

[Artikel 1 over de master Social Work]

Master Social Work: een pittige opleiding, maar dan heb je ook wat

Aan inmiddels drie hogescholen kunnen sociaal werkers een masteropleiding Social Work volgen. Een pittige opleiding, zeggen afgestudeerden, maar dan heb je ook wat. Ook hun werkgevers varen wel bij de extra kennis en vaardigheden van de alumni. Wat maakt die master zo bijzonder? En hoe kan de opbrengst ervan nog groeien, zowel in studentenaantallen als aan impact voor de branche? Die vragen komen aan bod in twee artikelen, vanuit het perspectief van respectievelijk hogescholen en sociaalwerkorganisaties. Dit is deel 1: wat vinden de HAN en de HvA ervan?



Mariël van Pelt

‘Jaarlijks hebben we een nieuwe eerstejaarsgroep van zo’n twintig studenten,’ aldus Mariël van Pelt, hoofddocent en programmaleider research & improvement master social work bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). ‘Hun grootste gemene deler? Ze willen de praktijk van het sociaal werk verbeteren en op een degelijke manier iets doen aan zaken waar ze in hun dagelijks werk tegenaan lopen. Maar waarin ze verschillen is minstens zo interessant. Ze komen uit het hele land, vertegenwoordigen vrijwel alle werksoorten binnen het sociaal werk en variëren in leeftijd van begin twintig tot eind vijftig. Juist die mix maakt het superboeiend: de combinatie van ouderen met een schat aan ervaring en jongeren met kennis van recente literatuur en de nieuwste inzichten.’

Joris van Loon (opleidingsmanager master social work Hogeschool van Amsterdam) kan dat alleen maar beamen. ‘Ze zijn ambitieus en hongerig naar kennis over hoe je je werk anders kunt doen: “hoe kan ik verklaren wat ik om me heen zie?” De master geeft hen de extra kennis en daardoor vaak ook het nodige zelfvertrouwen om knelpunten in hun dagelijkse praktijk onderbouwd aan te pakken. Bovendien zijn ze beter in staat om complexe cliëntvragen te ontrafelen, hoor ik van werkgevers. En dat is handig in tijden van steeds meer multiproblematiek.’

De masteropleidingen Social Work in Amsterdam en Nijmegen bestaan al elf jaar, die in Groningen/Leeuwarden iets korter. Daarnaast zijn er op sociaal werk gerichte masters in Deventer (Master Health Care & Social Work) en Utrecht (Master Community Development en Master Forensisch Sociale Professional). Vroeger stond de masteropleidingen alleen op voor sociaal werkers met minstens drie jaar werkervaring; anno 2019 kunnen ze soms ook al meteen na hun bachelordiploma instromen.

Passende functies

Ons initiatief was in eerste instantie bedoeld als impuls voor professionalisering, aldus Mariël van Pelt, die aan de wieg stond van de master. ‘Dat is deels gelukt; we hebben een master ontwikkeld die echt bijdraagt aan het vakmanschap van sociaal werkers en de kwaliteit van het sociaal werk. Onze alumni brengen het handelen én het verantwoordende daarvan weer een stap verder. En ze nemen hun collega’s daar altijd in mee.’

Toch wordt de potentie van de master binnen de branche nog te weinig benut. Mariël: ‘Eenmaal afgestudeerd kan niet iedereen zijn mastercompetenties voldoende kwijt binnen zijn functie. Sommigen kiezen er dan voor om als docent te gaan werken. Dat is eigenlijk professionaliseren met een omweg.’

Joris van Loon: ‘Een derde van onze afgestudeerden houdt zijn functie, maar werkt nu

met meer plezier en meer effect. Twee derde vindt een andere baan, intern of extern. En extern is niet per se een verlies. Neem de jongerenwerker die nu ketenregisseur is bij de

Thomas Witteveen, ketenregisseur dak- en thuisloze jongeren in Haarlem

'Toen ik aan de opleiding begon was ik veldwerker bij Streetcornerwork (SCW) in Haarlem. Een collega was me voorgegaan en erg enthousiast. De master was dus bekend binnen onze organisatie, het regelen ervan was geen probleem. Ik kreeg geen uren binnen werktijd, ik deed de studie ernaast. Vrijdags de hele dag naar school en dan thuis nog eens 12 uur studeren. Dat was buffelen, maar heeft me heel veel gebracht.'

'Mijn onderzoek ging over pilotproject Spookjongeren: een werkwijze waarin preventief en outreachend gewerkt wordt om te voorkomen dat jongeren onnodig worden uitgeschreven uit de Basisregistratie Personen (BRP). Normaliter sturen ze dan brieven en als reactie uitblijft, dan wordt de jongere uitgeschreven. Maar ja, jongeren openen zulke brieven vaak niet, zeker als ze schulden hebben. Jaarlijks gaat het in Haarlem om circa 100 jongeren.'

'In de pilot stuurt de gemeente niet alleen een brief, maar nemen ook contact op met SCW. Is de jongere daar in beeld? Zo niet, dan informeren jongerenwerkers van SCW in hun netwerk of ze gaan op huisbezoek. Op die manier hebben we 27 jongeren geholpen. Hoe? Laagdremelig contact leggen, kijken wat er aan de hand is en waar nodig bijspringen. De essentie van goed jongerenwerk, zeg maar. Als je onnodige uitschrijving voorkómt je een hoop ellende en hoge kosten.'

'Het onderzoek heeft inzichtelijk gemaakt wat de werkzame en belemmerende factoren zijn van de nieuwe werkwijze. Voor die werkwijze is trouwens financiering gekomen. SCW heeft er nu uren voor.'

'De master heeft me geholpen om breder te kijken. Tijdens de pilot kreeg ik veel nuttige tips van docenten en medestudenten. Het helpt je om kritisch te kijken naar ontwikkelingen binnen het werk en hoe je daaraan kunt bijdragen. En wat zijn de nationale en internationale trends?'

'Intussen ben ik ketenregisseur dak- en thuisloze jongeren bij de gemeente. Een uitgelezen kans om meer met beleid bezig te zijn. Mijn oude werkgever SCW is er ook blij mee, ook al heb ik nu aan een andere positie in het netwerk.'

riël. 'Binnen het functiegebouw is echt nog winst te behalen. Onlangs kreeg ik deze vraag van een organisatie: "We willen een aparte functie maken voor masteropgeleide sw'ers;

gemeente. Voor zijn ex-werkgever is hij daarmee een handige gesprekspartner, een vooruitgeschoven post met een andere rol in hetzelfde netwerk. Wat ik anderzijds ook wel hoor is dat werkgevers vastleggen dat iemand de opleidingskosten moet terugbetalen als hij binnen drie jaar vertrekt. **'Gouden kans**

Samen leveren de masteropleidingen jaarlijks 70-80 afgestudeerden af. Op een aantal van [grof geschat 50.000 sociaal werkers](#) is dat niet overweldigend veel. Onbegrijpelijk, vindt Joris. 'Iedere masterstudent doet een onderzoek rond een urgent sociaal-werkthema. Dat levert je als organisatie dus een op maat gesneden praktijkontwikkeling op. Laat je dat door een extern iemand doen, dan kost het je tienduizenden euro's. Nu krijg je het voor pakweg vierduizend euro en wat tijd. Het is dus echt een gouden kans om de kwaliteit van het sociaal werk in je organisatie relatief snel te verhogen. Het is me een raadsel waarom werkgevers dat niet inzien, ondanks de vele goede voorbeelden.'

Dat heeft deels te maken met gemeenten die bezuinigingen op sociaal werk, vermoedt Mariël. 'Een organisatie die ons jaarlijks twee studenten "leverde" deed dit afgelopen jaar niet. Ze hadden een aanbesteding verloren, moesten krimpen en konden niemand missen voor het dagelijks werk.' Door decentralisaties is het lokale sociale domein nog steeds in beweging. Joris: 'Veel gemeenten nemen nogal ad hoc maatregelen die leiden tot ontevredenheid bij sociaal werkers en gebruikers. Als sociaalwerkorganisatie moet je daar een gefundeerde aanpak tegenover kunnen stellen; en daarvoor is een master nou juist opgeleid. So wieso zijn het goede ambassadeurs van het vak. Ze kunnen de meerwaarde ervan beter verwoorden, want ook dat is deel van de opleiding.'

Hand in eigen boezem

Maar de branche sociaal werk mag zeker ook de eigen rol kritisch bekijken, stelt Ma-

heb je een voorbeeld van een functieprofiel?" Niet dus, en dat moet de sector echt oppakken. Maak ook in het beroepsregister bijvoorbeeld een onderscheid in drie niveaus. Niet alleen qua opleidingsniveau, maar ook qua ervaring en context. Dat daagt medewerkers uit zich te ontwikkelen, ook tot masterniveau.'

De betreffende organisatie is trouwens een (hoge)schoolvoorbeeld van hoe het ook kan: 'Ze hebben al vier medewerkers een master laten volgen en er zelfs een opleidingsplek voor gecreëerd. Inclusief een sollicitatieronde, waarvoor medewerkers zich kunnen aanmelden. En dat ook doen.'



Joris van Loon

Joris: 'Veel sociaalwerkorganisaties ontwikkelen hun werk via de beleidstak. De prikkel om te veranderen is vaak financieel, niet inhoudelijk en niet vanuit werkvloer geïnitieerd. Professionals krijgen daardoor van hogerhand steeds nieuwe richtlijnen en proberen desondanks hun werk zo goed mogelijk te doen. Als organisaties gaan kijken hoe ze juist van onderop kunnen innoveren, kunnen werknemers hun kennis, ervaring en expertise veel gericht inzetten. Werkgevers moeten hun professionals daartoe de gelegenheid geven. Niet alleen kijken naar het zo snel mogelijk wegwerken van de caseload, maar ook vooruit kijken en nadenken over andersoortige oplossingen. Dat vereist een andere bril, de blik van een master.'

Goede ambassadeurs

Sowieso is het voor de HvA interessant om vaker met werkgevers om de tafel te zitten. Joris: 'Waar lopen ze tegenaan en wat kan onderwijs daarin betekenen? Niet alleen met de branchevereniging, maar ook met afzonderlijke organisaties. We bezoeken zo veel mogelijk werkgevers van alumni een jaar na hun afstuderen. Welke trends zie je? Welke verantwoordelijkheid moeten we daar samen innemen? Zo hadden we vorig jaar contact met het Leger des Heils in Amsterdam. Met als opbrengst dat deze organisatie vanaf dit studiejaar structureel met ons meedenkt over de vormgeving van ons bacheloronderwijs, en aan studenten een leerplek biedt! Dus dat is goed voor ons én goed voor het Leger. Dus het gaat niet alleen om op managementniveau beleid ontwikkelen, het is ook in de lokale praktijk samen optrekken.'

Ook Mariël vindt het belangrijk dat opleidingen en werkveld nog nadrukkelijker samen gaan optrekken. 'Met meer doorgroeimogelijkheden kunnen we het beroep van sociaal werker zeker nog aantrekkelijker maken. Een doorlopende lijn vanaf het mbo, via hbo naar de master, inclusief bijpassende functies. Mbo'ers zijn immers ook hard nodig: je kunt niet zonder theoretisch onderlegde sociaal werkers, maar ook niet zonder praktisch ingestelde doeners. Laten we dat gesprek organiseren.'

Dat is trouwens ook nodig om sociaal werk beter te profileren tegenover beleidsmakers met hardnekkige zorgreflexen. 'Zeker nu zorgprofessionals taken van sociaal werkers overnemen, maar het dan op een zórgmanier gaan doen. Dan gaat de kracht van het sociaal werk verloren. Onze masters zijn goede ambassadeurs van het sociaal werk, dus ook daarom hebben we er meer van nodig.'

Professie en wetenschappelijke discipline

De hogescholen zelf werken ook steeds nauwer samen. Mariël: 'We hebben landelijk opleidingsoverleggen, waar we bijvoorbeeld onderzoeksrapportages bespreken om te kijken of we op dezelfde manier naar het niveau van de masteropleiding kijken.'

Maar ook nog meer landelijke slagkracht is het ook nodig beter in beeld te zijn en af te stemmen met belangrijke spelverdelers in de branche. Mariël: 'Waaronder de VNG, de beroepsvereniging maar ook de [leerstoel Sociaal Werk en de Academische Werkplaats Sociaal Werk](#). Volgens de ook in Nederland gehanteerde internationale definitie van het sociaal werk is sociaal werk immers een professie én een wetenschappelijk discipline'

Daarmee hebben we wel contact maar dat kan beter. Want vergeet niet dat de academische link onderdeel uitmaakt van de definitie van sociaal werk: het is een professie én een wetenschappelijke discipline.'

Chris Bos