



Beroepscompetenties van de schuldhulpverlening

Projectplan programmataak 4, fase 2 van Schouders Eronder

Edwin Luttik
Sociaal Werk Nederland

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1. Urgentie voor kwaliteit en professionaliteit van schuldhulpverlening	3
1.2. Over Schouders Eronder	4
1.3. Over Programmataak 4 binnen Schouders Eronder (fase 2)	
2. Verhouding tot andere (landelijke) kwaliteitsimpulsen	5
2.1. Normeren van kwaliteit: door wie en over wat?	5
2.2. Welke landelijke initiatieven lopen er nu?	6
2.3. Hoe verhouden deze impulsen zich tot elkaar?	6
3. Beroepscompetenties: doel en opdracht	7
3.1. Doelen beroepscompetenties	7
3.2. Opdracht en ontwerpeisen	8
4. Proces: hoe komen we tot een beroepscompetenties?	9
4.1. Ontwikkeling eerste concept	10
4.2. Oplevering eerste concept	10
4.3. Validering	11
4.4. Legitimering en afspraken over eigenaarschap	11
4.5. Implementatieadvies	11
4.6. Communicatie	11
4.7. Risicoanalyse	12
5. Projectorganisatie	13
6. Planning	15

1. Inleiding

De kwaliteit van de schuldhulpverlening is al lange tijd onderwerp op diverse landelijke en lokale agenda's. Hiervoor zijn verschillende aanleidingen en worden diverse initiatieven op ontwikkeld. Schouder Eronder is één van die initiatieven. Omdat er nog geen eenduidig en breed gedragen beeld bestaat van wat de diverse professionals in schuldhulpverlening moeten kennen en kunnen is het belangrijk om de beroepscompetenties binnen de schuldhulpverlening te beschrijven en te plaatsen in het geheel van Schouder Eronder en te verhouden tot de verschillende andere nu lopende impulsen voor verbetering van de kwaliteit. Daarover gaat dit projectplan.

1.1. Urgentie voor kwaliteit en professionaliteit schuldhulpverlening

Evaluatie Wgs

Een van de belangrijkste aanleidingen voor de aandacht voor kwaliteit van schuldhulpverlening, is de evaluatie van de (sinds 2012 van kracht zijnde) wet gemeentelijke schuldhulpverlening (Wgs). Sinds deze wet zijn gemeenten verantwoordelijk om integrale schuldhulpverlening aan hun inwoners aan te bieden. De Wgs is een kader stellende wet en schrijft aan gemeenten voor dat zij voorzien in schuldpreventie, passende ondersteuning bij (problematische) schulden en nazorg. De werking van de wet is in 2016 in opdracht van de minister van SZW geëvalueerd. De samenvatting van de Staatssecretaris van SZW in juni 2017 was: "Sinds de invoering van de Wgs per 1 juli 2012 hebben gemeenten veel werk verzet om aan de schuldhulpverlening aan hun burgers goed invulling te geven. Daarin hebben zij stappen voorwaarts gezet, zo laat de evaluatie zien. De evaluatie laat ook zien dat de schuldhulpverlening nog beter kan en beter moet."

Evaluatie Wgs: betere kwaliteitsbodem

- brede toegankelijkheid
- beperken wacht- en doorlooptijden
- realiseren integrale schuldhulpverlening onder regie van de gemeente
- op de politieke agenda zetten van de gemeentelijke schuldhulpverlening

Andere evaluaties

Naast de evaluatie van de wet, zijn er allerlei landelijke oproepen om de praktijk inzichtelijker te maken en te verbeteren. Een greep daaruit: de Algemene Rekenkamer die [schuldenbeleid evalueerde](#), de [Nationale ombudsman](#) over [toegang](#) en [evaluatie van schuldhulpverlening](#) en de [WRR](#) met een gedragswetenschappelijk perspectief op schulden.

Ook vanuit de wetenschap en journalistiek zijn diverse inzichten in het maatschappelijk en politieke debat ingebracht die oproepen tot grondige herziening van de manier waarop we mensen in armoede en schulden ondersteunen. Het boek [Schaarste](#) van onderzoeker Sendhil Mullainathan over 'schaarste denken' en het effect van schaarste (van geld of tijd) op ons brein. Over dit inzicht verscheen in De Correspondent het artikel [Waarom mensen domme dingen doen als ze arm zijn](#), wat door een breed publiek werd opgepakt. De wetenschap dat chronische stress (door bijvoorbeeld armoede en schulden) verlamdend werkt op het vermogen problemen op te lossen en doelgericht te werken, is een van de belangrijkste uitgangspunten van [Mobility Mentoring](#)[®]. Dit is een inmiddels ook in Nederland veel gebruikte nieuwe aanpak om mensen om hun financiële en sociale problemen te ondersteunen. De documentaire reeks [Schuldig](#) is een ander voorbeeld van een voor het brede publiek toegankelijke manier om armoede en schulden bespreekbaar te maken. In deze serie zijn vijf mensen in armoede geportretteerd en via interviews komt ook (het systeem van) de hulpverlening in

beeld. De meest recente documentaire die tevens aanklacht is tegen het huidige systeem, is de documentaire [Lost Boys, 5 jaar later](#) waarin de hoofdpersoon dagelijks geconfronteerd wordt met schuldeisers, deurwaarders en incassobureaus.

Bovenstaande en nog vele andere rapporten, onderzoeken en journalistieke producties maken dat de wetgeving en uitvoering van schuldhulpverlening landelijk en lokaal onderwerp van gesprek is van overheden, organisaties en het maatschappelijk debat.

1.2. Over Schouders Eronder

In reactie op de evaluatie van de wet gemeentelijke schuldhulpverlening (Wgs), hebben de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), de Vereniging voor schuldhulpverlening en sociaal bankieren (NVVK), Divosa, Sociaal Werk Nederland en de Landelijke Cliëntenraad (LCR) het pamflet '[Naar een betere Aanpak van Schulden en Armoede](#)' gepubliceerd. In gesprek met deze vijf partijen heeft de Staatssecretaris van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) vervolgens projectgelden beschikbaar gesteld voor het programma [Schouders Eronder](#). Dit programma is eind 2017 gestart met als focus het verder professionaliseren van de schuldhulppraktijk.

Vanaf juni 2019 is fase 2 van Schouders Eronder gestart. Het beschrijven van de beroepscompetenties is een van de vier programmataken.

Schouders Eronder: Fase 2			
<i>Werken aan de beste schuldhulpverlening voor burgers</i>			
Programmataak 1 Het bevorderen van lerende praktijken	Programmataak 2 Wetenschap verbinden met de praktijk	Programmataak 3 Kennis opdoen, ontwikkelen en uitwisselen	Programmataak 4: Beroepscompetenties ontwikkelen en scholing realiseren

1.3. Programmataak 4 binnen Schouders Eronder (Fase 2)

Burgers en opdrachtgevers verwachten kwaliteit van schuldhulpverleners. Hoewel de lokale invulling van het brede veld van schuldhulpverlening kan en zal verschillen, moet er in het sociaal domein sprake zijn van een helder en eenduidig fundament voor het vak van schuldhulpverlening. Zodat burgers en opdrachtgevers, in welke gemeente dan ook, kunnen rekenen op vakbekwame beroepskrachten die continu werken aan het ontwikkelen van hun vakbekwaamheid (leven lang leren).

Kwaliteit van de organisatie versus de beroepskracht

Er is een verschil tussen de kwaliteit van een organisatie en de kwaliteit van een beroepskracht. Organisaties in de schuldhulpverlening kunnen op dit moment een keurmerk behalen. Dit keurmerk is gericht op de inrichting van hun diensten, processen en de uitvoeringspraktijk. Organisaties worden met dit keurmerk onder andere getoetst op de richtlijnen, gedragscodes en modules van de NVVK. Het keurmerk gaat vooral in op de *werkwijze* van professionals, en beschrijft nog niet precies welke *competenties* belangrijk zijn voor de verschillende expertisegebieden binnen het brede vak van

schuldhulpverlening. Door het beschrijven van de beroepscompetenties weten professionals waar het vak voor staat en wat de voor het vak relevante instrumenten, procedures, richtlijnen en aanpakken zijn. Onderdeel van het proces is de bepaling welke beroepscompetenties voor welke professionals beschreven gaan worden (zie hst. 3).

Doel van programmataak 4

In fase 2 van Schouders Eronder werken wij aan de ontwikkeling van beroepscompetenties van de schuldhulpverlening. Het doel is (subsidieaanvraag, p. 11):

“Betrokkenen bij de schuldhulpverlening zijn beter toegerust om hun vak, dat gebaseerd is op een beroepscompetentieprofiel en ondersteund wordt door een completer scholingsaanbod, op een kwalitatief hoogwaardige wijze uit te voeren.”

Vanaf hoofdstuk 3 werken we het doel en het proces verder uit. Eerst staan we stil bij de verhouding van dit programma tot andere kwaliteitsimpulsen.

2. Verhouding tot andere (landelijke) kwaliteitsimpulsen

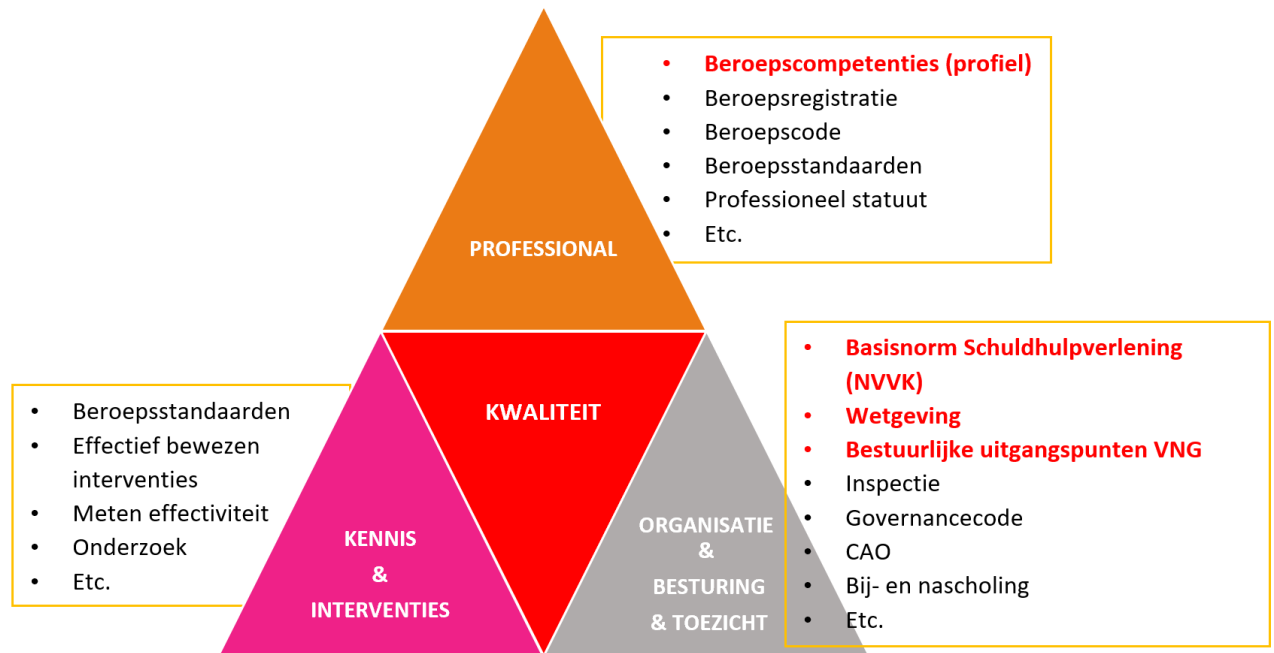
Zoals in paragraaf 1.1. is toegelicht zijn er diverse partijen en initiatieven die parallel oproepen tot en actie ondernemen voor betere schuldhulpverlening. We willen hier vier initiatieven uitlichten die in de opzet en uitwerken raakvlakken hebben en die onderling goede samenhang behoeven. Daarvoor staan we eerst stil bij de verschillende perspectieven op en verantwoordelijkheden voor kwaliteit.

2.1. Normeren van kwaliteit: door wie en over wat?

Er zijn verschillende partijen die zich op hun eigen manier bezig houden met het sturen op de kwaliteit en het effect van een beroep. Ieder vanuit zijn eigen rol en met een eigen doel.

- **Beroepsgroep:** het is meestal de beroepsgroep zelf die bijvoorbeeld in een beroepsvereniging zich uitsprekt over de ethische normen en beroepsstandaarden van hun vak. Wat vinden zij zelf goede kwaliteit en waar moet een professional aan voldoen om de titel van het beroep te mogen dragen? De beroepsgroep is vervolgens ook eigenaar van de ontwikkelde producten.
- **Organisaties:** organisaties die een beroepsgroep in dienst hebben, zijn gericht op de kwaliteit van de uitvoering van het werk. Aangezien professionals in de dienst- en hulpverlening het kapitaal van een organisatie zijn, is het voor organisaties belangrijk om te weten hoe je professionals het beste kunt faciliteren en stimuleren om goede kwaliteit te kunnen leveren.
- **Wetenschap en kennisinstituten:** de wetenschap en kennisinstituten zijn – vaak ook in opdracht van het werkveld en overheden – trekker van het onderzoeken van (de effecten van) bepaalde interventies, onderbouwing van het werk en het mede ontwikkelen van professionaliseringsinstrumenten.

Het is zinvol om helder te onderscheiden op welke manieren partijen apart en los van elkaar hier inzet op plegen, zodat ook helder is waar overlap zit. In onderstaande figuur en in de volgende paragraaf staan we stil bij de volgende initiatieven (in rood):



2.2. Welke landelijke initiatieven lopen er nu?

De volgende vier huidige landelijke kwaliteitsimpulsen hebben sterke raakvlakken en zullen zich goed tot elkaar moeten verhouden. Naast het beschrijven van de beroepscompetenties, gaat het om – globaal geformuleerd – de volgende drie andere trajecten:

Basisnorm schuldhulpverlening (voorheen: kwaliteitskader NVVK)

De NVVK biedt voor diverse actoren in het domein van de schuldhulpverlening gedragscode en modules om de kwaliteit van de dienstverlening te borgen. Mede vanwege de urgentie van het thema schulden en armoede en de diverse oproepen tot verbetering, gaat de vereniging met leden een verdiepingsslag maken op het bestaande kwaliteitskader. Uitgangspunt is het maken van de slag van ‘rule based’ naar ‘principle based’, waarbij niet de processen leidend zijn maar de situatie van de klant en de houding en het gedrag van professionals. Deze herziening is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van NVVK, leden en VNG.

Bestuurlijke uitgangspunten VNG

De VNG commissie Participatie, Schuldhulpverlening en Integratie heeft aangegeven landelijke uitgangspunten te gaan formuleren voor de kwaliteit van schuldhulpverlening.

Wetgeving

Staatssecretaris Van Ark heeft diverse wetswijzigingen voor ogen, o.a. de regisseur schulden.

2.3. Hoe verhouden deze impulsen zich tot elkaar?

Vanuit de opdracht om de beroepscompetenties binnen de schuldhulpverlening te beschrijven, neemt het projectmanagement (Sociaal Werk Nederland) de inspanningsverplichting op zich om tot

een heldere afstemming te komen tussen de verschillende kwaliteitsimpulsen. Hoe die afstemming er uit ziet en hoe dit te organiseren, is één van de eerste acties in het proces.

In het directeurenoverleg 20 juni 2019 is besloten dat:

- Sociaal Werk Nederland initieert en coördineert een gezamenlijke (beeldende) beschrijving van het proces van afstemming en wat daar voor nodig is. Dit komt 6 december 2019 ter akkoord in directeurenoverleg.
- Samenhang is vanaf nu al nodig. Randvoorwaardelijk is dat vertegenwoordigers vanuit/namens de vier kwaliteitsimpulsen vanaf de start bij elkaar deelnemen aan de projectgroepen.

3. Beroepscompetenties: doel en opdracht

Beroepscompetenties beschrijven de benodigde kennis, houding en vaardigheden van een afgebakende groep professionals. Hiermee definiëren we het deskundigheidsdomein waarop professionals in de schuldhulpverlening aangesproken kunnen worden en leveren een bijdrage aan erkenning van deze deskundigheid. Het helpt om professionals met elkaar te verbinden én om te laten zien hoe specifiek hun werk is. Het beschrijven van beroepscompetenties is een belangrijke stap in het proces van professionalisering, zowel van de individuele professional als van de beroepsgroep als geheel. Professionalisering is geen doel op zich, maar heeft als doen burgers effectiever te helpen.

Beroepscompetenties versus functie- en opleidingsprofiel

Binnen de schuldhulpverlening is een aantal omschrijvingen van functies, taken en profielen waaruit beroepscompetenties zijn af te leiden. Denk aan de normen vanuit de NNVK waarin taken en processen zijn beschreven, functieprofielen, het opleidingsprofiel voor HBO en MBO onderwijs en het – vanuit Schouders Eronder fase 1 opgeleverde – competentieprofiel voor de [master schuldhulpverlening](#). Belangrijk verschil tussen deze bestaande beschrijvingen en de beroepscompetenties, is dat de laatsten opgesteld en gevalideerd worden vanuit de brede beroepspraktijk en daarmee voor meerdere functies en organisaties in de schuldhulpverlening van belang zijn. Beroepscompetenties maken duidelijk wat professionals in schuldhulpverlening met elkaar gemeen hebben, wat hen onderscheidt van andere professionals, wat nu en in de toekomst nodig is voor een goede uitvoering van schuldhulpverlening en wat de normen hiervoor zijn

3.1. Doelen beroepscompetenties

Het beschrijven van de beroepscompetenties heeft de volgende (gebruiks)doelen:

- **Maatschappelijk doel:** mensen met financiële problemen verdienen de beste hulp door de beste mensen.
- **Doelen voor de sector:**
 - **Herkenbaarheid:** Het beroep is herkenbaar voor beroepskrachten, cliënten, werkgevers en opdrachtgevers. Door het toevoegen van differentiaties/specialisaties wordt ook de herkenbaarheid van en voor specifieke groepen binnen het domein van de schuldhulp beschreven.

- **Positionering:** op basis van helder omschreven competenties kunnen schuldhulpverleners duidelijkheid geven over hun meerwaarde in samenwerking met andere professionals in het sociaal domein, weten professionals wanneer op- en afschaling nodig is.
- **Deskundigheidsbevordering:** het profiel geeft richting aan/creëert een basis voor de deskundigheidsbevordering en het vakmanschap van de professionals. De beschreven competenties zijn voor de professional en de organisatie een handvat om scholing, leren op de werkplek en andere deskundigheidsbevorderingsactiviteiten vorm te geven. Het beroepscompetentieprofiel kan ook input zijn voor een instrument waarmee de professional feedback op het eigen functioneren kan vragen.
- **Beroepsstandaarden:** het nieuwe profiel kan gebruikt worden om een beroepsstandaard te maken voor EVC-procedures. Met EVC kunnen professionals hun competenties aantonen en zicht krijgen op hun ontwikkelpunten.
- **Aannamebeleid:** het profiel kan benut worden bij het opstellen van vacatures en beoordelen van potentiële kandidaten
- **Personele mobiliteit:** het BCP is een breed profiel dat de overlap in competenties zichtbaar maakt van meerdere functies en beroepen. Dit versterkt de personele mobiliteit.
- **Opleidingsprofielen:** een profiel biedt een basis voor (door) ontwikkeling van beroepsonderwijs en post-initiële scholing. Allereerst door met het beroepsonderwijs te kijken in welke mate de inhoud van het BCP al in de initiële opleidingsprofielen zit of daarin eenvoudig kan worden geïntegreerd, welke onderdelen van het BCP via keuzedelen (mbo), minor (hbo) of vormen van post-initiële scholing kunnen worden aangeboden.
- **Functiebeschrijvingen cao:** voor die professionals die werken onder een cao, kan het profiel gebruikt worden als input voor actualisering van het functiegebouw, inclusief beschrijvingen en onderscheid in niveau.

3.2. Opdracht en ontwerpisen

In de subsidieaanvraag van Schouder Eronder is voor programmataak 4 opgenomen dat we een beroepscompetentieprofiel opleveren. Dit is dan ook ons vertrekpunt: het beschrijven van generieke en onderscheidende competenties.

Afbakening doelgroep

Er zijn veel diverse partijen en professionals werkzaam in het brede domein van financiële dienstverlening/schuldhulpverlening. Er zit variatie in benaming van de functies en taken, het type taken, type cliënten, mate en wijze van contact met cliënten, financiering van de dienstverlening en plekken waar organisaties en professionals zich verenigen. Het brede spectrum omvat zowel vroegsignaleerder, preventiemedewerker en 'klassieke' schuldhulpverlener, als ook de schuldenregisseur, financieel coach, schuldregelaars deurwaarder etc. Bovendien verschilt het per gemeente hoe bepaalde taken en functies georganiseerd en genoemd zijn.

Als we beroepscompetenties van de professionals in de schuldhulpverlening gaan beschrijven, moeten we helder bepalen over wie we het wel en niet hebben. Dit is een verkenning die we met betrokken partijen samen opzetten en dus onderdeel van het proces.

Bepaling vorm

Ook wat betreft het op te leveren product is een proces nodig met mensen uit de praktijk. Gaan we de beroepscompetenties beschrijven als één samenhangend beroepscompetentieprofiel? Of leveren we meerdere (deel)profielen op? Of leveren we überhaupt geen profiel op maar enkel een set beroepscompetenties? Onderdeel van het proces is dat we met cliënten, professionals en werkgevers onderzoeken of één beroepscompetentieprofiel de juiste vorm is en hoe we de groep professionals afbakenen.

Om te bepalen welke doelgroep en vorm passend is stellen we onszelf de volgende vragen die leidend zijn voor onze opdracht:

Opdracht

De opdracht voor het ontwikkelen van een breed gedragen en erkende beschrijving van beroepscompetenties voor de schuldhulpverlening. Om hiertoe te komen zijn antwoorden op de volgende vragen nodig:

- A. Welke professionals voeren taken binnen de schuldhulpverlening uit?
- B. Welke competenties gelden voor alle professionals binnen de schuldhulpverlening en welke competenties zijn afhankelijk van specialisatie en differentiatie?
- C. Wat is de context waarin de werkzaamheden plaats vinden?
- D. Welk onderscheid in competenties is er naar niveau (te vertalen naar mbo- en hbo niveau) en naar stadia van beroepsontwikkeling (startbekwaam en vakvolwassen)?
- E. Op welke manier kunnen differentiaties/specialisaties in de toekomst verder uitgeschreven/vormgegeven worden?
- F. Welke bronnen zijn relevant en welke data kunnen gebruikt worden?
- G. Wat is er nodig om de informatie bij de verschillende belanghebbenden op te halen?
- H. Welke stappen zijn er nodig om voldoende draagvlak te creëren?

Daarnaast moet de beschrijving van de beroepscompetenties aan de volgende eisen voldoen:

- A. Maak een beschrijving waarbij het mogelijk is dat andere specialismen/beroepsgroepen binnen brede terrein van "sociaal financiële dienstverlening" aanhaken (bv bewindvoerders, incassobureaus)
- B. De beroepscompetenties moeten toekomstgericht zijn
- C. De beschrijving is herkenbaar, aanspreekbaar en uitvoerbaar in de praktijk en houdt rekening met de (gewenste) diversiteit aan schuldhulpverlening

4. Proces: hoe komen we tot gedragen beroepscompetenties?

De komende twee jaar doorlopen we de volgende stappen:

Stap 1 – Projectorganisatie inrichten

Stap 2 – Met de projectgroep het projectplan uitdiepen op onderwerpen:

- Invulling rol projectgroep
- Strategie om reikwijdte en vorm van beschrijven beroepscompetenties te bepalen
- Samenhang met andere kwaliteitsimpuls (basisnorm NVVK, bestuurlijke uitgangspunten VNG, wetgeving)

- Uitdenken implementatie- en communicatietraject dat voorziet in bekendheid bij en gebruik van het profiel bij werkveld en stakeholders. (via o.a. verenigingen, onderwijs etc.)

Stap 3 – Deskresearch

Inventarisatie van bestaande competentieprofielen, functiebeschrijvingen en andere documentatie over het vak van schuldhulpverlening ,relevante input uit andere (aanpalende) branches en werksoorten plus trends en ontwikkelingen die van invloed zijn of gaan worden voor de competenties die in schuldhulpverlening nodig zijn.

Stap 4 – Consulteren en ontwerpeisen

Op basis van de deskresearch, vier focusgroepen en de input van de projectgroep, ontwikkelen we een concept ontwerp.



Ontwerp ligt voor bij directeurenoverleg

Stap 5 – Valideren en legitimeren

In nauwe samenwerking met de projectgroep en de externe deskundige opzetten van een adequaat proces (met raadpleging op diverse manieren) dat leidt tot een uitgewerkte competenties die draagvlak (legitimiteit) hebben bij het werkveld, cliënten/burgers en stakeholders (opdrachtgevers, opleidingen).

Stap 6 – Implementatie en communicatie

Implementatie begint vanaf de start, door de juiste personen en organisaties te betrekken, eigenaarschap tijdig te borgen en tussentijds al veel te communiceren.

Gedurende het hele traject zal regelmatig afstemming plaatsvinden met de consortiumpartners, andere relevante partijen (zoals de sociale partners van de verschillende CAO's, het opleidingsveld en cliëntenorganisaties) en het werkveld. Deze afstemming en raadpleging dient om een breed draagvlak te creëren maar ook om de samenhang tussen de genoemde kwaliteitsimpulsen goed te kunnen volgen en realiseren. In de volgende alinea's staan we iets langer stil bij een aantal cruciale onderdelen van het proces.

4.1. Ontwikkeling eerste concept

Om een goede eerste beschrijving van de beroepscompetenties te ontwikkelen is gedegen deskresearch (zoals beschreven in stap 3) nodig. Echter daarnaast is het van essentieel belang om hierover in gesprek te gaan met de consortiumpartners, andere relevante partijen en (vertegenwoordigers van) het werkveld. Daarmee kunnen we gelijk in deze voorbereidende fase al werken aan het creëren van draagvlak, door bewust bezig en in gesprek te zijn met het werkveld over beroepscompetenties en beroepsontwikkeling.

4.2. Oplevering eerste concept

In mei/ juni 2020 wordt het eerste concept van de beroepscompetenties opgeleverd, inclusief verantwoording, plus uitleg over de niveaus en stadia beroepsontwikkeling en kaders voor specialisaties en differentiaties. In deze beschrijving is opgenomen hoe deze competenties zich verhouden tot de opleidingsprofielen en andere bestaande producten die gaan over de kwaliteit van professionals. Voor oplevering wordt het concept voorgelegd aan de projectgroep en

programmaleider met de vraag of het rijp is om door te gaan naar de valideringsfase. Zo nodig vinden aanpassingen plaats.

4.3. Validering

De valideringsfase start rond juli 2020, na oplevering van het eerste concept, en is bedoeld om te achterhalen of opbouw en inhoud van de beroepscompetenties voldoende herkenbaar zijn en voldoende recht doen aan de geformuleerde (gebruiks)doelen.

De valideringsfase bestaat uit:

- a. Digitale raadpleging (op basis van eerste concept) waarvoor zowel gericht wordt uitgenodigd (achterbannen programmapartners) als via brede oproepen (juli 2020)
- b. Mondelinge raadpleging (op basis van eerste concept) bij bijeenkomsten van de diverse achterbannen, bij voorkeur op reeds geplande bredere bijeenkomsten. (juli – oktober 2020)
- c. Bijstelling naar tweede concept op basis van uitkomsten validering tot dat moment en weging daarvan door projectgroep en programmaleiding (november – december 2020)
- d. Een werksessie op basis van tweede concept (januari 2021)
- e. Uitkomsten werkconferentie voorleggen aan projectgroep en programmateam (februari 2021)
- f. Bijstelling concept (februari 2021)

4.4. Legitimering en afspraken over eigenaarschap

In het najaar 2020 wordt aan de hand van het concept het eigenaarschap van en verantwoordelijkheid voor onderhoud van de beroepscompetenties verkend.

In maart 2021 wordt het gevalideerde concept vastgesteld. Ook worden in deze fase afspraken gemaakt over eigenaarschap en beheer/onderhoud.

4.5. Implementatie-advies

Al vanaf de start is implementatie een belangrijk aandachtspunt: zorgen dat de ontwikkelde producten goed gecommuniceerd, ontsloten en belegd zijn zodat de praktijk het ook daadwerkelijk kan en zal gebruiken. Implementatie is dan ook een activiteit gedurende het proces, maar vereist ook een zorgvuldig en goed uitgewerkt implementatie-advies voor de periode na afronding van de programmataak. Voorbeelden van adviezen die horen bij het implementatietraject:

- Noodzaak van een gesprek tussen (vertegenwoordigers van) het werkveld met het onderwijs hoe de beroepscompetenties een plek krijgen in de initiële opleidingen en in post-initiële scholing.
- Belang van een gesprek tussen sociale partners van CAO's (waaronder schuldhelpverleners werken) wat nog aanvullend nodig/gewenst is om een verbinding te maken tussen de beroepscompetenties en de functiebeschrijvingen (in de cao).
- Het belang dat partners structureel hun achterban informeren en stimuleren om de beroepscompetenties eigen te maken (en te benutten voor ontwikkelplannen, functioneringsgesprekken, portfolio-opbouw, ontwikkelactiviteiten etc.).

4.6. Communicatie

Communicatie over het traject van deze programmataak wordt meegenomen in het bredere communicatieplan van Schouders Eronder. Dit gaat vooral om het plaatsen van berichten over

proces en uitkomst en de begeleiding van de ontwikkeling van bepaalde specifieke communicatiemiddelen. Waaronder tenminste:

- Basis: een digitale uitgave van de beroepscompetenties en een (verkorte) printversie
- Informeren: artikel(en) over betekenis van beroepscompetenties (op basis van interviews met studenten, professionals, p&o, organisaties etc.)
- Activeren/motiveren: competentiewijzer ontwikkelen waarmee professionals kunnen beoordelen in welke mate ze wel/niet over deze competenties beschikken.
- Informeren: flyer/handreiking per doelgroep (studenten, professionals, organisaties) bestaande uit een overzicht en vindplaats van beschikbare middelen en uitleg hoe deze in te zetten in de eigen organisatie/gemeente

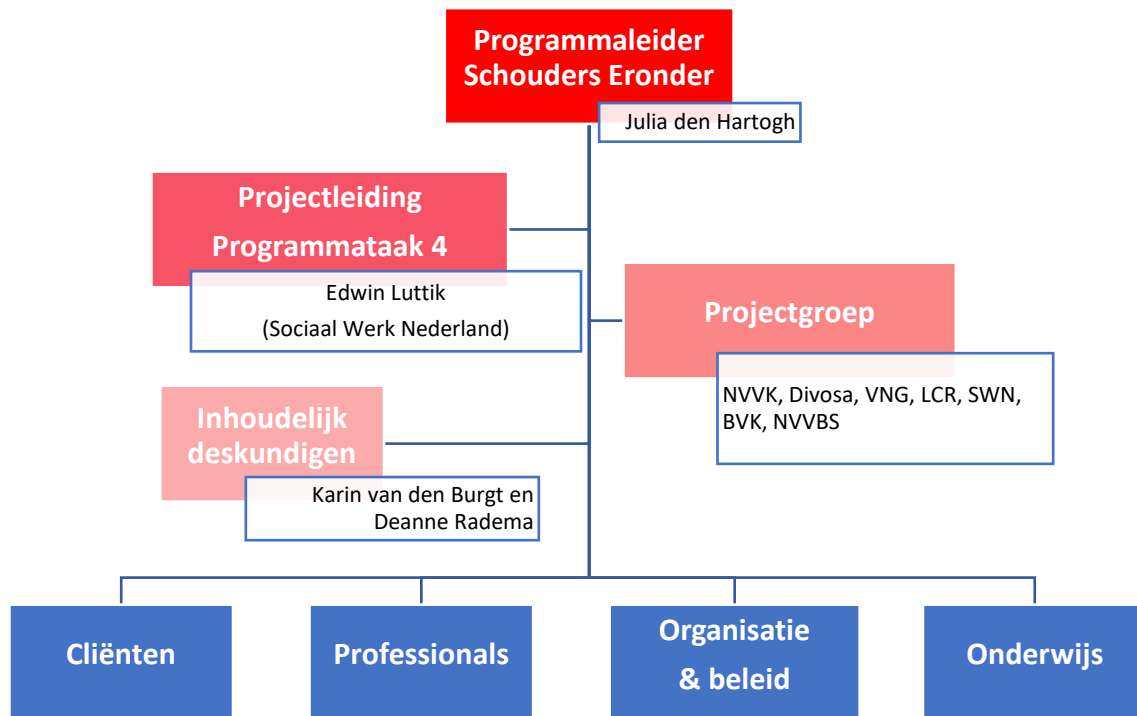
4.7. Risicoanalyse

Risico	Mogelijke oplossing
Benaming en afbakening Het lukt niet om tot een breed gedragen benaming en afbakening te komen van de professionals voor wie de beroepscompetenties van toepassing zijn	<ul style="list-style-type: none"> - hulp van consortiumpartners inroepen/inzetten (richting hun achterbannen) om als nog tot breed gedragen benaming en afbakening te komen - als het alsnog niet lukt, in de afbakening alleen die professionals opnemen waarover overeenstemming is
Respons bijeenkomsten Het lukt niet om de bijeenkomsten op tijd te plannen en/of er is onvoldoende tijd tijdens door anderen georganiseerde bijeenkomsten	Andere vormen van overleg (conference call e.d.). Desnoods uitstel, gezien belang van breed draagvlak en relevantie voor de andere (deel)projecten.
Respons raadpleging Te weinig reacties op digitale raadpleging	Extra oproepen, extra digitale raadpleging op basis van tweede concept (zal wel tot uitloop leiden).
Te weinig draagvlak Het lukt niet om tot een door alle relevante partners en partijen gedragen set van competenties vast te stellen	<ul style="list-style-type: none"> - om dit te voorkomen is regelmatige afstemming en raadpleging in iedere fase van het project cruciaal! - en vooraf met de consortiumpartners een strategie/consequentie bedenken voor als dit zich toch voordoet
Eigenaarschap niet belegd Het lukt niet om tot afspraken over (gedeeld) eigenaarschap te komen, waardoor niemand verantwoordelijkheid voor beheer en onderhoud van de competenties	Consortiumpartners maken afspraken over wie (in ieder geval) eigenaarschap op zich neemt, zodat er altijd 1 partij is die dat doet
Implementatie onvoldoende geborgd Er ontbreken goede afspraken, een plan en middelen voor de implementatie, waardoor de gebruikersdoelen niet worden gehaald en de impact van dit project (zeer) beperkt blijft	Consortiumpartners stellen een projectplan vast dat ook de uitwerking van een implementatieplan bevat en committeren zich aan de ambitie dat dit implementatieplan (met het vereiste budget) ook kan worden uitgevoerd!

5. Projectorganisatie

Om tot te komen tot door de sector gedragen beroepscompetenties, is het belangrijk om de juiste personen en organisaties op de juiste manieren en momenten te betrekken. Voorstel voor de projectorganisatie is als volgt:

- **Projectleiding:** coördineren en sturen het proces, zijn eerste aanspreekpunt voor alle betrokkenen, rapporteren richting programmaleider Schouders Eronder.
- **Projectgroep:** een kerngroep van vertegenwoordigers uit de sector en stakeholders. Dit zijn naast representatie vanuit de vijf partners van het programma (NVVK, VNG, Landelijke Cliëntenraad, Divosa, en SWN). De rol van deze projectgroep is meedenken en -werken aan het plan en onderdelen van de uitvoering ervan, ambassadeur zijn van dit project en achterbannen kunnen mobiliseren. rol, frequentie, type inzet, honorering
- **Inhoudelijk deskundigen:** voor de daadwerkelijke inhoudelijke ontwikkeling van het BCP en eventuele daaraan gekoppelde tools, is expertise nodig. Op dit moment zijn twee inhoudelijke deskundigen (op het terrein van beroep- en competentieontwikkeling) betrokken.
- **Klankbordgroepen:** Om input op te halen en conceptteksten voor te leggen, hebben we het perspectief nodig van de diverse partijen in het werkveld. We zullen zowel sessies organiseren met grote groepen (waar eenmalige deelname voor nodig is), als ook een kleiner vast groepje als klankbord formen die (offline en online) meedenken over concepten. We onderscheiden vier perspectieven:
 - Cliënten
 - Professionals (en evt. beroepsverenigingen)
 - Organisatie & beleid (van bedrijven, stichtingen, gemeenten)
 - Onderwijs



Planning

TAKEN	2019			2020			2021	
	5-7	7-9	9-12	1-4	4-8	8-12	1-4	4-6
Organisatie: projectplan, projectgroep								
Implementatiestrategie en plan uitvoering								
Deskresearch								
Werving en planning 1^e focusgroepen								
1^e ronde focusgroepen <i>ophalen input</i>								
Voorleggen ontwerpeisen <i>Projectgroep november</i> <i>Directeurenoverleg 6 december</i>								
2^e ronde focusgroepen <i>validering: voorleggen concept live en digitaal</i>								
Concept beroepscompetenties								
Voorleggen concept, eigenaarschap en legitimering <i>Projectgroep juni</i> <i>Directeurenoverleg juli</i>								
Legitimering achterbannen								
Implementatiestrategie en -producten								
Oplevering beroepscompetenties, communicatiemiddelen en implementatieadvies								

Ontwerfase

Ontwikkel- en valideringsfase