

Master Social Work: handig tegenover opdrachtgevers en goed voor de doelgroep

Anno 2020 kunnen sociaal werkers aan drie hogescholen een master Social Work volgen. Een pittige opleiding, zeggen afgestudeerden, maar dan heb je ook wat. Dat geldt trouwens ook voor hun werkgevers en hun collega's die profiteren van de extra kennis en vaardigheden van de alumni. Wat maakt die master zo bijzonder? En hoe kan de opbrengst ervan nog groeien, zowel in studentaantallen 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 2: wat vinden de werkgevers in het sociaal werk ervan?



Edwin Luttik

'Onlangs kregen we signalen dat veel van de sociaal werkers die een master Social Work hebben gedaan de sector hebben verlaten,' aldus Edwin Luttik, senior adviseur professionalisering en opleidingen bij branchevereniging Sociaal Werk Nederland. 'Daar schrokken we van, want als branche zitten we juist te springen om de wetenschappelijke onderbouwing van het sociaal werk; om data en onderzoeksgegevens die de kracht ervan onderstrepen.'

De master helpt daarbij, die zorgt voor onderzoek dat voortkomt uit en bijdraagt aan de dagelijkse praktijk van sociaal werkers.

Edwin Luttik: 'Dat is enorm waardevol voor de beroepsontwikkeling en de professionals die dergelijke onderzoeksvaardigheden

hebben ontwikkeld wil je natuurlijk graag behouden voor de branche.'

Zelf maakt de branchevereniging zich al jaren sterk voor de professionalisering van het sociaal werk en sociaal werkers. 'Onder andere binnen het [programma Sociaal Werk Versterkt!](#) hebben we daar hard aan getrokken; de master sluit daar goed bij aan.'

In de toepasbaarheid toont zich de master

'Alumni van de masteropleiding zijn beter in staat om theoretische kennis toepasbaar te maken op de werkvloer,' is de ervaring van Arie de Vries, bestuurder van [Sterker sociaal werk](#), een sociaalwerkorganisatie in de regio Nijmegen. 'En andersom kunnen praktijkervaringen zo makkelijker hun weg vinden naar onderzoeksvragen en het onderwijs.'



Arie de Vries

Bijkomend voordeel is het effect op de permanente-educatie-ambities binnen de organisatie. 'De master draagt absoluut bij aan een klimaat waarin je elkaar intrinsiek uitdaagt om jezelf te ontwikkelen. Zeker in de huidige krappe arbeidsmarkt helpt dat om je excellente professionals duurzaam aan je te binden.'

De extra bagage van alumni valt ook goed bij opdrachtgevers, merkt Joost van Hienen die als projectleider bij [Stichting Volksbond Streetcornerwork](#) al drie masterstudenten begeleidde. 'Bij de gemeente zien ze ook dat deze sociaal werkers na hun master op een ander niveau in overleggen zitten en betere sparringpartners zijn.

En het kan bovendien leiden tot nieuwe aanpakken waarvoor ook andere gemeenten

belangstelling blijken te hebben. Een voorbeeld? Het pilotproject *Spookjongeren*, dat helpt voorkomen dat jongeren onnodig worden uitgeschreven uit de Basisregistratie Personen en hen juist weer nieuwe perspectieven biedt (zie ook het [eerste artikel over de master social work](#)).'

Sollicitatiegesprekken

Isolde Driesen werkt bij Sterker als projectleider Onderzoek & Ontwikkeling. Sterker heeft een afdeling Innovatie en Ontwikkeling die onder meer is bedoeld om onderzoek meer op de kaart te zetten. 'Op twee manieren: zelf onderzoek doen en fungeren als intermediair tussen Sterker en landelijke onderzoekinstellingen.'



Isolde Driesen
@MacSiers Fotografie

Vijf jaar geleden kwamen daar ook het begeleiden van de eerste masterstudenten bij. Isolde Driesen: 'Sterker biedt veel ruimte voor eigen initiatieven. We zijn niet zo van "je hebt nu een bepaalde functie en dat blijft de rest van je leven ook zo". Er is absoluut een cultuur dat een master bijvoorbeeld heel zinnig is als je zelf een project wilt opzetten waarvan je ook de projectleider wilt zijn.'

En nog een reden: 'We werken toe naar meer zelforganisatie per team. Dan is het handig als er iemand bij is met een overstijgende blik. En via een master haal je zoveel kennis binnen. Let wel: niet iedereen hoeft een master te halen, maar een paar masters in je organisatie bevorderen echt het kritisch reflecteren op de praktijk.'

Belangstellenden worden geselecteerd via sollicitatiegesprekken. Isolde Driesen: 'Op basis daarvan kiezen we de geschikteste kandidaat. Iemand met het vermogen tot projectleiding, abstraheren en tot schrijven. En we kijken ook of iemand voldoende belastbaar is, want je moet veel in je vrije tijd doen, ook al krijg een aantal uren vergoed.'

Afgelopen jaar is er trouwens niemand gestart met de master. 'Vanwege de zeer hoge werkdruk was het alle hens aan dek om de teams draaiend te houden. Heel jammer, want eigenlijk moet je juist dan blijven doorontwikkelen. Gelukkig hebben we momenteel wel twee masterstudenten die in hun afstudeerjaar zitten.'

Mandje vol instrumenten

Als brancheorganisatie benadrukt Sociaal Werk Nederland het belang van een doorlopende leerlijn binnen het sociaal werk. Edwin Luttkik: 'Te beginnen met de initiële opleidingen op mbo- en hbo-niveau voor beginnende beroepsbeoefenaren. Die opleidingen moeten aansluiten bij het [beroepscompetentieprofiel](#) dat we met de sector hebben ontwikkeld en vastgesteld. Dat is het baken waarop we koersen.'

Ook het [Kwaliteitslabel Sociaal Werk](#) sluit daar bij aan, met z'n aandacht voor het vakmanschap van de professional. Edwin Luttkik: 'Dat label is nieuw en het maakt school. Ruim een derde van onze leden is met het label aan de slag; bijna 50 van hen zijn inmiddels gecertificeerd. Ook andere branches benaderen ons steeds vaker over het label. Met de [Grote Drie](#) hebben we nu een boodschappenmandje vol instrumenten in huis.'

Zou het Kwaliteitslabel ook moeten toetsen op een "masterquotum"? Edwin Luttkik: 'Nee, dat lijkt me niet de bedoeling. Wél moeten de certificeerder tijdens de audit voor het Kwaliteitslabel stevig doorvragen: heb je de competenties in huis die je nodig hebt om je doelstellingen te halen? Hoe stimuleer je dat medewerkers zich blijven doorontwikkelen?'

Dynamiek en flexibiliteit

Over de samenwerking mét en de begeleiding vanuit hogescholen zijn de geraadpleegde sociaalwerkorganisaties tevreden. Wel een kanttekening vanuit de branchevereniging: ook opleidingen opereren tegenwoordig in een concurrerende markt. Edwin Luttkik: 'Dus

Verdiepend en overstijgend

'Mijn hart ligt bij mensen met een beperking. Vandaar ook de these (onderzoeksvraag) van mijn masteronderzoek: Wat moet de sociaalwijkteam-professional ter sprake brengen in het keukentafelgesprek met inwoners met een licht verstandelijke beperking (LVB), zodat de mate van inclusie duidelijk is en wat er nodig is om deze te helpen bevorderen?'

'Hoe doe je onderzoek? Hoe maak je een opzet, wat zijn valide instrumenten bij de uitvoering? Hoe doe je kwalitatief onderzoek? En hoe zit het met de verslaglegging? Dat moest ik allemaal nog leren.'

'Mijn bevindingen? Het netwerk van LVB'ers komt wel inventariserend aan de orde in keukentafelgesprekken, maar het thema vriendschap wordt niet altijd uitgediept. Terwijl het hebben van positieve sociale contacten erg belangrijk is en ook nodig voor een gevoel van "ik doe ertoe". Daarbij zijn de juiste ondersteuning, iemands zelfbeeld en zijn mogelijkheden van grote invloed hoe je vriendschappen kunt versterken.'

'Voor sommige collega's in het wijkteam was dat een eyeopener. Het belang van dit onderwerp en waarop je kunt inzoomen was niet altijd bekend. "Sinds ik dat wel doe krijg ik een heel ander soort gesprek," hoor ik nu vaak.'

'De master heeft zeker voldaan aan mijn verwachtingen. Vanwege de toenemende multi-problematiek wilde ik meer verdieping én meer op overstijgend niveau nadenken, zodat ik ook kan beargumenteren waarom bepaalde zaken wel of juist niet de focus verdienen. Dat is gelukt. De master geeft je handvatten om praktijkontwikkeling vorm te geven.'

'Ja, ik heb ondertussen een nieuwe functie. Ik ben nu gebiedsregisseur. Die mogelijkheid kwam voorbij en die kon ik nu ook herkennen als kans. Omdat ik nu weet dat ik meer bagage heb gekregen. Ik kan op meerdere niveaus meedenken en meepraten, ook over beleid.'

helemaal te blubber. Ondertussen was het op het werk en thuis ook druk. Op een gegeven moment heb ik zelf aan de rem getrokken en er uiteindelijk drie maanden langer over gedaan. Dat was prima.'

'Dus ja, het kost veel, maar het levert ook heel veel op. Kennis, persoonlijke kwaliteit, meer mogelijkheden, grotere zelfverzekerdheid. Maar je moet ook wel tegen een stootje kunnen.'



(Sandra Kloppenburg, gebiedsregisseur Dukenburg & Lindenholt bij Sterker sociaal werk)

proberen ze zich van elkaar te onderscheiden, maar de kern van de opleiding moet wel in relatie blijven staan tot de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in deze branche en tot de inhoud van het vak op de werkvloer. Daar ligt ook een taak voor onszelf: we moeten goed contact houden met het beroepsonderwijs. 'De permanente dynamiek binnen de branche vraagt daarbij om de nodige flexibiliteit, van hogeschoolen en van sociaalwerkorganisaties. Isolde Driesen: 'Een van onze masterstudenten deed onderzoek over inclusie. Daarover had ze afspraken gemaakt binnen de organisatie maar toen kwam de ontwikkeling van de wijkteams er doorheen. Anders gezegd: zo'n onderzoeksthema ligt voor twee jaar vast, terwijl de praktijk soms kan vragen om het verleggen van de focus van je onderzoek.'

Functiehuis verfijnen

Dan is er nog de kwestie van de carrièremogelijkheden die de master opent. Zijn er binnen de branche voldoende functies op masterniveau? Edwin Luttik: 'We krijgen signalen dat alumni na hun afstuderen de branche verlaten en bijvoorbeeld het onderwijs ingaan. De uitstroom is bij ons sowieso veel groter dan in andere sectoren. Dat heeft mede te maken met de loopbaanmogelijkheden en de aantrekkelijkheid van het werk en onze organisaties, blijkt [uit onderzoek](#). De cao-partijen hebben al afgesproken te bekijken hoe het huidige functiegebouw beter kan aansluiten op de praktijk. De signalen van alumni zijn een extra aanleiding om daar het loopbaanperspectief van sociaal werkers goed bij te betrekken.'

Een quickscan onder leden van Sociaal Werk Nederland kan een middel zijn om te achterhalen waaraan organisaties behoefte hebben wat betreft de verfijning van het functiehuis.'



Joost van Hienen

Hoe gaat dat bij Sterker? Isolde Driesen: 'We hebben geen kant-en-klare functies voor masters. We willen ook niet dat ze allemaal staf-mensen worden, maar deels ook in de uitvoering blijven werken en daar juist als collega's hun extra kennis inbrengen.'

En hoe zit het bij de Volksbond/ Streetcornerwork? Joost van Hienen: 'Ik heb gemerkt dat ze op een gegeven moment hun eigen plek creëren waar ze hun nieuw verworven expertise optimaal kunnen inzetten. Het biedt medewerkers echt een mooie kans om zich verder te ontwikkelen; en omdat hun werkplezier groeit en ze meer waardering krijgen is het ook een manier om hen aan de organisatie te binden.'

Daarom wil Joost van Hienen dat nog meer mensen de masteropleiding gaan doen. 'Daar hebben we al een plan voor gemaakt: mensen kunnen zich inschrijven voor een apart "mobiel talentteam" met mensen die rond specifieke opdrachten iets extra's kunnen doen.

Wij betalen dan hun opleiding. We starten binnenkort met twee mensen en dat aantal willen we gaandeweg uitbreiden.'

Koesteren

Wat Arie de Vries betreft is de master Social Work trouwens niet de enige optie voor het verwerven van academische kennis en kunde. 'Ook expertise over bijvoorbeeld data-analyse is welkom. Of veranderkunde, dus een breder begrip van hoe organisaties in elkaar zitten. Het punt is dat je kunt laten zien hoe je bezig bent met het onderzoek over het effect van je interventies, je handelen, je beleidsontwikkeling. Dat maakt dat je als partij serieus wordt genomen en dat merk je onder meer als je in netwerkverband voorstellen doet om werkwijzen aan te passen.'

Joost van Hienen: 'Het is een investering die hoe dan ook geld oplevert, ook als je het alleen doet voor de ontwikkeling van je eigen organisatie. Als je werkelijke wil innoveren, dan moet je deze initiatiefrijke medewerkers koesteren. Zij weten precies wat er speelt en wat er nodig is. Dat is handig tegenover de opdrachtgever en goed voor de doelgroep.'

Chris Bos