

NOTULEN

Bijeenkomst : Commissie Professionalisering W&MD
Datum : 21 juni 2011
Tijd : 10.00 – 12.00 uur
Plaats : MOgroep, Newtonlaan 115, Utrecht -vergaderzaal 4.22

Aanwezig : **Wijnand van der Giessen:** Cumulus Utrecht, **Ferry Wester:** CMOnet, **Martin van Iperen:** Timpaan Welzijn (Gorredijk), **Dennis Duiker:** Welzijn Nieuwegein, **Henk Alberts:** MOgroep W&MD (voorzitter), **Edwin Luttk:** MOgroep W&MD (secretaris)

Afwezig : **Albert Rechterschot:** Pluspunt Zandvoort, **Gert Jonker:** Sedna (Emmen), **Ben Vinke:** Stichting Welzijn Ouderen (SWO, Zwolle), **Dick van der Wouw:** Scoop Zeeland (CMO), **John Middelkoop:** Het Bureau Welzijnsprojecten (Vlaardingen), **Anneke de Reus:** Stichting Speelpeuter (Meppel), **Alex Jansen:** Carion (Lochem), Heleen Jumelet (ingehuurd door MOgroep voor dit project),

Er is van dit overleg geen uitgebreid verslag beschikbaar¹. Hieronder kort wat hoofdlijnen. Op de agenda stonden twee onderwerpen: het competentieprofiel voor de manager en het actieplan professionalisering W&MD.

Competentieprofiel manager (MOvisie):

dit profiel voldoet niet aan de behoefte van de commissie. Het commentaar van de commissie is verwerkt in de volgende reactie naar MOVisie:

Vorige week hebben we het concept-managementprofiel zorg en welzijn besproken in onze commissie professionalisering, waarin leden van MOgroep W&MD adviseren over en de koers bepalen voor beleid en thema's op het terrein van professionalisering. De reactie van de commissie kan als volgt worden samengevat:

- *in het strategisch doel en de uitwerking van een profiel voor managers moet onderscheid gemaakt worden tussen:*
 - *generiek deel*
 - *specifiek deel*
 - *locale inkleuring*
- *dit concept-profiel voorziet niet in de behoefte aan een toekomstbestendig profiel (anno 2014)*
- *bepalend voor een toekomstbestendig profiel is de uitwerking van het fundament in het professionaliseringsplan voor W&MD waarin omschreven gaat worden wat Wmo, WNS, transitie AWBZ en decentralisatie jeugdzorg voor de professional en W&MD betekenen. De rol van de manager moet hieraan worden gerelateerd en zich verhouden met de (veranderende) rol van de professional. De volgende opmerkingen spelen hierbij een rol:*
 - *manager is meer de verbinder en de facilitator*
 - *het gaat om houdingsaspecten*
 - *welzijnsorganisaties worden meer en meer netwerkorganisaties (dat is meer dan alleen een partner in de keten). Professional stuurt behalve op hulpprocessen ook op netwerken. De manager stuurt de organisatie aan en de professionals daarin (in hun veranderende rol)*
 - *het gaat om de juiste samenstelling van het managementteam waarin verschillende competenties en vaardigheden vertegenwoordigd moeten zijn. Dat betekent dat het belangrijk is een goed profiel van het managementteam te maken.*

¹ Secretaris (Edwin Luttk) kon geen aantekeningen maken ivm gebroken pols

Kern van het professionaliseringsplan voor W&MD, waarvan het concept nu bij VWS ligt, is versterking van vakmanschap, autonomie en beroepsidentiteit van de professional. Goede aansturing en opdrachtgeverschap zijn belangrijke randvoorwaarden die na de zomer moeten worden uitgewerkt. Dit profiel kan daar in passen mits het toekomstig bestendig wordt gemaakt en helder (onderzocht) is wat de gebruikswaarde hiervan is voor de het werkveld en het management.