

AGENDA

Bijeenkomst : Commissie Professionalisering W&MD

Datum : 14 september 2011

Tijd : 10.00 – 12.00 uur

Plaats : MOgroep W&MD, zaal 4.22

Newtonlaan 115, Utrecht

1. Opening en mededelingen

- Aangezien dit overleg samenvalt met de kwaliteitsdag die de MOgroep (Henk Alberts) organiseert, zal Aly van Beek de vergadering voorzitten
- **Bestuur legitimeert branchestandaard sociaal cultureel werker (zie bijlage 1 en 2 voor meer informatie):**

het bestuur van MOgroep W&MD heeft in zijn vergadering van 29 augustus 2011 de branchestandaard voor de sociaal cultureel werker gelegitimeerd. Deze standaard geeft aan in hoeverre een medewerker een beginnende, gevorderde of vakvolwassen beroepsbeoefenaar is. Tevens heeft het bestuur het civiele waarde van bijbehorende certificaten voor de branche gelegitimeerd.

Criteria

De standaard voldoet aan een aantal criteria:

- gaat uit van een beroepscompetentieprofiel, met daarbinnen alle voorkomende beroepsvarianten / CAO-referentiefuncties.
- levert op hoe een kandidaat zich verhoudt tot de mate van vakvolwassenheid en tot gekozen CAO referentiefunctie en/of beroepsvarianten.
- krijgt de status van een branche-erkenning waardoor medewerkers de uitkomsten van de EVC-procedure op hun CV kunnen zetten en dit door werkgevers (h)erkend wordt.
- kan op basis van een transitieproces vertaald worden naar de MBO en HBO kwalificatiestructuur. Zodat een kandidaat die dat wenst ook de mogelijkheid heeft om activiteiten te ondernemen gericht op het behalen van een diploma.

Gebruikswaarde

Er is gekozen voor de standaard sociaal cultureel werker (en jeugdzorgwerker) omdat hier de meest voorkomende functies in de branche van zijn afgeleid. De standaard is op verschillende manieren te gebruiken:

- een leidinggevende kan m.b.v. de standaarden adequaat inspelen op de gewenste deskundigheid op de werkvloer;
- een leidinggevende kan aan de hand van een standaard de medewerker adviseren over zijn/haar ontwikkeling tot vakvolwassenheid;
- een medewerker kan ontdekken wat er verwacht wordt in de ontwikkeling tot vakvolwassene;
- een P&O'er kan de standaard gebruiken om een beeld te krijgen van de vakvolwassenheid binnen de organisatie;

- een EVC-uitvoerder kan een standaard als ondersteunend instrument gebruiken bij de toetsing en/of erkenning van werkervaring.

2. Vaststellen van het verslag 21 juni 2011

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.*

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.

Actieplan professionalisering

De commissie staat langdurig stil bij de vraag waar de welzijnssector over 10 jaar staat. Welke consequenties hebben ontwikkelingen als WNS, transitie en decentralisatie voor de sector, de

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

professional en de aansturing van die professional? Discussie hierover is nodig die moet leiden tot een heldere visie op de positie en het domein van welzijn. Een visie die het fundament kan vormen voor de contouren van de (nieuwe) sociale professional. De regio's moeten hierbij intensief betrokken worden, om input en draagvlak te krijgen en een goede implementatie en borging te garanderen.

4. Actieplan professionalisering W&MD

Overleg met partners op 9 september 2011

MOgroep heeft recent het actieplan professionalisering W&MD met VWS besproken. Op vrijdag 9 september (morgen) koppelt MOgroep de uitkomsten van dit overleg terug naar zijn partners (vakbonden, beroepsverenigingen, HBO- en MBO-raad) en legt hen een aantal scenario's voor over het vervolg. De gespreksnotitie voor dit overleg is als bijlage (bijlage 3) bijgevoegd.

Opvatting commissie

In april 2011 heeft de commissie de inhoud van en noodzaak voor het actieplan professionalisering onderschreven. En daarbij aangetekend dat de sense of urgency er wel is in de branche maar tegelijkertijd de branche ook druk bezig is met (het anticiperen en/of verwerken van) bezuinigingen. Financiering van VWS werd essentieel geacht omdat ze anders de uitkomst niet steunen. De uitkomst van het overleg morgen met de partners zal niets af doen aan de noodzaak om te professionaliseren. De MOgroep wil samen met andere partners deze slag vorm en inhoud geven. De vraag zal wel zijn op welke manier, met welke partners en welke facilitaire ondersteuning. Het doel (en de afspraak met VWS) is het plan verder te concretiseren en te bespreken met de staatssecretaris.

Uitwerking op 2 onderdelen (prioriteiten)

Twee onderwerpen die op korte termijn onderdeel van de uitwerking kunnen zijn, zijn:

- een scholingsconvenant
- een ontwikkelingsprogramma voor directie en management

Hieronder lichten we deze onderwerpen kort toe.

Scholingsconvenant

Een mogelijk onderdeel van de uitwerking kan zijn het sluiten van een scholingsconvenant voor de branche met bijdragen van werkgevers, FCB, VWS en opleidingen. In dit convenant zouden afspraken gemaakt kunnen worden over:

- het aantal scholingstrajecten
- criteria voor scholing (gerelateerd aan WNS en andere beleidsontwikkelingen)
- financiering van scholingstrajecten
- regionale samenwerking
- borging in reguliere scholingsprogramma's van opleidingen
-

Bespreekpunten:

- Wat vindt de commissie van een dergelijk scholingsconvenant?

- zijn werkgevers bereid te investeren in scholing en zo ja, onder welke voorwaarden?

Ontwikkelingsprogramma voor directie en management

Bijgevoegd (bijlage 4) een stuk van Peter van Wijk (van WWRG & partners) getiteld 'Leiderschap in welzijn'. De MOgroep (Henk en Edwin) heeft op zijn initiatief een overleg met hem gehad over deze notitie en de noodzaak en mogelijkheden van een ontwikkelingsprogramma. Graag willen we deze notitie aan de commissie voorleggen.

Bespreekpunten:

- **kan de commissie zich vinden in de strategische opgaven en uitdagingen voor leiderschap (zoals geformuleerd in H2)?**
- **Deelt de commissie de analyse dat meer aandacht en ondersteuning voor het management van welzijnsorganisaties een vereiste is in de professionaliseringsslag en kan een dergelijk ontwikkelingsprogramma in die behoefte voorzien (cq een bijdrage leveren)?**

5. Rondvraag en sluiting

