

AGENDA

Bijeenkomst : Commissie Professionalisering W&MD

Datum : 21 juni 2011

Tijd : 10.00 – 12.00 uur

Plaats : MOgroep W&MD, zaal 4.22
Newtonlaan 115, Utrecht

1. Opening en mededelingen

- reactie van MOgroep in Zorg en Welzijn op interview met Bert Holman (projectleider WNS bij VWS) zoals vorige keer besproken (zie link: <http://www.zorgwelzijn.nl/web/Meningen/Opinie/Opiniepagina/Sector-is-juist-voortvarend-bezig-met-Welzijn-Nieuwe-Stijl.htm>)

2. Vaststellen van het verslag (van 10 mei 2011, bijlage 1)

3. Profiel van de manager

MOVisie is bezig het oude profiel voor de manager in de sector WJK (uit 1999) te herzien. Als **bijlage 2** is het 2^e concept bijgevoegd. Bespreekpunten zijn:

- bevat dit profiel op hoofdlijnen de belangrijkste competenties en vaardigheden die het managen van een welzijnsorganisatie (nieuwe stijl) in de komende jaren vereist?
- Moet een dergelijk profiel door de branche worden gelegitimeerd en gevalideerd?
- Wat is de gebruikswaarde van dit profiel voor de branche en welke plek moet het dan krijgen in het actieplan professionalisering W&MD?

4. Actieplan professionalisering W&MD

Als bijlage 3 is het concept-actieplan professionalisering bijgevoegd. Dit plan is dinsdag 14 juni aan onze partners (beroepsverenigingen, vakbonden en HBO- en MBO-raad) verstuurd. Hun reacties willen we volgende week in het plan verwerken en het vervolgens voorleggen aan VWS. Allereerst kort de hoofdlijnen van het plan:

Inhoud van het plan

Deel I (uitgangspunten en kader) kennen jullie al grotendeels. Het is besproken tijdens de invitational conference.

Deel II is nieuw en bevat de opzet, deelprojecten, het algemeen deel, de programmaorganisatie en een indicatieve begroting. We hebben gekozen voor drie deelprojecten: vakmanschap, autonomie en beroepsidentiteit. Het zwaartepunt ligt bij vakmanschap. We hebben het geschreven op basis van de interviews en gesprekken die we hebben gevoerd, op reeds ontwikkeld materiaal, andere professionaliseringstrajecten, recente literatuur en de huidige debatten over de concretisering van de WMO/WNS. Een bronnenlijst wordt overigens later nog toegevoegd.

Uitwerking van deelprojecten in ontwikkelingsfase

De regiegroep is nog niet geïnstalleerd, dus het is niet mogelijk deelprojecten uit te werken. De huidige opzet en invulling is nadrukkelijk bedoeld als bron voor verdere ontwikkeling en prioritering. De partners nemen immers gezamenlijk besluiten. Bovendien ligt een aantal thema's specifiek op het deskundigheidsterrein van de partners en zijn zij de deskundigen die per onderdeel tot afgeronde plannen kunnen komen. Binnen de deelprojecten benoemen we thema's en geven we een aantal voorbeelden van huidige en mogelijke uitwerkingen. De voorbeelden die we schetsen zijn verre van uitputtend. Daarom is onderdeel van ieder deelproject altijd de afronding van de inventarisatie waar wij een start mee hebben gemaakt.

Dat is ook de reden voor het benoemen van een ontwikkelingsfase van medio juni tot oktober 2011. In deze fase prioriteren de gezamenlijke partners (in de regiegroep) de deelprojecten en vullen die nader in, **nadat** er helderheid is over de beschikbare additionele middelen en de regiegroep is geïnstalleerd. De regiegroep neemt vervolgens besluiten over de trekker, de resultaten en het tijdsplan. Omdat de brede branche stelt dat dit proces geen vertraging mag betekenen voor huidige trajecten, zijn we bereid ook in de eerste fase al te investeren in lopende projecten en initiatieven die vallen onder de drie deelprojecten. Op deze wijze kan dit binnen een helder kader, gericht op bruikbaarheid en gebruik, voortgang plaatsvinden.

Besprekpunten voor de commissie

- op welke deelprojecten/thema's zouden werkgevers in de branche een leidende rol moeten hebben?
- Cruciaal is dat de hele branche – dus naast de professionals ook de werkgevers – zich betrokken voelen bij en verwant voelen met het inhoudelijk kader, de doelstellingen en beoogde resultaten van dit plan. De resultaten en omslag zullen immers op lokaal en regionaal niveau in de praktijk moeten worden gerealiseerd. Welke acties zijn volgens de commissie nodig om draagvlak en betrokkenheid te krijgen en te houden bij werkgevers?
- Binnen iedere deelproject is aandacht voor de rol van de manager/bestuurder en de financier en in het algemene deel is een apart project opgenomen dat de samenhang tussen de kern van het plan (gericht op de professional) en de aansturing en financiering bewaken. Welke ondersteuning hebben werkgevers nodig om op lokaal niveau succesvol hun professionals aan te kunnen sturen? En welke rol speelt de ondersteuning van (nieuwe) regionale samenwerkingsverbanden hierbij?

5. Rondvraag en sluiting