticipatie, maar een uitnodigende participatie, een oproep tot constructieve dialoog, rekening houdend met de krachten en kwetsbaarheden van elke persoon, groep en omgeving. We hanteren de volgende definitie van empowerment (Van Regenmortel, 2008):

Empowerment is een proces van versterking waarbij individuen, organisaties en gemeenschappen greep krijgen op de eigen situatie en hun omgeving en dit via het verwerven van controle, het aanscherpen van kritisch bewustzijn en het stimuleren van participatie.

Empowerment benadrukt de verwevenheid van het micro-, meso- en macroniveau bij de aanpak van (psycho)sociale problemen zoals eenzaamheid, gebrek aan zingeving en gevoelens van machteloosheid en maatschappelijke vraagstukken als armoede, tweedeling en sociaal-economische gezondheidsverschillen.

Empowerment benadrukt ook het belang van sterke organisaties die zelf-empowerment van hun medewerkers ondersteunen en slimme verbindingen maken met andere organisaties. Ook is een sterk (sociaal) beleid nodig met verantwoordelijken die openstaan voor een constructieve dialoog en bereidheid tonen om macht te delen en in

³ De universele rechten van de mens zijn rechten op basis van vrijheid, gerechtigheid en vrede. Mensenrechten zijn een plicht voor iedereen: regering, individu of maatschappelijk orgaan. Dertig artikelen beschrijven de basis van de Verklaring van de Universele Rechten van de Mens. Mensen moeten worden beschermd als de naleving van deze rechten niet op hen wordt toegepast.

te zetten op een meer rechtvaardige en inclusieve samenleving. Het gaat er hierbij om hulp- en steunbronnen te mobiliseren, om voorzieningen meer toegankelijk te maken en om 'onderbescherming' te bestrijden, in het bijzonder voor de meest kwetsbare groepen. Empowerment heeft bij voorrang aandacht voor deze kwetsbare mensen omdat het uitgaat uit van waarden: een streven naar (sociale) inclusie en sociale rechtvaardigheid, solidariteit, gelijke kansen, respect en erkenning van diversiteit. Deze ethische grond vormt een synthese van de individuele bestaansethiek met de zorgethiek en de rechtenethiek die het polariserende partijpolitieke discours overstijgt.

Empowerment is bij uitstek een relationeel gegeven. Het gaat om autonomie in verbondenheid, om samenredzaamheid, om positieve vrijheid. De sociaal professional is een verbinder bij uitstek, een bruggenbouwer, in het bijzonder met de meest kwetsbare personen. Nabijheid, verbinden van mensen en werelden en herstellen van het dagelijks leven staan hierbij centraal.

Empowerment kan als uitkomst of resultaat fungeren, maar is in de eerste plaats een proces. De werkwoorden van empowerment, de zogenaamde 4 V's, zijn Versterken, Verbinden, Vertrouwen en Verzetten (Van Regenmortel, 2020, 2022). Deze werkwoorden vormen meteen ook de centrale handelingsprincipes van de sociaal professional. De positieve (vertrouwens)relatie is het fundament met kenmerken als presentie, openheid, respect, niet veroordelen. Dit fundament voedt het proces van versterken van personen en groepen (en organisaties en buurten). Het concept van 'professionele vriend' sluit hier bij aan. Geen versterking evenwel zonder verbinding met zichzelf en de ander, met de sociale omgeving en de bredere samenleving. De sociaal professional is een verbinder bij uitstek die vanuit een goede (vertrouwens)band bruggen slaat met andere omgevingen. Steeds sterker is er ook de roep om invloed uit te oefenen op het beleid: door te agenderen, kritisch te reflecteren, door wanpraktijken en perverse effecten te signaleren. Dit niet om te provoceren of om politiek stelling te nemen, maar vanuit het streven dat ieder individu menswaardig kan leven en volwaardig kan participeren in de samenleving waarbij de sociale grondrechten kunnen worden gerealiseerd. Sociale grondrechten staan immers onder druk, door onder meer een toenemende voorwaardelijkheid of ontoegankelijkheid van diensten en voorzieningen. Het thema van het Jaarboek 2021 van het Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken luidt niet voor niets: *Sociaal weerwerk. Maatschappelijke betrokkenheid in zorg en welzijn* (De Brabander, Kaulingsfreks, & Ham, 2021). Het verzet draait erom geen blinde uitvoerder te zijn van een beleid dat niet ten goede komt aan kwetsbare groepen, maar juist om constructief meer empowerende paden te wijzen. De sociaal professional is geen speelbal van beleid maar juist een krachtige speler in het stimuleren van sociale cohesie, het bevorderen van inclusie, het realiseren van mensenrechten, zowel individueel als collectief, het centraal stellen van het gewone leven en het laten klinken van de stem van mensen.

Ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid als gelijkwaardige kennisbronnen

De sociaal professional geeft prioriteit aan mensen in kwetsbare situaties. Deze focus is er ook bij empowerment, de aandacht gaat er bij voorrang naar onder andere mensen in armoede, dak- en thuislozen, mensen met een beperking, hetzij mentaal, psychisch of fysiek. Verbinding maken met deze groepen en hen een stem geven in de samenleving vormen het oogmerk van empowerment. Dit sluit naadloos aan bij het streven van de sociaal professional om de stem van mensen in kwetsbare situaties te horen en te expliciteren, om participatiemogelijkheden voor hen te faciliteren en te creëren en zodoende sociale inclusie te bevorderen. Door nabijheid en door goed aan te sluiten bij mensen, in het bijzonder bij deze in kwetsbare situaties, kan de sociaal professional hun leefwereld leren kennen en de impact van beleid op hun dagelijks leven inschatten. Empowerment heeft nadrukkelijk ten doel om de zogenaamde 'silent' of 'silenced voices' stem te geven in de hulpverlening, samenleving en beleid. Creatieve methoden als kunst, co-design, spel, dikwijls onderbelicht, blijken een goed middel te zijn om 'stille' stemmen te laten spreken en de samenleving in staat te stellen om hun noden, interesses en capaciteiten te ontdekken én te benutten (zie onder meer Hannes, 2021).

De erkenning van deze ervaringskennis van mensen in kwetsbare situaties als gelijkwaardige kennisbron betekent ook wederkerigheid in de relatie tussen bij voorbeeld een professional en burger. De professional staat naast mensen, niet boven hen. Het gaat erom dat de professional leert samen met mensen naar oplossingen te zoeken in een proces waarvan beide partijen kunnen leren en sterker kunnen worden.

Ervaringskennis kan evolueren naar ervaringsdeskundigheid door ten eerste de eigen kennis te verwerken en te verbreden (naar collectieve kennis) en door ten tweede deze verbrede kennis deskundig in te brengen in bijvoorbeeld beleid of hulpverlening. Veelal wordt voor deze groei naar ervaringsdeskundigheid een opleiding gevolgd. Ervaringsdeskundigheid is aldus een professionele kennisbron die in een empowerende samenleving optimaal dient benut te worden in verschillende contexten: niet enkel in praktijk of beleid, ook in onderzoek én onderwijs. Er bestaan hiervan reeds nationaal en internationaal mooie voorbeelden. Voor het samenwerken met ervaringsdeskundigen in het onderwijs zijn er al verschillende methodieken beschikbaar onder andere *Living Library*, werken in tandem in de opleidingen Sociaal Werk en *joint workshops* (zie Driessens & Lyssens-Danneboom, 2022). Het centrale doel is hier streven naar inclusief onderwijs en inclusief onderzoek idealiter in combinatie met inclusieve praktijken én inclusief beleid in domeinen als arbeidsmarkt, gezondheid, sport, cultuur en vrije tijd.

Internationale oriëntatie en wetenschap als partner

De sociale professie wordt steeds vaker erkend als volwaardige academische discipline naast een verzameling volwaardige beroepen. Illustratief hiervoor is de breed aanvaarde internationale definitie van sociaal werk van 2014.

Sociaal werk is een praktijk-gebaseerd beroep en een academische discipline die sociale verandering en ontwikkeling, sociale cohesie, empowerment en bevrijding van mensen bevordert. Principes van sociale rechtvaardigheid, mensenrechten, collectieve verantwoordelijkheid en respect voor diversiteit staan centraal in sociaal werk. Onderbouwd door sociaal werktheorieën, sociale wetenschappen, menswetenschappen en ervaringsgerichte en lokale vormen van kennis, engageert sociaal werk mensen en structuren om levensuitdagingen en problemen aan te pakken en welzijn te bevorderen.

(in Van Regenmortel, 2020, p.9)

We achten het als commissie belangrijk om een dergelijke internationale definitie te omarmen en als uitgangspunt te nemen. We menen dat deze definitie van toepassing is voor de sociaal werker in brede zin en evengoed voor bijvoorbeeld toegepast psychologen, pedagogen, theologen en ervaringsdeskundigen die in het sociaal domein werken.

Deze internationale definitie geeft erkenning en identiteit aan de sociale beroepen. De definitie verwijst bovendien naar empowerment en mensenrechten en geeft naast de wetenschappelijke kennis erkenning aan (lokale) praktijkkennis en ervaringskennis. Internationalisering is een van de kenmerken van academisering van het beroep. Academisering zien we als het bouwen aan een wetenschappelijke basis die niet enkel leidt tot kennisontwikkeling maar ook de concrete sociale praktijk (en beleid) ten goede komt (Van Regenmortel, 2020, 2022). De verwetenschappelijking gaat dus hand in hand met professionalisering. Een evenwicht in de combinatie van *to prove & to improve* is een basis voor legitimering. Dit roept op om enerzijds wetenschap als partner te zien en praktijken te openen voor onderzoek bijvoorbeeld vanuit de lectoraten aan hogescholen, anderzijds betekent het voor de wetenschap een streven naar meer participatieve en interactieve onderzoekdesigns waarbij de stem van diverse stakeholders wordt betrokken. De Werkplaatsen Sociaal Domein, *living labs* en Academische Werkplaatsen aan de universiteiten bijvoorbeeld rondom sociaal werk, jeugd, ouderen zijn mooie voorbeelden van partnerschappen die vorm geven aan deze pluraliteit en duale missie.

De internationale oriëntatie van de sociaal professional wordt versterkt door verbinding te maken met de zeventien duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties (de *Sustainable Development Goals* ofwel SDG's). Het spreekt voor zich dat de sociaal professional meewerkt aan doelen als geen armoede (1), een goede gezondheid en welzijn (3), het verminderen van ongelijkheid (10), duurzame steden en inclusieve gemeenschappen (11). Maar ook bij andere doelstellingen als betaalbare en duurzame energie (7) of gendergelijkheid (5) kan de sociaal professional van betekenis zijn. De sociaal professional bewaakt binnen deze doelstellingen immers de gewenste sociale uitkomsten en ziet er op toe dat het proces daarnaartoe sociaal karakter heeft en geen verdere sociale uitsluiting of tweedeling inhoudt. Alle transformaties zijn een maatschappelijke ontwikkeling en hebben daarmee ook een deels sociaal karakter en dus een behoefte aan facilitering van de te verwachten sociale processen. Het is bovendien belangrijk dat er meer proactief wordt ingezet op maatschappelijk relevante thema's zoals migratie, extremisme en discriminatie en er niet enkel wordt gereageerd op ontwikkelingen rond die thema's. Het belang van preventie komt hierbij duidelijk in beeld.

Relatie tot andere domeinen en tot de politiek

De sociaal professional heeft te maken met meervoudige problemen van mensen en hun omgeving en is tegelijkertijd verweven in andere relaties. Wanneer het gaat over de beroepsuitoefening werken sociaal professionals samen met andere professionals en met de politieke arena.

Interprofessionele samenwerking is meer dan ooit aan de orde. De werkrelatie tussen de sociaal professional en het individu of groep en gemeenschap is uiteraard een zeer belangrijk gegeven, maar hier stopt het niet. De sociaal professional dient zich professioneel te verhouden tot andere contexten. Sociaal professionals werken samen met steeds meer verschillende disciplines en sectoren, in wijkteams, in cliëntgebonden overleg, in diverse werkvormen (ook ambulante en outreachend) enzovoort. Dit is een uitdaging voor het onderwijs dat toekomstige professionals hierop moet voorbereiden en de arbeidsmarkt die professionals hierin dient te ondersteunen bijvoorbeeld door het geven van de nodige ruimte en autonomie.

De relatie met de politieke arena hebben we reeds aangestipt. Omdat er veel misverstanden bestaan over de relatie tussen de sociaal professional met de politieke arena gaan we er hier nader op in. De sociaal professional dient zich te verhouden tot het beleid ten aanzien van de bredere samenleving en ten aanzien van burgers. Een goede legitimering is aan de orde waarbij sociaal professionals de waarden van het sociaal werk als uitgangspunt nemen, een relationeel en micro-institutioneel perspectief hanteren en

zich ook tot burgers dienen te verhouden (Van der Tier, 2022). Sociaal professionals zijn in hun verantwoording bruggenbouwers tussen het perspectief van de beleidsverantwoordelijken en dat van burgers. Dit zogenaamde democratisch professionalisme geeft mogelijkheden voor een emancipatorische praktijk en vraagt om het nemen én krijgen van voldoende professionele ruimte. Van sociaal professionals vraagt dit een kritische en constructieve houding, een openheid voor dialoog die op langere termijn het mede agenderen en mede evalueren van beleid zal toelaten.

Bij duidelijke inbreuken op kansengelijkheid en sociale rechtvaardigheid kan sociale actie, idealiter met andere partijen, een middel zijn. Daarbij doen zich wel valkuilen voor (Tonkens, 2021). Tonkens schetst een aantal constructieve wegen waarop sociaal professionals kunnen 'politiseren', en dit liefst samen met onderzoekers: mensen voldoende informeren over maatschappelijke ontwikkelingen, corrigeren van machtsongelijkheid (door hen te helpen spreken of namens hen te spreken), signaleren en agenderen van ongeziene of onderbelichte sociale problemen, mensen met elkaar in gesprek brengen en wederzijdse empathie bevorderen, zelf als democratische professional het goede voorbeeld geven met betrekking tot democratische omgangsvormen en deugden en ten slotte van beleid en politici de condities eisen om dit alles te kunnen doen: enige onafhankelijkheid en duurzaamheid. Het proces van aanbesteden kan nieuwe constructieve samenwerkingen stimuleren, maar men dient ervoor te waken dat de continuïteit en kwaliteit van het werk voor de betrokken burgers niet verloren gaan.

Professionalisering

Wanneer het gaat om de professionalisering van het beroep zijn sociaal professionals verbonden met het onderwijs, met de sector sociaal domein en de verbanden in die sector (beroepsvereniging, werkgevers, brancheorganisaties) en met de wetenschap (zoals hierboven al toegelicht). Het beroepsonderwijs leidt nieuwe generaties sociaal professionals op. Het is belangrijk dat onderwijs goed aansluit bij de behoeften van de arbeidsmarkt en kort op de bal kan spelen. Werken in partnerschappen (hbo, ook mbo) op lokaal niveau is aan de orde. Win-winsituaties kunnen gecreëerd worden door stageplekken aan te bieden en gebruik te maken van praktijkgericht onderzoek. Samen kan gewerkt worden aan sociale innovaties. Werkgevers dienen verantwoordelijkheid te nemen voor het vormgeven van leven lang leren en ontwikkelen - nodig voor een arbeidsmarkt die snel evolueert – en voor het bieden van kansen voor elke sociaal professional zodat deze zich op maat verder kan ontplooien en/of specialiseren. Voor de huidige arbeidstekorten kan zij-instroom een belangrijk middel zijn. Dit vraagt om de nodige flexibiliteit in onderwijs en regelgeving. Het werken met bijvoorbeeld micro-credentials (dit is een kwalificatie die verkregen is na een korte, op transparante wijze getoetste leerervaring) waarbij specifieke vaardigheden en competenties kunnen worden aangeleerd, kan hierbij helpend zijn. De toenemende tweedeling in hoog- en laagopgeleid, oud en jong, mensen met en zonder migratieachtergrond vertaalt zich in verschillende

kansen op de arbeidsmarkt. Het leidt tot een nieuwe breuklijn tussen de 'cans' en 'cannots' (Putman & Woittiez, 2020). Dit behoeft een opleidings- en een arbeidsmarktbeleid waarbij inclusie voorop staat die juist verbindend werken naar deze kwetsbare groepen in de samenleving.

Opdracht en rol van de sociaal professional

Het werk van de sociaal professional wordt belangrijk en essentieel genoemd, maar lijkt nog steeds (te) weinig waardering te kennen. Een sterkere profilering van sociaal professionals is nodig waarbij hun werk meer zichtbaar is, maar ook waar het gaat om het zichtbaar maken van kwetsbaarheid in de samenleving (Le Sage, 2022). De sociaal professional is nabij en beweegt zich in het dagelijks leven, werkt generalistisch, integraal en verbindend en biedt ondersteuning op maat zodat zoveel mogelijk regie bij de betrokkenen (en zijn omgeving) kan blijven en terug kan worden opgenomen. Dit gebeurt vanuit een duidelijke relationele visie zodat mensen maximaal regie kunnen hebben en krijgen juist door een goede – mogelijks continue – ondersteuning van zowel informele als formele zorg, op maat van de betrokkene en zijn omgeving. Zo niet stuit men op de 'zelfredzaamheidsparadox': door van iedereen dezelfde mate van zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid te vragen, verliezen veel mensen die die lat niet halen juist de regie over hun leven (WRR, 2017). De samenleving en beleid hebben hierbij een duidelijke verantwoordelijkheid. Het gaat om een gedeelde verantwoordelijkheid en om samenredzaamheid. De sociaal professional heeft in deze een belangrijke rol te spelen om goed aan te sluiten bij individuen, groepen en gemeenschappen en vandaaruit mogelijkheden en grenzen voor hen aan te geven. Het 'sociale' van de professie toont zich in een persoonlijke én maatschappelijke betrokkenheid. Slechts dan kan de sociaal professional preventief en structureel werken en ook duurzame resultaten leveren. Sociale en maatschappelijke reflexiviteit dienen in de opleidingen sociale studies aan de orde te zijn en een rode draad te vormen in de verdere vormingen en nascholingen. De sociaal professional dient evenwel de nodige eigen discretionaire ruimte te hebben en te claimen om zijn beroep überhaupt te kunnen uitoefenen. De ervaring leeft immers bij sociaal professionals *My profession is gone* (Trappenburg & Van Beek, 2019) door de overname van hun werk door leken en vrijwilligers (gevolg van de participatie-samenleving), maar ook door een sterke nadruk op administratie, afvinken van regels, sterke bureaucratische legitimering, te sterke versnippering in deelidentiteiten etc. De beroepsidentiteit en -trots van de sociaal professional kunnen verder worden versterkt door een stevig breed erkend beroepsprofiel en het besef bij te dragen tot een hoger doel. Naast een oriëntatie tot de duurzame ontwikkelingsdoelen en mensenrechten bieden ook de thema's uit de meta-analyse hiertoe mogelijkheden (De Zwart, Broeks, & Van den Berg, 2020). Dit alles zet aan tot betrokken en sterke sociaal en democratische professionals die bij uitstek bruggen kunnen bouwen met diverse stakeholders (beleid, werkgevers, andere sectoren etc.) en stenen kunnen verleggen voor de kwetsbare mens.

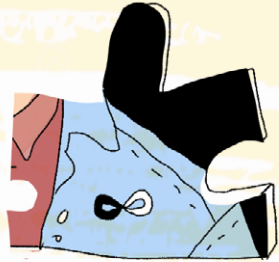
Identiteit van de Sociale professional



3

Thema

de identiteit van de sociaal professional



De Verkenningcommissie kreeg over de identiteit van de sociaal professional de volgende vraag voorgelegd:

In hoeverre vragen de maatschappelijke ontwikkelingen en vraagstukken een nadere definiëring van de beroepsidentiteit van de sociaal professional en welke elementen moeten noodzakelijk toegevoegd of verdiept worden?

Context

De identiteit van de sociale professie en sociaal professionals vragen om nadere explicitering. Niet voor niets is er een lectoraat rond professionele identiteit van sociaal werkers gestart bij de Hogeschool Rotterdam. Om de kwaliteit van de beroepsbeoefening van sociaal professionals (en meer specifiek van sociaal werkers) te verbeteren, adviseerde *Meer van waarde* om een sterk kennisfundament te formuleren gebaseerd op de sociale wetenschappen. Een kennisfundament weerspiegelt de kwaliteit van Hogere Sociale Studies en sluit aan bij de academisering van hogere beroepsopleidingen die met de komst van lectoraten ook in Nederland is ingezet en in lijn is met internationale ontwikkelingen, waaronder de internationale definitie van sociaal werk.

Sociaal professionals die zijn opgeleid met een stevig kennisfundament uit de sociale wetenschappen zijn beter toegerust om hun beroepsuitoefening te onderbouwen en een sterke beroepsidentiteit op te bouwen en te verstevigen. De geschiedenis van de sociale beroepen leert dat de kern al die tijd hetzelfde is gebleven, het is de context die verandert. Een sterk kennisfundament is pijler van de toegevoegde waarde van een professie en een duidelijke identiteit.

Naast een eigen kennisbasis kunnen een beroepsprofiel, beroepsregistratie, aandacht voor de ontstaansgeschiedenis van de sociale professie, lidmaatschap van een beroepsvereniging of een beroepseed ook behulpzaam zijn bij het versterken van de beroepsidentiteit met bijbehorende beroepstrots en het socialiseren in het beroep.

De recente *Kennis- en Onderzoeksagenda Sociaal Werk* (Hooghiemstra & Van Pelt, 2020) richt zich specifiek op de unieke bijdrage van sociaal werkers inclusief pedagogiek, maar exclusief toegepaste psychologie, sportkunde en theologie. Mensen die werken in het sociaal domein zijn ondersteunend aan individuen, gezinnen, gemeenschappen. Sociaal professionals zijn goed in het stimuleren van sociale cohesie, het bevorderen van inclusie, het centraal stellen van het gewone leven en het horen van de stem van mensen. Zij doen dit vanuit nabijheid, het verbinden van mensen en werelden en vanuit een gerichtheid op het versterken van vangnetten. Professionals in het sociaal domein hebben met diverse doelgroepen te maken. Essentieel is dat zij contact kunnen maken en verbinding kunnen leggen. Taal is daarvoor niet het enige middel. Zij kunnen hun creativiteit inzetten en gebruik maken van beeldende vormen, drama, dans, muziek en sport en spel.

Sociaal professionals staan in het hart van de samenleving. Zij werken met en voor kwetsbare mensen die hun weg zoeken in de maatschappij en in de regelingen van de overheid. Zij zien de effecten van de transities en gaan om met de sociale gevolgen naar aanleiding van de coronapandemie. Zij weten hoe zij moeilijk bereikbare groepen kunnen benaderen. Zij werken in toenemende mate met sociale technologie en digitalisering. Steeds meer wordt van sociaal professionals verwacht dat zij meedoen in het politieke gesprek over de vormgeving en evaluatie van bestaand en toekomstig beleid. Het beroep

van de sociaal professional wordt erkend door hun gebruikers en in groeiende mate ontdekt (en gevraagd) onder meer door gemeenten, verzekeraars en door organisaties in aanpalende sectoren. Anno 2022 wordt het werk van de sociaal professional belangrijk en essentieel genoemd, maar nog te vaak blijft dat impliciet.

Bespiegelingen en bevindingen

Kwaliteit van de beroepsbeoefening en beroepstrots zijn noodzakelijk voor herkenning en erkenning van de kwaliteit en de identiteit van de sociaal professional. Sinds de 19^e eeuw is de sociale professe een erkend beroep. Vanaf 1899 bestaan er curricula gebaseerd op de *Opleidingsinrichting voor Socialen Arbeid*, gesticht door Marie Muller-Lulofs en nu onderdeel van de Hogeschool van Amsterdam.

De kernfunctie van de sociaal professional is het bevorderen van de sociale kwaliteit van de samenleving. De Internationale Vereniging van Sociale Kwaliteit (IASQ) definieert dit als *de mate waarin mensen de mogelijkheden hebben om te participeren in sociale relaties op een manier die hun welzijn, capaciteiten en individueel potentieel verbetert* (Verharen, 2017).

Professionele identiteit betreft de collectieve identiteit van sociaal professionals. Deze collectieve identiteit kan worden omschreven als *de relatief stabiele en solide samenstelling van kenmerken, overtuigingen, waarden, motieven en ervaringen waarmee mensen zichzelf in hun professionele rol definiëren* (Ibarra, 1999 in Le Sage, 2022).

Onderzoek van lectoren en promovendi onderwijskunde en sociaal werk onderschrijft dat een sterke professionele identiteit bijdraagt aan de kwaliteit van het werk en aan het welzijn en de ontwikkeling van de professional (Ruijters, 2015; Caza & Creary, 2016; Fitzgerald, 2020; Molleman & Rink, 2015; Engelbertink, 2021; Le Sage, 2022). Een kenmerk van een professe is dat het werk professionele besluitvorming vraagt en niet routinematig afgehandeld kan worden (Hermans et al., 2019). Sociaal professionals hebben een zelfstandige verantwoordelijkheid – ook wel discretionaire ruimte genoemd – om invulling te geven aan hun opdracht conform hun beroep (beroepscode) in afstemming met de behoeften van de doelgroep, de behoeften van de samenleving, het overheidsbeleid en wetgeving inclusief de internationale rechten van de mens.

Voor de professionele identiteit van de sociaal professional betekent dit dat deze zich bewust is van deze verantwoordelijkheid. Concreet is het nodig dat sociaal professionals beschikken over houding, kennis en vaardigheden om hun zelfstandige verantwoordelijkheid te nemen. In de huidige afrekencultuur in de Nederlandse samenleving vinden (aankomend) professionals en hun organisaties het in toenemende mate spannend om een eigen afweging te maken van richtlijnen en procedures. Aanvullend is het nodig dat als de professional niet over de benodigde discretionaire

ruimte beschikt, deze toegerust is om die te verwerven. Als sociaal professionals stevig in hun schoenen staan, kunnen zij een stem geven aan mensen in kwetsbare situaties. Dit is nodig omdat in de Nederlandse samenleving ongelijkheid groeit en problemen en crises in de uitvoering zich opstapelen. Een krachtige sociaal professional kan facilitator en drager zijn van het empowermentproces van mensen en de bredere samenleving. Dit dient het hogere doel van sociale rechtvaardigheid voor iedereen. Dit benadrukt het belang van zelfversterking en empowerment van de sociaal professional.

Kernelementen in de sociale professie

De maatschappelijke ontwikkelingen en vraagstukken vragen om het verder verdiepen van de volgende – grotendeels klassieke – kernelementen in de sociale professie: werken vanuit waarden, integraal werken, relationeel werken, methodisch werken vanuit een onderzoekend vermogen en sociaal-politiek bewust handelen.

Werken vanuit waarden

Van sociaal professionals wordt verwacht dat zij conform de *waarden* van het beroep en mensenrechten invulling geven aan hun handelen in antwoord op vragen en behoeften van mensen. Zij hebben een morele verantwoordelijkheid. Van hen wordt gevraagd om zelfstandig positie in te nemen en de kwetsbaarheid in de samenleving zichtbaar te maken (Le Sage, 2022) en daarbij prioritaire aandacht te geven aan de meest kwetsbare groepen.

Werken vanuit waarden wordt al sinds de jaren negentig van de vorige eeuw gezien als onderdeel van het werk van de sociaal professional. In die tijd werd er gesproken over 'normatieve professionaliteit' (Baart, 1999; Van Ewijk & Kunneman, 2015). Tegenwoordig spreekt men over 'socioprudentie' (Spierings, De Vos, Jager-Vreugdenhil, Van Doorn, & Wilken, 2021), 'praktisch professionele wijsheid' (Banks, 2012) of 'normatief reflecteren' (Metz, 2013). Desondanks zijn er nog steeds weinig praktische tools die sociaal professionals ondersteunen om in de dagelijkse toepassing vorm te geven aan werken vanuit waarden.

Integraal werken

Sociaal professionals werken *integraal*. Dat betekent dat zij kijken naar heel de mens, in relatie tot anderen en tot de samenleving als geheel. Het gaat zowel om het individu, het systeem (onder meer het gezin) en de bredere context. Sociaal professionals bekijken de vraagstukken op micro-, meso- en macroniveau. In hun aanpak integreren ze de materiële en de immateriële aspecten van het leven van mensen, groepen en gemeenschappen. Zij helpen voorwaarden creëren voor een inclusieve samenleving (Linders & Verharen, 2021).

Sociaal werk op alle niveaus

Sociaal werkers interveniëren op drie niveaus:

- het niveau van de individuele inwoner/huishouden/gezin;
- het niveau van de groep/buurt/wijk/gemeenschap;
- het maatschappelijk niveau: organisatie/beleid/samenleving.

Om dit te bespreken en keuzes te maken ontwikkelde het lectoraat Versterken van Sociale Kwaliteit onder leiding van lector Lisbeth Verharen samen met Movisie en teams van sociaal werkers een gesprekstoel, kaartenset en e-learning om sociaal werkers hierbij te ondersteunen. De e-learning is ook interessant om studenten te leren zorgvuldige afwegingen te maken over hoe te handelen en op welke niveaus dat kan gebeuren.

Meer weten over Sociaal werk op alle niveaus? Op de [website van HAN](#) vind je meer informatie en je kunt er de ontwikkelde instrumenten downloaden.

Van oudsher werken sociaal professionals op meerdere leefgebieden en op de verschillende genoemde niveaus (Spierings & Spierts, 2020). Met de transities is het onder de noemer 'integraal' opnieuw onder de aandacht komen te staan. De huidige toenemende en opstapelende problemen, waar een grote diversiteit aan samenlevingsvraagstukken achter schuilgaat, vragen van sociaal professionals dat zij verschillende perspectieven kunnen zien en hanteren. Het vraagt ook van de sociaal professionals om altijd te werken in verbinding met de omgeving van hun doelgroepen, andere partijen en organisaties (Le Sage, 2022; Wilken et al., 2021).

Relationeel werken

Sociaal professionals werken *relationeel*. Mensen bieden elkaar vanuit persoonlijke relaties en als vrijwilliger ondersteuning op basis van persoonlijke motieven en belangen en intuïtie die gevoed is door persoonlijke (levens)ervaring (Metz & Verharen, 2021). Sociaal professionals zijn kundig in dialogisch werken: zij bouwen een werkrelatie op en onderhouden die (ook wel alliantie, vertrouwensrelatie of betekenisrelatie genoemd). In deze werkrelatie staan sociaal professionals naast mensen. De interactie – die allerlei vormen kan hebben – wordt van twee kanten gestuurd en er is sprake van een wederkerige beïnvloeding (Donkers, 2020; Snellen & van der Drift, 2014; Wilken & Den Hollander, 2019).

Relationeel werken is geworteld in beroepswaarden en beroepsplicht en kennis over wat werkt in welke contexten en voor wie. Bekwaamheid in relationeel werken is een professionele intuïtie geworden, ontwikkeld door jarenlange ervaring. Deze specifieke kundigheid in relationeel werken onderscheidt de sociaal professional van mantelzorgers, informele zorg en andere beroepsgroepen en laat de meerwaarde zien van de ondersteuning die sociaal professionals bieden (Metz & Verharen, 2021).

Methodisch werken vanuit een onderzoekend vermogen

Sociaal professionals werken *methodisch*. Snellen en Van der Drift (2014) en Donkers (2020) bedoelen hiermee een zekere doelgerichtheid, procesmatigheid, systematiek en planmatigheid in de aanpak. Het is de manier van werken waarmee de beoogde doelen worden gerealiseerd (Metz & Sonneveld, 2018; Metz & Verharen, 2021).

Van sociaal professionals wordt verwacht dat zij tenminste de basismethodieken beheersen en dat zij deze doelgericht en systematisch kunnen inzetten in antwoord op de veelheid en verscheidenheid en veranderende vragen in de samenleving. Omgevingsbewustzijn ofwel het ecologische perspectief is daarbij belangrijk: het kunnen analyseren, duiden en afstemmen op processen in de omgeving van mensen, groepen en gemeenschappen. In meerdere panelgesprekken kwam naar voren dat er meer aandacht nodig is voor het verwerven van methodische professionaliteit. (Aanstaande) sociaal professionals beheersen de basismethodieken onvoldoende, hebben moeite met het systematisch werken en vinden het moeilijk om hun handelen te legitimeren, dat wil zeggen om onder woorden te brengen waarom ze doen zoals ze doen.

Verwijzend naar onze visie om wetenschap als partner te zien, voegen we hieraan ook het *onderzoekend vermogen* toe, dat zal toelaten om de verbinding tussen professionals en onderzoekers te verstevigen. Lector Daan Andriessen (2021) zegt hierover: "Het hebben van onderzoekend vermogen betekent dat professionals kunnen waarnemen en verwoorden wanneer kennis ontbreekt en onderbouwd kunnen beslissen hoe ze daarmee omgaan. Dat helpt hen om een onderzoeksvraag te beantwoorden met passende grondigheid én het resultaat bruikbaar te maken voor de beroepssituatie."

Sociaal-politiek bewust handelen

Sociaal professionals handelen *sociaal-politiek bewust* (Linders & Verharen, 2021). Zij kunnen signaleren en agenderen, beleid kritisch beschouwen (Witte, 2021) of structuraliseren (Metz & Verharen, 2021). Het sociaal-politiek bewustzijn is nodig omdat sociaal professionals werkzaam zijn in een sterk beleidsgestuurd domein. Zij hebben de taak om de sociale kwaliteit van de samenleving inclusief empowerment van mensen te bevorderen. Dit is belangrijk in een tijdperk waarin sociale grondrechten steeds meer onder druk staan. Dit vraagt van sociaal professionals dat zij zich met een constructieve en open houding verhouden tot het vigerende beleid (Tonkens, 2021) en een vertaalslag maken van beleid naar praktijk en van praktijk weer terug naar beleid. (Linders & Verharen, 2021; Witte, 2021; Tonkens, 2021). Het doel is om conform de waarden van de sociale professie ieder mens de mogelijkheid te bieden menswaardig te leven en volwaardig te participeren in de samenleving waarbij streven naar het realiseren van grondrechten en een democratische samenleving uitgangspunt is.

Aandacht voor de kwaliteit van de beroepsbeoefening

Onderdeel van een sterke beroepsidentiteit vormt de *kwaliteit* van de beroepsbeoefening. Voor sociaal professionals geldt dat zij werken volgens de kaders van hun beroep zoals die zijn vastgelegd in hun beroepscode, die de inhoud en de kwaliteit van het handelen borgen.

Van sociaal professionals wordt verwacht dat zij:

- 1 hun beroep deskundig uitoefenen op basis van actuele kennis en in nauwe aansluiting op maatschappelijke ontwikkelingen;
- 2 zich aantoonbaar op de hoogte houden van actuele informatie, middelen, kennis, en vernieuwende praktijken;
- 3 persoonlijk verantwoording afleggen over hoe zij werken volgens de waarden van het beroep, ook wel legitimeren genoemd.

De sociale professies hebben conform de verschillende beroepscodes te maken met de kwaliteitseisen voor professionele beroepsuitoefening: beroepsregistratie en handelen volgens de richtlijnen van Evidence Based Practice (EBP). In het belang van een sterke professionele identiteit en in lijn met ontwikkelingen in de sector kwam in een van de panelgesprekken het voorstel naar voren van één beroepsregistratie voor alle afgestudeerden van Hogere Sociale Studies in combinatie met Leven Lang Leren. Hiermee wordt een vanzelfsprekende en praktische mogelijkheid gecreëerd voor sociaal professionals om gedurende hun loopbaan via na- en bijscholing zich aantoonbaar op de hoogte te houden van actuele informatie, middelen, kennis en vernieuwende praktijken. De huidige fragmenterende werking van registraties kan hiermee doorbroken worden. Idealiter wordt de beroepsregistratie zo vormgegeven dat het Leven Lang Ontwikkelen (LLO) in een doorlopende leerlijn mbo (1-4) - Ad - ba - ma - PD - PhD faciliteert. Dit wordt nader uitgewerkt bij LLO.

Door de steeds nauwere verbinding van onderzoek in lectoraten, (academische) werkplaatsen en onderwijs komt steeds meer wetenschappelijk onderbouwde kennis beschikbaar over de sociale beroepsuitoefening in specifieke contexten. Naast professionele kennis en de persoonlijke voorkeuren van de betrokkenen erkennen Hogere Sociale Studies ervaringskennis als kennisbron van Evidence Based Practice.

Samenvattend: de maatschappelijke ontwikkelingen zijn complex en de sociale kwaliteit van de samenleving laat te wensen over. Juist daar heeft de sociaal professional een cruciale rol. De vraagstukken die hieruit voortvloeien, doen een groot beroep op de professionaliteit van sociaal professionals. Tegelijkertijd vraagt de complexiteit van de vraagstukken om samenwerking met professionals in andere sectoren zoals zorg, welzijn, huisvesting, veiligheid, onderwijs, techniek en economie.

De Verkenningcommissie constateert dat de identiteit van de sociaal professional als beroepsgroep op dit moment een soort 'common knowledge' is: iedereen heeft er een beeld bij, zonder de kern van het beroep precies te begrijpen. Nadere explicitering van de professie van sociaal professionals is nodig. De internationale definitie van sociaal werk formuleert duidelijk welke elementen deel uitmaken van de identiteit van sociaal professionals. Deze definitie maakt zodoende zichtbaar welke specifieke elementen verdiept moeten worden om sociaal professionals in hun professionele identiteit te versterken, namelijk dat de sociaal professional waardegeoriënteerd is en integraal, relationeel en methodisch werkt vanuit een onderzoekend vermogen.

Sociaal professionals werken vanuit een sociaal-politiek bewustzijn. Zij maken gebruik van verschillende kennisbronnen zoals wetenschappelijke kennis, vakkennis en ervaringskennis. De bedoeling is dat sociaal professionals expliciet zichtbaar maken wat hun toegevoegde waarde en wijsheid is. Opleidingen hebben daarnaast de rol om aankomende sociaal professionals te leren hoe zij bescheidenheid over hun resultaten kunnen omzetten in beroepstrots.

Advies De identiteit van de sociaal professional

De Verkenningcommissie beantwoordt met onderstaand advies de reeds genoemde vraag over de identiteit van de sociaal professional.

"In hoeverre vragen de maatschappelijke ontwikkelingen en vraagstukken een nadere definiëring van de beroepsidentiteit van de sociaal professional en welke elementen moeten noodzakelijk toegevoegd of verdiept worden?"

1 Leid studenten op met het denk- en handelingskader van empowerment als basis

Ga daarbij uit van de volgende uitgangspunten:

- Werk vanuit de vier V's: Versterken, Verbinden, Vertrouwen, Verzetten.
- Werk aan empowerment van sociaal professionals zelf, zodat zij de eigen professionele ruimte kunnen herkennen en bewaken en beroepstrots ontwikkelen.
- Werk aan onderzoekend vermogen van sociaal professionals, zodat zij hun handelen kunnen legitimeren.
- Maak de samenwerking met ervaringsdeskundigen vanzelfsprekend.

2 Versterk via het opleiden de eigen professionele identiteit van sociaal professionals

- Maak dat sociaal professionals zich bewust zijn van hun eigen unieke waarde en leer hen dat zij beschikken over houding, kennis en vaardigheden zodat zij dit in hun veelzijdige beroepsuitoefening kunnen uitdragen en vormgeven.
- Werk als opleiding in nationale en internationale verbanden aan de versterking van de positionering van de sociale professie.

3 Benadruk en versterk belangrijke elementen in de professionele identiteit van sociaal professionals

Te weten:

- Waardengerichte oriëntatie;
- Integraal werken;
- Relationeel werken;
- Methodisch werken;
- Sociaal-politiek bewust handelen;
- Onderzoekend vermogen.

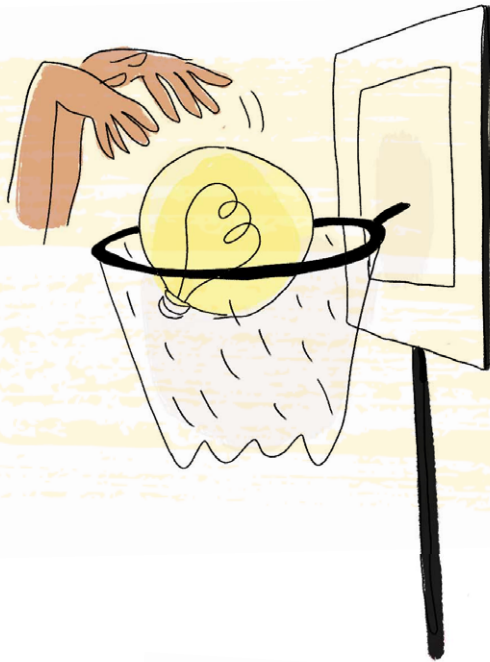
4 Investeer in de doorontwikkeling van de kennisbasis van de sociale professie

- Werk mee aan praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek naar de beroepsuitoefening van de sociale professies, zoals de landelijke kennis- en onderzoekagenda Sociaal Werk.

5 Versterk de branding van de opleidingen en beroepen in de sociale sector

- Maak de effecten van de interventies van sociaal professionals duidelijk en laat zien hoe zij bijdragen aan het versterken van de sociale kwaliteit van de samenleving.
- Draag in het opleiden van studenten, met beroepstrots, de eigen identiteit van de sociale professies en de legitimering ervan uit.
- Werk toe naar brede beroepsregistraties voor alle Hogere Sociale Studies en zie dit als onderdeel van een bredere professionaliseringsstrategie in een context van Leven Lang Ontwikkelen met bijvoorbeeld verplichte her- en bijscholingen.

Geen speelbal
van innovatie



4

maar spelers
in innovatie

Thema

sociale innovatie

De Verkeningscommissie kreeg over het thema innovatie in het sociaal domein de volgende vraag voorgelegd:

Als de sociaal professional werkt aan de vier hoofdthema's (klimaat en milieu, demografische verschuivingen, gezondheid en maatschappij, veiligheid) van de Meta-analyse gericht op de vijf genoemde sustainable development goals (geen armoede, goede gezondheid en welzijn, betaalbare en duurzame energie, verminderen van ongelijkheid, duurzame steden en gemeenschappen/ inclusiviteit), heeft hij dan de kern voor de komende vijf jaar te pakken en welke focus is nodig?

Context

Opgeleiden in Hogere Sociale Studies hebben een belangrijke rol in grote maatschappelijke vraagstukken zoals klimaatverandering en sociale ongelijkheid. Studenten moeten goed voorbereid worden op hun toekomstige baan in een flexibele arbeidsmarkt waarin om- en bijscholing de kwaliteit van professionals hoog houdt. Cross-sectorale verbindingen, oftewel samenwerking met professionals uit andere sectoren, liggen daarbij steeds meer voor de hand.

De *Meta-analyse maatschappelijke opgaven voor het hbo* (De Zwart, et al., 2020) levert de context voor deze verkenning voor Hogere Sociale Studies. De *Meta-analyse* is gebaseerd op (inter)nationale onderzoeken en ontwikkelagenda's. De analyse onderscheidt vier clusters van maatschappelijke opgaven: klimaat & milieu, demografische verschuivingen, gezondheid & maatschappij en veiligheid. De opgaven die hierbij horen, spelen zich af in de context van technologische ontwikkelingen en een veranderende arbeidsmarkt. De *Meta-analyse* maakt zichtbaar dat de sociaal professional een bijdrage levert op bijna alle maatschappelijke opgaven. Niet alleen op individueel niveau, maar ook op het niveau van de gemeenschap. Grote maatschappelijke veranderingen, zoals bijvoorbeeld de energietransitie, gaan onder meer over het veranderen van gedrag van mensen. Sociaal professionals zijn daarbij van grote waarde omdat zij geleerd hebben om in complexe situaties mensen te benaderen en samen met hen het veranderingstraject in te zetten.

Juist in deze turbulente tijd met veel maatschappelijke veranderingen en vraagstukken is het belangrijk om voort te bouwen op wat nu al werkt en op wat we hebben geleerd vanuit het verleden. Doorgaan vanuit een bestendige lijn en taal is ook nodig om het voor professionals en burgers behapbaar te maken. Vandaar dat we, om tot een antwoord te komen op de vraag van de Verkenningcommissie, als eerste hebben gekeken naar wat bekend is vanuit onderzoek. Ook bouwen we nadrukkelijk voort op de adviezen uit *Meer van waarde*.

Sociaal professionals hebben altijd te maken met het tot stand brengen van verandering. Vaak door het verbinden van mensen aan elkaar. Het doel is werken aan een betere samenleving: versterken van sociale kwaliteit en versterken van functioneren van (kwetsbare) mensen. Dit is van groot belang voor de gezondheid van mensen en de vitaliteit van de samenleving. Voor een veilige samenleving moet er veel aandacht uitgaan naar preventie. Zo werken sociaal professionals bijna als vanzelfsprekend aan duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's) zoals geen armoede (1), goede gezondheid en welzijn (3), betaalbare en duurzame energie (7), ongelijkheid verminderen (10) en duurzame steden en inclusieve gemeenschappen (11).

Bespiegelingen en bevindingen

Vanuit de internationale definitie van sociaal werk die wij hanteren en de focus op empowerment als belangrijk uitgangspunt van onze visie, volgt dat sociaal professionals zich bezighouden met de sociale gevolgen van maatschappelijke innovatie. Het realiseren van maatschappelijke innovatie vraagt om sociale verandering. Daarom spreken we in dit rapport over de rol die sociaal professionals hebben bij sociale innovatie.

Wat is sociale innovatie?

Sociale innovatie is de ontwikkeling en implementatie van nieuwe ideeën of diensten die aan sociale behoeften voldoen en bijdragen aan nieuwe sociale relaties of samenwerkingsverbanden (Murray, Caulier-Grice, & Mulgan, 2010). Sociale innovatie gaat dus over het zoeken naar nieuwe antwoorden op maatschappelijke vraagstukken (Karré, Dagevos, & Walraven, 2018) en over het hele proces om nieuwe antwoorden te vinden op sociale vraagstukken en betere sociale uitkomsten te bereiken (Nicholls, Simon & Gabriel, 2015). Belgisch onderzoek (Oosterlynck, 2015) onderstreept dat sociale innovatie niet alleen gaat over het inspelen op sociale noden en maatschappelijke uitdagingen, maar juist ook over de manier waarop dit gebeurt. Sociale innovatie mikt expliciet op de transformatie van sociale relaties. Dat blijkt, zo zegt het onderzoek, uit het belang van participatie, collectieve actie en nieuwe samenwerkingsverbanden als onderdeel van deze vorm van innovatie. Sociale innovatie verwijst naar innovatieve, creatieve en democratische vormen van maatschappelijke samenwerking.

Bouwen aan een thuis

In opdracht van 16 Utrechtse gemeenten (de U16) deed het Kenniscentrum Sociale Innovatie (KSI) van Hogeschool Utrecht, in samenwerking met Movisie, een quickscan getiteld 'Bouwen aan een thuis'. Het doel was om van elkaar te leren over de ontwikkeling waarbij mensen uit beschermd wonen en maatschappelijke opvangvoorzieningen doorstromen naar een eigen huis in de wijk. De geleerde lessen zijn samengebracht in bouwstenen: gebiedsgericht werken, wonen, inclusie in de wijk, herstelgericht werken, ambulante begeleiding, aanpak dakloosheid, activering en werk, financiën op orde. De sociaal professionals, in dit geval de ambulant begeleiders, vullen in de transformatie een cruciale rol. Naast de dagelijkse begeleider spelen tal van andere professionals en vrijwilligers een rol bij deze transformatie. Denk aan ervaringsdeskundigen, maatjes en professionals van allerlei partijen zoals woningcorporaties, politie, werk & inkomen, zorg en welzijnsorganisaties. Voor een goede samenwerking is een gedeeld perspectief van belang. Het komt voor dat betrokkenen onvoldoende kennis hebben van de doelgroep en de ondersteuning die nodig is. Of wat het betekent om herstelgericht te werken. De quickscan maakt duidelijk dat ambulant begeleiders tijd nodig hebben om dit netwerk samen met bewoners op te bouwen en hen te voorzien van de nodige kennis en vaardigheden. Samen optrekken in deskundigheidsbevordering kan daarbij helpen.

De quickscan laat zien dat een succesvolle transformatie van beschermd wonen en maatschappelijke opvang naar een beschermd thuis, een gezamenlijke inspanning vraagt van allerlei partijen. Allereerst natuurlijk van de mensen zelf die overgaan van een voorziening naar een eigen huis in de wijk. Maar het vraagt ook inzet van de professionals, de organisaties waarin zij werken, de overheid en niet onbelangrijk: de samenleving.

Op de [website van Hogeschool Utrecht](#) lees je meer over dit traject en je kunt er de publicatie downloaden.

Reikwijdte innovatie in het sociaal domein

De sociaal professional staat middenin de maatschappij en heeft een rol in alle grote veranderingen die plaatsvinden. Het helpt opleidingen en de ontwikkeling van sociaal professionals om de kern van wat sociale innovatie is, vast te stellen. Nadere duiding van de reikwijdte kan helpen om in de veelheid aan rollen, functies en opleidingen focus te houden als het gaat om innovatie in het sociaal domein.

De ongelijkheid neemt toe en het verminderen van complexe ongelijkheid is een groot thema van deze tijd (RVS, 2020). Dit maakt dat de toegankelijkheid van innovaties onder druk staat, bijvoorbeeld door gebrek aan vertrouwen in de overheid. Sociaal professionals hebben daarbij een belangrijke taak om te faciliteren dat iedereen profiteert en mee kan doen, en op die manier te werken aan het tegengaan en opheffen van structurele

uitsluitingsmechanismen. Empowerend beleid, burgerparticipatie en andere vormen van sociale innovatie zijn daarbij cruciaal. Innovatie vanuit sociaal professionals heeft effect op verschillende niveaus. Zij maken het verschil in het dagelijkse leven van mensen, hebben effect op het leef- en werkklimaat in de wijk en dragen bij aan veranderingen op maatschappijniveau. Afhankelijk van de rol, positie en de specialisatie in de opleiding, ligt de nadruk meer op het individu, de groep of een (lokale) samenleving als geheel. Om in een tijd van grote turbulentie met veel transitie- en transformatievraagstukken mede vorm te kunnen geven aan innovatie in het sociaal domein, is het, zo bleek uit de expertsessies, echter wenselijk dat *alle* sociaal professionals schakelen tussen effecten en ambities op micro-, meso- en macroniveau en de samenhang daartussen zo goed mogelijk zichtbaar maken.

Signaleren van ongewenste gevolgen van beleid

Uit de gesprekken en ervaringen blijkt dat sociaal professionals soms moeite hebben met het agenderen van knelpunten en onbedoelde effecten die zij tegenkomen bij de uitvoering van veranderingen en (nieuw) beleid. Professionals in het sociaal domein moeten voorkomen dat zij een speelbal worden van beleid en politiek. Dat risico is met alle politieke ambities en transitie- en transformatieopgaven echter groot. Belangrijk daarbij is, zoals we eerder in onze visie beschreven, dat professionals niet vanuit hun eigen mening of politieke overtuiging spreken, maar zich baseren op ervaringen uit de praktijk en steeds het perspectief van de betrokkenen inbrengen. Om de positie en legitimiteit van sociaal professionals bij transities kracht bij te zetten en daarmee ook de acceptatie van hun input te vergroten, is koppeling aan (lokaal) beleid, de SDG's en/of de universele rechten van de mens zeer helpend. Sociaal professionals hebben een eigenstandige verantwoordelijkheid ofwel discretionaire ruimte en zij zijn gehouden aan hun beroepscode. Dit is belangrijk om bureaucratie te voorkomen en om maximale handelingsvrijheid voor sociaal professionals te creëren. Dat vraagt van professionals dat zij bekend zijn met de SDG's en dat zij relevant (lokaal) beleid kennen, doorgronden en vanuit hun politiek bewustzijn methodisch kunnen toetsen aan hun dagelijkse praktijk. Bovendien vraagt het van hen de vaardigheid om goed en overtuigend te vertellen, vanuit het perspectief van de betrokkenen, welke aanpassingen nodig zijn en/of waar het juist goed of slecht gaat in de verbinding tussen praktijk en beleid. Dit sluit aan bij onze eerdere bespiegeling op het eerste thema van de identiteit van de sociaal professional en het belang dat wij hechten aan het verder versterken van de identiteit van de sociaal professional.

De SDG's, het lokale beleid en de universele rechten van de mens bieden ook het kader van waaruit sociaal professionals, met inwoners, proactief kunnen en soms moeten agenderen op welke terreinen innovatie en/of bijsturing van beleid noodzakelijk is. Daarbij is bescheidenheid van beleidsmakers en bestuurders en meer ruimte voor de sociaal professional gewenst. Dit blijkt ook uit het onderzoek van Willemijn van der Zwaard (2021)

waarin zij stelt dat politieke, beleidsmatige en bestuurlijke bescheidenheid nodig is om in de praktijk te kunnen laveren tussen handelen mét en zónder aanzien des persoons. Bovendien stelt zij in het verlengde daarvan, dat professionals moeten leren dat hun werk begint bij de vertaling van de complexe vraag van mens, groep, gemeenschap naar analyse en onderbouwd handelen. Kennis van de beleidsmatige werkelijkheid is nodig om een goed kritisch vermogen te ontwikkelen. Het vraagt van professionals om hun eigen kwetsbaarheid te erkennen én om kennis op te halen van hoe mensen de uitvoering van beleid ervaren. Het is van belang dat de professional positie durft in te nemen (doen wat nodig is) als dat in het belang is van de betrokkenen en daarbij de beleidsdoelen als uitgangspunt neemt (voor zover deze aansluiten bij de mensenrechten). Soms gaat dat nog een stap verder en is verzet nodig. Niet om te provoceren, maar om vanuit de internationale definitie van sociaal werk te zorgen dat ieder mens volwaardig kan participeren aan de samenleving en dat de sociale grondrechten worden gerealiseerd. Beleidsdoelen sluiten daar op papier vaak wel bij aan, maar werken in de praktijk soms anders uit. De sociaal professional heeft dan een belangrijke rol om te zorgen dat dat signaal gehoord wordt en leidt tot aanpassing en verbetering.

Demografische ontwikkelingen

Demografische ontwikkelingen, zoals de vergrijzing, vergroten de relevantie van sociaal professionals. De beroepsbevolking krimpt terwijl de vraag naar ondersteuning toeneemt. Voor veel ouderen spelen naast fysieke ongemakken vooral ook vragen op het gebied van zingeving, sociale interactie, wonen en armoede. Dat maakt dat naast de wijkverpleegkundige en huisarts de sociaal professionals een cruciale rol spelen in een ouder wordende samenleving. Hoogleraar Ouderenparticipatie Tineke Abma onderstreept dit in een interview (2022). “De zorg voor ouderen draait niet sec om medische vraagstukken maar ook om levensvragen, om aandacht en om gezien worden. Daarin zijn sociale hulpverleners heel goed: zij hebben veel meer een focus op sociale rollen, betekenisgeving, ontmoeting en het besef dat mensen onderdeel willen uitmaken van een gemeenschap. Beleidsmakers zouden veel meer moeten denken vanuit die behoefte aan verbondenheid.” Bovendien verandert door de demografische ontwikkelingen de verhouding tussen groepen in de samenleving (aantal jongeren versus aantal ouderen, aantal mensen dat werkt versus aantal mensen met pensioen enzovoort). Andere ontwikkelingen maken dat de onderlinge solidariteit in de samenleving onder druk staat. Goed opgeleide, vaardige sociaal professionals zijn nodig om hier het hoofd aan te bieden.

Technologie en digitalisering

Techniek speelt een steeds grotere rol in ons dagelijks leven. Tijdens de coronapandemie heeft de inzet van techniek binnen de medische zorg een vlucht genomen. Bijvoorbeeld door het massaal toepassen van een applicatie als Beter Dichtbij voor een digitaal consult

met medisch specialisten en/of huisartsen en de combinatie van thuismonitoring en thuisbeademing bij coronapatiënten. Ook binnen het sociaal domein neemt de toepassing van digitale hulpmiddelen in hoog tempo toe en wordt de inzet van technologie steeds belangrijker. Technologie en digitalisering liggen in elkaars verlengde. De overheid vraagt steeds meer online competenties van de burger. Sommige kwetsbare mensen zijn minder competent in het omgaan met digitale communicatie en overheidsinformatie is daardoor minder toegankelijk en beschikbaar voor deze mensen. Sociaal professionals kunnen helpen alternatieve kanalen te vinden om de toegankelijkheid van de informatie te verbeteren.

Technologie en digitalisering zijn tegelijkertijd moderne ontwikkelingen die professionals in het sociaal domein kunnen helpen bij de effectiviteit van hun hulpverlening (Movisie, 2018). Technologie kan ingezet worden om mensen uit hun isolement te halen en te werken aan sociale cohesie. Voorbeelden daarvan zijn het platform SchuldendeBaas voor online-schuldhulpverlening, Mijnbuurtje.nl en de inzet van toepassingen als *digital storytelling* of *Virtual Reality*. Met sociale technologie wordt het zelforganiserend vermogen van de professional en de hulpvrager versterkt. Er kan nauw samengewerkt worden met zorgtechnologie en platforms voor eHealth. In die samenwerking is het belangrijk om de inzet van robotica te onderzoeken als aanvulling op de zorg. Ook kunnen big data gebruikt worden om trends in het sociaal domein te analyseren, bijvoorbeeld op het gebied van (geestelijk) welzijn, demografische ontwikkelingen en verschuivingen van zorg naar gezondheid en om preventief beleid te kunnen inzetten.

De inzet van techniek maakt mensen zelfstandiger en minder afhankelijk van ondersteuning door een sociaal professional en het maakt het vak ook aantrekkelijker. Om de potentie van deze ontwikkeling volledig te benutten is het nodig om techniek vanzelfsprekender in te zetten. In ons dagelijks leven krijgt techniek ongemerkt een steeds grotere rol. Hoe zorgen we ervoor dat iedereen daarvan profiteert en het ons helpt om het werk van de sociaal professional over de hele breedte aantrekkelijk en uitvoerbaar te houden? Techniek moeten we zien als integraal onderdeel van ons werk en niet als tovermiddel dat alle problemen oplost. Techniek moeten we ook zien als bron van empowerment, die mensen in staat stelt regie te houden of terug te winnen over hun dagelijkse leven en in verbinding te (blijven) staan met anderen.

Verbinding onderwijs en praktijk

Opleidingen in het sociaal domein kunnen op een aantal manieren actief bijdragen aan sociale innovatie. Een belangrijke en veel gehoorde wens is om het onderwijs nog meer plaats te laten vinden in de praktijk. In de afgelopen jaren zijn op dat vlak veel goede voorbeelden ontwikkeld. De uitdaging is om van veel goede voorbeelden te gaan naar structureel en overal grotendeels met de praktijk opleiden. Werkgevers hebben daarbij een belangrijke rol, zij moeten dit mede-faciliteren en ook inzetten op integraal samenwerken

van praktijk en opleiding. In het sociaal domein bestaan veel verschillende werkgevers: klein en groot, generiek en specialistisch, lokaal of regionaal werkend, publiek en privaat. Van belang is om over de hele breedte samen te werken. Er is een rol weggelegd voor het hbo om de verbinding en samenwerking te zoeken met bijvoorbeeld kleine lokale organisaties die zo kenmerkend zijn voor het sociaal domein. Werkgevers hebben soms moeite om de wereld van de hbo-opleidingen goed te doorgronden en geven (daarom) niet altijd prioriteit aan de samenwerking met het onderwijs. Opleidingen vinden het lastig om de balans te vinden tussen het ritme en de regels van het onderwijs versus het maatwerk dat gevraagd wordt in de samenwerking met de praktijk. Veelvuldig aanbesteden en het om de paar jaar lokaal doorvoeren van grote wijzigingen kan bovendien het structureel samenwerken tussen werkgevers en de opleidingsinstituten bemoeilijken.

Sociale innovatie en beleid

Hogere sociale studies kunnen ook op andere manieren bijdragen aan innovatie in het sociaal domein. Uit vrijwel alle input werd duidelijk dat in de huidige tijd, ook gezien de ontwikkelingen die op ons afkomen, alle sociaal professionals naast praktijkvaardigheden ook kennis en begrip moeten hebben van diversiteit en cultuurverschillen in en tussen individuen en groepen mensen. Daarbij kan samenwerking met zelforganisaties, zoals een moskee of andere organisatie uit de eigen gemeenschap die vaak snel vertrouwen krijgen, aan te bevelen zijn (Bogaerts, 2019). Zij moeten kennis en begrip hebben van het beleid en de wetten waar ze mee te maken hebben. Ze moeten kunnen reflecteren op wat de beleids- en wettelijke kaders betekenen voor hun werk en tegelijkertijd steeds afstemmen wat nodig is voor het individu en/of de wijk. Dat vraagt om laveren met begrippen. Niet vanuit de eigen mening of overtuiging, maar vanuit de noodzaak om aansluiting te maken en houden met het perspectief en de context van het individu of de wijk. Andersom moeten zij het perspectief van de betrokkenen en hun praktijkervaring ook vertalen naar relevante input voor dat beleid. Schakelen tussen verschillende niveaus dus. Sociaal professionals weten dat talige werkwijzen cultureel gebonden zijn en niet altijd werken. Sociaal professionals zetten steeds vaker de culturele sector en artiesten in omdat zij in staat zijn mensen te raken, culturele en taalbarrières te overbruggen en daarmee mensen in beweging te brengen.

Sociale innovatie vraagt van professionals in het sociaal domein om op basis van ervaringen uit de praktijk en kennis van de politieke context te kunnen handelen in de eigen organisatie, richting andere organisaties en richting politiek. Hoe sociaal professionals de (eigen) ervaring en waarnemingen vertalen naar beïnvloeding van wetten, vraagt kennis over transformaties en hoe men dat op een participatieve manier doet. Of meer in het algemeen: het vraagt kennis, houding en vaardigheden om politiserend te werken en zich als belangenbehartiger op te kunnen stellen, maar ook om beleidsdoelen op het gebied van de transformatie en de ervaringen van bewoners dicht bij elkaar te brengen. Ook op het gebied van de SDG's en de universele rechten

van de mens wordt dat van hen verwacht. Op welke manier is een SDG in een lokale context relevant en wat betekent dat voor mijn werk en wat is het effect daarvan in het leven van de mensen die een beroep op mij doen? Om te kunnen beïnvloeden is kennis nodig van processen en structuren die leiden tot beleid en politieke meningsvorming. Sociaal professionals moeten hun eigen rol begrijpen om relevant te zijn in de dialoog en in activiteiten met mensen, politiek en in de maatschappelijke context (gemeenschap). Dit alles vraagt om analytisch vermogen, maar ook om verkoopvaardigheden en ondernemerschap. Een andere belangrijke vaardigheid die sterker ontwikkeld zou mogen worden, is het kennen van de eigen kracht en beperkingen en het herkennen wat een ander toevoegt. Kwetsbaar durven zijn en echt contact maken met mensen. Om die reden is het nodig de beroepsidentiteit te versterken. Kwetsbaarheid en gelijkwaardigheid tussen professional en degene die om ondersteuning vraagt, is een belangrijk onderdeel van deze identiteit. De opdracht aan opleidingen is om te onderzoeken hoe zij aan deze vaardigheden en rollen meer aandacht kunnen geven, bij voorkeur vanuit reële lokale vraagstukken en samen met werkgevers.

Vanuit werkgevers komt verder het signaal dat er te weinig uitstroom is op het profiel 'opbouwwerk'. Juist in deze tijd is er behoefte aan professionals met beleidsmatige competenties in combinatie met de houding en vaardigheid om het denken (analyse en reflectie) continu te toetsen aan de brede praktijk. De focus van sociaal professionals ligt steeds meer op het ondersteunen van het individu en minder op het groepsgericht ondersteunen en versterken van lokale gemeenschappen. Een aanzienlijk deel van aanstaande professionals heeft schroom om met groepen aan de slag te gaan en is minder gericht op het schakelen tussen micro-, meso- en macro-niveau. De maatschappelijke ontwikkelingen en werkgevers vragen juist om meer aandacht voor het collectief en betere verbinding tussen welzijn en sterke gemeenschappen als antwoord op individuele hulpvragen.

Advies Sociale innovatie

Met het advies dat we hieronder formuleren, geven we een antwoord op de vraag zoals die aan de Verkenningcommissie is voorgelegd.

"Als de sociaal professional werkt aan de vier hoofdthema's (klimaat en milieu, demografische verschuivingen, gezondheid en maatschappij, veiligheid) van de Meta-analyse gericht op de vijf genoemde sustainable development goals (geen armoede, goede gezondheid en welzijn, betaalbare en duurzame energie, verminderen van ongelijkheid, duurzame steden en gemeenschappen, inclusiviteit), heeft hij dan de kern voor de komende vijf jaar te pakken en welke focus is nodig?"

NB: voorop staat dat de individueel sociaal professional niet de drager van transitie kan zijn. Dat zijn inwoners, professionals, organisaties en de overheid samen. Het maakt daarbij niet uit wat de hoofdthema's zijn of op welke SDG's de focus ligt. Deze vraag gaat wat de Verkenningcommissie betreft vooral over de rol en taak van sociaal professionals in maatschappelijke (verander)opgaven. Vanuit deze gedachtegang formuleert de commissie de volgende adviezen.

1 **Leid de sociaal professional op om sociale innovatie te stimuleren en te faciliteren als manier om transitie te realiseren.**

- Leer de aankomend professional actief burgerschap te versterken en belemmeringen weg te nemen om sociale kwaliteit te realiseren.
- Leid aankomend professionals op om bij te dragen aan het verkleinen van kansenongelijkheid en het vergroten van bestaanszekerheid en maak expliciet dat zij daarmee werken aan de vier hoofdthema's (klimaat en milieu, demografische verschuivingen, gezondheid en maatschappij, veiligheid) en de genoemde SDG's (geen armoede, goede gezondheid en welzijn, betaalbare en duurzame energie, verminderen van ongelijkheid, duurzame steden en inclusieve gemeenschappen).

2 Leid aankomend professionals op om bij sociale innovatie altijd het perspectief van de betrokkenen centraal te zetten en zich daarbij te richten op het realiseren van merkbare (positieve) effecten in het dagelijks leven van betrokkene.

- Leer studenten het waardenkader van sociale studies expliciet te hanteren, zoals mensenrechten, respect voor diversiteit, menselijke waardigheid, sociale rechtvaardigheid enzovoort.
- Waardeer en benut verschillende soorten kennis: vakkennis, wetenschappelijke kennis en ervaringskennis.
- Erken cultuur en creativiteit als krachtig en verbindend middel om te komen tot sociale innovatie en werk samen met cultureel ondernemers en artiesten. Artiesten zijn met verschillende kunstvormen in staat mensen te raken en in beweging te brengen en culturele verschillen en taalbarrières te overbruggen.

3 Leid de sociaal professional op om bij te dragen aan de maatschappelijke transformatie die noodzakelijk is om de sociale kwaliteit en het sociaal functioneren van mensen te verbeteren.

- Leer de aankomend sociaal professional zich te richten op mobiliseren en betrekken van mensen, groepen en gemeenschappen bij deze veranderingen en vernieuwingen.
- Benadruk dat bij sociale innovatie groepsgericht of collectief werken noodzakelijk is om tot sociale innovatie te komen.
- Maak sociaal professionals ervan bewust dat zij in de uitvoering elke dag aan de SDG's werken. Gesteund door de universele rechten voor de mens en vanuit het streven naar empowerment, werken sociaal professionals zo continu aan het verbeteren van sociale kwaliteit.

4 Leid de sociaal professional op met respect voor de autonomie van ieder mens.

- Leer hen daartoe om te werken vanuit de volgende uitgangspunten:
 - Maak continu contact en luister echt; neem (en krijg) hiervoor ruimte en tijd.
 - Breng de eigen persoonlijkheid in en leg minder focus op professionele distantie.
 - Werk vanuit nederigheid en bewustzijn dat je als professional in het leven van iemand anders stapt.
 - Erken de eigen onzekerheid als professional.
 - Leer buiten jezelf kijken.
 - Vraag tijdig en op de juiste plek om hulp.
 - Waardeer ervaringsdeskundigheid als onmisbare succesfactor voor innovatie in het sociaal domein en bed deze expertise in het onderwijs in.

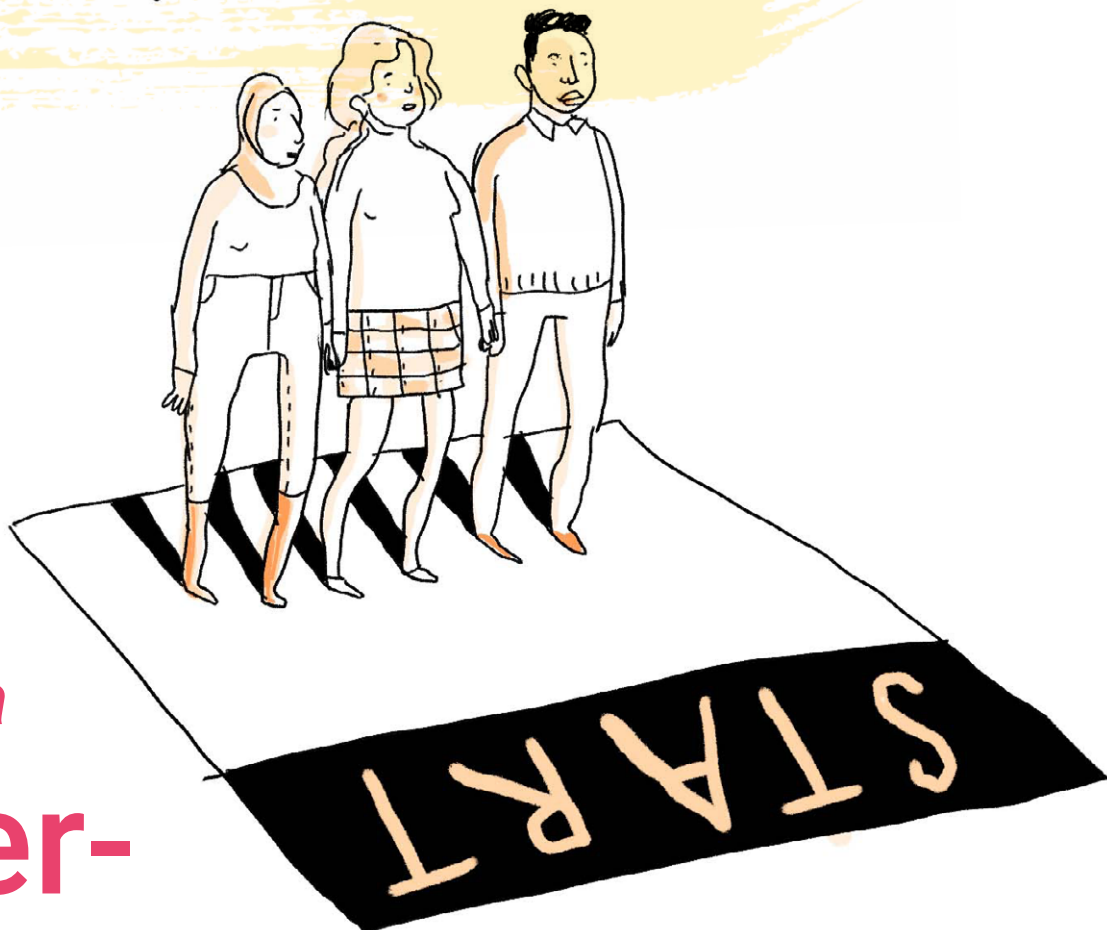
5 Leid sociaal professionals op om praktisch uitvoering te geven aan integraal werken.

- Leer hen dat te doen vanuit de volgende uitgangspunten:
 - Herken integrale opgaven in de samenleving en in het dagelijks leven van mensen en zet ze centraal.
 - Werk opgabegericht, werk samen met inwoners en anderen, zoek creatief naar oplossingen.
 - Onderbouw waarom een van de norm afwijkende oplossing soms beter is, zowel voor het individu als voor de maatschappij. Baseer de argumentatie op bijvoorbeeld de universele rechten van de mens, SDG's en lokale omstandigheden of beleid.
 - Bewaak grenzen en vind een goede balans tussen reflectie, analyse en handelen. Focus op wat mogelijk is.

6 Neem vaardigheden en kennis van gebruik en effecten van technologisering en robotisering op in alle curricula van de sociaal professionals.

Samenwerking
komt er niet bij.
Je begint ermee.

5



Thema

inter-

professionele samenwerking

De Verkeningscommissie kreeg de volgende vraag voorgelegd over het thema interprofessioneel samenwerken:

Hoe moeten de crossovers met de aanpalende domeinen vorm krijgen in de interprofessionele samenwerking met de sociale professionals terwijl de identiteit van het werk van de sociale professionals zichtbaar blijft en herkend kan worden. En hoe kan dat vorm krijgen in de opleidingen?

Context

De maatschappelijke opgaven rond klimaat en milieu, demografische verschuivingen, gezondheid en veiligheid vragen naast structurele veranderingen en specifieke beleidskeuzes ook om verandering van gedrag van mensen. Sociaal professionals kunnen daarin een rol van betekenis spelen. Ze kunnen stimuleren dat bewoners samen de leefbaarheid in hun wijk oppakken door mensen op verschillende manieren bij elkaar te brengen met sportactiviteiten of door het organiseren van volkstuinjes op een braakliggend terrein. Jongerenwerkers of community werkers kunnen samen met wijkagenten radicalisering en drugscriminaliteit signaleren en activiteiten ontwikkelen voor een veilige wijk. Ook kunnen sociaal professionals een rol spelen als een gemeente besluit energemaatregelen te nemen. Zij hebben toegang tot de bewoners, maar ook tot professionals uit andere sectoren zoals economie, gezondheid, techniek, educatie, sport en kunst. Sociaal professionals kunnen technologie inzetten vanuit het oogpunt van de menselijke maat. Hierbij is input nodig vanuit praktijkgericht onderzoek in samenwerking met het werkveld, van de werkplaatsen sociaal domein en van de Academische Werkplaatsen rond specifieke onderwerpen zoals onder meer Jeugd, Ouderen, Publieke Gezondheid en Sociaal Werk.

Het Sociaal Cultureel Planbureau (Kromhout et al., 2020) geeft ruim aandacht aan interprofessionele samenwerking vooral daar waar het om decentralisatie van beleid gaat:

De wetgever brengt de drie decentralisaties (WMO, Jeugdwet en Participatiewet) nadrukkelijk met elkaar in verband, maar sluit daarbij niet uit dat het sociaal domein in de praktijk veel breder kan zijn. Verbinding van de drie terreinen met andere onderdelen van het sociaal domein en aanpalende wetten is minstens zo belangrijk, en wordt in de gemeentelijke praktijk ook vaak gemaakt. Veel voorkomend zijn bijvoorbeeld verbindingen met schuldhulpverlening, (passend) onderwijs en medische of langdurige zorg (huisarts, wijkverpleging en verpleeghuiszorg). Tegelijkertijd is de overlap binnen de drie terreinen van de decentralisaties beperkt, doordat deze deels op verschillende levensfasen zijn gericht. Belangrijk is om het sociaal domein breder op te vatten en na te gaan welke verbindingen voor burgers met een hulpvraag logisch zijn en samenwerking over die schotten heen te realiseren, waarbij duidelijk moet zijn waar de regie is belegd. Het recente wetsvoorstel Aanpak meervoudige problematiek sociaal domein (Wams) kan hieraan bijdragen door meer duidelijkheid en waarborgen te bieden aan zowel burgers als uitvoerders over gegevensuitwisseling in het sociaal domein (TK 2019/2020c). Opgave bijsturen in het sociaal domein: denk vanuit de burger. Binnen de kaders van de drie decentralisaties is bijsturing nodig om de doelen te behalen en knelpunten die na vijf jaar nog bestaan aan te pakken.

De afgelopen jaren zijn sociale verhoudingen sterk veranderd. De Toeslagenaffaire heeft de politiek op scherp gezet en de coronapandemie leidde tot een lockdown van de samenleving. De noodzaak om afstand tot elkaar te houden, het aantal ontmoetingen te beperken en slechts met enkele mensen per keer samen te komen had grote invloed. In ijltempo is technologie ingezet om de samenhang in de samenleving in stand te houden. De economische en sociale gevolgen zijn groot: meer armoede dreigt, eenzaamheid, (huiselijk) geweld, verzet tegen maatregelen, complotdenken, een grotere kloof tussen kansrijk en kansarm. En ook: meer risico op ongezond gedrag, minder bewegen, gebrek aan sociale contacten (wat niet per se eenzaamheid hoeft te zijn) of onzekerheid over de toekomst bij jongeren. De maatregelen om de pandemie te beteugelen zijn in 2022 losgelaten maar inmiddels heeft de samenleving te kampen met de gevolgen van de oorlog in Oekraïne, zoals hoge energieprijzen. Het terugdringen van sociaal-economische (gezondheids)verschillen vraagt hierdoor nog meer samenwerking met andere sectoren én innovatief denken en doen van sociaal professionals.

Bespiegelingen en bevindingen

De Vereniging Hogescholen publiceerde in 2018 het boek *Werken in het hart van de samenleving*, met de ontwikkelagenda van Hogere Sociale Studies. Het boek beschrijft hoe opleidingen in het sociaal domein T-shaped professionals opleiden: professionals met een brede basis en een specialisatie of afstudeerrichting. Kern is het mensbeeld dat de burger autonoom kan functioneren en verantwoordelijkheid en regie neemt voor eigen gezondheid en welzijn.

Sociaal professionals dragen bij aan het vergroten van de sociale kwaliteit van de samenleving en ze hebben een belangrijke rol in het bevorderen van de veerkracht en eigen regie van (groepen) mensen. Zij wegen daarbij in gezamenlijkheid af wat voor hen in hun specifieke situatie het beste is. Dit betekent dat werken in het sociaal domein een normatieve kant heeft. De universele rechten van de mens en de waarden waaraan sociaal professionals zich hebben geconformeerd, zoals genoemd in de internationale definitie van sociaal werk, geven hieraan richting.

Om hun werk goed te kunnen doen, is het nodig dat sociaal professionals met hun analytische en reflectieve blik geschikte middelen en methodieken kunnen inzetten om voor betreffende doelgroepen passende oplossingen te vinden in complexe sociale vraagstukken. Sociaal professionals hebben daarbij een sterke oriëntatie op interprofessioneel samenwerken, omdat vraagstukken in het sociaal domein gaan over armoede, lichamelijke en geestelijke gezondheid, veiligheid, wet- en regelgeving, onderwijs, techniek, duurzaamheid enzovoort.

De sociaal professional is vanuit de traditie een verbinder. Het interprofessionele, het samen-werken zit in de genen van de professional en heeft er door de jaren heen toe geleid dat dit een onmisbare factor is in het sociaal domein. Het thema interprofessioneel werken is tijdens onze verkenning ingeleid door Gerrit Glas, hoogleraar filosofie aan de Vrije Universiteit van Amsterdam en psychiater. Glas beargumenteert dat het fenomeen van professionele identiteit steeds meer is opgeschoven naar een professional met een expertrol, terwijl professionele identiteit meer omvat dan die expertrol. Glas stelt dat professionals meer zijn gaan weten en steeds meer kunnen omdat de professie steeds meer is onderbouwd met praktijkgericht (ook academisch) onderzoek.

Specialisaties in en door de opleidingen van sociaal professionals zijn een teken van vooruitgang, omdat de professional daarmee én op het brede palet kan schakelen én verdiepende specifieke kennis en vaardigheden heeft. Het kan echter beperkend werken als meer mensen specialistisch zijn opgeleid omdat dat kan leiden tot arbeidsdeling. In dat geval wordt de professional steeds afhankelijker van andere professionals die iets weten over specifieke thema's. De vraag is hoe mensen leren samen te werken met professionals uit andere werkterreinen en hoe zij leren interprofessioneel te denken en te werken. In toenemende mate is hier in de opleidingen aandacht voor. Er wordt in dit verband gezocht naar een goed evenwicht tussen een brede basis en meer specialistische kennis gericht op contexten, doelgroepen en methodieken. Belangrijk is in alle gevallen dat professionals zich bewust moeten zijn van het eigen vakgebied en hoe het eigen vakgebied zich verhoudt tot de andere vakgebieden die zij in hun werk tegenkomen.

De professional is geneigd om de eigen legitimiteit te baseren op de expertrol. Trappenburg en Van Beek (2019) zeggen in hun artikel *My profession is gone* dat het generalistische ook als de-professionalisering kan worden gezien. Uit onderzoek blijkt evenwel dat sociaal professionals het generalistische wel zien als meerwaarde. Glas betoogt dat de expertrol is ingebed in een sociaal contract: het geheel van afspraken en regels over wie wat mag en wat van wie wordt verwacht. Het is dus van belang dat de professional leert met zijn rol om te gaan.

Glas onderscheidt samengevat naast de expertrol drie elementen aan de professionele identiteit:

- De professionele identiteit is meer dan het beschikken over professionele kennis en kunde; het is ook een relationele identiteit, zeker in het geval van een sociaal professional.
- Professionele identiteit gaat ook om de inbedding van de professionele kennis en kunde in het grotere geheel.
- Professionals leggen verantwoording af: niet alleen intern, maar ook aan andere stakeholders: aanpalende sectoren zoals de zorg en het veiligheidsdomein maar ook aan de overheid, cliëntenplatforms, verzekeraars, werkgevers en de inspectie.

Glas noemt het bovenstaande 'professionaliteit van de eerste orde'. Hij onderkent ook een 'professionaliteit van de tweede orde'. Die duidt hij als volgt. Als een professional met anderen samenwerkt moet deze zich kunnen inleven in de brede context waarin hij werkt. Professionals moeten van elkaar hun professionele waarde weten om goed kunnen samenwerken. Zij moeten beseffen dat een ander een eigen professionele taal spreekt en dat elke professional zijn best moet doen om de taal van de ander te begrijpen. De tweede orde houdt dus in dat sociaal professionals reflecteren op hoe zij hun rol vervullen, niet alleen ten overstaan van de individuele burger en cliënten, maar ook ten overstaan van groepen mensen en gemeenschappen, de samenleving, alle stakeholders en zichzelf. Sociaal professionals moeten in relevante contexten laten zien wie ze zijn: ze moeten 'zich verhouden tot'. Met een gezonde mix van zelfbewustzijn, zelfrelativering en oog voor de ander (waaronder collega's in andere disciplines) kunnen zij vanuit hun zicht op het grotere geheel verantwoordelijkheid afleggen aan de samenleving.

Interprofessionele samenwerking versterkt de ontwikkeling van de identiteit van de sociaal professional. Weten wat men kan bereiken en betekenen, betekent dat men eerst zichzelf moet kennen en zich als professional voldoende 'empowered' moet voelen om goed te kunnen bijdragen aan interprofessionele samenwerking. Zien en gezien worden maakt samenwerkingsrelaties krachtiger en maakt beter duidelijk wat de meerwaarde van de sociaal professional is. Het stimuleert de beroepstrots omdat de sociaal professional in de relatie met andere professionals ziet wat hij kan en dat hij niet zonder de eigen professionaliteit kan functioneren.

Professionals hebben elkaar nodig. Gerrit Glas noemt dit 'de default position': *je kunt het niet alleen, je hebt altijd andere professionals nodig* (professionaliteit van de eerste en tweede orde gaan samen). Dit vraagt om samenwerkingsverbanden met heldere regels en een gedeelde visie en missie. Het gaat daarbij niet alleen om interprofessionele samenwerking, maar ook om samenwerking met actoren in de informele zorg zoals vrijwilligers, mantelzorgers en cliëntenplatforms. Afstemming met professionele ervaringsdeskundigen is uiterst belangrijk. Het gaat bijna altijd om multiprobleemsituaties die vragen om een integrale aanpak. Er is veel aan de hand, daar moet de professional stevig kunnen acteren en dat vraagt veel: niet alleen *eerste orde vaardigheden*, maar ook *tweede orde vaardigheden* zoals inlevingsvermogen, context-sensitiviteit, zelfkennis en oriëntatie op waarden.

Bij interprofessioneel werken zijn cross-overs met andere systemen aan de orde van de dag. Die systeemwereld met haar schotten wordt (te) vaak genoemd als grote blokkade om tot een oplossing te komen. Alleen al de privacywetgeving maakt dat sommige vraagstukken niet voldoende diepgaand kunnen worden aangepakt. Omdat we zelf invloed hebben op de wereld *kán* de systeemwereld aangepakt worden, maar alleen samen met andere professies en op langere termijn. Daarom is het nodig om gezamenlijk

verantwoording af te leggen over waarom men buiten de orde acteert wanneer instellingsregels of wettelijke normen als te knellend worden ervaren om tot een oplossing te komen. Professionals moeten dergelijke belemmeringen stuk voor stuk in gezamenlijkheid aanpakken en in een open sfeer de taken verdelen.

Cross-overs met andere, niet direct voor de hand liggende sectoren en op verschillende niveaus zullen aandacht moeten krijgen. Daarbij kan gedacht worden aan kunst, cultuur en sport⁴, (basis)onderwijs, en ook aan techniek en (circulaire) economie. De sociaal professional kan vanuit de eigen kennis, kunde en vaardigheden een bijdrage leveren. Het is nodig dat sociaal professionals begrip hebben van de kennis, kunde en vaardigheden van professionals uit andere domeinen maar het is niet nodig dat zij deze professies zelf doorgronden. Het gaat erom dat de samenwerkende professionals aandacht besteden aan de taal die zij spreken en dat zij een gezamenlijke taal vinden.

BASSTA: betere afvalscheiding door huishoudens in de stad

We moeten in 2050 volledig circulair zijn. Voor de transitie naar een circulaire economie moet het afval dat ontstaat goed herbruikbaar zijn als grondstof voor nieuwe producten. Een goede scheiding van het afval is een belangrijke voorwaarde hiervoor. Met ongeveer 8 miljard kilo huishoudelijk afval per jaar in Nederland zorgt elk percentage betere scheiding voor enorme resultaten. Het gaat daarom zowel om de hoeveelheid afval die gescheiden wordt, als om het verlagen van de vervuiling van de gescheiden afvalfracties. Om dat te realiseren, is gedragsverandering nodig. Dit onderzoek richt zich op het automatisch gedrag: mensen gooien hun afval vaak op dezelfde, veelal onbewuste manier weg. Hoe kunnen gemeenten ervoor zorgen dat huishoudens blijvend hun afval scheiden in diverse afvalfracties zoals papier, gft en plastic? Thuis wordt dit nog te weinig gedaan, en ook niet altijd op goede wijze. Dat is zonde, want goed gescheiden afval biedt kansen voor recycling en andere circulaire toepassingen. De Hogeschool van Amsterdam (HvA) doet met project BASSTA onderzoek naar het verbeteren van het scheidingsgedrag van huishoudens, met een focus op de stedelijke omgeving. In het onderzoek zijn studenten betrokken van Toegepaste Psychologie, Product Design en Communicatie en Multimedia Design. De studenten helpen bij het ontwikkelen en testen van dagboekstudies, de customer journey en de interventies.

Op de [website van de HvA](#) lees je meer over BASSTA.

4 Ter illustratie: uit de Volkskrant van 11 december 2021: artikel van Marjolein van Heemstra [Cultuur en sport zijn onmisbaar om de pandemie samen te doorstaan](#).

Een voor de hand liggende cross-over, die met de zorgsector, verdient specifiek aandacht. Als bijvoorbeeld praktijkondersteuners en sociaal professionals elkaar weten te vinden, dan helpt dat om bij verschillende doelgroepen, inclusief de jeugd, problematiek op te sporen die breder is dan alleen medisch. Willen we dat sociaal professionals en zorgprofessionals elkaar beter weten te vinden, dan vraagt dat aandacht. Er ligt een opdracht voor de professionals van beide kanten.

Sociaal professionals werken samen met professionals uit andere domeinen aan de internationaal vastgestelde duurzame ontwikkelingsdoelen. Een belangrijk thema is bij te dragen aan het verkleinen van sociaal-economische gezondheidsverschillen. Dit raakt aan een aantal SDG's: het verminderen van armoede, goede gezondheid en welzijn, betaalbare en duurzame energie, verminderen van ongelijkheid, duurzame steden en inclusieve gemeenschappen. Al decennialang werken sociaal professionals aan deze thema's, maar ze zijn zich er onvoldoende van bewust dat zij daarmee ook bijdragen aan het bereiken van deze SDG's. Daarom is het zinvol dit te expliciteren. Juist het expliciet werken aan de SDG's stimuleert interprofessioneel werken en maakt de noodzaak en meerwaarde ervan zichtbaar.

Belangrijk voor de interprofessionele samenwerking is dat onze samenleving de SDG's omarmt en ziet als middel om tot sociale innovatie en een meer duurzame en gezondere wereld te komen. Voor de sociaal professional ligt hier de kans om, vanuit het brede perspectief dat het vak kenmerkt, een belangrijke rol te spelen. Daarom is er in het hoger onderwijs ruime aandacht nodig voor interprofessionele samenwerking. Ook de professionalisering van docenten op het gebied van interprofessionele samenwerking mag daarbij niet vergeten worden. Mooie voorbeelden van interprofessionele samenwerking zijn al te vinden bij projecten in labs en leerwerkplaatsen.

Advies Interprofessionele samenwerking

Met het advies dat wij hieronder formuleren, geven wij een antwoord op de eerder genoemde vraag die de Verkenningcommissie voorgelegd kreeg over het thema interprofessioneel samenwerken.

"Hoe moeten de crossovers met de aanpalende domeinen vorm krijgen in de interprofessionele samenwerking met de sociale professionals terwijl de identiteit van het werk van de sociale professionals zichtbaar blijft en herkend kan worden. En hoe kan dat vorm krijgen in de opleidingen?"

1 **Leer de sociaal professional de eigen visie uit te spreken als onderdeel van persoonlijke vorming.**

- Maak visies bespreekbaar rond zaken als onder meer homoseksualiteit, racisme, seksisme, armoede, radicalisering, zowel als onderdeel van de institutionele visie als die van de sociaal professional zelf.
- Leer de sociaal professional nieuwsgierig te zijn naar de visie van anderen en door te vragen om die visie te verhelderen.

2 **Richt het onderwijs zo in dat aankomende sociaal professionals als vanzelfsprekend samenwerken met andere professionals, organisaties en doelgroepen.**

- Leid aankomende sociaal professionals op om over de grenzen van de eigen sector samen te werken aan thema's als armoede, eenzaamheid, inclusie, gezondheid en welzijn, verminderen van ongelijkheid zoals gezondheidsverschillen en duurzame en leefbare steden.
- Breng studenten in leersituaties waarin zij voor de oplossing van sociale vraagstukken samenwerken met andere disciplines en verschillende perspectieven moeten onderzoeken en betrekken zodat dit een vanzelfsprekend onderdeel van hun professionaliteit wordt.
- Bouw het werken vanuit de dialoog in professionele leergemeenschappen verder uit.
- Intensiveer de regionale samenwerking tussen opleiding en werkveld in aansluiting op professionele leergemeenschappen.

3 Werk samen met andere sectoren ook waar dat niet vanzelfsprekend lijkt.

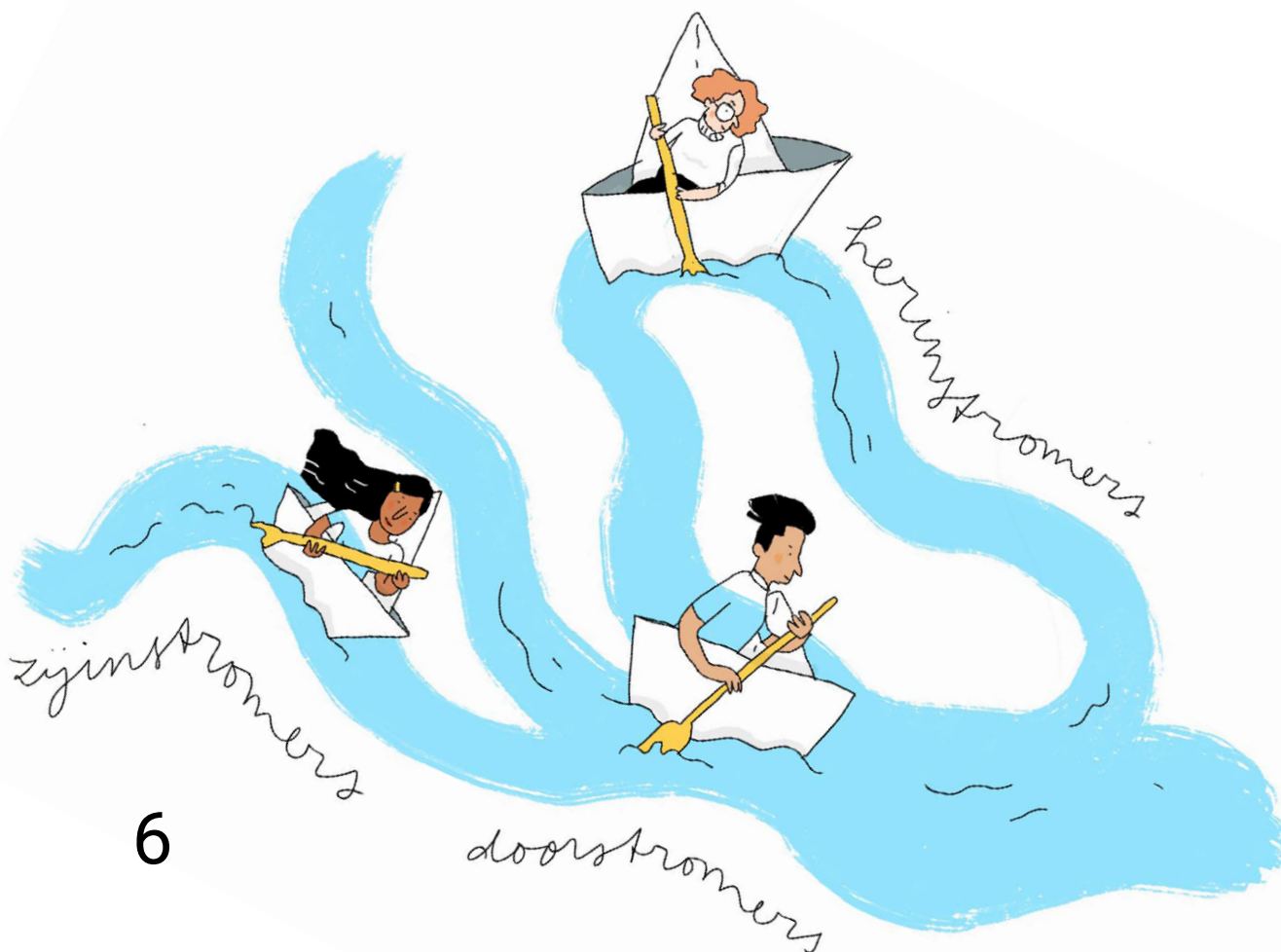
- Maak het in het onderwijs en onderzoek aan sociaal professionals vanzelfsprekend om samen te werken in multidisciplinaire teams en met andere domeinen zoals cultuur, sport, veiligheid, onderwijs. Leer sociaal professionals uitnodigend te zijn naar de professionals uit andere sectoren.

4 Verken bij interprofessionele samenwerking de uitgangspunten en expertise van elkaars professie en leer elkaars taal kennen, zodat integrale oplossingen kunnen worden gevonden.

- Leer sociaal professionals om bij de start van de samenwerking gezamenlijk te verkennen vanuit welke mensvisie en expertise de verschillende professionals werken.
- Stimuleer empowerment van de sociaal professional. Dit draagt bij aan succesvolle interprofessionele samenwerking.

5 Leer de sociaal professional na te gaan wat er werkelijk speelt en met een brede focus op gezondheid en welzijn dichterbij de vraag te komen.

- Houd de regie zoveel mogelijk bij de burger/cliënt, zeker ook bij interprofessionele samenwerking. En aansluitend bij het eerder vermelde citaat van het SCP: denk steeds vanuit de burger, liefst samen met hem aan de tafel (zie ook Nouwen et al., 2021).



Thema

Leven Lang Ontwikkelen

De Verkeningscommissie kreeg over het thema Leven Lang Ontwikkelen de volgende vraag voorgelegd:

"Hoe kan de opleidingsketen van Ad-ba-ma-PD zodanig opgebouwd worden dat duidelijk is welke professional nodig is op welk niveau? Hoe kan dit bijdragen aan een flexibele instroom, doorstroom en uitstroom op de verschillende opleidingsniveaus?"

Context

Alle sociaal professionals worden opgeleid vanuit nagenoeg dezelfde kennisbasis. Alle Hogere Sociale Studies hebben differentiaties in branches, doelgroepen en methodieken uitgewerkt in verschillende eindkwalificaties. Er is een vrij constante toestroom van studenten in de sociale sector (zie bijlage 3). Om de beroepskolom beter te kunnen voorzien van goed opgeleide mensen in het sociaal domein is de opleidingsketen verlengd. Er wordt veel aandacht besteed aan de aansluiting met de mbo-opgeleide.

Ontwikkelingen in de opleidingen van het sociaal domein

In samenwerking met het werkveld zijn associate degree opleidingen (AD's) ontwikkeld, veelal op het snijvlak van verschillende domeinen. Denk aan sociaal werk in de zorg, pedagogisch educatief medewerker, ervaringsdeskundige in de zorg, sociaal financiële dienstverlening. De AD is een tweejarige hbo-opleiding die opleidt tot niveau 5. Deze opleiding kan als opstap dienen naar een (verwante) bacheloropleiding. Als een student zijn bacheloropleiding (niveau 6) heeft afgerond, kan hij zijn opleiding vervolgen met een masteropleiding (niveau 7). De professionele masteropleidingen (hbo-masters) zijn verbredend of gericht op specialisatie. Meestal heeft de student werkervaring opgedaan en wil hij zijn kennis verdiepen. Groepen in de masteropleidingen zijn veelal interdisciplinair samengesteld.

Deeltijdopleidingen in het sociaal domein hebben geëxperimenteerd met flexibilisering. Het werken met leerwerkovereenkomsten tussen werkgever, student en opleiding is succesvol gebleken. Het betreft de werkgever nadrukkelijk bij de opleiding van zijn werknemer. Deze vorm sluit aan bij Leven Lang Ontwikkelen en bij de vraag naar om- en bijscholing. Studenten leren om specifieke competenties te vergroten, direct toe te passen en eventueel over te stappen naar een andere functie. Deze vorm kan op alle niveaus in het hbo worden toegepast.

Meer van waarde leidde tot een herziening van de opleidingenstructuur. De fusie van MWD, SPH en CMV heeft de opleiding tot sociaal werker sterker gemaakt met een sterkere professionele identiteit geworteld in een eigen kennisbasis die in lijn is met internationale ontwikkelingen. Dit heeft geresulteerd in betere positionering van de sociaal werker in de samenleving. De opleidingen Toegepaste Psychologie, Theologie, Pedagogiek, Vaktherapie en Sportkunde verhouden zich alle geheel of gedeeltelijk tot dezelfde kennisbasis. Afgestudeerden krijgen relatief snel een baan (zie bijlage 3). Wel is de vraag of de huidige opleiding Social Work en de daarbij horende profielen in combinatie met de relevante registraties een uitstroom creëren die voldoende aansluit bij de vraag van de arbeidsmarkt. De brede bachelor dekt nog onvoldoende zowel de breedte van het sociaal werk als de behoefte van de specifieke beroepscontexten.

De herordening van opleidingen in het sociaal domein liep voor een deel gelijk op met registraties van verschillende specialismen: voor jeugdhulpverlener de verplichte registratie bij Stichting Kwaliteitskader Jeugd (SKJ), maar ook GGZ-agoog (Geestelijke Gezondheidszorg) en GZ-agoog (Gehandicaptenzorg) enzovoort. Deze registraties zijn gekoppeld aan specifieke afstudeerrichtingen. Sinds september 2019 is er regelmatig (circa vier keer per jaar) contact met werkgeverskoepels op het terrein van Welzijn en Gezondheid onder regie van de Vereniging Hogescholen en VNO-NCW/MKB-Nederland. In eerste instantie is er informatie uitgewisseld over de opleidingen in het sociaal domein met speciale aandacht voor de nieuwe bachelor Social Work met de drie afstudeerrichtingen. Een terugkerend thema is het spanningsveld tussen generiek en meer specifiek opleiden. De werkgeverskoepels vertegenwoordigen elk een (soms overlappend) werkveld⁵ en vragen daarover in veel gevallen specifieke kennis. Tezelfdertijd is er het geluid dat een bachelorstudent een brede basis in het domein zou moeten verwerven. Dit geldt met name voor het veld waarin de sociale wijkteams en sociale makelaars werken. Het spanningsveld is groter geworden door de wettelijk verankerde registratie van de jeugd- en gezinsprofessional waartoe de bacheloropleidingen Social Work met afstudeerrichting Jeugd en Pedagogiek directe toegang geven. Social Work-opgeleiden met de afstudeerrichting zorg kunnen in specifieke gevallen direct toegang krijgen tot de registratie GGZ-agoog. Het effect is dat studenten vooral kiezen voor profielen met een registratie. De keuze voor Jeugd is het grootst. Zorg wordt iets minder gekozen. Mede doordat er aan de afstudeerrichting Welzijn en Samenleving van de opleiding Social Work geen registratie verbonden is, trekt deze te weinig studenten.

Tegelijkertijd is de vraag naar professionals als 'opbouwwerkers nieuwe stijl', de sociaal makelaars, en naar professionals die (individuele) sociale diensten aan mensen met een hulpvraag verlenen groot. Professionals gericht op collectieve maatschappelijke vraagstukken of community development zijn broodnodig in een maatschappij waar sociale cohesie, inclusie en sociale kwaliteit onder druk staan. Door de lage aantallen studenten voor het profiel Welzijn en Samenleving kunnen de opleidingen te weinig aan de vraag uit het werkveld voldoen. Samen met de beroepsverenigingen, brancheorganisaties en registrerende instanties zoeken de opleidingen een oplossing hiervoor.

De arbeidsmarkt voor de opleidingen Toegepaste Psychologie, Pedagogiek en Theologie ten slotte, kan nog beter uitgekristalliseerd worden. Denk aan het feit dat interventies van afgestudeerde toegepast psychologen niet door de zorgverzekering worden vergoed en die van academisch opgeleide psychologen wel. De arbeidsmarkt van Vaktherapie ligt deels in de gezondheidszorg en deze opleiding zal in dat domein gepositioneerd worden.

5 De werkgeverskoepels zijn: GGZ Nederland, Sociaal Werk Nederland, Vereniging Gehandicapten Nederland, Actiz en Jeugdzorg Nederland.

Ontwikkelingen van de arbeidsmarkt

De toekomstige sociaal professionals arriveren op een arbeidsmarkt waarin de drie wetten WMO, Jeugdwet en Participatiewet de inhoud van het werk kleuren. Zij hebben in hun werk te maken met verdergaande technologisering en digitalisering en maatschappelijke opgaven zoals de klimaatcrisis en het verkleinen van sociaal-economische gezondheidsverschillen. De arbeidsmarkttekorten in de sociale sector lopen op, niet alleen door demografische ontwikkelingen maar ook doordat het werk anders wordt georganiseerd. Daarnaast ontstaat extra vraag door de opeenvolgende maatschappelijke crisissen. Deze contexten doen een appèl op de kern van het werk van de sociaal professional; daarvoor wordt een stevige basis gelegd in de initiële opleidingen. Tegelijkertijd vragen deze maatschappelijke opgaven verdergaande professionalisering in de opleidingsketen.

Van de totale beroepsbevolking in Nederland werkt 1 op de 6 werkenden, in totaal 1,4 miljoen, in de sector zorg en welzijn, aldus het Centraal Bureau voor de Statistiek. Volgens het prognosemodel van het Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn groeit in de periode 2021-2031 de vraag naar medewerkers in zorg en welzijn. De verwachte tekorten op de arbeidsmarkt in de welzijnssector (tot 2031) zijn vooral op het terrein van sociaal werk (van 1200 in 2021 tot 4800 in 2031), pedagogiek van (300 in 2021 tot 900 in 2031), psychologie niveau 6 en 7 (van 300 nu tot 1000 in 2031). Uitgesplitst naar gehandicaptenzorg en jeugdzorg treden de tekorten in het sociaal domein op bij social work (maatschappelijke hulp en dienstverlening) tot 800 medewerkers in 2031 en bij pedagogiek tot 400 medewerkers in 2031. Het tekort in de jeugdzorg loopt voor pedagogiek-opgeleiden op tot 300 medewerkers en voor social work tot 600 medewerkers. Voor psychologen blijft de vraag gelijk. In het prognosemodel zijn nog geen gegevens opgenomen van medewerkers met een AD.

Student en werkveld

De jaarlijkse instroom van studenten die kiezen voor een voltijdopleiding in het sociaal domein ligt tussen de 13.000 en 15.000 studenten. De uitval van eerstejaarsstudenten is in 2020 afgenomen van 18 procent in 2018 naar ruim 14 procent in 2020. Dat is positief. In 2018 was de uitval na drie jaar studeren ruim 20 procent, dat is iets lager dan de jaren daarvoor. Het effect van de fusie van de drie opleidingen MWD, CMV, SPH is hierin nog niet zichtbaar, omdat de meeste instellingen in 2017 gestart zijn met de opleiding Social Work.

De groep studenten die voor een deeltijdopleiding kiest, groeit gestaag: van 6221 in 2019 naar 7411 in 2021 (een groei van bijna 20 procent). Ook groeit het aantal studenten dat een AD kiest. Deze instroom is in de afgelopen drie jaar meer dan verdubbeld: van 442 in 2019 naar 995 in 2021 (een groei van 125 procent). Inschrijvingen voor een masteropleiding stegen van 1062 in 2019 naar 1249 in 2021 (17,6 procent).

Het aantal afgestudeerde voltijd-opgeleiden dat na drie maanden werk heeft, nam iets af: van 93 procent in 2019 naar 90 procent in 2021. Het percentage afgestudeerden dat in het eigen vakgebied werk vindt neemt af van 86 procent in 2019 naar 82 procent in 2021. De tevredenheid over de aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt stijgt licht van 75 procent in 2019 naar 77 procent in 2021.

Op de arbeidsmarkt ontstaat spanning. De vraag naar werknemers in de sociale sector groeit sterker dan het aanbod.

Zie bijlage 3 voor meer informatie over instroom, studiesucces en arbeidsmarkt.

Bespiegelingen en bevindingen

De geschetste ontwikkelingen vragen om een visie op een Leven Lang Ontwikkelen. De relatie tussen student en opleidingsinstituut en tussen werkgever en hogeschool stopt niet als studenten hun diploma halen. Bekend is de hoge uitstroom onder startende professionals. Dat heeft onder meer te maken met de grote werkdruk die veel (startende) medewerkers ervaren en het verschil tussen wat ze in hun opleiding geleerd hebben en de ambities en beelden waarmee ze ooit aan de opleiding begonnen met de praktijk van alledag. Een andere oorzaak van uitstroom wordt gevormd door de beperkte doorgroei- en ontwikkelmogelijkheden. Werkgevers en opleidingsinstituten hebben hier beiden een belangrijke rol in. Werkgevers moeten ruimte geven aan de ontwikkeling van medewerkers en het onderwijs zou, eventueel samen met private opleiders, de ontwikkeling van medewerkers gedurende hun carrière beter kunnen faciliteren. Werkgevers kunnen dit stimuleren door de extra opleiding te waarderen in functie-inhoud en beloning.

Opleidingsinstituten hebben daarnaast een rol in de ontwikkeling van sociaal professionals die als zelfstandige werken. Ook zij moeten de mogelijkheden hebben op een betaalbare manier vakkennis bij te houden en nieuwe kennis en vaardigheden op te doen ten aanzien van thema's die bijdragen aan de versterking van sociale kwaliteit zoals sociaal ondernemerschap, zelfregie, creatief denken, gebruik van technologie en interprofessioneel werken.

Bij sociale innovatie kunnen opleidingen een belangrijke rol spelen door cross-overs te maken met andere opleidingsrichtingen en door de innovatie te ondersteunen en valideren met onderzoek. De Verkenningcommissie ziet veel kansen om op alle genoemde terreinen vanuit de hogescholen nadrukkelijk de verbinding te zoeken met zowel het mbo als universiteiten.

In de panelgesprekken is benadrukt dat empowerment van mensen waarmee en waarvoor sociaal professionals werken begint met empowerment van de professional zelf. Dit vraagt van sociaal professionals de kunst om regie te nemen over de eigen loopbaan en levensloop. Dat sluit goed aan bij de behoefte aan persoonlijke ontwikkeling en is precies wat de huidige en toekomstige samenleving vraagt: stevige, wendbare en weerbare professionals met een heldere beroepsidentiteit. Deze sociaal professionals weten wat hun meerwaarde is, zijn ondernemend, durven besluiten te nemen, zijn assertief en in staat regie te nemen. Deze competenties moeten zij vanuit hun opleiding in hun werk inbrengen. Onze verkenning liet het beeld zien dat de huidige sociaal professionals over het algemeen nog te bescheiden zijn.

Een grote verandering in het werk van sociaal professionals is de verschuiving van individuele begeleiding naar een meer collectieve, groepsgerichte aanpak. Huidige sociaal professionals hebben vaak moeite met deze verandering. Professionals van de toekomst moeten leren breder en systemisch te kijken met gerichtheid op een netwerksamenleving. Voor opleidingen betekent het dat zij studenten in de sociale sector leren professionals te zijn met een grote dosis veerkracht, flexibiliteit, ondernemerschap en creativiteit.

De urgentie van Leven Lang Ontwikkelen wordt steeds groter, betoogde Esmah Lahlah tijdens de themabijeenkomst: "Na je studie blijft er nog een leven lang ontwikkelen over." Opleidingen moeten daarin hun rol nemen samen met maatschappelijke partners. Zij moeten investeren in het creëren van een leercultuur, zodat afgestudeerden zich Leven Lang Ontwikkelen eigen maken. Zij zullen daarmee een mentale lenigheid ontwikkelen die hen bij uitstek geschikt maakt om solidariteit te verspreiden en te verduurzamen én om misstanden weg te nemen.

Het is belangrijk om het perspectief en belang van de lerende professionals in het onderwijs en in het werk centraal te zetten. Hoe kunnen we professionals op een goede manier laten 'landen' in hun werk en hen gedurende hun loopbaan blijven boeien en binden? Beroepsregistratie kan hieraan bijdragen. Daarbij moet tegelijkertijd voorkomen worden dat registratie een belemmering wordt voor de generalistische professional. Dit is nu het geval bij de specifieke directe registratie van afgestudeerden met het profiel Jeugd van de bachelor social work en van de bachelor pedagogiek. Het belemmert daarmee de wendbaarheid van de sociaal professionals.

Patrick Leushuis, beleidsadviseur van het ministerie van OCW, benadrukte tijdens de themabijeenkomst over Leven Lang Ontwikkelen de toenemende mate van complexiteit van de arbeidsmarkt en de groeiende dynamiek ervan. Technologisering en robotisering nemen toe en de functie-eisen worden steeds hoger. Daarmee neemt ook de urgentie toe van Leven Lang Ontwikkelen en continue professionalisering van werkenden. Daarnaast is het noodzakelijk om uitstroom uit de sector te voorkomen. Gebrek aan mogelijkheden om zich door te ontwikkelen speelt daarin mee. Werkgevers kunnen niet altijd een passende

Werkplaats SAMEN: leer-, werk- en onderzoeksgemeenschap rond jeugd

De Werkplaats SAMEN is een samenwerkingsverband in de zorg voor jeugd dat bestaat uit (toekomstige) praktijkprofessionals, ouders, jongeren, docenten en lectoren van hogescholen, gemeenteamttenaren en onderzoekers. SAMEN is een leer-, werk- en onderzoeksgemeenschap en actief in de regio's Midden-Holland, Haaglanden en Holland-Rijnland.

Samen pakt men de relevante maatschappelijke vraagstukken op, benut men bestaande kennis en ontwikkelt men nieuwe kennis voor de zorg voor jeugd met als doel dat de jeugd gezond opgroeit en meedoet: thuis, in de wijk en op school.

Meer weten? Ga naar [de website van SAMEN](#).

hogere functie bieden aan medewerkers die een diploma halen op hoger niveau dan hun voor hun eigen functie nodig is. Er is behoefte aan (meer) professionele autonomie en vergroting van toekomstige loopbaanmogelijkheden. Als werkgevers een leercultuur uitdragen en faciliteren biedt dat goede mogelijkheden voor een continue kwaliteitsverbetering van de professie.

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

De wet leeruitkomsten hoger onderwijs die naar verwachting in de loop van 2022 zal worden vastgesteld, versterkt de mogelijkheden van Leven Lang Ontwikkelen. De ontwikkeling van werken met leeruitkomsten in het deeltijdonderwijs heeft bewezen effectief te zijn. Deze vorm van onderwijs draagt bij aan het valideren van onderwijs-eenheden voordat een diploma is gehaald. De nieuwe wet staat werken met *microcredentials* (kleine eenheden) toe en draagt bij aan bijvoorbeeld professionalisering van alle werkenden waaronder ook zelfstandigen. Er wordt hiermee in andere sectoren geëxperimenteerd.

Sinds 1 maart 2022 kunnen werkenden en werkzoekenden een STAP-budget van maximaal €1000 per jaar aanvragen voor scholing en ontwikkeling (Rijksoverheid).

Ook op Europees niveau zijn er afspraken gemaakt. Er wordt gestreefd naar 60 procent deelname aan Leven Lang Ontwikkelen. De aanbeveling aan de lidstaten is om te komen tot individuele leerrekeningen en opleidingsrechten voor volwassenen. Jos Sanders, lector Leren tijdens de beroepsloopbaan (HAN), stelt dat werken en leren steeds meer in elkaar zullen overvloeien en dat microcredentials ertoe bijdragen om ervaring te erkennen en te valideren.

In Leven Lang Ontwikkelen gaat het om mee te bewegen met de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt, zoals digitalisering, technologisering, omgaan met diversiteit en inclusie. Diversiteit kleurt de Nederlandse samenleving. Het is daarom noodzakelijk dat sociaal professionals, werkgevers en opleiders 'meertaligheid' ontwikkelen, zoals de talen die mensen in beweging brengen met behulp van drama, dans, muziek, beeldende kunsten en sport, gebarentaal en creatief denken. Dit helpt mensen om anderen te ontmoeten en uit hun isolement te halen. Inspiratie kunnen professionals ook halen uit buitenland-ervaringen, zoals zichtbaar is in de Health Hub in Utrecht, waarin professionals met elkaar op studiereis gaan of door het volgen van internationale minoren. Of werkgevers een dergelijke vorm van professionalisering ondersteunen is sterk afhankelijk van de visie van bestuurders.

Het sociaal domein ontwikkelt zich, de zorg ontwikkelt zich en daarmee ook de arbeidsmarkt. Als mens raakt men nooit uitgeleerd. Ook voor opleidingen geldt: blij meebewegen in samenwerking met instellingen en maatschappelijke partners. Dat betekent scholing voor jonge mensen die met een opleiding bij een hogeschool starten, voor werkenden die op elk moment met een (deeltijd)opleiding kunnen starten, voor mensen die een opleiding voor ervaringsdeskundige willen volgen, voor mensen die willen zij-instromen en doorstromen. Leren en ontwikkelen zijn dagelijkse kost en dat moet ook een kenmerk zijn van de werkcultuur van de sociaal professional.

Advies Leven Lang Ontwikkelen

Met het advies dat wij hieronder formuleren, geven wij een antwoord op de eerder genoemde vraag die de Verkenningcommissie voorgelegd kreeg over het thema Leven Lang Ontwikkelen.

"Hoe kan de opleidingsketen van Ad-ba-ma-PD zodanig opgebouwd worden dat duidelijk is welke professional nodig is op welk niveau? Hoe kan dit bijdragen aan een flexibele instroom, doorstroom en uitstroom op de verschillende opleidingsniveaus?"

1 Stimuleer en faciliteer Leven Lang Ontwikkelen in samenwerking met mbo-opleidingen, universiteiten, beroepsverenigingen, brancheorganisaties en het ministerie van OCW.

- Verhelder loopbaanmogelijkheden in het sociaal domein. Verduidelijk samen met praktijkpartners arbeidsmarktperspectieven voor de verschillende niveaus, en met name mbo, Ad en ma - PD - PhD, zodat alle menskracht voor sociale studies behouden blijft en alle (potentiële) professionals een zinvolle en kwalitatief goede bijdrage kunnen blijven leveren.
- Flexibiliseer het onderwijs voor werkenden en valideer (non-)formeel onderwijs met deelcertificaten (*microcredentials*).
- Borg toegankelijkheid van leren voor alle professionals door middel van een budget voor opleidingskosten en opleidingstijd en door het mogelijk maken van deelcertificaten, leren in individueel tempo en andere vormen van gepersonaliseerd leren.
- Ontwikkel samen met mbo, universiteiten, trainingsbureaus en particuliere opleidingen levensloopbestendige en doorlopende leerlijnen die afgestemd zijn op de levensloop van professionals.

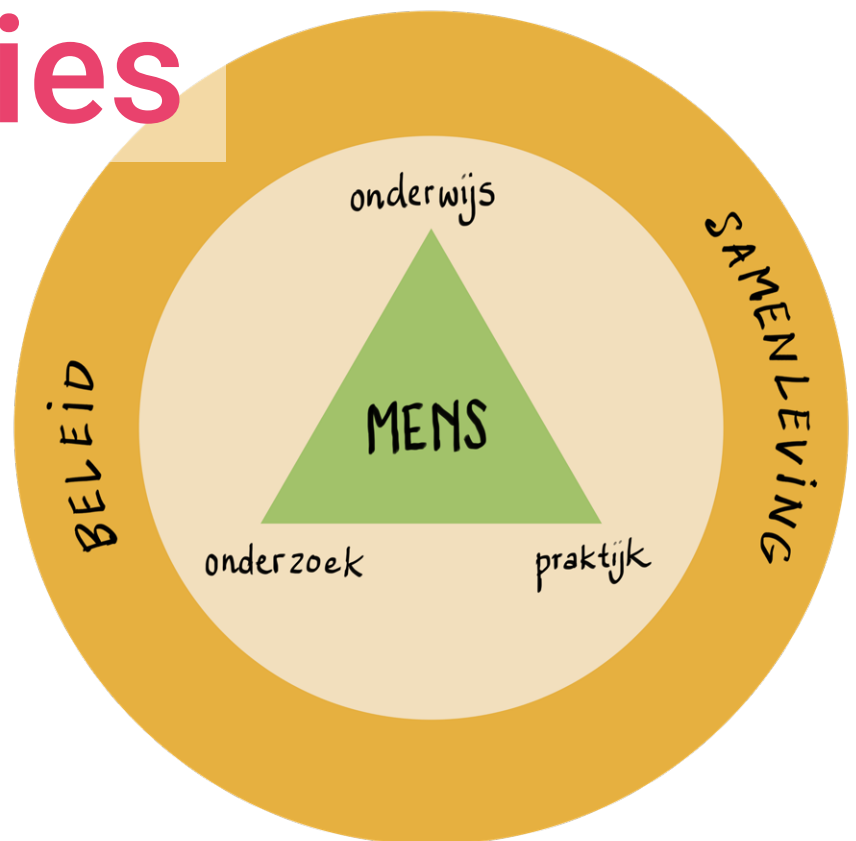
2 Investeer in het verbeteren van de eerste werkervaringen van startende professionals.

- Begeleid startende professionals en zoek samen met (regionale) werkgevers en de brancheverenigingen welke aanvullende professionaliseringsmogelijkheden passend zijn. Doe dit ook voor zelfstandig werkenden.

3 Stimuleer de vorming van (interprofessionele) leernetwerken waarin opleiding(en), onderzoek en praktijk samenkomen, zowel regionaal, nationaal als internationaal, en sluit aan bij maatschappelijke ontwikkelingen en de landelijke kennis- en onderzoeksagenda.

- Werk aan verbinding met lectoraten, kennisinstituten, kennisplatformen en andere relevante stakeholders in het sociaal domein.
- Werk ter bevordering en ondersteuning van Leven Lang Ontwikkelen toe naar brede beroepsregistraties voor alle Hogere Sociale Studies waarin bijscholing een (verplicht) onderdeel is van de beroepsregistratie. Dit stimuleert professionals om zich te blijven bijscholen, zowel horizontaal als verticaal. Idealiter faciliteert beroepsregistratie tot Leven Lang Ontwikkelen in een doorlopende leerlijn mbo (1-4) - AD - ba - ma - PD - PhD.
- Blijf de dialoog voeren zoals in de bestaande overlegtafel zorg en welzijn die door de Vereniging Hogescholen en VNO-NCW/MKB-Nederland is opgezet. Opleidingen en brancheverenigingen spreken aan deze overlegtafels over bijvoorbeeld stages, inrichting van (nieuwe) opleidingen, de noodzaak tot herdefiniëren van het functiehuis, en sectorplannen.

Overkoepelende conclusies en advies



Conclusies

Sociaal in beweging met empowerment van de sociaal professional als fundament

Uit deze verkenning blijkt dat de meerwaarde van het werk van sociaal professionals steeds duidelijker naar voren komt (ook in cijfers⁶). Een ander gegeven is de enorme complexiteit van hun werk met de behoefte en kunst om steeds in een bepaalde context goed af te stemmen. Zowel in samenwerkingen als in crisissituaties en bij (sociale) innovaties hebben sociaal professionals echt iets te betekenen. Een verdere explicitering van hun unieke waarde is nodig. Dit houdt met nadruk in het werken aan empowerment van de sociaal professional zelf, met aandacht voor beroepseer, beroepstrots en vakinhoud.

6 Zie bijvoorbeeld de recente landelijke campagne 'Sociaal werkt' <https://www.sociaalwerk-werkt.nl/sociaalwerkt>

Empowerment van sociaal professionals staat voorop met de nodige groei- en leermogelijkheden en professionele autonomie. Daarmee start immers empowerment van (kwetsbare) mensen waarmee en waarvoor sociaal professionals werken. Het werk van de sociaal professional heeft een lange geschiedenis en stevige kennisbasis, internationaal erkend en gelieerd aan hoogstaande duurzame ontwikkelingsdoelen. Dit alles heeft evenwel een doorvertaling nodig naar het leven van alledag: *Think global, act local*. Onmisbaar is het werk van sociaal professionals, maar dit werk is ook onvolmaakt en open want steeds in beweging, rekening houdend met de context en veranderingen in de samenleving. Sociaal professionals werken vanuit een grote betrokkenheid en nabijheid bij de burger om te komen tot een empowerende, zorgzame samenleving die de kwaliteit van leven en de rechten van mensen voorop stelt. En dit alles vanuit een zelfbewuste, trotse houding. Het werk van de sociaal professional is immers professioneel: ethisch en theoretisch onderbouwd, methodologisch doordacht en uitgewerkt. Sociaal professionals dienen gefaciliteerd en gestimuleerd te worden in het regie kunnen nemen over de eigen loopbaan en levensloop, in hun ruimte om flexibel om te kunnen gaan met het sociaal domein in voortdurende beweging. Het is wenselijk dat dit in de sector gesteund en nog verder uitgedragen wordt door onderwijs, beroepsverenigingen, werkgeversorganisaties, wetenschap enzovoort.

De mens centraal in de driehoek onderwijs-onderzoek-praktijk, met beleid en samenleving als belangrijke context

Bij deze verkenning komen twee stakeholders prominent naar voren: de mens en het beleid (en breder: de samenleving). Het perspectief van de mens, met accent op individuen, groepen of gemeenschappen in maatschappelijk kwetsbare situaties, dient een meer centrale plaats te krijgen in het sociaal domein. In onze visie expliciteerden we reeds ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid als een gelijkwaardige kennisbron naast wetenschappelijke kennis en praktijkkennis. Deze drie kennisvormen dienen met elkaar gekruist te worden bij de exploratie en oplossing van sociale problemen. En dit in praktijk, in onderzoek en niet in het minst in onderwijs. De gangbare driehoek onderwijs-onderzoek-praktijk dient aangevuld te worden met de (kwetsbare) mens in het middelpunt ervan. Er is gekozen voor de term 'mens' omdat andere termen zich beperken tot een specifieke rol of aspect van het menszijn. In het geval van 'burger' bijvoorbeeld betreft het de relatie tussen individu en overheid. Niet alle mensen hebben toegang tot burgerrechten zoals mensen zonder papieren. Zij zouden bij gebruik van de term burger buiten de scope vallen.

De tweede stakeholder is het beleid. Door onder meer de decentralisatie en de marktwerking in het sociaal domein kreeg de gemeente c.q. het lokale beleid een centrale verantwoordelijkheid bij de aanpak van sociale vraagstukken. Dit geeft relaties van (financiële) afhankelijkheid en legitimeringsvraagstukken. Hoe zich als sociaal professional te verhouden tot dit beleid is onderwerp van heel wat discussie.

Een legitimering waarbij ook het perspectief van burgers wordt ingebracht is aan de orde (zie bijvoorbeeld Van der Tier, 2022). De driehoek met de mens in het middelpunt dient dan omkaderd te worden met de context van het beleid. Beleid wordt beïnvloed door maatschappelijke ontwikkelingen en reageert daar op. De samenleving dient dan toegevoegd worden aan deze beleidscontext. De sociaal professional is geen exclusieve drager, maar wel een belangrijke en unieke actor bij sociale innovaties waarbij de sociaal professional bruggen bouwt tussen deze verschillende stakeholders.

Interprofessionele samenwerking: noodzaak, evidentie en bekwaamheid

Complexe vraagstukken vragen om gelaagde antwoorden met gedeelde verantwoordelijkheden. Integraal en gecoördineerd werken is aan de orde. Sociaal professionals werken steeds meer in interdisciplinaire teams en overleg: noodzakelijk en evident -- *de default position* – maar dit is niet zo eenvoudig als het lijkt. Ook hier vormt de identiteit van sociaal professionals de basis om gelijkwaardig samen te werken. Sociaal professionals inclusief ervaringsdeskundigen hebben een eigen waarde in interdisciplinair overleg. Daarbij is de mens voor de sociaal professional een belangrijk ijkpunt. Tenslotte gaat het hier niet enkel om samenwerking tussen professionals, maar ook om samenwerking met actoren in de informele zorg, zoals vrijwilligers, mantelzorgers en cliëntenplatforms. Het vraagt specifieke bekwaamheden om deze een gelijkwaardige stem te geven. Interprofessionele samenwerking dient niet enkel element te zijn in de standaardvorming van de sociaal professional, passend bij zijn professionele identiteit en als mede-drager van sociale innovatie, maar dient ook later en levenslang de nodige aandacht te krijgen.

Leven Lang Ontwikkelen op maat en in relatie tot arbeidsmarkt en de samenleving

Dit brengt ons bij een laatste belangrijk punt uit deze verkenning: het belang van Leven Lang Ontwikkelen. Dit vraagt om de nodige flexibilisering in het onderwijs, ook voor werkenden. Valideer geleverde inspanningen, bijvoorbeeld met *microcredentials*, en zorg voor gepaste tewerkstelling en dynamische carrièrepaden. Levensloopbestendige en doorlopende leerlijnen zijn aan de orde zowel aan het begin als aan het einde van de opleidingsketen. Het beroep van de sociaal professional dient aantrekkelijker te worden gemaakt om vroegtijdige uitstroom te vermijden en meer instroom, ook zij-instroom, te stimuleren. Werk hierbij als onderwijs zoveel mogelijk samen met werkgevers. Zorg voor een grote toegankelijkheid van het leren voor alle studenten en professionals, waarborg daarom inclusief onderwijs en stimuleer evenzeer een inclusieve arbeidsmarkt.

Advies

Gegeven de visie en uitgangspunten van deze verkenning, de uitdieping van de vier thema's in interactie met mensen uit cliëntenorganisaties, werkveld, overheid, onderwijs en de wetenschap (zowel outside in als inside out) en de hieraan verbonden conclusies, komt deze Verkenningcommissie tot een samenhangend advies aan de opleidingen. We bouwen daarin deels voort op *Meer van waarde* en volgen ook nieuwe sporen waarmee we een antwoord geven op de actuele maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen in het onderwijs- en werkveld.

1 Versterk de professionele identiteit van de sociaal professional en van de opleidingen.

- Werk vanuit een duidelijke visie. Denk daarbij aan Versterken-Verbinden-Vertrouwen-Verzetten (de 4 V's van empowerment), mensenrechten en aan de noties van herstellen van het dagelijks leven en werken aan sociale kwaliteit op diverse niveaus (zie bijlage 4).
- Stimuleer empowerment van de sociaal professional, leidend tot gepaste beroepstrots en bewaken van de eigen professionele ruimte.
- Versterk via het opleiden de volgende elementen in de professionele identiteit van sociaal professionals: waardengerichte oriëntatie, integraal werken, relationeel werken, methodisch werken, sociaal-politiek bewust werken, onderzoekend vermogen.
- Werk toe naar brede beroepsregistraties voor alle Hogere Sociale Studies en zorg dat de bijhorende verplichte bijscholingen bijdragen aan de kwaliteit van de beroepspraktijk en zodoende ten goede komen aan de (kwetsbare) mens.
- Verbind de opleiding met lectoraten, kennisinstututen, kennisplatformen en andere relevante stakeholders in het sociaal domein.
- Zie interprofessionele samenwerking als een inherent deel van de professionele identiteit. Stimuleer dit door meer ontschotting binnen en buiten het sociaal domein en ook in stages en onderzoek.
- Zorg voor een goede *branding* van de opleidingen en beroepen, bijvoorbeeld door heldere naamgeving.

2 Stel (kwetsbare) mensen, groepen en gemeenschappen centraal en zorg voor een structurele inbedding van ervaringsdeskundigheid in onderwijs.

- Leer aanstaande professionals het perspectief en belangen van mensen, groepen en gemeenschappen in kwetsbare situaties centraal te stellen.
- Breid de klassieke driehoek onderwijs-praktijk-onderzoek uit met de mens in het middelpunt.

- Zoek gepaste methoden voor structurele inbedding van ervaringsdeskundigen in het onderwijs.
- Zorg voor een goed opleidingsaanbod voor ervaringsdeskundigen en voor betaalde mogelijkheden om te werken.
- Geef ervaringsdeskundigen een plek in (regionale) samenwerkingsverbanden met het werkveld.
- Betrek hen als volwaardige partner in (praktijkgericht) onderzoek.

3 Besteed ruime aandacht aan de relatie met beleid en de legitimatie.

- Breid de klassieke driehoek onderwijs-praktijk-onderzoek uit met beleid en breder: de samenleving, als context.
- Zie structureel werken, sociaal-politiek bewust handelen en signaleren als een inherent deel van de professionele identiteit.
- Stel de gelaagdheid van micro-, meso- en macroniveau voorop bij sociale vraagstukken en wijs op de gedeelde verantwoordelijkheid en de nood aan duurzame oplossingen.
- Zorg tijdens de opleiding voor dialoog met degenen die verantwoordelijk zijn voor het beleid.
- Laat studenten in het ontwikkelen van hun onderzoekend vermogen ook aandacht besteden aan beleidsonderzoek.

4 Leid sociaal professionals op om sociale innovatie te stimuleren en te faciliteren.

- Benadruk dat groepsgericht of collectief werken noodzakelijk is om tot sociale innovatie te komen.
- Zorg ervoor dat de sociaal professional opgaven integraal benadert.
- Leer hen altijd het perspectief van betrokkenen centraal te stellen en zich te richten op het realiseren van merkbare (positieve) effecten in het dagelijks leven van de betrokkenen.
- Leer hen samen te werken met de informele omgeving, andere professionals en beleid.
- Speel in op innovaties in andere vakgebieden zoals techniek, (sociale) technologie en robotisering.
- Leer hen bij te dragen aan de maatschappelijke transformatie die noodzakelijk is om de sociale kwaliteit en het sociaal functioneren van mensen te verbeteren.

5 Leid sociaal professionals op om over de grenzen van de eigen sector samen te werken.

- Maak het voor sociaal professionals vanzelfsprekend om in interdisciplinaire teams te werken én met andere sectoren zoals cultuur, sport, veiligheid, onderwijs en gezondheid.
- Verken bij interprofessionele samenwerking de kennis en kunde van elkaars professie en leer elkaars taal en mensvisie kennen, zodat integrale oplossingen gevonden kunnen worden.

6 Bouw de opleidingskolom horizontaal en verticaal verder uit en faciliteer de instroom, zij-instroom en doorstroom. Houd hierbij rekening met diversiteit en inclusie.

- Waardeer de associate degrees verder en zorg voor passende taken en functies voor sociaal werkers met een AD.
- Faciliteer duale leer-werk trajecten voor studenten, werkenden en zelfstandigen.
- Werk verder aan de professionele doctoraten en stimuleer academische PhD's.

7 Beschouw Leven Lang Ontwikkelen als uitgangspunt én als competentie.

- Leer de (aanstaande) professional dat het bijhouden van het beroep een standaard onderdeel vormt van de latere beroepsuitoefening.
- Geef de (aanstaande) professional hiertoe de juiste houding en nodige vaardigheden mee: een lerende houding, zelf regie ontwikkelen enzovoort.

8 Versterk de verbinding tussen werken en leren in het perspectief van Leven Lang Ontwikkelen.

- Vermijd de harde knip tussen opleiden en werken.
- Bouw lokale partnerschappen uit met werkgevers om aan te sluiten bij de dynamiek en behoeften van de arbeidsmarkt en wees daarin flexibel, creatief en pro-actief.
- Voorzie voldoende carrièrepaden in het sociaal domein en een diversiteit aan leerarrangementen.
- Werk aan specifieke masters en modules in samenwerking met werkgevers.
- Stimuleer leernetwerken zoals living labs en werkplaatsen.
- Zet in op inclusief onderwijs en ook op een inclusieve arbeidsmarkt.

9 Zie de wetenschap als partner en werk vanuit een internationale oriëntatie.

- Werk met de internationale definitie van sociaal werk, het kader van de mensenrechten en de duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's), passend bij de grote maatschappelijke vraagstukken zoals klimaat en milieu, demografische verschuivingen, gezondheid en maatschappij en veiligheid.
- Zet in op duurzame onderzoekspartnerschappen vanuit het principe van gelijkwaardigheid en co-creatie in (academische) werkplaatsen en stimuleer bij werkgevers de samenwerking met kenniscentra en lectoraten met profijt voor zowel de praktijk als het onderzoek.
- Stimuleer het onderzoekend vermogen bij studenten en beschouw dit als een onderdeel van hun professionele identiteit.
- Verken en stimuleer verder de samenwerking tussen hogescholen en universiteiten.
- Werk gezamenlijk aan een verdere theoretische onderbouwing en kennisbasis van het beroep van de sociaal professional.
- Werk aan het zichtbaar maken van het maatschappelijk rendement en de kracht en effectiviteit van sociale interventies vanuit een brede definitie van Evidence Based Practice, waarbij naast wetenschappelijke kennis ook praktijkkennis én ervaringskennis worden meegenomen en er een antwoord wordt gezocht op de vraag waarom interventies werken, in welke context, met wie en door wie.
- Sluit aan bij bovenlokale, landelijke en internationale netwerken inzake onderzoek op het vlak van het sociaal domein dan wel relevant voor het sociaal domein.

We hopen van harte dat dit advies de dynamiek van de sociale professie verder zal stimuleren en garanties biedt voor een stevige positie en regie van de sociaal professional zelf. *Sociaal in beweging dus met empowerment van de sociaal professional als fundament.*

Geraadpleegde bronnen

Alderliesten, J., Repetur, L., Ham, M., Tuinstra, J., & Verharen, L. (2021). *Hoopvol en Kwetsbaar. Omzien naar elkaar in tijden van Corona*. Impact van coronapandemie op kwaliteit van het dagelijks leven. Utrecht: Movisie.

Andriessen, D. (2021, 14 september). *Nieuw lectoraat zet onderzoekend vermogen van professionals centraal*. Geraadpleegd van <https://www.hu.nl/onderzoek/onderzoek/nieuw-lectorat-zet-onderzoekend-vermogen-van-professionals-centraal#:~:text=Onderzoekend%20vermogen%20als%20competentie,naar%20de%20w>

Baart, A. (1999). Wat heet professioneel? Naar een sterke opvatting van professionaliteit. *Praktische Humanistiek*, 8(3), 113–123.

Banks, S. (2012). Negotiating personal engagement and professional accountability: professional wisdom and ethics work. *European Journal of Social Work*, 16(5), 587-604. <https://doi.org/10.1080/13691457.2012.732931>

Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press.

Bogaerts, N. (2019, 30 januari). *Zelforganisatie is geen excuus voor terugtrekkende overheid*. Geraadpleegd van <https://sociaal.net/achtergrond/zelforganisatie-geen-excuus-terugtrekkende-overheid/>

Boutellier, H. (2011). *De improvisatiemaatschappij*. Den Haag: Boom Lemma.

Caza, B., & Craery, S. (2016). The construction of professional identity. In A. Wilkinson, D. Hislop, & C. Coupland (Eds.), *Perspectives on contemporary professional work: Challenges and experiences* (pp. 259-285). Edward Elgar publishing.

Centraal Bureau voor de Statistiek. *Arbeidsmarkt zorg en welzijn*. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/arbeidsmarkt-zorg-en-welzijn>

De Brabander, R., Kaulingsfreks, F., & Ham, M. (Eds.). 2021. *Sociaal weerwerk. Maatschappelijke betrokkenheid in zorg en welzijn*. Jaarboek Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken. Amsterdam: Van Genneep.

De Zwart, S., Broeks, L., & Van den Berg, T. (2020). *Meta-analyse maatschappelijke opgaven relevant voor het HBO*. Utrecht: Berenschot.

Donkers, G. (2020). *Veranderen in meervoud*. Een sociaal veranderkundig perspectief. Amsterdam: Boom uitgevers.

Driessens, K., & Lyssens-Danneboom, V. (Eds.). (2022). *Involving service users in social work education, research and policy*. A comparative European Analysis. Bristol: University Press.

Engelbertink, M.M.J. (2021). *Towards a strong professional identity in higher education. Increasing the effectiveness of critical reflection through autobiographical reflexivity and persuasive technology*. [PhD thesis]. Enschede: University of Twente.

Fitzgerald, A. (2020). Professional identity: A conceptual analysis. *Nursing Forum*, 55, 1- 26.

Gezondheidsraad (2014). *Sociaal werk op solide basis*. Den Haag: Gezondheidsraad.

Hannes, K. (2021). What art and design do for social inclusion in the public sphere. *Social Inclusion*, 9(4), 103-105.

Health Holland (2022). *Gezondheid en Zorg*. Transitie agenda Human Capital.

Hermans, K., Raeymakers, P., Roose, R., & Vandekinderen, C. (2019). *Sociaal werk. Mensenrechten in de praktijk*. Tiel: LannooCampus.

Hogeschool van Amsterdam, Centre of Expertise Urban Technology. (2021, 7 december). BASSTA. Betere afvalscheiding door huishoudens in de stad. Geraadpleegd van <https://www.hva.nl/urban-technology/gedeelde-content/contentgroep/bassta/bassta.html>

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. *Sociaal werk op alle niveaus*. Geraadpleegd van <https://www.han.nl/projecten/2019/sociaal-werk-op-alle-niveaus/>

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

Ibarra, H. (1999). Provisional selves: experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764-91.

International Association on Social Quality. *Some Basic Principles of Social Quality*. Geraadpleegd van <https://socialquality.org/about-iasq/basic-principles-social-quality/>

International Federation of Social Workers (2018). Global social work statement of ethical principles. Geraadpleegd op 25 maart 2022, van: <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>

Karré, P. M., Dagevos, H., & Walraven, G. (Reds.). (2018). *Sociale innovatie in de praktijk*. Zoeken naar nieuwe antwoorden op maatschappelijke vraagstukken. Assen: Koninklijke Van Gorcum.

Kromhout, M., Van Echteld, P., & Feijten, P. (2020). *Sociaal domein op koers? Verwachtingen en resultaten van vijf jaar decentraal beleid*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Le Sage, L. (2022, januari). *De professionele identiteit van de sociaal werker*. [Lectorale rede]. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam Uitgeverij.

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

Metz, J., & Verharen, L. (2021). Methodisch werken: de fiets van het sociaal werk. In J. Metz, M. Jager-Vreugdehil, J.P. Wilken, & T. Witte, *Sociaal werk doordacht* (pp. 33-53). Amsterdam: Uitgeverij SWP.

Metz, J., & Sonneveld, J. (2018). *Methodisch werken in het jongerenwerk*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.

Metz, J. (2013, 8 oktober). *De waarde(n) van het jongerenwerk*. [Lectorale rede]. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.

Molleman, E., & Rink, F. (2015). The antecedents and consequences of a strong professional identity among medical specialists. *Social Theory & Health*, 13(1), 46-61.

Movisie. (2018, 27 december). *Sociale technologie voor sociale professionals: wat heb je er aan?* Geraadpleegd van <https://www.movisie.nl/artikel/sociale-technologie-sociale-professionals-wat-heb-je-er-aan>

Movisie. (2022, 1 april). *Inzetten van ervaringskennis en -deskundigheid werkt*. Geraadpleegd van <https://www.movisie.nl/artikel/inzetten-ervaringskennis-deskundigheid-werkt>

Movisie. (2022, 13 juni). *Hoogleraar ouderenparticipatie Tineke Abma: 'Meer aandacht in ouderenzorg nodig voor de rol van sociaal werkers'*. Geraadpleegd van <https://www.movisie.nl/artikel/hoogleraar-ouderenparticipatie-tineke-abma-meer-aandacht-ouderenzorg-nodig-rol-sociaal>

Murray, R., Caulier-Grice, J., & Mulgan, G. (2010). *The open book of social innovation*. Ways to design, develop and grow social innovations. London: National endowment for science, technology and the arts: the young foundation.

Nicholls, A., Simon, J., & Gabriel, M. (2016). Introduction: Dimensions of social innovation. In A. Nicholls, J. Simon, & M. Gabriel (Eds.), *New frontiers in social innovation research*. London: Palgrave Macmillan.

Nouwen, C., Havens, L., Van Reenen, K., Driesen, I., Verharen, L., & Van Regenmortel, T. (2021). *Niet over, maar met. De positieve impact van een integrale werkwijze bij de aanpak van (arbeids)participatie- en armoedeproblematiek in samenhang met problemen op andere levensgebieden*. Publieksrapport integrale werkwijze. Den Haag: ZonMw.

Overkamp, E., Scheijmans, I., & Kuiper, C. (2021). *Bouwen aan een thuis*. Geleerde lessen uit de Pilots U16. Regio Lekstroom, Regio Utrecht West, Regio Utrecht Zuidoost en Gemeente Utrecht, in samenwerking met Movisie en Kenniscentrum Sociale Innovatie van Hogeschool Utrecht.

Oosterlyncx, S. (2015). Lokale sociale innovatie: een kijk vanuit de marges van overheid en markt. *Momenten, Cahier van Demos* vzw, 13, 21-29.

Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn. *Prognosemodel Zorg en Welzijn*. Geraadpleegd van <https://www.prognosemodelzw.nl/>

Putman, L., & Woittiez, I. (2020). *Meer meedoen*. Inzicht in de onderwijs- en arbeidsmarktdeelname van mensen met een licht verstandelijke beperking. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Raad voor de Volksgezondheid en Samenleving. (2020). *Gezondheidsverschillen voorbij*. Complexe ongelijkheid is een zaak van ons allemaal. Geraadpleegd van <https://adviezen.raadrvs.nl/gezondheidsverschillen-voorbij/>

Rijksoverheid. *STAP-budget voor scholing en ontwikkeling*. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-lang-ontwikkelen/leven-lang-ontwikkelen-financiele-regelingen/stap-budget>

Ruijters, M.C.P. (Red.). (2015). *Je binnenste buiten*. Over professionele identiteit in organisaties. Amsterdam: Boom.

Snellen, A., & Van der Drift, R. (2014). *Basismodel voor methodische hulp- en dienstverlening in het sociaal werk*. Bussum: Coutinho.

Sociaal Werk Nederland. *Sociaal werkt!* Geraadpleegd van <https://www.sociaalwerk-werkt.nl/sociaalwerkt>

Spierings, F., De Vos, N., Jager-Vreugdenhil, M., Van Doorn, L., & Wilken, J. P. (2021). Pleidooi voor socioprudentie in het sociaal werk. In J. Metz, M. Jager-Vreugdenhil, J. P. Wilken, & T. Witte, *Sociaal werk doordacht* (pp. 19-33). Amsterdam: Uitgeverij SWP.

Spierings, F., & Spierts, M. (2020). *Basisboek Sociaal Werk*. Activeren, ondersteunen en verbinden. Amsterdam: Boom.

Tonkens, E. (2021, 11 november). *Politisering van sociaal werk voorbij links populisme*. Energietransitie en radicalisering als testcases. [Marie Kamphuis-lezing 2021]. Utrecht: Marie Kamphuis Stichting.

Trappenburg, M., & Van Beek, G. (2019). 'My profession is gone': how social workers experience de-professionalization in the Netherlands, *European Journal of Social Work*, 22(4), 676-689. <https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1399255>

United Nations. *Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM)*. Geraadpleegd van <https://www.amnesty.nl/encyclopedie/universele-verklaring-van-de-rechten-van-de-mens-uvrm-volledige-tekst>

United Nations (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*.

Van de Kamp, J., Omlo, J., Van Pelt, M., & Engbersen, R. (2020). *Sociaal werkers anno 2020*. Een zwart-wit foto van de beroepsgroep. Utrecht: Movisie.

Van der Tier, M. (2022). *Accountability practices from an micro-institutional and relational perspective*. A cross-national qualitative case study [PhD thesis]. Leuven: Faculteit Sociale Wetenschappen KU Leuven.

Van der Zwaard, W. (2021). *Omwille van Fatsoen. De staat van menswaardige zorg*. Den Haag: Boom Bestuurskunde.

Van Ewijk, H., & Kunneman, H. K. (2015). *Praktijken van normatieve professionalisering*. Utrecht: Humanistic University Press.

Van Regenmortel, T. (2008). *Zwanger van empowerment*. Een uitdagend kader voor sociale inclusie en moderne zorg. [Oratie]. Eindhoven: Fontys Hogescholen.

Van Regenmortel, T. (2011, 17 november). *Lexicon van empowerment*. [Marie Kamphuis-lezing 2011]. Utrecht: Marie Kamphuis Stichting.

Van Regenmortel, T. (2020). *Bouwen aan een wetenschappelijke basis voor sterk sociaal werk*. Onderzoek dat er toe doet! [Oratie]. Tilburg: Tilburg University.

Van Regenmortel, T. (2022). Sterk sociaal werk: een beroep en wetenschap, relevant voor praktijk en beleid. *Viewz. Visie en expertise in welzijn en zorg*, 2022(2), 10-14.

Vereniging Hogescholen. (2014). *Meer van waarde. Kwaliteitsimpuls en ontwikkelrichting voor het hoger sociaal agogisch onderwijs*. Advies van de verkenningscommissie hoger sociaal agogisch onderwijs. Den Haag: Vereniging Hogescholen.

Vereniging Hogescholen. (2017). *Landelijke opleidingsdocument sociaal werk*. Den Haag: Vereniging Hogescholen.

Vereniging Hogescholen Sociale Studies. (2018). *Werken in het hart van de samenleving*. Den Haag: Vereniging Hogescholen.

Vereniging Hogescholen. (2021). Sectordashboard. Geraadpleegd van <https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/feiten-en-cijfers/artikelen/sectordashboard>

Verharen, L. (2017, 21 september). *Being there. Samen werken aan het versterken van sociale kwaliteit*. [Intreerede]. Arnhem: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Werkplaats SAMEN. *Leer-, werk- en onderzoeksgemeenschap in de zorg voor jeugd actief in de regio's Midden-Holland, Haaglanden en Holland-Rijnland*. Geraadpleegd van <https://www.werkplaatsamen.nl/>

Wilken, J. P., Overkamp, E., Binkhorst, J., & Sprinkhuizen, A. (2021). Integraal werken en sociaal werk: vier perspectieven op een weerbarstige werkelijkheid. In J. Metz, M. Jager-Vreugdehil, J.P. Wilken, & T. Witte, *Sociaal werk doordacht* (pp. 53-67). Amsterdam: Uitgeverij SWP.

Wilken, J. P., & Den Hollander, D. (2019). *Handboek Steunend Relationeel Handelen*. Amsterdam: SWP.

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

WRR. (2017). *Weten is nog geen doen*. Een realistisch perspectief op redzaamheid. Geraadpleegd van <https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2017/04/24/weten-is-nog-geen-doen>

Bijlagen



Samenstelling Verkenningcommissie HSS

Voorzitter

Tine Van Regenmortel Bijzonder hoogleraar Sociaal Werk en coördinator van de Academische Werkplaats Sociaal Werk bij Tranzo, Tilburg School of Social and Behavioral Sciences, Tilburg University; hoofd Onderzoeksgroep Sociaal en Economisch Beleid & Maatschappelijke Integratie van HIVA KU Leuven; hoogleraar in de Master Sociaal Werk en Sociaal Beleid aan de Faculteit Sociale Wetenschappen KU Leuven.

Adviserend lid en duo-voorzitter

Elise Nauta Voorzitter Sectoraal Adviescollege HSS – VH; directeur Instituut voor Social Work Hogeschool Utrecht.

Leden

Bibi Arefa Ansari Ervaringsdeskundige GGZ en Armoede, Onderwijs & Onderzoek HAN - University of Applied Sciences Nijmegen.

Jan Berndsen Voormalig GGZ bestuurder; zelfstandig adviseur in de GGZ vanuit het Blauwe Paard Netwerk; adviseur GGZ van het Instituut voor Positieve Gezondheid iPH te Utrecht.

Esmah Lahlah Wethouder (Groen Links) van de gemeente Tilburg met de portefeuilles bestaanszekerheid, kansenongelijkheid en talentontwikkeling.

Judith Metz Lector Social Work, Hogeschool Saxion; voormalig lector Jongerenwerk, Hogeschool van Amsterdam.

Peter de Visser Directeur RadarAdvies, bureau voor sociale vraagstukken.

Ondersteuning

Saskia Cornets de Groot Secretaris. Secretaris Sectoraal Adviescollege en Sectorraad HSS; senior beleidsadviseur VH met de portefeuilles Inclusie & Diversiteit en Studentenwelzijn.

Asha Dijkstra Co-secretaris. Lid centrale staf HAN University of Applied Sciences.

Jetty Schaap Schrijver. Manager Strategische projecten HAN University of Applied Sciences.

Procesverslag Sectorale Verkenning HSS

Het bestuur van de Vereniging Hogescholen gaf een externe commissie opdracht tot het doen van een sectorale verkenning uitmondend in een advies over de toekomst van de sector Hogere Sociale Studies (HSS). De commissie werd op 21 mei 2021 ingesteld door het bestuur.

De opdracht

De verkenning vond plaats van juli 2021 tot en met juni 2022. Aan de Verkenningsscommissie werd de volgende hoofdvraag meegegeven: hoe kunnen professionals in het sociale domein - werkend vanuit hun positie in het hart van de samenleving - bijdragen aan sociale verandering, welke cross-overs tussen domeinen zijn daarbij onontbeerlijk en wat betekent dit voor HSS?

Voortvloeiend uit de hoofdvraag worden vier thema's onderscheiden:

- De identiteit van de sociaal professional met een sleutelpositie in het hart van de samenleving.
- De rol van de sociaal professional bij sociale innovatie als drager van transities (de focus).
- Interprofessionele samenwerking.
- Leven Lang Ontwikkelen in HSS aansluitend op de toekomstige arbeidsmarkt.

De Verkenningcommissie

De verkenning is uitgevoerd door een onafhankelijke commissie van vijf leden onder voorzitterschap van prof. Tine Van Regenmortel. Elise Nauta, de voorzitter van het Sectoraal Adviescollege (SAC) HSS, nam deel als adviserend lid en duo-voorzitter van de Verkenningcommissie. De commissie werd verder samengesteld uit leden die het onderzoek naar het sociaal domein alsmede de publieke sector vertegenwoordigen en leden die een internationale oriëntatie, diversiteit, inclusie en ervaringsdeskundigheid inbrengen.

De commissie is tien keer bijeengewees.

De bijeenkomsten die aan de thema's waren gewijd, zijn aan de hand van de verslagen door de commissie uitgebreid nabesproken, om te komen tot denkrichtingen, analyses en conclusies. De commissie vertaalde de uitkomsten in adviezen aan de HSS-sector en nam die als zodanig in de rapportage op.

De verkenning is ondersteund door Saskia Cornets de Groot (secretaris VH), Asha Dijkstra (co-secretaris VH) en Jetty Schaap (schrijver). De secretaris onderhield nauw contact met de portefeuillehouder HSS (bestuurder) rondom het proces en de inhoud.

Methode: themabijeenkomsten

Per thema hebben vier online themabijeenkomsten plaatsgevonden, elk met een plenair deel en break-outs. In de plenaire sessie werd het thema geïntroduceerd door een of twee experts. Daarna gingen de deelnemers in groepen uiteen om vanuit verschillende perspectieven en met verschillende stakeholders en experts te komen tot een inhoudelijke discussie en verdiepend gesprek. De uitkomsten van de bijeenkomsten vormen waardevolle input voor de beantwoording van de hoofdvraag voor de verkenning.

De themabijeenkomsten zijn per thema georganiseerd door een commissielid ondersteund door een lid van het SAC HSS. Verslagen van de themabijeenkomsten zijn aan sprekers en deelnemers toegezonden.

Overzicht van themabijeenkomsten

Datum	Thema Onderwerp	Inleider (s)	Organisatoren	Moderatoren	Verslaglegging
30-11-2021	De identiteit van de sociaal professional	Hans Boutellier, bijzonder hoogleraar polarisatie en veerkracht en voorzitter van de vorige sectorale verkenning 'Meer van waarde'. Jan Willem Bruins, directeur Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk (BPSW)	Judith Metz Jean Tillie	Pim Albers Alie Schokker Monique Engelbertink Jetty Schaap	Monique Engelbertink Jetty Schaap Alie Schokker Saskia Cornets de Groot Asha Dijkstra
16-11-2021	De rol van de sociaal professional bij sociale innovatie	Willemijn van der Zwaard: Strategisch projectleider Reinaerde en recent gepromoveerd Mark Mobach: Lector Facility Management aan de Hanzehogeschool Groningen	Peter de Visser Alie Schokker	Peter de Visser Ali Schokker Michele Garnier Jetty Schaap	Peter de Visser Ali Schokker Michele Garnier Jetty Schaap Saskia Cornets de Groot Asha Dijkstra
07-12-2021	Interprofessionele samenwerking	Gerrit Glas: Filosoof en psychiater.	Jan Berndsens Margo van der Put	Sophie Bouwens Angèle Geerts Joost van Iersel Kees van Dam	Sophie Bouwens Angèle Geerts Joost van Iersel Kees van Dam Saskia Cornets de Groot Asha Dijkstra
13-01-2021	Leven Lang Ontwikkelen	Esmah Lahlah: Wethouder gemeente Tilburg Patrick Leushuis: Beleidsadviseur OCW Jos Sanders: Lector Hogeschool Arnhem Nijmegen en onderzoeker TNO.	Esmah Lahlah Carla Rinkel	Renske Schamhart Lisette van der Poel Roeland Hofstee José Uitdewilligen	Renske Schamhart Lisette van der Poel Roeland Hofstee José Uitdewilligen Saskia Cornets de Groot Asha Dijkstra

Bij wie heeft de verkenningcommissie informatie opgehaald?

A Diverse stakeholders die deelnamen aan themabijeenkomsten

Categorie	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Totaal
1 Externen (zie tabel hieronder*)	13	14	10	13	50
2 Beleidsmedewerker/projectleider/directeur hogeschool	5	6	9	5	25
3 Lector/docent hogeschool	10	19	13	9	51
4 Student/alumnus	1	1	8	3	13
Totaal aantal deelnemers	29	39	41	31	140

*Tabel externen

Externe organisatie	Thema	Aantal deelnemers
Werkgevers	1, 2, 3, 4	12
Kennis- en onderzoeksinstituten	1, 2, 3	8
Divers / onbekend	1, 3, 4	8
Brancheorganisaties	1, 2, 3, 4	5
Beroepsverenigingen	1, 2	5
Professionals	2, 4	6
Gemeenten	1, 2	3
Arbeidsmarktpartijen	4	2
Ministerie OCW	4	1
Totaal		50

B Relevante beroepsorganisaties, brancheverenigingen en platforms

- Lectorenplatform Sociaal Werk
- Nederlandse Beroepsvereniging voor Toegepaste Psychologie
- Sociaal Werk Nederland
- Valente, branchevereniging voor participatie, begeleiding en veilige opvang
- Vereniging tot Bevordering van de Studie der Pedagogiek
- Diverse platforms van/met ervaringsdeskundigen

C Sectorraad HSS

De Sectorraad HSS is twee keer inhoudelijk bevestigd door de Verkenningcommissie: bij de start van de verkenning in september 2021 op hoofdlijnen en in december 2021 tijdens een bespreking van de eerste bevindingen van de eerste drie thema's.

Bijlage 3

Instroom, studiesucces, arbeidsmarkt HSS 2019-2021

Alle cijfers zijn afkomstig van het VH dashboard (<https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/feiten-en-cijfers>)

Bachelor voltijd

Inschrijvingen ⁷ totaal x 1000	2021: 56.9	2020: 55.8	2019: 52.4
Inschrijvingen eerstejaars x 1000	2021: 14.0	2020: 15.2	2019: 13.0
Studiesucces na 5 jaar %	2016: 53.9	2015: 54.1	2015: 52.3
Studiesucces na 8 jaar %	2013: 68.4	2012: 69.2	2011: 68.3
Uitval na 1 jaar %	2020: 14.3	2019: 14.6	2018: 18.0
Uitval na 3 jaar %	2018: 20.4	2017: 21.2	2016: 21.2
Studiewissel na 1 jaar %	2020: 14.2	2019: 15,3	2018: 16.9
Aansluiting arbeidsmarkt (binnen drie maanden werk) %	2021: 90.0	2020: 93.0	2019: 93.0
Werkloosheid (anderhalf jaar na afstuderen) %	2021: 3.0	2020: 3.1	2019: 3.0
Vaste aanstelling (anderhalf jaar na afstuderen) %	2021: 50.0	2020: 51.0	2019: 47.0
Baan eigen vakgebied (anderhalf jaar na afstuderen) %	2021: 82.0	2020: 84.0	2019: 86.0
Tevreden over aansluiting (opleiding en eerste functie) %	2021: 77.0	2020: 79.0	2019: 75.0
Gemiddeld brutoloon per uur (na anderhalf jaar berekend) %	2021: 16.68	2019: 15.13	2017: 14.70

Specifieke data voltijd

Inschrijvingen totaal Bachelor Deeltijd	2021: 7.411	2020: 6.790	2019: 6.201
Inschrijvingen totaal Ad	2021: 955	2020: 738	2019: 442
Inschrijvingen totaal Master	2021: 1.249	2020: 1.123	2019: 1.062

7 Aantal inschrijvingen heeft betrekking op de sector Gedrag & Maatschappij van het CROHO. Sinds 2021 hebben de data betrekking op kalenderjaren en niet meer op studiejaar.

Bijlage 4

Werken vanuit een visie - een voorbeeld

In ons overkoepelend advies bevelen we aan om te werken vanuit een duidelijke visie. Het schema hieronder is opgesteld als kader voor de vijftien Werkplaatsen Sociaal Domein. Het is een voorbeeld van hoe te werken vanuit een duidelijke visie via het concretiseren van de maatschappelijke vraagstukken waaraan men wil werken, het expliciteren van de waarden van waaruit men werkt, de condities waaraan dient gewerkt te worden en de professionaliseringsthema's die hierbij aan de orde zijn.

Sociale kwaliteit in de sociale basis



Maatschappelijke vraagstukken	Vraagt om werken aan de conditionele factoren van sociale kwaliteit	Professionaliseringsthema's daarbinnen
Bestaanszekerheid/armoede	Sociaal economische zekerheid Sociale inclusie Sociale cohesie Sociale empowerment	Samenwerken: domeinverbindende samenwerking, samenwerking formele en informele partijen, samenwerking tussen niveaus.
Gezondheidsverschillen	Door formele en informele partijen uit diverse domeinen. Vanuit: Sociale rechtvaardigheid Gelijkwaardigheid Solidariteit Menselijke waardigheid	Ervaringskennis en Ervaringsdeskundigheid
Kansengelijkheid		Sociale technologie
Polarisatie / vertrouwen		Lerende praktijken
Sociale verbondenheid		Individueel, collectief en politiserend werken
Duurzaamheid		Impact in kaart brengen

Sociale kwaliteit is de mate waarin mensen de mogelijkheden hebben om te participeren in sociale relaties op een manier die hun welzijn, capaciteiten en individueel potentieel verbetert (<https://socialquality.org/about-iasq/iasq-basics>).

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

vereniginghogescholen.nl
@Ver_Hogescholen

Realisatie

Vereniging Hogescholen

Tekstredactie

De Schrijfprofs, Louwke Meinardi

Illustraties

Getekend Verslag, Menah Wellen en Ageeth van der Veen

Vormgeving

WIM Ontwerpers

Augustus 2022

