

Professionaliseringsplan Sociaal Werk

versie 20 oktober 2016

Actieprogramma Professionalisering: MOVISIE, BPSW, BVjong, FNV Zorg & Welzijn, CNV Zorg & Welzijn, Sociaal Werk Nederland, LOC, Werkplaatsen Sociaal Domein, Vereniging Hogescholen, MBOraad en FCB



1. De burger centraal

Nederlandse burgers leven in een steeds complexere samenleving en moeten aan steeds hogere eisen voldoen om te kunnen meedoen. Van burgers en buurten wordt meer zelfredzaamheid en eigen kracht verwacht. Hans van Ewijk benoemt die zelfwerkzaamheid als de kern van de hedendaagse sociale kwestie. De groeiende complexiteit gaat volgens hem gepaard met een toenemende sociale kwetsbaarheid.¹ Die druk is voelbaar en meetbaar. Uit recente cijfers blijkt dat een miljoen Nederlanders eenzaam is, 421.000 kinderen opgroeien in armoede, tienduizenden vluchtelingen moeten integreren, ruim 65.000 incidenten geregistreerd zijn waar verwarde personen bij betrokken waren en bijna 350.000 jongeren te maken hebben met jeugdhulp. En de bevolking vergrijsst snel; in 2040 telt Nederland 4,7 miljoen 65plussers.

Er komt veel op burgers af, ook op burgers die niet tot deze kwetsbare groepen horen. Van hen wordt verwacht dat ze helpen, als mantelzorger, als vrijwilliger, als verantwoordelijke buur of vriend. Maar ook aan die inzet zitten grenzen.

Gelukkig kunnen wij in Nederland al langer dan een eeuw een beroep doen op vakmensen, te weten allround sociaal werkers met expertise in het coachen van jongeren die vastlopen op school of thuis; echtscheiding en opvoedingsproblematiek; armoede, schulden en huiselijk geweld; integratie en participatie van statushouders of (psychosociale en andere) ondersteuning van kwetsbare (oudere) burgers zodat ze (langer) zelfstandig thuis kunnen wonen. Hun vak is om mensen wel mee te laten doen.

Zij zijn bij uitstek degenen die in de buurten de burgers en contexten kennen en een rol spelen in community building. Ze kennen de sleutelfiguren van scholen, moskeeën, de kerk en het sportveld. Ze werken nauw samen met andere professionals in wijk- en buurtteams, ook als het gaat om dementie, GGZ-en jeugdzorgproblematiek of gehandicapten. Ze werken aan de wijkeconomie en kennen de middenstand, de sociale dienst en het onderwijs. Ze zitten in de haarvaten en werken aan veiligheid in het veiligheidshuis met politie en OM. Zo zorgen ze er voor dat burgers weer grip krijgen op hun leven, kunnen doen wat voor hen van waarde is en de buurt prettig leefbaar blijft.

2. Wat is sociaal werk

Professioneel sociaal werk ondersteunt mensen om naar vermogen sociaal te kunnen functioneren. Sociaal functioneren is dan goed samen kunnen leven in het gezin, met familie, buurtgenoten, leeftijdsgenoten, andere generaties en culturen, vrienden, collega's, lotgenoten en de weg weten te vinden in de samenleving. Sociaal werkers zijn gemakkelijk toegankelijk of leggen zelf contact met mensen met soms eenvoudige, maar meestal complexe vragen, waardoor zijn hun sociaal

¹Hans van Ewijk, bijzonder hoogleraar Grondslagen van het Maatschappelijk Werk aan de Universiteit voor Humanistiek in "[Omgaan met sociale complexiteit. Professionals in het sociale domein](#)". Amsterdam, 2014

functioneren niet op eigen kracht voor elkaar krijgen. Denk daarbij aan gezinsproblemen, schulden, armoede, werkloosheid, pesten, schooluitval, taalachterstand, onveiligheid, buitensluiting, overlast, beginnende criminaliteit, verwaarlozing, gebrekkige mobiliteit, eenzaamheid etc. Vaak zien we combinaties hiervan.

Het unieke van sociaal werk is dat zij deze vraagstukken niet één voor één, maar in hun onderlinge samenhang oppakken en mensen en hun omgeving leren hoe ze zelf hun sociaal functioneren kunnen versterken. Zij doen dat zowel preventief, individueel als collectief. Sociaal werkers faciliteren en ondersteunen daarbij vele vrijwilligers, actieve burgers en mantelzorgers die zich actief inzetten en activiteiten organiseren voor hun naasten, in hun dorp, buurt of voor specifieke groepen. Veel van hen waren zelf ooit ook kwetsbaar. Sociaal werkers leggen de verbindingen met organisaties en instanties waar mensen niet zomaar naar binnen stappen en zorgen voor betere samenwerking. Waar nodig zorgen sociaal werkers voor de inzet van andere disciplines. Sociaal werkers zijn de experts van de leefwereld, zijn breed inzetbaar, kennen de mensen en worden door hen vertrouwd.

3. Rol van het sociaal werk

Gemeenten beschouwen sociaal werk als een onmisbare discipline en essentiële schakel in het lokale domein. In 84% van de gemeenten zijn sociaal werkers in sociale wijkteams vertegenwoordigd.² In de woorden van de VNG: "sociaal werkers zijn de dragers van de gedachte van cliënt gedreven werk". Juist omdat ze hun voelsprietten al hebben in de wijk, zien ze als eersten waar en wanneer er problemen ontstaan of mensen in de knel dreigen te raken. Sociaal werk legt verbeteringen en successen graag bij de mensen met wie zij samenwerken. Zij claimen niet het monopolie op hun kennis en deskundigheid, maar delen deze graag andere deskundigen en met actieve burgers. Dat is precies waar de transformatie om vraagt, maar zij zijn daardoor niet altijd even zichtbaar. Zij vormen de stille krachten van de participatiemaatschappij en gaan uit van de burger in de transformatie van het sociaal domein. Daarmee is sociaal werk een essentiële partij bij het vormgeven van de gezamenlijke agenda die VWS met cliëntenorganisaties en de VNG voorstelt.³

4. Relatie tussen professionals in het sociaal domein

De beroepsuitoefening in het sociaal domein en de gezondheidszorg hangen nauw samen en raken steeds meer vervlochten. Vanuit beide invalshoeken bieden professionals immers waar nodig ondersteuning bij het alledaagse functioneren van die burger. Het is voor alle professionals binnen het sociaal domein evident dat zorg, hulp en dienstverlening anno 2016 een uiterst complexe werkelijkheid vormen die noodzaakt tot een integrale aanpak. Een integrale aanpak vraagt om goed inzicht in wat professionals kennen en kunnen en aanvullend op elkaar kunnen betekenen.

² [Sociale Wijkteams in beeld](#), Movisie, feb. 2016. Onderzoek in opdracht van de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) en in samenwerking met het Nederlands Jeugd Instituut (NJI) en Vilans

³ Kamerbrief VWS over voortgang en ambitie Wmo, "[Volwaardig meedoen](#)", 2 mei 2016

Brancheorganisaties in het brede spectrum van zorg en welzijn hebben daarom de intentie uitgesproken de beroepenstructuur 'Klaar voor de toekomst' (uit 2005) tegen het licht te houden. De overeenkomsten en verschillen tussen de betreffende beroepen (zoals die zich nu ontwikkelen) worden opnieuw beschreven en we komen met een voorstel voor een nieuwe beroepenstructuur⁴. De vraag van de burger vormt het vertrekpunt. De nieuwe structuur moet zodanig worden ingericht dat (onnodige) schotten worden weggenomen en effectieve leer- en loopbaanpaden en mobiliteit van professionals op de arbeidsmarkt mogelijk worden.



Het Actieprogramma Professionalisering Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening⁵ leverde in 2015 met het 'Huis van de sociaal werker' bouwstenen voor de ontwikkeling en profilering van het sociaal werk. Het geeft sociaal werkers houvast om zich daadwerkelijk te organiseren en de kwaliteit van hun beroep te verbeteren. Het biedt tegelijkertijd inzicht aan andere professionals wat het sociaal werk te bieden heeft en 'input' voor de nieuwe beroepenstructuur. In 2017 gaan partners in het Actieprogramma in gesprek met andere branches waar sociaal werkers werkzaam zijn, over de gebruikswaarde van het 'Huis van de sociaal werker' en hoe we met elkaar samenwerken. Verder vindt met het professionaliseringsprogramma voor de jeugdhulp & jeugdbescherming periodiek overleg plaats over de samenhang en mogelijkheid sommige onderdelen effectief te combineren.

5. Werken aan kwaliteit

Op basis van bovenstaande achtergronden is er in de motie Professionalisering sociaal werk van Otwin van Dijk en Vera Bergkamp aangedrongen op een herwaardering voor het vak van sociaal werker. Het vak heeft een stevig fundament nodig en een verdere professionaliseringsslag om aan de hooggespannen verwachtingen van burgers en gemeenten te kunnen voldoen. Daarover was ook de Tweede Kamer het unaniem eens. Er vindt overleg plaats met VWS, VNG, partners in het Actieprogramma Professionalisering W&MD,⁵ cliëntenorganisaties en Werkplaatsen Sociaal Domein over de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de motie.

Burgers en opdrachtgevers verwachten kwaliteit van het sociaal werk. Hoewel uiteraard de lokale invulling van sociaal werk kan en zal verschillen, moet er – juist na de transitie – dan ook sprake zijn van een helder en eenduidig fundament voor het vak van de sociaal werker. Zodat burgers en opdrachtgevers, in welke gemeente dan ook en los van de manier waarop het cliënt- en buurtgericht werken vorm krijgt, kunnen rekenen op (actuele) vakbekwaamheid van de sociaal werker (zoals dat ook voor onder meer de huisarts geldt). En kunnen werken met sociaal werkers die over dezelfde kerncompetenties beschikken, dezelfde beroepscode onderschrijven en hanteren

⁴ Bij de herziening van de beroepenstructuur wordt (slim) gebruik gemaakt van en aangesloten op relevante studies en onderzoeken (zoals de toekomstverkenning van de adviescommissie Innovatie zorgberoepen en -opleidingen onder voorzitterschap van Kete Kervezee)

⁵ Met het Actieprogramma Professionalisering W&MD organiseren beroepsverenigingen, vakbonden, Sociaal Werk Nederland en HBO- en MBO-onderwijs sinds 2012 acties die nodig zijn om sociaal werkers voldoende toe te rusten op de vragen van deze tijd. Resultaten van het Actieprogramma zijn onder meer de 10 competenties maatschappelijke ondersteuning, informatie over en facilitering van bij- en nascholing en recent 'het huis van de sociaal werker', met het fundament aan kennis, vaardigheden en competenties voor de sociaal werker

en continu werken aan de vereiste ontwikkeling van hun vakmanschap. Daarom doen we een beroep op het ministerie van VWS om deze professionaliseringslag te faciliteren.

In de transformatie is de relatie tussen professional en burger(s) cruciaal. Daar 'moet het gebeuren' en daar ligt dan ook de kern van dit professionaliseringsprogramma. Burgers kunnen als enige aangeven wat zij nodig hebben en verwoorden wanneer zij zich echt geholpen voelen. Dat gaan we in dit programma op verschillende manieren in veel gemeenten 'naar boven halen'. We noemen dat cliënt gedreven werken. Burgers geven aan wat zij nodig hebben. Het beeld dat daaruit komt spiegelen we aan de opvattingen en werkwijze van professionals, sociaal werk organisaties en gemeenten. Zodat de lokale praktijk leert hoe die relatie tussen professional en burger vorm moet krijgen. In dit programma zal dus het beroep van sociaal werker voor het eerst vorm worden gegeven vanuit de burger/cliënt. In dit programma ondersteunen we ook sociaal werkers om (nog) beter te worden. We stimuleren hen zich verder te ontwikkelen als lerende professionals zodat ze nu en in de toekomst hun continue veranderende en complexe werk goed kunnen uitvoeren. En daarmee de praktijk beter kunnen maken. Voor burgers, binnen wijkteams en met andere professionals. De drie onderdelen van dit programma – cliënt gedreven werken, beroepsontwikkeling en kennisontwikkeling – zijn alle drie nodig en worden in samenhang uitgevoerd. We gaan toetsen of de lokale praktijk door dit programma ook beter wordt (zie onderdeel C). En of de transformatie naar de kern, relatie burgers en professionals centraal, slaagt. De indicatoren hiervoor werken we uit in hoofdstuk 6.

A. Cliënt gedreven werken

De burgers die individueel dan wel collectief (samenlevingsopbouw, jongerenwerk etc.) ondersteuning en hulp krijgen van sociaal werkers kunnen als beste zelf bepalen of zij die hulp wel als helpend ervaren. Omdat mensen van elkaar verschillen, moet dat bij zeer uiteenlopende mensen getoetst worden. De ervaring leert inmiddels dat standaard vragenlijsten niet passen bij de doelgroep. Daarmee komen alleen de signalen boven tafel van een groep goed geletterde burgers, terwijl het sociaal werk meestal juist in de minder rijke buurten een belangrijke functie vervult. Daar komen zij veel mensen tegen die de Nederlandse taal niet spreken, een zeer laag IQ hebben of een andere handicap of achterstand. Er zijn dus verschillende manieren nodig om burgers te bereiken: rijk en arm, autochtoon en allochtoon. Voorstel is om per gemeente of buurt de meest geschikte methode in te zetten. Omdat iedere gemeente anders is doen we dit in nauwe samenwerking met lokale cliëntenorganisaties en burgerplatforms. Zodat we ook daadwerkelijk starten vanuit de behoeften en wensen van de burgers in de betreffende gemeente. In dit professionaliseringsprogramma komen daarvoor diverse methoden in beeld:

Adviesvangers

Adviesvangers is een methode waarbij ervaringsdeskundigen worden opgeleid om brainstormbijeenkomsten te organiseren met burgers, sociaal werkers, sociaalwerkorganisaties en gemeenten. De Adviesvangers werken met een centrale vraag als uitgangspunt voor de brainstorm. Doordat burgers zich herkennen in de Adviesvanger die de brainstorm leidt, is de ervaring dat er meer informatie boven tafel komt over wat echt leeft (zie voorbeeld gemeente Eindhoven). Het blijkt daarmee een zeer effectieve manier om boven tafel te krijgen wat burgers zelf belangrijk vinden. Het levert in de praktijk bruikbare informatie op voor werkers en beleidsmakers. En reflectie op wat zij nu doen, een kompas voor wat er moet gebeuren en hoe burgers, sociaal werkers, gemeenten en sociaalwerkorganisaties daarin (beter) kunnen samenwerken.

Grootschalig luisteren

Met grootschalig luisteren komen de verhalen van mensen boven tafel. Deze methode is bij uitstek (maar niet alleen) geschikt voor mensen met een lage sociaal economische status en houdt rekening met verschillende culturele achtergronden. Het is mogelijk gerichte vragen in de groepen

te bespreken. Dat kunnen vragen zijn die bij burgers leven, maar het kunnen ook vragen zijn waar sociaal werkers, welzijnsorganisaties of gemeenten een antwoord op willen hebben.

Communicatie

Centraal in de communicatie staat het faciliteren van uitwisseling onderling zodat burgers samen met sociaal werkers het sociaal werk kunnen blijven ontwikkelen. Hiertoe wordt online & offline slim gecombineerd, programma-activiteiten en 'sociale beursvloeren' worden gekoppeld met een sociaal platform-omgeving. Samenwerking tussen burgers, sociaal werkers, branches, gemeenten, sociaalwerkorganisaties en andere betrokkenen zoals onderwijs kan zo bevorderd worden. In de ontwikkeling van de 'ondersteuning bij participatie', informeren alle betrokken organisaties daartoe de eigen professionals over het sociaal platform. En ook hun netwerken. Waar mogelijk worden zij hier doorgaand bij betrokken. Er worden hiervoor communicatie-uitingen gemaakt die door een ieder ingezet kunnen worden.

B. Beroepsontwikkeling

De transformatie van het sociaal domein vereist vakbekwame sociaal werkers die de burger en diens context anno 2016 adequaat ondersteunen. Sociaal werkers die zichzelf én hun professie blijvend ontwikkelen, zodat zij hun eigenstandige verantwoordelijkheid kunnen waarmaken. Op dat punt hebben sociaal werkers een flinke inhaalslag te maken, zoals ook de Gezondheidsraad stelt in haar advies 'Sociaal werk op solide basis'. Die inhaalslag bevat de volgende samenhangende elementen:

Nieuw competentieprofiel: een nieuw competentieprofiel is nodig dat de beroepsgroep van sociaal werkers verbindt en duidelijk maakt waar de professional op aanspreekbaar is. Binnen de beroepsgroep sociaal werk is al een aantal beroepsprofielen ontwikkeld zoals bijvoorbeeld de jongerenwerker, maatschappelijk werker, sociaal agogisch werker etc. Daarnaast zijn de [10 kerncompetenties maatschappelijke ondersteuning](#) ontwikkeld. We gaan de verschillende profielen naast elkaar leggen en beschrijven op basis hiervan en van recente ontwikkelingen een nieuw beroepscompetentieprofiel sociaal werker. Dit profiel beidt helderheid over de bindende (gemeenschappelijke) aspecten en de specifieke (aanvullende) aspecten van het vak van sociaal werker. Bij diverse achterbannen, stakeholders en burgers wordt hiervoor input opgehaald.

Beroepscode: een beroepscode is een middel om sociaal werkers bewust te maken van de morele dimensie van hun vak, en om concreet handvatten te bieden bij ethische dilemma's. Een beroepsregister oprichten begint met het formuleren van een beroepscode: een beschrijving van het waarden- en normenstelsel van een beroepsgroep. Dit is een samenhangend geheel van principes en regels over de uitoefening van het beroep waarbij het beroep is omschreven in een bijbehorend beroepsprofiel(en). Als er een beroepscode is dan zal de professional in staat moeten zijn om ook te werken volgens de beroepscode. Dat vraagt continue training en reflectie in de praktijk. En werknemer en werkgever kunnen hier afspraken over maken in een professioneel statuut.

Tuchtrecht: tuchtrecht is een manier om te kunnen toezien en toetsen op het naleven van de beroepscode. Met tuchtrecht borgen professionals de kwaliteit van hun beroepsuitoefening. Voor het nieuwe register voor sociaal werkers gaan we nog bepalen of tuchtrecht wordt ingesteld. Klachtrecht en tuchtrecht hebben een ander doel.

Betekenisvol beroepsregister: het register is een instrument van de professionals zelf, dat hen stimuleert te werken aan hun eigen ontwikkeling, deze ontwikkeling te borgen en zichtbaar te maken. De betrokken partijen gaan betekenisvolle registratie- en herregistratie-eisen ontwikkelen. Deze eisen bepalen voor een groot deel de toegevoegde waarde van registratie. Het is daarom cruciaal dat deze criteria een waarborg zijn voor vakbekwame professionals die zich blijvend

ontwikkelen binnen het vakgebied. Bij de inrichting van het register hanteren we een aantal uitgangspunten zoals:

- Het register is geen doel op zich maar heeft toegevoegde waarde voor de cliënt en de professional
- Het systeem is puur ondersteunend
- Beroepsregistratie staat maatwerk en vernieuwing niet in de weg
- Het register is toegankelijk voor zowel startende professionals als voor professionals met werkervaring
- De herregistratie-eisen dagen uit om te leren en te ontwikkelen
- Het biedt voldoende ruimte om nieuwe leervormen te kunnen gebruiken
- De registratienorm waarborgt een bepaald niveau van de geregistreerde professionals
- Het register is dusdanig gebouwd dat het mogelijk is om het aan te passen aan nieuwe ontwikkelingen.
- De registratienormen moeten kunnen worden getoetst en zijn uitvoerbaar in de werkpraktijk

Om te zorgen dat de (her)registratie eisen echt van en voor de professionals zijn, (h)erkend worden door werkgevers en gemeenten, voor cliënten leiden tot een herkenbare meerwaarde en zij in de praktijk uitvoerbaar zijn, is betrokkenheid van alle partijen belangrijk. We zorgen er dan ook voor dat gedurende het project alle partijen (professionals, cliënten, VNG en gemeenten, werkgevers, ministerie, beroepsonderwijs en SKJ) tussentijds worden geïnformeerd en geraadpleegd zodat hun inbreng kan worden meegenomen.

Deskundigheidsbevordering: beroepsregistratie heeft als doel om vakmanschap te bevorderen en te borgen. Na inschrijving volgt dan ook een structureel ontwikkeltraject waarin professionals op diverse manieren hun deskundigheid aanscherpen, door ontwikkelen en uitbreiden. We gaan op zoek naar vernieuwende vormen van leren en ontwikkelen, betekenisvolle waardering van opgedane kennis en ervaring en het bepalen van wat 'erkende' deskundigheidsbevordering is. Dit zal als basis dienen voor de herregistratie eisen.

Beroepsgroep versterken: het doel van het programma beroepsontwikkeling is om professionals te stimuleren en faciliteren in de ontwikkeling van hun vakmanschap. Daar kunnen vakbonden en verenigingen beide een rol in spelen als het gaat om bijvoorbeeld beroepsethiek en beroepsprofilering, bij- en nascholing, en voorlichting en advisering over onder meer beroepsregistratie en beroepsorganisatie. Waar nodig en mogelijk wordt ook de link gelegd met de cao en bestaande projecten vanuit FCB (denk aan campagnes als 'sterk in je werk' en 'hier sta ik voor'). In een deelproject gaan we verkennen hoe we deze rol van beide partijen gaan versterken.

C. Monitoring van resultaten

De uiteindelijke toetssteen voor dit professionaliseringsprogramma is een zichtbare verbetering van de praktijk. En met de praktijk bedoelen we de burger, de professional, financier. Hiervoor gaan we vooraf en tussentijds met alle partijen uit zowel de projectgroepen als de stuurgroep indicatoren opstellen zodat we kunnen nagaan of de ambities ook de uitwerking hebben die we verwachten. Deze indicatoren nemen we op in een monitor die we periodiek uitvoeren. Het projectteam van Kennisontwikkeling en Monitoring neemt in dit traject de leiding op zowel het ontwikkelen van de indicatoren als de toetsingsmomenten en rapporteert hierover aan het programmateam en de stuurgroep.

6. Hoe bereikt dit verhaal de professional?

Een (landelijk) programma is mooi en nodig. Of het programma succesvol en van meerwaarde is, is afhankelijk van hoe dit ooit de professional op de werkvloer bereikt. Alle betrokken partijen zijn mede verantwoordelijk om te zorgen dat het landelijke programma daadwerkelijk benut wordt door

de uitvoerende professionals. Dit gaan we dan ook vooraf en tussentijds uitdenken en in gang zetten.

Hoe kan dat er uit zien? We zoeken naar effectieve en het liefst nieuwe manieren waarop toepassingen concreet worden gerealiseerd. Veel voorkomende voorbeelden zijn:

- **Beroepsontwikkeling opnemen in het curriculum van opleidingen sociaal werk** (bijvoorbeeld door in het 4^e jaar zaken als beroepsethiek/code, beroepsvereniging en beroepsregistratie actief te behandelen en door te verwijzen)
- **Afspraken maken in de cao** (bijvoorbeeld door beroepsregistratie hierin op te nemen)
- **Afspraken tussen gemeenten en aanbieders** (bijvoorbeeld door in de inkoop Eisen en het aanbestedingstraject structureel vakmanschap en professionalisering te operationaliseren)
- **Afspraken tussen gemeenten middels bijvoorbeeld een modelverordening** (idem)
- **Etc.**

7. Hoe wordt de praktijk hier beter van?

Zoals gezegd is de uiteindelijke toetssteen voor dit professionaliseringsprogramma een zichtbare verbetering van de praktijk. Als we denken aan een verbetering van de praktijk denken we bijvoorbeeld aan:

- Dat cliënten/burgers zich beter gehoord en geholpen voelen
- Dat de manier waarop organisaties en gemeenten feedback van en inspraak door cliënten organiseren, beter aansluit bij de behoeften van cliënten en daadwerkelijk invloed heeft op beleid(sverandering)
- Dat de dienstverlening door professionals daadwerkelijk efficiënter en effectiever is
- Dat professionals meer gebruik maken van de landelijk bekende effectieve interventies
- Dat professionals meer gebruik maken van manieren om hun effectiviteit in kaart te brengen
- Dat professionals beter in staat zijn om te formuleren en te onderbouwen waarom ze handelen. Die uitleg bevat zowel inhoudelijke kennis, strategisch inzicht, kostenbewustzijn als de ethische kant van de zaak.
- Dat professionals meer verantwoordelijkheid en initiatief nemen voor hun eigen beroepsontwikkeling
- Dat sociaal werk organisaties hun professionals optimaal stimuleren en faciliteren in de continue ontwikkeling van hun vakmanschap
- Dat sociaal werk organisaties investeren in de ontwikkeling en professionalisering van hun dienstverlening middels continue onderzoek en monitoring
- Gemeenten krijgen vooraf en tussentijds goed zicht op de kwaliteit en het vakmanschap van hun aanbieders
- Gemeenten zien een verbetering in de resultaten die geleverd worden door hun aanbieders
- Etc.

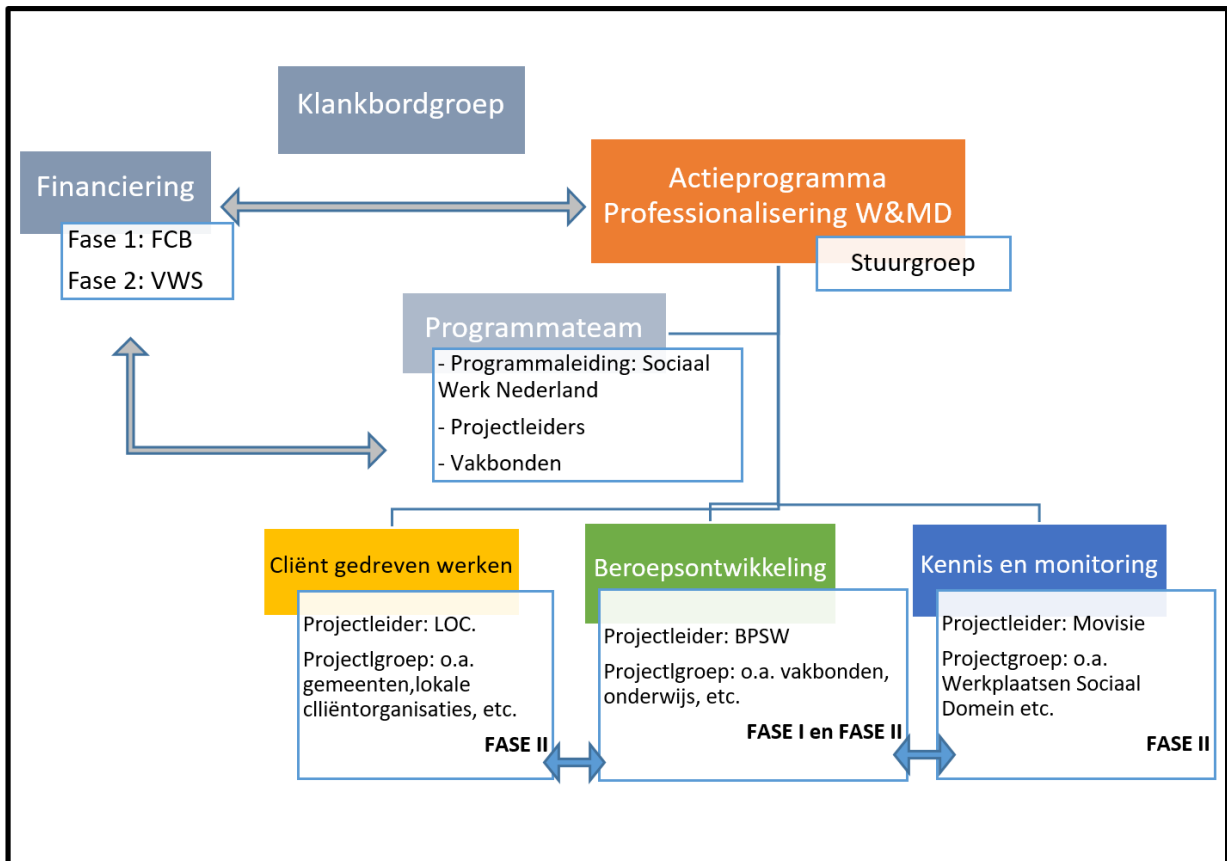
Dergelijke verbeteringen moeten uiteraard nog veel concreter, specifiek en meer meetbaar worden gemaakt om ze zinvol te kunnen koppelen aan dit landelijke professionaliseringsprogramma.

8. Organisatie

Het plan bevat drie onderdelen waar in samenhang aan gewerkt wordt. Voorstel is om de Regiegroep van het Actieprogramma⁶ door te ontwikkelen en uit te breiden met LOC (in afstemming met de lokale cliëntenorganisaties en burgerplatforms) en de Werkplaatsen Sociaal Domein. De vernieuwde regiegroep gaat het hele plan aansturen en wordt daarmee stuurgroep. Per deelproject is er een projectgroep en een projectleider. Een programmteam onder leiding van de programmaleider stuurt de projectgroepen direct aan. Daarnaast stellen we een klankbordgroep samen waarin VNG, gemeenten, zorgbranches en andere relevante stakeholders zitting hebben, die periodiek en kritisch meedenken over de uitkomsten en de samenhang met andere initiatieven.

De organisatie in beeld:

Professionaliseringsplan Sociaal Werk



⁶ In de regiegroep van het Actieprogramma Professionalisering Sociaal Werk nemen nu deel: FNV, CNV, BPSW, BVjong, Sociaal Werk Nederland, Sectorraad Hoger Sociale Studies (onderdeel van Vereniging Hogescholen) en MBO-Raad. LOC en Werkplaatsen Sociaal Domein worden hier aan toegevoegd.