

Sociaal-cultureel werker

NIZW Beroepsontwikkeling

Oktober 2005

© 2005 NIZW Beroepsontwikkeling

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op enige andere wijze zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Dit profiel is ontwikkeld door NIZW Beroepsontwikkeling in het kader van het project Beroepenstructuur in opdracht van het Platform Kwalificatiebeleid zorg en welzijn.

Projectleiding

Paul Vlaar

Projectteam

Corrie van Dam

Ria Broeken

Ruth Oortgiesen

Marion van Hattum

Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn

NIZW Beroepsontwikkeling

Postbus 19152

3501 DD Utrecht

Telefoon (030) 230 63 81

Fax (030) 231 96 41

Website: www.beroepenzorgenwelzijn.nl

E-mailadres: info@beroepenzorgenwelzijn.nl

Inhoudsopgave

Inleiding.....	4
Wat is een beroepsstructuur?.....	4
Profielen voor beroepsgroepen.....	4
Totstandkoming van de profielen	4
Hoe zijn de competentieprofielen opgebouwd?	5
Wat zijn competenties?	7
Hoe ontwikkelen beroepskrachten hun competenties?	7
Hoe beschrijven wij competenties?	7
1 Beroepsbeschrijving Sociaal-cultureel werker	8
2 Kerntaken Sociaal-cultureel werker.....	11
2.1 Cliëntgebonden taken.....	11
2.2 Organisatiegebonden taken	19
2.3 Professiegebonden taken	20
3 Kernopgaven Sociaal-cultureel werker	21
4 Competenties Sociaal-cultureel werker.....	23
4.1 Kernkwaliteiten beroepskracht in zorg en welzijn	23
4.2 Generieke competenties.....	26
4.3 Specifieke competenties	32
4.4 Competentiematrix	35
5 Niveaus Sociaal-cultureel werker.....	36

Inleiding

Profielen vormen de bouwstenen voor de herziening van de Beroepenstructuur Zorg en Welzijn 2005. NIZW Beroepsontwikkeling ontwikkelde de profielen van de volgende beroepsgroepen en varianten daarop:

- Pedagogisch werker
- Ouderenadviseur
- Groepsleidster kinderopvang
- Leidster peuterspeelzaalwerk
- Sociaal cultureel werker
- Maatschappelijk werker
- Woonbegeleider
- Activiteitenbegeleider
- Medewerker gehandicaptenzorg

Wat is een beroepenstructuur?

Een beroepenstructuur bevat een systematische ordening en beschrijving van met elkaar samenhangende beroepsgroepen, waarmee de vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties kunnen aangeven wat de opleidingsbehoefte is. Organisaties kunnen met behulp van de beroepenstructuur het personeels- en opleidingsbeleid versterken en de beroepskrachten zelf kunnen een beter inzicht krijgen in hun eigen beroepscompetenties en in die van beroepskrachten in verwante beroepen.

De Beroepenstructuur Zorg en Welzijn 2005 vormt de herziening van de beroepenstructuur voor de sector uit 1992. Hiervoor zijn eerst de meest voorkomende beroepsgroepen en beroepsvarianten uit het primaire proces van de zorg-, hulp- en dienstverlening uit de branches Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Kinderopvang, Jeugdzorg, Gehandicaptenzorg en Geestelijke Gezondheidszorg beschreven. In een later stadium zullen competentieprofielen van beroeps- en functievarianten en leidinggevende functies die een relatie hebben met het primaire proces, worden toegevoegd. Bovendien verschijnen eind december 2005 de profielen voor de branche Verpleging en Verzorging.

Profielen voor beroepsgroepen

Een competentieprofiel kan gemaakt worden voor een individuele beroepskracht, voor een werkeenheid waarin de verschillende competenties over meerdere personen zijn gespreid, voor een hele organisatie of voor een beroepsgroep in zijn geheel. De door ons gemaakte profielen zijn gemaakt voor de betreffende beroepsgroep als geheel. Dat betekent dat niet elke individuele beroepskracht over alle competenties moet beschikken. In veel gevallen is dat ondoenlijk. We gaan ervan uit dat de beroepsgroep voldoende toegerust moet zijn om doelgericht en doelmatig haar maatschappelijke opdracht uit te voeren. Als het om grote organisaties of werkeenheden gaat, is er de mogelijkheid om onderling te differentiëren, terwijl in kleinschalige beroepspraktijken meer gevraagd wordt van de generieke inzet.

Totstandkoming van de profielen

De profielen zijn tot stand gekomen met behulp van de uitkomsten van de Toekomstverkenning door het Verwey-Jonker Instituut. In deze Toekomstverkenning is onderzoek verricht naar ontwikkelingen in zorg en welzijn en de gevolgen daarvan voor de beroepsuitoefening. Het rapport bevat belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen en beleidsontwikkelingen en veranderingen in de vragen en behoeften van burgers en cliënten die nu en in de nabije toekomst plaatsvinden.

Daarnaast vormden bestaande beroepsprofielen en functiebeschrijvingen, literatuuronderzoek, expertmeetings, interviews met beroepskrachten en de uitkomsten van de werkconferentie Werk Maken van je Vak van 30 september en 1 oktober 2004 belangrijke input voor de profielen.

Hoe zijn de competentieprofielen opgebouwd?

De competentieprofielen zijn volgens een strak stramien opgebouwd. Om uiteindelijk de beroepscompetenties van de betreffende beroepskracht te kunnen beschrijven, moeten we weten wat de kerntaken van de beroepskracht zijn en voor welke keuzes en dilemma's de beroepskracht bij de uitoefening daarvan komt te staan; de beroepspraktijk vormt het uitgangspunt. Het profiel van de medewerker gehandicaptenzorg is op een andere wijze tot stand gekomen en niet volledig volgens onderstaande beschrijving opgebouwd.

Beroepsbeschrijving

Het eerste onderdeel van de profielen vormt de beroepsbeschrijving. De beroepsbeschrijving is een globale omschrijving van het beroep, waarin iets wordt verteld over de beroepscontext, het niveau van beroepsuitoefening en de rollen. Ook vermelden we hier de gebruikte bronnen.

De beroepscontext geeft een korte omschrijving van de context waarin het beroep wordt uitgeoefend; in welke branche en welk type organisatie werkt de beroepskracht? Met wie werkt de beroepskracht samen? Wat vormt de kern van de werkzaamheden?

Het niveau van beroepsuitoefening hangt af van vier factoren, namelijk complexiteit, transfer, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.

Complexiteit is de mate waarin beroepsactiviteiten gebaseerd zijn op toepassing van routines, standaarden of nieuwe procedures; de complexiteit geeft de moeilijkheidsgraad aan en wordt bepaald door de kenmerken van de cliënt, de omstandigheden en de handeling zelf.

Transfer is de mate waarin de beroepskracht zijn vermogen moet aanspreken om abstracte zaken te vertalen naar concrete en omgekeerd en om vermogens, opgedaan in de ene beroepscontext, in te zetten in een andere, soortgelijke beroepscontext.

Zelfstandigheid is de mate waarin de beroepskracht op eigen kracht initiatieven neemt, beslissingen neemt en taken verricht

Verantwoordelijkheid is de mate waarin de beroepskracht aanspreekbaar is op de door hem uitgevoerde beroepsactiviteiten, op de gevolgen daarvan voor de cliënt en voor de beroepsactiviteiten van anderen.

Bij de rollen wordt aangegeven in welke rollen de beroepskracht zijn werk doet. Voorbeelden zijn een adviserende rol, een ondersteunende rol, een coördinerende rol of een bemiddelende rol.

Kerntaken

Als tweede onderdeel geven we de kerntaken. De kerntaken zijn sets van inhoudelijk samenhangende beroepsactiviteiten die door een belangrijk deel van de beroepskrachten in een bepaald beroep worden uitgeoefend en die kenmerkend zijn voor dat beroep. Ze geven de essentie aan van de taken die bij een bepaald beroep of een bepaalde functie horen. Per kerntaak beschrijven we wat de beroepskracht doet, hoe hij het doet, welke instrumenten en methoden hij gebruikt, op welk niveau de kerntaak wordt uitgevoerd, welke dilemma's en keuzes hij daarbij tegenkomt en wat het resultaat moet zijn. Om de kerntaken uit te kunnen oefenen, moet de beroepskracht over bepaalde competenties beschikken.

We onderscheiden cliëntgebonden kerntaken, organisatiegebonden kerntaken en professiegebonden kerntaken.

Cliëntgebonden kerntaken zijn kerntaken die direct te maken hebben met de zorg-, hulp- en/of dienstverlening aan de cliënt en waarbij er dus veelal contact met de cliënt bestaat.

Organisatiegebonden kerntaken zijn kerntaken die te maken hebben met het functioneren in de organisatie en het functioneren van de organisatie waar de beroepsbeoefenaar werkzaam is, zoals meedenken over beleid.

Professiegebonden kerntaken zijn kerntaken die te maken hebben met de ontwikkeling van de beroepsbeoefenaar in zijn beroep, zoals deskundigheidsbevordering, en met de ontwikkeling van het beroep.

Kernopgaven

Het derde onderdeel van het profiel bestaat uit de kernopgaven. De beroepskracht moet bij de uitvoering van de kerntaken steeds allerlei afwegingen maken. Hij krijgt regelmatig te maken met dilemma's, keuzes, problemen, spanningsvelden en kansen waarvoor van hem een oplossing en een aanpak worden verwacht.

Voorbeelden van kernopgaven zijn bijvoorbeeld het omgaan met tegenstrijdige belangen van enerzijds de cliënt en anderzijds de familie van de cliënt of in hoeverre de beroepskracht de verzorging van een cliënt moet overnemen of de cliënt de handelingen zelf laat verrichten, wat meer tijd kan kosten. Het gaat vaker om het vinden van de juiste middenweg dan om het kiezen voor het een of het ander. Ook voor het omgaan met de kernopgaven heeft de beroepskracht bepaalde competenties nodig.

Competenties

Het vierde onderdeel van het competentieprofiel wordt gevormd door de competenties. Als wij hier competenties schrijven, dan bedoelen wij beroepscompetenties. Zoals gezegd heeft de beroepskracht competenties nodig om de kerntaken te kunnen uitvoeren en om daarbij met de kernopgaven om te gaan.

De competenties vormen een zeer belangrijk onderdeel van het competentieprofiel. Het beroepsonderwijs wordt ingericht op het kunnen verwerven van competenties door beginnende beroepskrachten, de instellingen kunnen hun maatschappelijke opdrachten vertalen in de competenties die de beroepskrachten met elkaar in huis moeten hebben en de beroepskrachten zelf kunnen door combinaties van werken en leren hun competenties verbreden en verdiepen. Werkveld, onderwijs en beroepskrachten spreken dezelfde taal door competenties te gebruiken als het instrument voor de beschrijving van wat beroepskrachten moeten kunnen. Meer over competenties na het vijfde onderdeel van het competentieprofiel, de competentiematrix.

Competentiematrix

De competentiematrix vormt het vijfde onderdeel van het profiel. In dit schema wordt aangegeven welke competenties horen bij welke kerntaken en welke kernopgaven.

Wat zijn competenties?

Een (beroeps)competentie is een geïntegreerd geheel van kennis, inzicht, vaardigheden, houding en persoonlijke eigenschappen waarmee op adequate wijze adequate resultaten kunnen worden behaald in een beroepscontext. De beroepskrachten hebben de competenties nodig om in voorkomende beroepscontexten op adequate, doelbewuste en gemotiveerde wijze proces- en resultaatgericht te handelen, dat wil zeggen passende procedures te kiezen en toe te passen om de juiste resultaten te bereiken.

Competenties zijn ontwikkelbaar en verwijzen naar individuele vermogens. Ze worden altijd binnen een context gezien; die context (de beroepssituatie) bepaalt wat adequaat is. Sommige competenties zijn uniek en nauw verbonden aan een specifieke context of smal werkingsgebied; andere beroepscompetenties hebben een breed werkingsgebied en hebben een hoge transferwaarde omdat ze in meerdere contexten bruikbaar of toepasbaar zijn.

Hoe ontwikkelen beroepskrachten hun competenties?

Competenties leer je niet uit een boekje. Ze zijn het resultaat van een proces, dat gevoed wordt door theoretische en vakinhoudelijke kennis, door persoonlijke talenten, potenties en werkstijl, door ervaring en door voortdurend te reflecteren op het beroepsmatig handelen en dit bij te stellen. De competentie krijgt gestalte in de interactie tussen de beroepskracht en de mensen met wie hij werkt en ontleent zijn waarde aan het resultaat. Dat betekent dat competenties zich als iets persoonlijks manifesteren. Dat kan ook niet anders in de sector zorg en welzijn, maar dat heeft meteen het gevaar in zich dat competenties niet bespreekbaar, ontwikkelbaar of veranderbaar zouden zijn. Om dat te voorkomen beschrijven wij de competenties op een dusdanige manier dat ze wel onderwerp van ontwikkeling en verandering kunnen zijn.

Hoe beschrijven wij competenties?

Bij iedere competentie beschrijven wij het bijbehorende proces en het resultaat. Het proces is een stapsgewijze beschrijving van alle beroepsactiviteiten (of bepaald gedrag) die tot een bepaald resultaat moeten leiden. Vervolgens beschrijven we dat resultaat.

De volgorde waarin we de competenties en ook de kerntaken beschrijven is die van de regulatieve cyclus voor professioneel handelen. Deze cyclus behandelt achtereenvolgens de contactlegging, vraagverkenning, analyse, ontwerp, uitvoering en evaluatie. In de praktijk wordt deze cyclus minder strak in deze volgorde doorlopen. Agogisch werk verloopt als een doelgericht zoekproces, waarin de werkwijze in dialoog met betrokkenen steeds wordt bijgesteld. Bij de planning en de reconstructie van het proces moeten alle elementen van de regulatieve cyclus transparant verantwoord kunnen worden. In deze profielen zijn competenties geclusterd in verschillende thema's:

- Contactueel en communicatief
- Vraag- en oplossingsgericht
- Doel- en resultaatgericht
- Ondernemend en innovatief
- Inzichtig en verantwoord
- Professioneel en kwaliteitsgericht

Deze clusternamen zijn geen competenties op zich, maar kunnen worden gezien als thema's waaronder competenties zijn ondergebracht.

Competentieprofielen kunnen op verschillende abstractieniveaus worden beschreven. In de door ons gehanteerde methode, kiezen we als uitgangspunt de herkenbaarheid door de beroepsgroep in combinatie met de toekomstgerichtheid. Tegelijk moeten de profielen ook voldoende houvast bieden voor beroepsopleidingen voor het inrichten van het onderwijs en voor de instellingen voor het uitvoeren van hun beleid.

1 Beroepsbeschrijving Sociaal-cultureel werker

Sociaal-cultureel werk richt zich op de participatie van de burger en zijn functioneren in de samenleving met het doel het individuele welzijn en dat van groepen en samenlevingsverbanden te vergroten.

Werkerterreinen van sociaal-cultureel werk zijn:

- samenlevingsopbouw,
- ontmoeting en recreatie,
- kunst en cultuur,
- educatie en burgerschapsvorming

Actuele thema's zijn: samenleven in diversiteit, wonen-zorg-welzijn, veiligheid, welzijn & zorg, onderwijs- en ontwikkelingsstimulering. Sociaal-cultureel werk werkt kleinschalig op lokaal niveau en levert een bijdrage aan het ontwikkelen van burgerschapscompetenties.

Context

De sociaal-cultureel werker¹ werkt vanuit een professionele organisatie gebiedsgericht (wijk, buurt, dorp) of stedelijk ten behoeve van een bevolkingsgroep of aan projecten. Hij werkt in of vanuit wijkaccommodaties met een combinatie van accommodatiegebonden werk en outreachend werk. Ook werkt hij in de maatschappelijke opvang. Sociaal cultureel werk heeft te maken met een steeds groter wordende diversiteit aan culturen, generaties, etnische achtergronden, leefstijlen en maatschappelijke posities.

Sociaal-cultureel werk werkt in groepsverband met deelnemers, betrokkenen, wijkbewoners, vertegenwoordigers van culturele en maatschappelijke organisaties. Sociaal-cultureel werk werkt met vrijwilligers, stagiaires, additioneel werkenden en assistenten. In de maatschappelijke opvang hebben beroepskrachten steeds meer te maken met multi-probleem cliënten². Deze beroepskrachten hebben te maken met een taakverzwaring.

Matrixfuncties CAO Welzijn

Sociaal-cultureel werk wordt in het functieboek van de CAO Welzijn als volgt weergegeven:

Doel van sociaal-cultureel werk is de ondersteuning van de doelgroep door het bieden van activiteiten om de zelfstandigheid en zelfwerkzaamheid van de doelgroep te vergroten en verbetering van het woon-, werk-, - en leefklimaat te bewerkstelligen.

Sociaal-cultureel werker 1

Werkt als uitvoerend medewerker onder directe leiding.

Resultaatgebieden:

- Signaleren en contactleggen
- Activiteiten mede vormgeven
- Activiteiten uitvoeren
- Dienstverlening optimaliseren

Sociaal-cultureel werker 2

Organiseert zelfstandig activiteiten gericht op de doelgroep en is verantwoordelijk voor de dagelijkse uitvoering.

Resultaatgebieden:

- Signaleren en contactleggen
- Activiteiten vormgeven
- Projecten en activiteiten uitvoeren
- Dienstverlening optimaliseren

¹ In dit profiel hanteren we de beroepskracht in de mannelijke vorm. Vanzelfsprekend kan ook de vrouwelijke beroepskracht gelezen worden.

² In dit profiel hanteren we de mannelijke vorm als het gaat om cliënt. Hier kan natuurlijk ook een vrouwelijke cliënt worden gelezen.

Sociaal-cultureel werker 3

Werkt zelfstandig aan ontwikkelen en uitvoeren van activiteiten en projecten met complexe groepen mensen in zijn werkgebied.

Resultaatgebieden:

- Oriënteren signaleren en contactleggen
- Activiteiten en projecten vormgeven
- Projecten en activiteiten uitvoeren
- Dienstverlening optimaliseren

Sociaal-cultureel werker 4

Werkt zelfstandig aan complexe en omvangrijke projecten en ontwikkelt nieuwe diensten

Resultaatgebieden

- Netwerk opbouwen en behoeften signaleren
- Projectplan opstellen en uitvoeren
- Nieuwe dienstverlening ontwikkelen

In de praktijk wordt de term sociaal-cultureel werk op allerlei andere manieren ingevuld. De meest gebruikelijke is de term welzijnswerk c.q. welzijnswerker. Daarnaast zijn groepen beroepskrachten actief om zich te profileren naar methodiek of naar werkveld. In het welzijnswerk is het opbouwwerk hierin koploper met een eigen landelijke infrastructuur, beroepsvereniging, beroepsprofiel, register en vaktijdschriften. Ook het jongerenwerk beschikt over een beroepsvereniging en ontwikkelt een eigen profiel.

In het kader van onze opdracht zijn wij gehouden om de CAO-functies als uitgangspunt te nemen, maar beroepsgroepen profileren zich afzonderlijk en de door hen gemaakte competentieprofielen worden afgedekt door onze beschrijvingen van de competenties van het werkveld.

Niveaus van beroepsuitoefening

De sociaal-cultureel werker 1 wordt over het algemeen gezien als een assistent-functie die veelal ingevuld wordt als additionele arbeid of ingevuld wordt door instromers die een beroepsgerichte opleiding volgen. Zij werken onder dagelijks toezicht van een andere beroepskracht.

Sociaal-cultureel werker 2 is in hoofdzaak belast met uitvoerende activiteiten, die deel uitmaken van een programma.

De sociaal-cultureel werker 3 werkt zelfstandig en heeft de verantwoordelijkheid over het ontwerpen en uitvoeren van activiteiten en projecten en activiteiten in complexe situaties. De sociaal-cultureel werker 4 heeft soortgelijke taken en verantwoordelijkheden, maar heeft daarbij ontwikkelingsgerichte taken op het gebied van voorzieningen zelforganisatie van bewoners en netwerken.

In vogelvlucht

Sociaal-cultureel werk richt zich op de participatie van de burger en zijn functioneren in de samenleving met het doel het individuele welzijn en dat van groepen en samenlevingsverbanden te vergroten.

Welzijn van burgers omschrijven we hier als algemeen welbevinden en kwaliteit van leven dat een resultante is van vele factoren als gezondheid, wonen, relaties, veiligheid, woonomgeving, ontwikkeling, werk, inkomen, sociale contacten, participatie, bescherming en zingeving. Sociaal-cultureel werk werkt samen met individuen, groepen en samenlevingsverbanden om tekorten in die factoren op te heffen of te compenseren. Sociaal-cultureel werk biedt een combinatie van professionele en vrijwillige ondersteuning en diensten en werkt met mensen om hun vragen op het gebied van welzijn om te zetten in gemeenschappelijke initiatieven. Dat gebeurt vaak met andere sectoren als het gaat om de leefbaarheid, de openbare veiligheid, het samenleven in diversiteit, woon-zorgarrangementen, onderwijs, educatie en arbeidsdeelname.

De grotere voorzieningen met intensieve programma's op het gebied van welzijnsbevordering zijn vooral te vinden in wijken waar veel maatschappelijke kwesties samenkomen. In gebieden met een groter zelforganiserend vermogen van burgers volstaan kleinere voorzieningen die over het algemeen een minder intensieve aanpak kennen en voor een groter deel door vrijwilligers worden onderhouden. De meeste sociaal-cultureel werkers hebben opleidingen gevolgd op hbo-niveau. De laatste jaren is er een flinke toename van beroepskrachten met een mbo-diploma. De meeste instroom van mbo is die van SCW-4 en van SPW-4. De instroom vanuit hbo CMV en SPH is beperkt, aangezien deze opleidingen ook opleiden tot beroepen in de sectoren jeugdzorg, opvang, recreatie, kunst en cultuur. Een groot deel van de beroepsgroep heeft geen op het sociaal-cultureel werk toegespitste beroepsopleiding.

De belangrijkste beroepscompetenties ontwikkelen zij in de praktijk. Sociaal-cultureel werk heeft geen uitgesproken beroepsidentiteit. Enerzijds geeft dit een zwakke beroepsprofilering, anderzijds geeft dit de mogelijkheid tot veelzijdige en flexibele inzet op maatschappelijke vragen.

Bronnen

- Sociaal-cultureel werk, Beroependomeinprofiel, NIZW 1996
- Balanceren en stimuleren, methodisch handelen in het sociaal-cultureel werk. De Tijdstroom 1997 M. Spierts
- Alert en ondernemend, 1999 Landelijk Opleidingsoverleg CMV
- Sociaal cultureel werk en opbouwwerk, Handboek sociaal beleid, Elseviers. Broekman en Vlaar 2004
- Waar elke burger telt, toekomstagenda welzijn versterkt, NIZW 2002
- Competenties van de opbouwwerker, gerelateerd aan het Statuut Opbouwwerk, LCO 2004

2 Kerntaken Sociaal-cultureel werker

2.1 Cliëntgebonden taken

TAAKGEBIED ORIËNTEREN, ANALYSEREN EN ONTWERPEN

2A Contact leggen

De sociaal-cultureel werker legt contact met groepen mensen in zijn werkgebied, partnerorganisaties en overheidsvertegenwoordigers en vormt zich een beeld van de vraag naar sociaal-cultureel werk.

- *Kennismaken met groepen mensen in zijn werkgebied*
De sociaal-cultureel werker werkt met meerdere groepen mensen in zijn werkgebied en leert deze kennen door direct contact met hen te leggen op individueel niveau, groepsniveau of tijdens activiteiten. Hij achterhaalt in direct contact de culturele en historische achtergronden, de thuissituatie, beweegredenen, de vragen, potenties en ambities van de groepen mensen in zijn werkgebied.
- *Oriëntatie op het werkgebied*
Sociaal-cultureel werk werkt vrijwel altijd territoriaal, dat wil zeggen in een buurt, wijk, stadsdeel, dorp of regio. Hij kent de geschiedenis van het gebied en wat perspectieven in de nabije toekomst zijn. Hij weet welke cultuurverschillen er zijn, waar de specifieke problemen zich voordoen, welke belangentegenstellingen tussen groepen wijkbewoners spelen.
- *Kennismaken met partners uit andere sectoren*
De doelen van sociaal-cultureel werk worden vrijwel altijd in samenwerking met andere organisaties en instanties in het werkgebied gerealiseerd. De sociaal-cultureel werker zoekt actieve samenwerking met die partnerorganisaties die zijn taakstelling raken.
- *Kennis van gemeentelijk en landelijk beleid*
De sociaal cultureel werker kent de beleidsontwikkelingen van gemeente en eventueel andere overheden die betrekking hebben op zijn werkgebied en taakstelling.

Proces

Met het begrip kennen wordt de communicatie over en weer tussen groepen mensen in het werkgebied van hem en de sociaal cultureel werker bedoeld. Hij kent zijn groepen mensen in zijn werkgebied, leert steeds weer nieuwe individuen en groepen kennen en deze groepen kennen de beroepskracht (kennen en gekend worden) door een actieve presentatie, ondersteund met informatiemateriaal in folders, programma's, websites en andere communicatiemiddelen.

Bij dit kennen en gekend worden maakt de sociaal cultureel werker actief gebruik van de netwerken van de organisatie, van collega's en van andere professionals in het werkgebied.

De oriëntatie op groepen in het werkgebied is een actief en doorlopend proces. Manifeste vragen zullen snel gesteld worden, maar de sociaal-cultureel werker gaat tegelijk op zoek naar de achterliggende vraag en naar latente behoeften, die niet worden gearticuleerd.

De sociaal cultureel werker verzamelt de informatie over zijn werkgebied vooral uit de verhalen van de groepen in het werkgebied en andere beroepskrachten en neemt kennis van de schriftelijke informatie. Hij maakt zich bekend bij partnerorganisaties als aanspreekbare deskundige om de participatie van de groepen in het werkgebied op dit terrein te initiëren, te ondersteunen, te faciliteren en zorgt ervoor ook als zodanig gekend te worden.

De sociaal cultureel werker legt contact met de beleidsmakers aan de hand van concrete vragen en resultaten. De communicatie met beleidsmakers past in de strategie die de organisatie hierbij volgt. Bij dit kennen en gekend worden maakt de sociaal cultureel werker actief gebruik van de netwerken van de organisatie, van collega's en van andere professionals in het werkgebied.

Keuzes en dilemma's

- Eigen normen en waarden ten opzichte van die van groepen in het werkgebied en individuele cliënten.
- Tegenstrijdige beelden van de werkelijkheid binnen en tussen de verschillende partijen
- Betrokkenheid versus professionele distantie
- Subjectieve verhalen versus een eigen objectieve beoordeling maken
- Kloof tussen beleid en praktijk
- Partijdig zijn en toch onafhankelijk blijven

2B Analyseren met betrokkenen

De sociaal-cultureel werker beschikt over een heldere en bruikbare analyse van de vragen, context, medespelers en het beleid voor zijn taakgebied. Hij kan hierover mondeling en schriftelijk rapporteren en gebruikt de analyse voor de vormgeving van zijn werk

- *Analyseren van de vragen van groepen in het werkgebied*
De sociaal-cultureel werker zoekt vanuit zijn taakstelling in direct contact met groepen naar antwoorden op verschillende vragen. Welke concrete vragen hebben groepen in het werkgebied en individuele cliënten en wat is precies hun achterliggende bedoeling? Wat zijn hun tekortkomingen, waardoor zij vragen niet zelfstandig kunnen oplossen en waar liggen talenten en mogelijkheden die bij de beantwoording van de vragen ingezet kunnen worden. Welke ideeën leven er, welke vragen zijn tegenstrijdig of lijken dat te zijn. Bovendien is de vraag niet altijd duidelijk aanwezig. Door onbekendheid of door eerdere mislukkingen worden vragen niet meer gesteld, of vooral gecommuniceerd in de vorm van frustraties.
- *Gebiedsanalyse*
De sociaal-cultureel werker maakt of beschikt over een actuele gebiedsanalyse voor zover die betrekking heeft op zijn taakstelling. De gebiedsanalyse bestaat uit objectieve gegevens als bevolkingsopbouw, onderwijs- en arbeidsparticipatie, kwaliteit van de woon- en leefomgeving, gebruik van voorzieningen etc. Daarnaast bevat deze analyse de belevingen en de verwachtingen van groepen in het werkgebied en individuele cliënten, visie op mogelijke ontwikkelingen en de potenties en toekomstperspectieven van het gebied.
- *Krachtenveldanalyse*
Professionele instellingen, overheidsbeleid, formele en informele organisaties, familieverbanden, culturele groeperingen etc. hebben allen hun invloed op de status-quo in een werkgebied. De sociaal-cultureel werker is zelf ook onderdeel van dat krachtenveld. Hij maakt een zo objectief mogelijke analyse van dit krachtenveld. Waar liggen kansen, onbenutte kwaliteiten, belemmeringen of blokkades en op welke wijze zijn deze te beïnvloeden?
- *Beleidsanalyse*
De lokale overheid heeft een sterke invloed op het beleid van de instelling waar de sociaal-cultureel werker werkzaam is. De sociaal cultureel werker analyseert het beleid dat betrekking heeft op zijn taakgebied en probeert de uitvoering ervan in balans te brengen met de vragen van individuele cliënten en groepen in het werkgebied, de mogelijkheden van het werkgebied en de mogelijkheid van de formele en informele partnerorganisaties.

Proces

Het in beeld brengen van de vraag gebeurt op een systematische manier (individuele contacten, groepsinterviews, enquêtes, bijeenkomsten) en vraagt om een zorgvuldige analyse en het verantwoord trekken van conclusies. Bij het in beeld brengen van de vragen geldt dat de middelen beperkt zijn en dat er keuzes gemaakt moeten worden welke vragen wel en niet beantwoord kunnen worden. Ook hebben vragen veelal mede betrekking op de competentie van andere organisaties die in het gebied werkzaam zijn. Haalbaarheid en beleidsprioriteiten spelen hierin een belangrijke rol. Het maken van een goede analyse vanuit de optiek van het sociaal-cultureel werk is een complexe aangelegenheid. Daarbij geldt dat veelal voortgebouwd kan worden op eerdere analyses en dat het maken van een analyse niet de verantwoordelijkheid is van een individuele sociaal-cultureel werker, maar van een team binnen de organisatie. Ook worden analyses steeds vaker door of in samenwerking met andere partijen gemaakt: overheid, bewonersorganisaties en andere samenwerkingspartners. De specifieke sociaal-culturele componenten kunnen daarbij onder druk komen te staan.

Als een analyse er eenmaal is, vraagt deze om voortdurende actualisatie en bijstelling. Het maken van een analyse samen met bewoners, cliënten of samenwerkingspartners is vaak een basis voor een verdere integrale aanpak. De analyse vormt dan een onderdeel van de interventie.

Voor de sociaal-cultureel werker is een goede analyse van de vraag en de mogelijkheden van cruciaal belang voor de onderbouwing van keuzes of en hoe een vraag wordt opgepakt. De keuzes worden aan de verschillende partijen verantwoord.

Keuzes en dilemma's

- Tegenstrijdigheid van analyse door verschillende partijen
- Zuigkracht van beleidsanalyses ten koste van de beleving door cliënten en groepen in het werkgebied
- Onbevangen kunnen analyseren terwijl je zelf partijdig bent
- Abstractieniveau versus praktische toepasbaarheid
- Vraag naar snel uitvoeren gaat ten koste van gedegen analyse

2C Ontwerpen in dialoog

De sociaal-cultureel werker maakt voor elke activiteit of project een plan van aanpak, dat ten minste bestaat uit de operationele doelen, zijn werkzaamheden, de inzet van vrijwilligers en andere partners, een tijdspad, te behalen resultaten en hoe deze worden getoetst. Het plan van aanpak is een adequaat antwoord op de vraag van individuele cliënten en groepen in het werkgebied. Het is materieel en qua menskracht uitvoerbaar. Het sluit aan op de taakopdracht van de organisatie.

Het plan van aanpak kan een onderdeel vormen van een langetermijnproces. Aangegeven wordt dan welke bijdrage het plan van aanpak levert aan de langetermijnstrategie.

Proces

De sociaal-cultureel werker formuleert de doelen op basis van de oriëntatie en de analyse in dialoog met individuele cliënten en groepen in het werkgebied en indien van toepassing in samenwerking met externe partners. De doelen worden vervolgens omgezet in een concreet plan van aanpak, dat valt binnen de taakstelling van de organisatie. De sociaal-cultureel werker betreft de groepen in het werkgebied en individuele cliënten bij het opstellen van het plan van aanpak. Binnen de randvoorwaarden van de taakstelling en aangegeven beleidskaders wordt gezocht naar overeenstemming tussen beroepskracht en groepen in het werkgebied. Afgesproken wordt wie voor welk deel verantwoordelijk is, welke bijdrage van de verschillende actoren verwacht wordt en wanneer het plan van aanpak succesvol is. In de loop van de uitvoering kan het plan van aanpak op grond van voortschrijdend inzicht en veranderde omstandigheden steeds bijgesteld worden. De sociaal-cultureel werker bewaakt hierbij de oorspronkelijke doelstelling en eerder geformuleerde prestatie-afspraken. Bij het maken van het plan van aanpak wordt aangesloten bij de geldende diensten- en productbeschrijvingen van de organisatie.

Indien in het plan van aanpak meerdere samenwerkingspartners zijn betrokken wordt met hen onderhandeld over ieders inbreng en de wijze waarop daarover verantwoording wordt afgelegd. Het gezamenlijk formuleren van de doelen is in dit proces van cruciaal belang voor later succes. Ook wordt duidelijk welke inzet van mensen en middelen iedere partner bijdraagt en op welke resultaten de verschillende actoren mogen worden afgerekend.

Keuzes en dilemma's

- Uiteenlopende en tegengestelde vragen van groepen in het werkgebied
- Discrepantie tussen beleidsdoelen en vragen van individuele cliënten en groepen in het werkgebied
- Beperkte middelen tegenover een veelheid van vragen
- Uiteenlopende en samenvallende belangen van partnerorganisaties
- Planmatig werken versus flexibel inspelen op ontwikkelingen
- Resultaatgericht werken versus processen op lange termijn

TAAKGEBIED INTERVENIËREN

Algemeen

Onder interveniëren verstaan we hier het gehele repertoire van handelingsmogelijkheden waarover de beroepskracht beschikt om het plan van aanpak uit te voeren. De verschillende interventies komen in de praktijk in combinatie met elkaar voor en hangen nauw met elkaar samen. In het plan van aanpak is gekozen voor een mix van interventies die het beste passen bij het beoogde resultaat en de procesdoelen op lange termijn. Bij interventies onderscheiden we de volgende hoofdgroepen:

- het bieden van faciliteiten
- het ondersteunen van individuele cliënten en groepen in het werkgebied
- animatie en participatie
- organiseren en organisatieontwikkeling
- educatie en burgerschapsvorming
- signaleren van sociale kwesties
- initiëren van activiteiten, projecten en netwerken

In deze opsomming zit een zekere opbouw van lichte ondersteuning naar intensieve interventie gericht op verandering van gedrag en verhoudingen. Gelet op de doelstellingen van het sociaal-cultureel werk om groepen in het werkgebied in staat te stellen zelfstandig vorm te geven aan de beantwoording van hun vragen, wordt steeds gestreefd om de lichtst mogelijke variant van interventie in te zetten. Een project starten als interventie door de beroepskracht en in de loop van de tijd via organisatieontwikkeling toerusting, ondersteuning en facilitering door de doelgroep zelfstandig worden voortgezet.

De uitvoering van de werkzaamheden gebeurt steeds met maximale betrokkenheid en zelfwerkzaamheid van de individuele cliënten en groepen in het werkgebied de beroepskracht wisselt voortdurend de verschillende vormen van interventies met elkaar af. Het plan van aanpak en de resultaat- en prestatieafspraken vormen het uitgangspunt van handelen, maar de wijze van opereren is flexibel, intuïtief en steeds gericht op het benutten van kansen en mogelijkheden die zich in de actuele situatie voordoen. De kwaliteit van het resultaat wordt afgemeten aan de mate waarin en de effectiviteit waarmee de gestelde doelen zijn behaald. De vraag van de individuele cliënten en groepen in het werkgebied vormt hierbij het uitgangspunt, waarbij de oorspronkelijke verwachting vaak een andere was dan het uiteindelijke resultaat. Men heeft geen vis gekregen, maar heeft leren vissen.

De organisatie van de sociaal-cultureel werker stelt kwaliteitsnormen die zowel betrekking hebben op de werkprocessen als op de behaalde resultaten. In de welzijnssector wordt steeds meer gewerkt met benchmarking (=producten- en kostenvergelijkingen), waaraan de sociaal-cultureel werker de kwaliteit van zijn resultaten kan toetsen.

De kwaliteit van het resultaat wordt zichtbaar gemaakt voor de betrokken partijen: de individuele cliënten, groepen in het werkgebied en wijkbewoners, voor de samenwerkingspartners van andere organisaties en voor de financier. De effectiviteit van interventies zal in de toekomst gevalideerd worden met behulp van onderzoek. De sociaal-cultureel werker zal dan meer gaan werken met gevalideerde methodieken.

Keuzes en dilemma's

- Kiezen tussen verschillende vormen van interventie en de rollen hierbij
- Eigen resultaatverantwoordelijkheid ten opzichte van het stimuleren van het nemen van verantwoordelijkheid door individuele cliënten en groepen in het werkgebied
- Eigen normen en waarden ten opzichte van die van groepen in het werkgebied en individuele cliënten
- Eigen visie op het werk en de beleidsdoelstellingen van instelling en financier
- Afbakenen eigen resultaatverantwoordelijkheid in netwerkverbanden
- Opstellen voor, achter of naast de cliënt en groepen in het werkgebied
- Loslaten en overdragen van geïnitieerde activiteiten en projecten

2D Bieden van faciliteiten

Korte toelichting

De sociaal-cultureel werker zorgt voor het ter beschikking stellen van materiaal en accommodatie, toegang tot informatie en administratieve middelen (repro, ICT). Ook kan hij een voortrekker zijn van het ontwikkelen of verbeteren van accommodaties of voorzieningen.

Proces

Bij het ter beschikking stellen van bestaande accommodaties, informatie en administratieve middelen, biedt de sociaal-cultureel werker dienstverlening op maat. De keuze welke groeperingen van welke diensten gebruik kunnen maken hangt nauw samen de beleidsdoelen van de organisatie.

Sociaal-cultureel werk heeft een rol in het ontwikkelen van accommodaties en voorzieningen. Dit is een langdurig proces, waarin nauw samengewerkt wordt met financiers, opdrachtgevers, belanghebbenden en samenwerkingspartners.

Keuzes en dilemma's

- Eerlijke en werkbare verdeling van schaarse ruimte en middelen onder de diverse groeperingen
- Kiezen voor variëteit in programmering en het moeilijk kunnen combineren van groepen
- Overdracht van verantwoordelijkheid aan groepen versus de handhaving van gebruiksregels en het veilig gebruik van voorzieningen
- Ruimte voor algemeen belang versus de ruimte die specifieke groepen nodig hebben

2E Ondersteunen

Korte toelichting

De sociaal-cultureel werker ondersteunt individuele cliënten en doelgroepen bij het bereiken van de door hen gestelde doelen. Hij begeleidt groepsprocessen en netwerken en biedt hen inhoudelijke en strategische advisering. Hij bemiddelt tussen individuele cliënten en groepen in het werkgebied onderling, maar ook tussen cliënten/groepen in het werkgebied en instellingen/instanties. De sociaal-cultureel werker begeleidt vrijwilligerswerk en ondersteunt cliëntorganisaties, bewonersgroepen en zelforganisaties.

Proces

De sociaal-cultureel werker spreekt met individuele cliënten en groepen in het werkgebied af op welke aspecten en op welke wijze zij ondersteuning krijgen en toetst regelmatig of deze aan de verwachtingen voldoet en nodig blijft. In groepen zorgt de sociaal-cultureel werker ervoor dat de gestelde doelen met de inzet van alle groepsleden worden behaald en dat ieder groepslid met zijn kwaliteiten aan bod komt. In netwerken zorgt de sociaal-cultureel werker voor een goed samenwerkingsklimaat en het effectief nakomen van gemaakte afspraken. Hij geeft informatie en advies waarmee individuen en groepen in staat zijn om hun doelen te bereiken. Ook geeft hij informatie en advies over relevante wet- en regelgeving.

Bij belangentegenstellingen en conflicten brengt de sociaal-cultureel werker individuen en groepen tot elkaar en helpt hen tot gezamenlijke oplossingen te komen of verwijst door naar andere instanties. Datzelfde gebeurt bij conflicten van individuen en groepen in het werkgebied met instanties.

De sociaal-cultureel werker biedt vrijwilligers en hun organisaties inhoudelijke en organisatorische hulp die van belang is voor het uitvoeren van hun werk. Hij biedt begeleiding aan organisaties van cliënten, bewoners en zelforganisaties bij onderlinge samenwerking, organisatievorming en strategieontwikkeling.

Keuzes en dilemma's

- Balans zoeken tussen ingrijpen in groepsprocessen en het zelfoplossend vermogen
- Kiezen tussen het organisatiebelang en het belang dat vrijwilligers aan hun werk hechten
- Ondersteuning bieden op basis van agogische deskundigheid versus inhoudsdeskundigheid
- De juiste positionering kiezen bij belangenorganisaties

2F Animatie en participatie

De sociaal-cultureel werker ontwikkelt in samenwerking met betrokkenen programma's en activiteiten op het gebied van ontmoeting, recreatie, sport, cultuur, kunst en politiek en stimuleert de actieve deelname van de beoogde mensen uit het werkgebied. Hij organiseert ontmoetingen van en tussen groepen van uiteenlopende generaties en culturen. Hij hanteert creatieve en ludische werkvormen die de deelnemers en vrijwilligers uitdagen tot het ontdekken van aantrekkelijke vormen van vrijetijdsbesteding, culturele en politieke participatie.

Proces

De activiteiten sluiten aan op de belevingswereld van de beoogde deelnemers. De sociaal-cultureel werker stimuleert creativiteit en zelfwerkzaamheid. Hij brengt groepen bij elkaar en organiseert activiteiten en manifestaties. Hiervoor verzorgt hij de communicatie en publiciteit. De sociaal-cultureel werker begeleidt vrijwilligers en vakkrachten. De sociaal-cultureel werker creëert de voorwaarden voor zelfwerkzaamheid.

Keuzes en dilemma's

- Aansluiten op vraag naar gebruikelijke activiteiten en het ontwikkelen van nieuwe werkvormen
- Vraag naar ontmoeting in eigen kring en de vraag naar interculturele en intergenerationele ontmoeting
- Aanbodgericht of vraaggericht werken
- Consumeren of zelf produceren
- Evenwichtige programmering waarin uiteenlopende groepen tot hun recht komen
- Praktische en fysieke afstemming van activiteiten, programma's en manifestaties

2G Organiseren en organisatieontwikkeling

- Organiseren van vrijwilligerswerk
- Organiseren van individuele cliënten, groepen in het werkgebied en bewoners ten behoeve van het bereiken van hun doelstellingen.
- Netwerkontwikkeling van bewoners- en zelforganisaties ten behoeve van het vertegenwoordigen van hun gezamenlijke belangen in het werkgebied
- Netwerkontwikkeling met professionals van andere instellingen in het werkgebied rond meervoudige sociale kwesties
- Interinstitutionele netwerkontwikkeling ten behoeve van een structurele benadering van samenlevingsvraagstukken

Proces

De sociaal-cultureel werker werft vrijwilligers, ontwikkelt met hen de meest passende organisatievorm en draagt zorg voor de continuïteit van het vrijwilligerswerk. De sociaal-cultureel werker brengt belanghebbenden bij elkaar, verkent met hen de ambities en mogelijkheden en doet voorstellen voor verschillende vormen voor de organisatie- en communicatiestructuur. Hij rust de participanten toe, ondersteunt en faciliteert hen met de bedoeling dat zij zo zelfstandig mogelijk kunnen functioneren. Tevens zorgt hij voor netwerkontwikkeling tussen de belangenorganisaties in het werkgebied

De sociaal-cultureel werker brengt professionals van verschillende instellingen bij elkaar op basis van gezamenlijke doelen. Hij ontwikkelt goede werkrelaties en zorgt voor concrete werkafspraken, die door de betreffende organisaties worden gesanctioneerd. Bij structurele vraagstukken ontwikkelt hij netwerken, waarbij partijen voor een langere periode investeren in het bereiken van de gemeenschappelijke doelen.

Keuzes en dilemma's

- Goed af kunnen wegen op welke vermogens mensen aangesproken kunnen worden en waar de sociaal-cultureel werker zelf het voortouw neemt
- Een lerende organisatie kunnen vormen die tegelijk zijn resultaten kan behalen
- Investeren in netwerken in relatie tot de zichtbaarheid in het uitvoerend werk
- Partijen met uiteenlopende belangen rond een gemeenschappelijk doel bijeenbrengen

2H Educatie en burgerschapsvorming

De sociaal-cultureel werker biedt educatie en vorming op het gebied van sociale vaardigheden, opvoeding, culturele ontwikkeling en communicatie, zelfredzaamheid en belangenvertegenwoordiging. Hij ontwikkelt de competenties met individuele cliënten en groepen in het werkgebied om hen in staat te stellen zelf inhoud en vorm te geven aan hun vragen op het gebied van welzijn. Hij biedt toegang tot voorzieningen die onvoldoende toegankelijk zijn voor individuele cliënten en groepen in het werkgebied. Hij biedt kennis en inzicht in het functioneren van de samenleving, welke bijdrage van burgers zelf wordt verlangd en hoe deze vorm kunnen geven aan actief burgerschap (civil society). De sociaal-cultureel werker komt op voor de belangen van individuele cliënten, groepen in het werkgebied en bewonersorganisaties.

Proces

De sociaal-cultureel werker begeleidt individuen en groepen bij het formuleren van hun leervraag en organiseert een passend aanbod van cursussen, trainingen of leerwerktrajecten. De sociaal-cultureel werker plaatst vrijwilligerswerk en zelforganisatie in het perspectief van een leeromgeving voor participatie, stimuleert individuen en groepen in het informele leren en evalueert met hen de leeropbrengst in het kader van de vergroting van zelfredzaamheid. De sociaal-cultureel werker geeft informatie en advies over het gebruik van voorzieningen door individuele cliënten en groepen in het werkgebied onderneemt actie als voorzieningen voor bepaalde groepen in het werkgebied ontoegankelijk zijn door afstand, de wijze van bejegening of taalgebruik. De sociaal-cultureel werker leert individuele cliënten en groepen in het werkgebied hun belangen te formuleren en deze aan de juiste organisatie of instantie te adresseren.

Keuzes en dilemma's

- Kiezen van leervormen die passen bij de belevingswereld van de mensen in het werkgebied
- Eigen normen en waarden over maatschappelijke participatie en die van de bewoners
- Goede afweging maken van de eigen positie als beroepskracht bij belangenbehartiging (voor, naast of achter de doelgroep)

2I Signaleren van sociale kwesties

De sociaal-cultureel werker signaleert sociale kwesties die buiten de aandacht vallen van instellingen en beleid en agendeert deze met betrokkenen bij verantwoordelijke organisaties en instanties. Hij genereert middelen om nieuwe dienstverlening te ontwikkelen.

Proces

De sociaal-cultureel werker heeft een open oog en oor voor allerlei signalen die hem via deelnemers, bewoners en collega's bereiken en onderzoekt of de signalen daadwerkelijk duiden op (structurele) tekorten. Bij dit onderzoek worden zo mogelijk betrokkenen ingeschakeld om het eigen signaal te kunnen versterken. De sociaal-cultureel werker legt met gefundeerde gegevens de gevonden tekorten voor aan de meest geëigende instellingen of overheidsinstanties en oefent samen met betrokkenen en medestanders druk uit om het vraagstuk op te pakken. Hij zorgt voor ondersteuning vanuit zijn eigen organisatie en uit instellingen die in het werkgebied dezelfde tekorten signaleren. Hij ontwerpt in dialoog met betrokkenen en eventuele partners een plan van aanpak en zorgt dat dit uitgevoerd wordt. Gedurende de initiatieffase of tijdens de uitvoering van het project wordt de trekkersrol overgedragen aan de betrokkenen of aan de daartoe meest aangewezen samenwerkingspartner.

Keuzes en dilemma's

- De luis in de pels kunnen zijn en tegelijkertijd goede relaties blijven onderhouden met instellingen en overheid
- Zelf het voortouw nemen of stimuleren dat betrokkenen voor hun belangen opkomen
- Afweging van belangen van groepen in het werkgebied, professionele en institutionele belangen

2J Initiëren

De sociaal-cultureel werker zet activiteiten, projecten en programma's op ten behoeve van mensen uit het werkgebied op het gebied van ontmoeting, recreatie, educatie, cultuur, sport en samenlevingsopbouw. Hij voert deze uit of zorgt dat deze door anderen uitgevoerd worden. Hij animeert en stimuleert mensen om betrokken te zijn bij de samenleving, doorbreekt sociaal isolement, motiveert tot het ontwikkelen van eigen initiatieven, zelforganisatie en vrijwilligerswerk.

De sociaal-cultureel werker geeft vorm aan sociale activering van individuele cliënten en leidt hen naar maatschappelijke participatie in de vorm van vrijwilligerswerk, educatie en onderwijs of betaalde arbeid. Hij pleegt sociale interventies met en tussen groepen en instellingen/instanties voor de verbetering van het sociale klimaat, de leefbaarheid en de participatie van bewoners in het werkgebied.

Proces

De sociaal-cultureel werker neemt initiatief en betreft groepen in het werkgebied en andere organisaties hierin. Hij scheidt materiële en organisatorische voorwaarden, trekt de organisatie of geeft dit over aan anderen. Hij werkt outreachend om contact te leggen met moeilijk bereikbare groepen en motiveert hen tot deelname aan trajecten. Hij lost conflicten op tussen individuen en groepen door hen via gesprekken, activiteiten of projecten tot elkaar te brengen, de tegenstellingen bespreekbaar te maken en door negatieve beeldvorming te doorbreken. Hij organiseert activiteiten en projecten waardoor de diverse leeftijden en leeftijdsgroepen met elkaar kennismaken en als buurtgenoten beter met elkaar samenleven.

TAAKGEBIED EVALUEREN

2K Evalueren

De Sociaal-cultureel werker bepaalt of doelen gehaald zijn overeenkomstig de opdracht, de doelen in het plan van aanpak en of de werkprocessen bijgedragen hebben aan de kernopdracht van het sociaal-cultureel werk.

Proces

Samen met de cliënt en doelgroep evalueert de sociaal-cultureel werker de resultaten van de interventie door deze te toetsen aan de doelen die gesteld zijn in het plan van aanpak. Daarnaast wordt het proces geëvalueerd, waarbij gekeken wordt in hoeverre de relatie tussen de beroepskracht en de cliënt of doelgroep heeft bijgedragen aan de vergroting van de zelfredzaamheid bij maatschappelijke participatie. Tevens evalueert de organisatie samen met de sociaal-cultureel werker of het resultaat van de interventie voldoet aan de taakopdracht en de doelen van de organisatie.

Ten slotte evalueert de sociaal-cultureel werker met zijn leidinggevende, begeleider of beroepsgenoten zijn interventies op de gehanteerde methodieken en de effectiviteit ervan.

Bij projecten met samenwerkingspartners wordt met hen de bijdrage van de sociaal-cultureel werker geëvalueerd aan de hand van de gemaakte prestatieafspraken.

De resultaten van de evaluatie worden vastgelegd voor de verantwoording aan de verschillende partijen.

Ze worden tevens gebruikt voor verbetering van de werkprocessen van de beroepskracht, van anderen uit de organisatie en voor zover van toepassing door partnerorganisaties. De sociaal-cultureel werker hanteert de in de organisatie geldende methodiek voor het bepalen van de kwantiteit en de kwaliteit van de behaalde resultaten

Keuzes en dilemma's

- De sociaal-cultureel werker moet zich verantwoorden aan meerdere partijen
- Het behalen van zichtbare resultaten op korte termijn versus de agogische doelen op langere termijn.
- Het vertalen van werkprocessen in gewenste beleidsdoelen in plaats van het weergeven van de weerbarstige werkelijkheid van alledag
- De brede taakopvatting van de sociaal-cultureel werker in relatie brengen met zichtbare producten
- Weinig tijd nemen voor reflectie en disseminatie binnen de organisatie, met partners of beroepsgenoten
- Het beroepsmatig handelen verantwoorden met behulp van de systematiek die in de organisatie wordt gehanteerd

2.2 Organisatiegebonden taken

2L Bijdragen aan de organisatie

Korte toelichting

De sociaal-cultureel werker levert een praktische en organisatorische bijdrage aan het functioneren van zijn organisatie.

Proces

De sociaal-cultureel werker neemt deel aan teamoverleg, collegiale consultatie, begeleiding van vrijwilligers en stagiairs en is betrokken bij het aantrekken en inwerken van nieuwe collega's. Hij verricht bureauwerkzaamheden en draagt waar nodig bij aan het zakelijk beheer. De sociaal-cultureel werker levert rapportages en bijdragen aan de verantwoording van het werk van de organisatie. Ook onderhoudt hij externe contacten namens de organisatie.

Keuzes en dilemma's

- effectiviteit van organisatorische taken ten opzichte van cliëntgebonden taken
- keuze welke taken aan ondersteunend personeel worden overgedragen

2M Bijdragen aan beleidsontwikkeling

Korte toelichting

De sociaal-cultureel werker draagt vanuit zijn vakkennis, praktijkervaring, inzicht en kennis van de maatschappelijke kwesties behorend bij zijn taakgebied bij aan de beleidsvorming van zijn organisatie.

Proces

De sociaal-cultureel werker geeft actief vorm aan de implementatie van de beleidsdoelen van de organisatie en draagt deze intern en extern uit. De taken bestaan uit:

- Beleidsvoorbereiding en beleidsontwikkeling
- Kennisontwikkeling en disseminatie
- Verspreiden en uitdragen van resultaten van evaluatie die kennis opleveren voor verbetering van gehanteerde procedures en methodieken
- Vertegenwoordigen van de organisatie binnen de gestelde beleidskaders en communicatiestrategie.
- De sociaal-cultureel werker neemt actief deel aan teamoverleg en werkoverleg binnen de organisatie. Hij heeft een kritisch opbouwende houding, gevoed vanuit professionele kennis, praktijkervaring en zijn visie op de doelen van de organisatie
- Zijn bijdrage is erop gericht het beleid om te zetten in uitvoerbare doelen en zichtbare resultaten.
- De sociaal-cultureel werker draagt het beleid van zijn organisatie uit binnen de kaders van de afgesproken communicatiestrategie aan groepen in het werkgebied, samenwerkingspartners en beleidsmakers

Keuzes en dilemma's

- Consistentie in de verantwoording naar de verschillende partijen: groepen in het werkgebied, collega's, samenwerkingspartners, financiers en vakgenoten
- Ontwikkelen van een persoonlijke visie op de plaats van het sociaal-cultureel werk in de samenleving en zich kunnen vinden in het beleid van de organisatie
- Het vinden van de juiste prioritering tussen uitvoerende taken en organisatiegebonden taken
- Kritisch zijn op het behalen van de beleidsdoelen van de organisatie en het signaleren en agenderen van tekorten hierin
- Zelfstandig werken, leiderschap tonen en leiding aanvaarden

2.3 Professiegebonden taken

2N Competentieontwikkeling

Korte toelichting

De sociaal cultureel werker onderhoudt en actualiseert zijn beroepscompetenties

Proces

- Deelnemen aan deskundigheidsbevordering, supervisie en intervisie
- De beroepskracht volgt de actualiteiten, leest zijn vakliteratuur, wisselt kennis uit in werkoverleg en met beroepsgenoten en vindt op internet de benodigde informatie
- Hij is tevens op de hoogte van de vakkennis van het terrein waarop hij met andere partners samenwerkt
- De sociaal-cultureel werker neemt deel aan studiebijeenkomsten binnen en buiten de organisatie en brengt daar zijn kennis en ervaring in.
- Uitwisseling van kennis en ervaring met vakgenoten en het begeleiden van beginnende beroepskrachten en stagiaires
- Draagt bij aan kennisontwikkeling van de beroepsgroep
- Draagt kennisontwikkeling van de beroepsgroep uit aan andere disciplines
- In werkoverleg en in uitwisseling met beroepsgenoten vindt reflectie plaats op het beroepsmatig handelen, de effectiviteit van het werk en de effecten voor individu, groep of samenlevingsverband.
- De beroepskracht kent zijn huidige competenties en heeft zicht op zijn ambities en de daarvoor benodigde competentieontwikkeling
- Hij levert een bijdrage aan de inhoudelijke ontwikkeling en de profilering van het beroep

Keuzes en dilemma's

- Keuze voor investering in beroepsontwikkeling staat op gespannen voet met de alledaagse werkdruk
- Eigen competenties niet onderschatten, maar ook niet overschatten
- Rendement van investeren in beroepsontwikkeling komt niet altijd rechtstreeks ten goede aan de eigen organisatie
- Profilering resultaten die aan sociaal-cultureel werker worden toegeschreven in balans brengen met de bijdrage van anderen

Voor de niveaubepaling in de praktijk van het sociaal-cultureel werk is uitgegaan van de omschrijvingen in de Matrixfuncties bij de CAO Welzijn.

De kerntaken en de competenties in het profiel hebben wij gescoord op basis van de niveaubepalers

- verantwoordelijkheid
- zelfstandigheid
- transfer
- complexiteit

3 Kernopgaven Sociaal-cultureel werker

3A De juiste balans vinden

- tussen zijn eigen normen en waarden en die van groepen in het werkgebied en samenlevingsverbanden
- tussen persoonlijke betrokkenheid en nabijheid en het houden van professionele distantie
- in tegenstrijdige belangen van individu en groep en tussen de tegenstellingen van groepen en samenlevingsverbanden onderling

3B Intervenieren of zelf laten doen

- Bij professionele interventies maakt de beroepskracht in dialoog met de doelgroep voortdurend de afweging hoe de mix van faciliteiten en ondersteuning bieden, toerusten, organisatieontwikkeling en het zelf initiëren in de juiste verhouding staat tot de potenties van de doelgroep in het licht van het streven naar een zo groot mogelijke autonomie
- Lange termijn processen en gewenste maatschappelijke effecten vertalen in concrete doelen en zichtbare resultaten en daarbij laten zien wie welk deel van het resultaat hij heeft geleverd
- Offensief op zoek zijn naar bronnen en potenties en weer terugtrekken wanneer deze tot ontwikkeling zijn gebracht

3C Kiezen tussen belangen financier en de professionele verantwoordelijkheid

- Professionele kennis en kwaliteitsstandaarden afwegen in het onderhandelingsproces met financier en opdrachtgever en aangeven waar grenzen liggen
- Kiezen tussen het primaat van de groepen in het werkgebied en de feitelijke vervulling van de verkregen opdrachten van financiers
- Belang van de continuïteit van financiering afwegen tegen beroepsinhoudelijke uitgangspunten

3D Vraag- of aanbodgericht werken

- De beroepskracht maakt een evenwichtige keuze tussen manifeste, dominante vragen en latente of zwak geprononceerde vragen van moeilijk bereikbare groepen in het werkgebied
- Gaat effectief om met het dilemma van vraag- en aanbodgestuurd werken en kan vanuit het perspectief van de vraag in dialoog met de doelgroep(en) een effectief aanbod overeenkomen

3E Disciplineren of emanciperen

- evenwicht vinden tussen aan de ene kant opvoeden, corrigeren en gedragsaanpassingen en aan de andere kant het stimuleren van het zelflerend vermogen en het met elkaar werken aan leefbaarheid, veiligheid en samenleven in de wijk
- kiezen tussen de rol van coach en ondersteuner of de rol van opvoeder. Naast, achter of voor de cliënt staan

3F Netwerken of eigenstandig uitvoeren

- De sociaal-cultureel werker maakt een afweging tussen het eigenstandig intervenieren of het in samenwerking met andere partners uitvoeren van activiteiten en projecten, wanneer dat voor de gestelde doelen noodzakelijk en effectief is
- De sociaal-cultureel werker deelt verantwoordelijkheid voor uitvoering en resultaat met andere professionals en geeft hierin nauwgezet aan op welke bijdrage hij kan worden aangesproken
- De sociaal-cultureel werker bewaakt in zijn netwerk(en) zijn eigen opdracht en gebruikt het netwerk als middel, niet als doel

3G Schakelen tussen persoonlijke visie en beleidsdoelen van de organisatie

- Opkomen voor het zwakste belang en het minste erkende verlangen in relatie tot het algemene belang van het goed functioneren van de lokale samenleving
- Beleidsdoelen van de organisatie zoals die zijn overeengekomen met de financiers (meestal lokale overheid) in balans brengen met de werkelijke vraag van groepen in het werkgebied en deze vertalen in projecten en programma's die aan de verwachtingen voldoen
- De juiste positie kiezen in de ondersteuning van bewonersbelangen bij hun streven naar zeggenschap over het beleid van de eigen organisatie en die van samenwerkingspartners
- Waardering vinden bij organisaties en overheid voor het signaleren en agenderen van tekorten

3H Met beperkte middelen een maximaal resultaat bereiken

- Het aanbieden van concrete dienstverlening en ondersteuning in goede verhouding brengen met en het werken aan zelfredzaamheid en zelforganisatie
- Het benutten van subsidies en geldstromen in relatie tot de eigen inbreng van deelnemers en vrijwilligers en hun investeringen in welzijn
- Het effectief omgaan met de beschikbare tijd in relatie tot de presentie en de betrokkenheid van de beroepskracht bij projecten en activiteiten

3I Uitvoeren instellingsbeleid en bewaren van professionele autonomie

- Balans aanbrengen tussen sturing op doelen en resultaten door de organisatie en de eigen verantwoordelijkheid van de beroepskracht bij de uitvoering aan aangegane opdrachten voor zijn methodisch handelen, zijn relatieopbouw en zijn beroepsethiek
- De beroepskracht stelt grenzen aan de aanspraken die op hem gedaan worden vanuit de organisatie, vanuit groepen in het werkgebied, samenwerkingspartners of financiers op basis van praktische haalbaarheid, zijn competenties en zijn beroepsethiek

4 Competenties Sociaal-cultureel werker

4.1 Kernkwaliteiten beroepskracht in zorg en welzijn

Werken in de verplegende, verzorgende en sociaal-agogische beroepsgroepen betekent direct werken met cliënten, cliëntsystemen, cliëntgroepen en samenlevingsverbanden, waarbij de persoon van de beroepskracht een belangrijke rol speelt bij het aangaan van een professionele relatie en bij het bereiken van de gewenste resultaten. De beroepskracht heeft het vermogen om individuen, groepen en samenlevingsverbanden in hun waarde te laten en de ambitie om ieder tot zijn recht te laten komen. De beroepskracht gaat uit van een positief mensbeeld, gelooft in de beïnvloedbaarheid van personen, groepen en samenlevingsverbanden met als doel de kwaliteit van leven te verbeteren. Dit soort kwaliteiten zijn te benoemen in kernkwaliteiten.

D.D. Ofman ³ beschrijft kernkwaliteiten als volgt:
 Kernkwaliteiten zijn eigenschappen die tot het wezen (de kern) van een persoon behoren; ze doordringen de hele mens en stellen al diens meer of minder in het oog springende eigenschappen in een bepaald licht. De kernkwaliteit 'kleurt' een mens; het is de specifieke sterkte waar we bij hem of haar direct aan denken. Voorbeelden van kernkwaliteiten zijn bijvoorbeeld daadkracht, zorgzaamheid, zorgvuldigheid, moed, ontvankelijkheid, ordelijkheid, invoelingsvermogen, flexibiliteit, enzovoorts. Kernkwaliteiten zijn uitingen van het Zelf waar bezieling uit voortkomt. Kernkwaliteiten zijn niet in de eerste plaats eigenschappen, maar eerder mogelijkheden waarop men zich kan afstemmen. '(...) Een kernkwaliteit is te herkennen aan iemands bijzondere kwaliteit, waarover hijzelf zegt: 'Dat kan toch iedereen.' Dat kan niet iedereen en als je de achterliggende kernkwaliteit weg zou halen, zou je de ander zelfs niet eens meer herkennen. Dat komt doordat die ene kernkwaliteit alle andere, minder uitgesproken kwaliteiten doordringt. Een kernkwaliteit is dan ook *altijd* potentieel aanwezig. Je kunt een kernkwaliteit niet naar believen aan- of uitzetten, je kunt hem wel verborgen houden. Het onderscheid tussen kwaliteiten en vaardigheden zit vooral in het feit dat kwaliteiten van binnenuit komen en vaardigheden van buitenaf aangeleerd zijn. Vaardigheden zijn dus aan te leren, kwaliteiten kun je ontwikkelen. Hoe duidelijker het beeld dat we van onze kernkwaliteiten hebben, des te bewuster kunnen we die laten doorstralen in het werk.' (einde citaat.)

De volgende vijf kernkwaliteiten voor een verantwoorde beroepsuitoefening in zorg en welzijn hebben wij geformuleerd:

A1 De betrokken beroepskracht

De beroepskracht doet zijn werk vanuit een maatschappelijk engagement, dat uiteenloopt van "*met mensen werken*" tot aan het "*willen bijdragen aan een betere samenleving*". Deze betrokkenheid vertaalt zich in een visie op de samenleving dat mensen recht hebben op een goede kwaliteit van leven, ook als ze een handicap hebben, gezondheidsproblemen kennen, in een achterstandssituatie verkeren of zelf geen richting weten te geven aan het leven. De beroepskracht is tevens betrokken bij zijn organisatie, de mensen voor wie hij werkt, bij zijn beroepsgroep en de branche als geheel. Bij de betrokkenheid past tegelijk een professionele distantie. Er is een zekere afstand nodig tussen beroepskracht en de cliënt of cliëntgroepen om de professionele meerwaarde te behouden. Ook moet de beroepskracht beschermd worden tegen overmatige inzet en kunnen accepteren dat gewenste veranderingen niet of uiterst moeizaam tot stand komen.

³ 1. Ofman, D.D. (1994, 3e dr.) *Bezieling en kwaliteit in organisaties*. Cothen, Servire.

A2 De empathische beroepskracht

De beroepskracht kan zich inleven in de situatie van zijn cliënten en is in staat hun kwaliteiten, talenten en potenties te zien en te waarderen. Hij benaderd hen met respect. Hij kan schakelen tussen verschillende culturen, leefstijlen, generaties en maatschappelijke lagen en weet met hen op de juiste manier te communiceren. Vooral in de multiculturele samenleving is empathie een belangrijk kenmerk voor de beroepskracht. Van de kant van de cliënten wint hij gemakkelijk sympathie en vertrouwen en hij weet dit vast te houden, ook in meer problematische situaties. Tegelijk blijft de beroepskracht zichzelf en behoudt zijn rol als beroepskracht. Hij waakt ervoor zich met zijn cliënten te identificeren en zich aan hun leefstijl aan te passen. Naar derden kiest de beroepskracht een professioneel partijdige opstelling ten gunste van zijn cliënten.

Niveaus:

- a. inlevingsvermogen in bezoekers en deelnemers
- b. inlevingsvermogen in divers samengestelde cliëntenpopulatie
- c. inlevingsvermogen in cliëntenpopulatie en betrokken systemen
- d. inlevingsvermogen als in c en vertaling naar beleidsmakers

A3 De assertieve beroepskracht

De beroepskracht heeft een goede antenne voor uitgesproken, onuitgesproken en nonverbale signalen, voor lichaamstaal en indirect gedrag van zijn cliënten en weet deze op de juiste wijze hierop te reageren. Hij heeft een goed gevoel voor verhoudingen en zijn eigen positie hierin. Hij kan snel inschatten welke culturele normen en waarden cliënten belangrijk vinden, gaat respectvol hiermee om en stelt grenzen. Hij kan nee zeggen wanneer verwachtingen van cliënten niet overeenkomen met zijn opdracht, indruisen tegen zijn vakkennis of het beleid van zijn organisatie. Hij zorgt dat hij met respect behandeld wordt door de cliënt. Hij staat voor zijn keuzes en adviezen en kan deze verdedigen ten overstaan van betrokkenen.

De beroepskracht heeft tevens een goed gevoel voor verhoudingen met leidinggevend en collega's en komt voor zichzelf op. De assertieve beroepskracht heeft een neus voor onderhuidse conflicten en weet effectief om te gaan met rivaliserende en conflicterende partijen. Hij heeft het juiste inschattingsvermogen om zijn eigen normen en waarden te bewaken en grenzen te stellen aan wat wel en niet te tolereren is.

Niveaus

- a. bewaakt eigen taken
- b. bewaakt eigen taken en stelt grenzen
- c. stelt grenzen en draagt alternatieven aan
- d. onderhandelt over eisen van opdrachtgevers, cliëntgroepen en andere organisaties

A4 De representatieve beroepskracht

De beroepskracht heeft een positieve en professionele uitstraling naar cliënten, collega's en beroepskrachten van andere organisaties. Hij vertegenwoordigt zijn werkeenheden en organisatie naar buiten en weet zich als persoon met een eigen beroepsidentiteit en ethiek te presenteren. Hij weet zich te profileren ten opzichte van beroepskrachten van andere organisaties en weet om te gaan met verschil in (bedrijfs)culturen. Hij staat voor zijn vak, is naar vakgenoten en binnen de organisatie kritisch waar het gaat om het behouden van beroepsnormen en standaarden voor kwaliteit. Hij behoudt zijn persoonlijke eigenheid en weet zijn gedrag een plaats te geven in de cultuur van de organisatie.

Niveaus

- a. is gastheer, gastvrouw
- b. vertegenwoordigt werkeenheden
- c. profileert zichzelf en vertegenwoordigt zijn organisatie
- d. is representant van eigen organisatie en samenwerkende partners

A5 De integere beroepskracht

Cliënten kunnen zich veilig voelen bij de beroepskracht en weten dat persoonlijke informatie in vertrouwde handen is. De beroepskracht hanteert de algemeen geldende ethische normen in zijn werk en houdt zich aan zijn beroepscode. De beroepskracht is betrouwbaar in het nakomen van afspraken, gaat zorgvuldig om met informatie van cliënten, de organisatie en van derden en kan zich hierover verantwoorden. In samenwerking met andere disciplines weet de beroepskracht zijn eigen beroepscodes te bewaken en geeft hij niet zonder toestemming van de cliënt informatie door aan anderen. Als integere beroepskracht is hij in staat om het gesprek aan te gaan over normen en waarden. Hij kan grenzen stellen aan uitingen en gedrag van cliënten of cliëntgroepen wanneer deze kwetsend zijn voor individuen of groepen of in strijd zijn met geldende normen en waarden en wetgeving.

Niveaus

- a. biedt vertrouwen aan cliënt en cliëntgroepen
- b. hanteert beroepscode en algemene ethische normen
- c. gaat in gesprek over normen en waarden
- d. initieert maatschappelijk debat

Voor alle beroepskrachten weggelegd?

De vijf hiervoor beschreven kernkwaliteiten moeten in potentie in de persoon van de beroepskracht aanwezig zijn om verder ontwikkeld te kunnen worden. *Aankomende beroepskrachten* moeten dus een zeker talent hebben voor het werk. In de loop van de opleiding zal zichtbaar moeten worden of aankomende beroepskrachten over de gevraagde kernkwaliteiten beschikken. Als dat niet het geval is, moet sterk overwogen worden of zij wel voor het juiste beroep hebben gekozen.

Het beoordelen van kernkwaliteiten is altijd een kwetsbaar punt. Dat neemt niet weg dat het wel onderwerp van gesprek zou moeten zijn tussen opleiding en aankomend beroepskracht. Assessment, zelfreflectie, supervisie en intervisie zijn instrumenten die ingezet kunnen worden om de kernkwaliteiten in beeld te brengen en verder te ontwikkelen.

Beginnende beroepskrachten moeten beschikken over de kernkwaliteiten, maar kunnen ze in de praktijk nog verder tot wasdom brengen.

Een vakvolwassen beroepskracht in zorg en welzijn moet beschikken over de vijf beschreven kernkwaliteiten en deze in meerdere competenties tot uiting kunnen laten komen.

Beroepskrachten op een lager niveau moeten in hun eigen context deze kernkwaliteiten toepassen en kunnen met begeleiding de transfer naar andere situaties maken.

De vijf kernkwaliteiten van de beroepskracht kunnen niet los van de generieke en specifieke competenties worden ontwikkeld. Ze zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en in de door ons opgestelde competentieprofielen komen deze vijf kernkwaliteiten dan ook geïntegreerd en zichtbaar terug.

4.2 Generieke competenties

Contactueel en communicatief

De beroepskracht is in staat om op een actieve en toegankelijke wijze contact te leggen, te hebben en te onderhouden met de (potentiële) cliënt in de sector zorg en welzijn, zijn omgeving en andere betrokken organisaties cq disciplines, zodat zij weten wie de beroepskracht is, wat zij van hem kunnen verwachten en waarvoor zij een beroep op hem kunnen doen.

4A Maakt zich bekend

De sociaal-cultureel werker is in staat om op actieve wijze kennis te maken met individuen en groepen in zijn werkgebied, met partnerorganisaties en andere professionele disciplines waardoor zij weten wie hij is en wat het sociaal-cultureel werk hen te bieden heeft.

Proces

- Legt actief contact met (beoogde) individuele cliënten en groepen in zijn werkgebied
- Maakt kennis met formele en informele (partner) organisaties, andere professionele disciplines en relevante beleidspartijen
- Laat zien welke rol hij heeft en welke prestaties van hem verwacht worden
- Is zichtbaar aanwezig en gemakkelijk toegankelijk
- Gebruikt geëigende middelen en media om zich te presenteren
- Is op de hoogte van de relevante beleidsontwikkelingen
- Ontwikkelt en onderhoudt een fijnmazig netwerk van contacten
- Laat zich uitnodigen bij activiteiten en manifestaties

Resultaat

- De sociaal-cultureel werker en de individuele cliënten en groepen in zijn werkgebied kennen elkaar en weten elkaar te vinden
- De individuele cliënten en groepen in zijn werkgebied, partnerorganisaties en beleidsmakers weten waarop zij de sociaal-cultureel werker kunnen aanspreken en maken hiervan ook gebruik
- De sociaal-cultureel werker is zichtbaar aanwezig en bereikbaar

4B Informeert en communiceert

De sociaal-cultureel werker heeft het vermogen om gedurende de 'uitvoering van zijn werkzaamheden' met de beoogde individuele cliënten en groepen, formele en informele (partner) organisaties, andere professionele disciplines en relevante beleidspartijen, op een voor ieder toegankelijke wijze informatie uit te wisselen over de voortgang van activiteiten en de factoren die daarop van invloed zijn, waardoor iedere betrokkene ten allen tijde op de hoogte is en betrokken blijft bij de voortgang van het proces

Proces

- Zegt wat hij doet en doet wat hij zegt
- Legt uit hoe de verschillende stappen bijdragen aan het einddoel
- Geeft gevraagd en ongevraagd informatie en laat zich gevraagd en ongevraagd adviseren
- Maakt gebruik van suggesties van anderen en stelt zijn aanpak regelmatig bij
- Kan zich verbinden aan verschillende soorten mensen
- Stelt een communicatieplan op en voert dit uit
- Creëert een wederzijdse sfeer van openheid en vertrouwen
- Geeft aan hoe vertrouwelijke informatie wordt behandeld

Resultaat

- Alle betrokkenen zijn gedurende het proces op de hoogte van de tussentijdse stand van zaken en hebben inzicht in de voortgang van het proces
- Alle betrokkenen denken mee, hebben inzicht in wat van hen verwacht wordt en welke rol zij spelen bij het bereiken van het einddoel

Vraag- en oplossingsgericht

De beroepskracht is in staat om, in dialoog met de cliënt, de situatie en de vraag van de cliënt in beeld te brengen. Hij is in staat te zoeken naar oplossingen die rekening houden met de vraag, de mogelijkheden en de beperkingen van de cliënt, het vermogen van de beroepskracht zelf, de doelen en de afgesproken taakstelling van de organisatie, zodat de cliënt hulp, ondersteuning en begeleiding ontvangt die tegemoet komt aan zijn wensen en verwachtingen en die tevens voldoet aan de professionele grenzen van de beroepskracht. De beroepskracht is tevens in staat om de vraag van de opdrachtgever of financier in balans te brengen met de vragen en mogelijkheden van cliënten en cliëntgroepen. Hij overbrugt de kloof tussen beleidsvragen en directe vragen uit zijn werkgebied en weet de spanning hiertussen om te zetten in constructieve oplossingen.

4C Verheldert de vraag

De sociaal-cultureel werker is in staat om in direct contact met individuen en groepen in zijn werkgebied te verkennen welke vragen, wensen en behoeften er leven, zodat hij weet wat er speelt in zijn werkgebied en zijn aanpak kan rekenen op een solide draagvlak.

Proces

- Is nieuwsgierig naar de leefwereld en de verhalen van individuen en groepen in zijn werkgebied
- Gaat in gesprek met uiteenlopende individuen en groepen in zijn werkgebied
- Signaleert manifeste en verborgen vragen
- Achterhaalt informatie bij collega's, sleutelfiguren en actieve groepen

Resultaat

Voor de sociaal cultureel werker is helder welke vragen en behoeften er leven in zijn werkgebied

Doel- en resultaatgericht

De beroepskracht is in staat om met creatief gebruik van de beschikbare menskracht en middelen, binnen de doelen van de organisatie of opdrachtgever, in dialoog met de cliënt, zijn omgeving en andere betrokken organisaties cq disciplines, procesmatig en planmatig toe te werken naar een voor de cliënt doeltreffend resultaat. Cliënt en / of opdrachtgever krijgen zicht op mogelijke oplossingen en weten gedurende het proces waar zij aan toe zijn. De beroepskracht geeft met optimaal gebruik van de randvoorwaarden effectief uitvoering aan activiteiten, projecten of programma's.

4D Maakt opdrachten waar

De sociaal-cultureel werker heeft het vermogen, om op een doortastende en tot de verbeelding sprekende wijze, opdrachten van derden effectief om te zetten in concrete activiteiten en projecten, waardoor de doelen van de opdrachtgever overtuigend worden behaald.

Proces

- Overlegt met opdrachtgever over de best haalbare professionele vertaling van de opdracht in activiteiten en projecten die aan het doel beantwoorden
- Motiveert en betreft betrokken doelgroepen bij de organisatie en uitvoering van activiteiten en projecten
- Communiqueert met opdrachtgever en andere partijen over de voortgang
- Past het plan van aanpak, door permanente monitoring van de vraag, regelmatig aan
- Toont concrete resultaten en maatschappelijke effecten

Resultaat

- Activiteiten en projecten worden op professioneel verantwoorde wijze ontwikkeld en uitgevoerd
- De opdrachtgever en de betrokken deelnemers zijn tevreden over het resultaat

4E Werkt kostenbewust

De sociaal-cultureel werker beschikt over het vermogen om met de beschikbare middelen en mogelijkheden een maximaal resultaat te bereiken.

Proces

- Voert financieel beheer over activiteiten en projecten
- Is creatief in het vinden en gebruik maken van de beschikbare mogelijkheden, zowel waar het gaat om materialen en voorzieningen als om het vinden van vrijwilligers en het stimuleren van de zelfwerkzaamheid van betrokkenen
- Rekent transparant af (*in cash, in kind*)

Resultaat

- De beschikbare middelen en mogelijkheden leiden tot een zo maximaal mogelijk resultaat voor de mensen in het werkgebied

4F Vergroot zelforganiserend vermogen

De sociaal-cultureel werker is in staat om door middel van dialoog met de betrokkenen een op maat gesneden dienstverlening aan te bieden, waardoor individuen en groepen leren samenwerken en zelfwerkzaamheid te ontwikkelen bij het uitvoeren van activiteiten en projecten en bij het behartigen van hun eigen belangen.

Proces

- Brengt initiatiefnemers en potentiële betrokkenen bij elkaar
- Onderzoekt ondersteuningsvraag en stelt begeleidingsbehoefte vast
- Begeleidt vrijwilligers en deelnemers aan zelforganisaties
- Begeleidt groepsprocessen
- Adviseert over de wijze van organiseren
- Geeft inhoudelijke en strategische adviezen ter ondersteuning van het bereiken van de gewenste resultaten
- Draagt kennis over van de sociale infrastructuur en plaats in het netwerk

Resultaat

- Resultaten worden bereikt door een grote inzet van betrokkenen zelf en vrijwilligers
- Betrokkenen en vrijwilligers zijn op de hoogte van beleidsontwikkelingen en kunnen netwerken
- Individuen en groepen in het werkgebied kunnen de opgedane ervaring toe passen in andere situaties

Ondernemend en innovatief

De beroepskracht is in staat om adequaat in te spelen op de permanente veranderingen die vanuit de samenleving op hem afkomen. Hij is in staat in zijn denken en doen open te staan voor ontwikkelingen en weet zich onderzoekend en initiatiefrijk op te stellen naar kleine en grote vernieuwingen die de dienstverlening aan cliënten en de kwaliteit van zijn werk verbeteren. Hij is in staat met een ondernemende blik en houding vooruit te kijken naar mogelijke kansen, weet deze om te zetten in concrete activiteiten en durft daarbij verantwoorde risico's te nemen. Wanneer de gestelde doelen niet binnen de randvoorwaarden te realiseren zijn, neemt de beroepskracht het initiatief om nieuwe bronnen aan te boren en nieuwe coalities aan te gaan, waardoor vragen van cliënten alsnog worden beantwoord. Hij kent *best practices* en draagt ze uit. Hij kan met beperkte middelen creatieve oplossingen vinden, slaat daarbij andere paden in, initieert, stimuleert, experimenteert en implementeert vernieuwingen en veranderingen in zijn werk en in de organisatie.

4G Onderneemt en benut kansen

De sociaal-cultureel werker is in staat individuen en groepen in zijn werkgebied en andere betrokkenen in te schakelen en gezamenlijk ideeën uit te werken tot concreet haalbare plannen waardoor mensen en middelen worden gemobiliseerd om deze plannen tot uitvoering te brengen.

Proces

- Verheldert en beoordeelt signalen en ideeën uit het werkgebied in dialoog met betrokkenen en agendeert deze bij de meest aangewezen partijen
- Overlegt met andere formele en informele (partner) organisaties, andere professionele disciplines en beleidsmakers over beleidsvoornemens
- Is proactief en vertaalt ideeën, beleidsvoornemens en subsidiestromen in een concreet plan van aanpak dat tegemoet komt aan de vragen van de individuen en groepen in het werkgebied
- Mobiliseert betrokkenen, vrijwilligers, partners van andere instellingen en instanties bij planvorming
- Heeft visie op potenties en tekorten in de samenleving en weet deze uit te werken tot concrete initiatieven
- Stelt zijn kennis ter beschikking voor het vinden van mensen en middelen voor de uitvoering

Resultaat

- De voorgenomen activiteiten en projecten sluiten direct aan op de vraag
- Betrokkenen uit het werkgebied nemen deel en werken mee aan activiteiten en projecten
- De activiteiten en projecten passen binnen de gestelde beleidsdoelen

4H Versterkt zijn netwerk

De sociaal-cultureel werker is in staat een actieve bijdrage te leveren aan relevante netwerken, waardoor (meervoudige) vraagstukken in hun onderlinge samenhang en met de inzet van professionals uit verschillende disciplines kunnen worden aangepakt.

Proces

- Ontwikkelt en begeleidt netwerken van samenwerkende partners uit meerdere disciplines
- Overlegt regelmatig en wisselt informatie en kennis uit
- Maakt gebruik van de contacten van het netwerk om de afgesproken resultaten te behalen
- Maakt duidelijk aan de partners in het netwerk waarop het sociaal cultureel werk kan worden aangesproken
- Maakt heldere afspraken over ieders rol en taak in het netwerk
- Zorgt voor organisatorische en inhoudelijke legitimatie voor deelname aan het netwerk

Resultaat

- Cliëntgroepen met meervoudige vragen krijgen een onderling goed afgestemde begeleiding en ondersteuning
- Samenlevingsvraagstukken op lokaal niveau worden integraal aangepakt

Inzichtelijk en verantwoord

De beroepskracht is in staat om zich op een consistente en betrouwbare wijze te verantwoorden aan verschillende partijen waarmee hij in de uitvoering van zijn werk met de cliënt te maken krijgt, door hen inzicht te bieden in de gekozen doelen, de tijdsplanning, de gebruikte middelen en werkwijze, de bijdrage van de beroepskracht zelf en andere betrokkenen, en de bereikte resultaten, zodat zichtbaar wordt wat de beroepskracht doet, waarom hij welke keuzes heeft gemaakt en wat de resultaten van zijn handelen zijn.

4I Legt verantwoording af

De sociaal-cultureel werker is in staat inhoudelijk, materieel en ethisch verantwoording af te leggen aan de groepen in zijn werkgebied, zijn organisatie, samenwerkingspartners en financier, waardoor het resultaat van zijn werk zichtbaar is en duidelijk is welke keuzes om welke redenen zijn gemaakt.

Proces

- Rapporteert aan de hand van plan van aanpak over de behaalde resultaten
- Verantwoordt inzet van mensen en middelen
- Verantwoordt werkwijze en gemaakte keuzes
- Geeft aan waarom, op welke wijze en met welke middelen de resultaten zijn bereikt
- Evalueert zijn werkzaamheden met betrokkenen

Resultaat

- Alle betrokken hebben kwalitatief en kwantitatief inzicht in de bereikte resultaten van de sociaal-cultureel werker
- De behaalde prestaties zijn geëvalueerd en vormen een basis voor vervolg

Professioneel en kwaliteitsgericht

De beroepskracht is in staat om steeds een zo hoog mogelijke kwaliteit van hulp- en/of dienstverlening te realiseren door de eigen deskundigheid optimaal in te zetten, te bevorderen en te onderhouden. Hij weet gebruik te maken van de kennis en infrastructuur van de organisatie en van de partners in het netwerk. Hij is in staat op te komen voor de normen en waarden van zijn professie, kan zijn arbeidsvoorwaarden bewaken en spreekt zijn organisatie hierop aan. Hij is in staat een bijdrage te leveren aan de verbetering van de kwaliteit, de vernieuwing van de beroepsuitoefening en de profilering van de beroepsgroep.

4J Draagt bij aan beleid

De sociaal-cultureel werker is in staat om op kritisch opbouwende wijze bij te dragen aan de vorming en de uitvoering van het beleid van de organisatie, waardoor het management van de organisatie over inzichten uit de praktijk kan beschikken voor het ontwikkelen van beleid.

Proces

- Neemt deel aan intern werkoverleg en deelt kennis en ervaring met management en collega's
- Maakt gebruik van inhoudelijke en strategische kennis van zijn organisatie
- Is intern kritisch en extern loyaal
- Maakt gevraagd en ongevraagd gebruik van de mogelijkheden tot bijdragen aan beleid
- Vertegenwoordigt de organisatie naar individuen en groepen uit het werkgebied, samenwerkingspartners en in contacten met de overheid

Resultaat

- De organisatie beschikt over praktijkkennis bij vorming en implementatie van beleid
- De sociaal cultureel werker maakt optimaal gebruik van de *body of knowledge* en de voorzieningen van zijn organisatie

4K Zorgt voor kwaliteit

De sociaal-cultureel werker is in staat om zorgvuldig en consequent de kwaliteit van de werkprocessen en de diensten te verbeteren, zodat individuen en groepen in zijn werkgebied kunnen rekenen op een maximale kwaliteit van dienstverlening.

Proces

- Toetst zijn prestaties aan de kwaliteitsstandaarden van de organisatie en rapporteert hierover
- Geeft grenzen aan wanneer uitvoering van opdrachten niet meer aan de professionele standaarden voldoen
- Stelt zijn werkwijze bij wanneer dit de kwaliteit ten goede komt
- Reflecteert systematisch over de kwaliteit van werkprocessen in relatie tot visie en doelen
- Draagt bij aan kwaliteitsontwikkeling van de organisatie

Resultaat

- Individuele cliënten en cliëntgroepen hebben zekerheid over de kwaliteit van de dienstverlening
- De sociaal-cultureel werker en zijn organisatie voeren kwaliteitsbeleid uit.

4L Toont normatieve professionaliteit

De sociaal-cultureel werker heeft het vermogen om een sfeer van respect en vertrouwen te bieden aan de individuen en groepen in zijn werkgebied en in dialoog met hen normen en waarden bespreekbaar te maken en gedragsregels op te stellen waardoor zij in een veilige omgeving en zonder discriminatie als vrijwilliger kunnen meewerken of als deelnemer kunnen participeren in activiteiten en projecten.

Proces

- Zorgt voor naleving van huisregels
- Onderzoekt normen en waarden-patroon met diverse groepen
- Gaat in gesprek met diverse groepen om gedrag en bejegening bespreekbaar te maken
- Stelt gedragsregels op met betrokkenen
- Stelt grenzen vast en draagt eigen professionele waarden en normen uit in woord en gedrag

Resultaat

- Bewoners, deelnemers, vrijwilligers en professionals communiceren over normen en waarden en maken afspraken over gedrag
- Deelnemers, vrijwilligers en beroepskrachten werken in een open en veilige omgeving zonder discriminatie of agressie
- Betrokkenen leren gedrag bespreekbaar te maken en grenzen te stellen
- Betrokkenen functioneren en participeren op gelijkwaardige wijze in activiteiten en projecten

4M Bewaakt eigen arbeidsomstandigheden

De sociaal cultureel werker is in staat zijn eigen arbeidsomstandigheden te bewaken en te beïnvloeden, zodat hij goed kan functioneren, plezier in zijn werk houdt en zich blijft ontwikkelen.

Proces

- Plant en organiseert zijn werk zo dat hij het werk aankan en stelt prioriteiten
- Bewaakt zijn gezondheid en veiligheid en past veiligheidsvoorschriften en ARBO-normen toe
- Zorgt er voor dat hij plezier heeft in zijn werk
- Maakt knelpunten in arbeidsomstandigheden bespreekbaar
- Onderhandelt met werkgever over zijn positie in de organisatie
- Spreekt zijn werkgever aan op het realiseren van benodigde randvoorwaarden en dwingt deze indien nodig af door gebruikmaking van wetgeving
- Neemt initiatief om iets aan de knelpunten te (laten) doen.

Resultaat

- De sociaal cultureel werker zorgt voor goede arbeidsomstandigheden voor zichzelf
- De sociaal cultureel werker heeft een duidelijke positie in de organisatie

4N Ontwikkelt het eigen vak

De sociaal-cultureel werker is in staat om op interactieve wijze zijn visie op het werk te ontwikkelen en verantwoordelijkheid te nemen voor zijn persoonlijke ontwikkeling als professional en voor de ontwikkeling van het beroep, waardoor zijn vakkennis actueel blijft en zijn beroepsuitoefening herkend en erkend wordt.

Proces

- Ontwikkelt een visie op en de rol van het sociaal-cultureel werk bij actuele maatschappelijke vraagstukken
- Draagt visie op zijn vak, kennis en ervaring uit aan individuen en groepen in zijn werkgebied, vrijwilligers, (aspirant-) collega's, vakgenoten en aan professionals uit andere sectoren
- Houdt zich op de hoogte van vernieuwingen op zijn vakgebied zoals inhoudelijke ontwikkelingen, nieuwe wet en regelgeving, organisatorische en bedrijfsmatige ontwikkelingen
- Gaat flexibel om met vernieuwingen en past zijn werkwijze indien nodig hier op aan
- Maakt optimaal gebruik van de mogelijkheden die in en buiten de organisatie voor van zijn beroep beschikbaar zijn

Resultaat

- De sociaal-cultureel werker weet wat het vak van sociaal-cultureel werker inhoudt en wat de actuele vraagstukken zijn
- De sociaal cultureel werker werkt als lerende professional aan de vergroting van zijn competenties en aan de ontwikkeling van zijn vak.
- De sociaal cultureel werker kan zijn vak positioneren en profileren

4.3 Specifieke competenties

4O Geeft inzicht in sociale vraagstukken

De sociaal-cultureel werker is in staat om op systematische wijze de situatie en achtergrond van vraagstukken in het werkgebied te analyseren en in de maatschappelijke context te plaatsen, zodat hij in dialoog met betrokkenen kan beoordelen welke activiteiten en projecten het meest geschikt zijn voor uitvoering.

Proces

- Verzamelt informatie uit bestaand schriftelijk materiaal, internet en andere bronnen.
- Verdiept zich in de geschiedenis en de achtergrond van zijn werkgebied
- Houdt interviews met betrokkenen, sleutelfiguren en collega's van andere disciplines en vraagt kritisch door
- Begeleidt betrokkenen bij het zelf doen van onderzoek en reikt hiertoe passende onderzoeksmethoden aan
- Analyseert gegevens met behulp van daartoe geëigende technieken en methoden
- Trekt conclusies in dialoog met de betrokken partijen

Resultaat

- De sociaal-cultureel werker en betrokkenen hebben gedeeld en gefundeerd inzicht in het ontwerpen van activiteiten en projecten
- Individuen en groepen in het werkgebied leren hun eigen situatie en achtergronden te analyseren

4P Schept ruimte

De sociaal-cultureel werker heeft de capaciteit om letterlijk en figuurlijk ruimte te creëren voor individuen en groepen om eigen ideeën en initiatieven te ontplooiën, waardoor zij hun talenten en potenties op het gebied van cultuur, vrijetijdsbesteding en educatie tot ontwikkeling kunnen brengen.

Proces

- Creëert een beeld en klimaat van openheid en creativiteit waarin mensen en nieuwe initiatieven welkom zijn
- Onderzoekt waarom bepaalde groepen geen gebruik maken van de voorzieningen en legt contact met hen
- Pikt behoeften, signalen en nieuwe trends op, die leven bij culturele groepen en leeftijdsgroepen in het werkgebied
- Maakt mogelijk dat ideeën omgezet worden in concrete activiteiten, manifestaties en producties

Resultaat

- Groepen wijkbewoners hebben de mogelijkheden en de middelen om hun culturele, recreatieve en educatieve activiteiten vorm te geven
- Zij ontwikkelen zelfwerkzaamheid en uitwisseling van culturen, contact tussen generaties en een dynamische uitstraling.

4Q Is van veel markten thuis

De sociaal-cultureel werker kan putten uit een gevarieerd repertoire van methoden en technieken en weet deze op flexibele en op de situatie passende wijze te combineren, waardoor zijn aanpak effectief is om de overeengekomen resultaten te bereiken.

Proces

- Werkt gestructureerd aan de uitvoering van beoogde doelen op lange en korte termijn
- Improviseert en handelt gevoelsmatig als de situatie daar om vraagt
- Past werkwijzen aan bij veranderende vragen en omstandigheden
- Combineert en schakelt verschillende aanpakken en methoden
- Brengt vraag en aanbod van uiteenlopende groepen en aanbieders tot elkaar
- Ontwikkelt nieuw aanbod op vragen waar nog geen antwoorden voor zijn
- Pendelt tussen de werelden van de straat, beleid en instellingen

Resultaat

- De sociaal-cultureel werker voldoet aan de overeengekomen resultaten
- Individuen en groepen in het werkgebied krijgen de dienstverlening die beantwoordt aan de vraag

4R Animeren, cultuur en vrije tijd

De sociaal-cultureel werker heeft het vermogen om in samenwerking met vrijwilligers en individuen en groepen uit zijn werkgebied activiteiten en programma's op het gebied van ontmoeting, recreatie, sport, kunst, cultuur en politiek zodanig te ontwikkelen en op te zetten dat de activiteiten en programma's bijdragen aan de verbetering van de relaties tussen individuen en tussen de diverse groepen in het werkgebied.

Proces

- Brengt initiatiefnemers en vrijwilligers bij elkaar
- Ontwikkelt samen met initiatiefnemers een creatief proces hoe de activiteiten en programma's vorm te geven
- Stimuleert vrijwilligers en deelnemers tot zelfwerkzaamheid en samenwerking
- Brengt eigen kennis en ideeën in
- Begeleidt groepsproces
- Adviseert over wijze van organiseren
- Gebruikt diverse communicatieve middelen om beoogde bezoekers en deelnemers te werven.
- Draagt (eind)verantwoordelijkheid voor de uitvoering

Resultaat

- Activiteiten en programma's worden samen met vrijwilligers en betrokkenen vormgegeven en trekken de beoogde groepen
- Activiteiten en programma's dragen bij aan de verbetering van relaties tussen betrokkenen en tussen de verschillende groeperingen in het werkgebied

4S Zet aan tot participatie

De sociaal-cultureel werker heeft het vermogen individuen en groepen in zijn werkgebied inzicht te geven in hun situatie en aan te spreken op hun persoonlijke kwaliteiten en mogelijkheden waardoor zij in staat gesteld worden actief te participeren in vitale segmenten van de samenleving (opvoeding, onderwijs, arbeid, politiek, cultuur, vrije tijd, gezondheid).

Proces

- Zoekt contact met mensen in een sociaal isolement en met mensen die zich afzetten tegen de samenleving
- Geeft inzicht in de eigen situatie van individuen en groepen in het werkgebied en biedt alternatieven waarmee mensen hun potenties kunnen ontwikkelen
- Biedt trajecten, cursussen en activiteiten die aansluiten op de wensen en mogelijkheden van de cliënt en die perspectief bieden op verdere participatie
- Maakt gebruik van netwerken en kennis van voorzieningen waardoor mensen kunnen doorstromen

Resultaat

- De sociaal cultureel werker heeft contact met moeilijk bereikbare individuen en groepen in zijn werkgebied
- Individen en groepen in het werkgebied volgen op maat aangepaste trajecten
- De participatie van individuen en groepen in het werkgebied is vergroot

4T Stimuleert actief burgerschap

De sociaal-cultureel werker heeft het vermogen om individuen en groepen in zijn werkgebied op inspirerende en overtuigende wijze aan te zetten tot het nemen van verantwoordelijkheid voor medebewoners en de samenleving, waardoor zij in staat zijn zorg te dragen voor elkaar en voor het woon-, leef-, en werkklimaat in het werkgebied.

Proces

- Pikt signalen en klachten op en spreekt individuen en groepen aan op bereidheid tot actief burgerschap
- Geeft aan op welke dienstverlening van instellingen en instanties individuen en groepen aanspraak kunnen maken en waar eigen initiatief noodzakelijk is
- Ontwikkelt een omgeving voor en zet aan tot informeel leren
- Stemt vormen van zelfwerkzaamheid af op (culturele) achtergrond en persoonlijke capaciteiten van individuen en groepen
- Faciliteert, ondersteunt en begeleidt vrijwilligers, individuen en groepen (zelforganisaties, belangenorganisaties), burenhulp en mantelzorg, eenmalige initiatieven en dergelijke
- Zorgt dat actief burgerschap en eigen initiatieven erkend en gewaardeerd worden

Resultaat

- Individen en groepen in het werkgebied zijn in staat actief burgerschap op eigen wijze vorm te geven
- Bewoners dragen zorg voor hun woon-, leef-, en werkklimaat en goede sociale verhoudingen

4.4 Competentiematrix

Competentiematrix Sociaal-cultureel werker																						
Compe- tenties	Kerntaken														Kernopgaven							
	2A	2B	2C	2D	2E	2F	2G	2H	2I	2J	2K	2L	2M	2N	3A	3B	3C	3D	3E	3F	3G	3H
4A	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X			X		
4B	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X				X		
4C	X	X	X						X						X	X		X				
4D			X		X												X					
4 ^E			X	X		X				X							X					X
4F					X	X	X	X	X	X						X			X			
4G	X	X	X			X	X		X	X			X									
4H			X								X	X			X	X	X	X	X	X	X	X
4I	X	X	X	X			X		X				X				X		X			
4J												X	X	X							X	X
4K			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X							X	
4L	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					X						X	
4M			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X				X		X	X
4N												X	X	X							X	X
4O	X	X	X						X				X									
4P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					X	X		X	X	X		
4Q			X	X	X	X	X	X	X	X												
4R			X			X	X	X		X												
4S	X	X	X		X	X	X	X		X					X							
4T					X	X	X	X		X						X						

TAKEN SOCIAAL CULTUREEL WERKER

Clïentgebonden taken

- 2A Contact leggen
- 2B Analyseren met betrokkenen
- 2C Ontwerpen in dialoog
- 2D Bieden van faciliteiten
- 2E Ondersteunen
- 2F Animatie en participatie
- 2G Organiseren en organisatieontwikkeling
- 2H Educatie en burgerschapsvorming
- 2I Signaleren van sociale kwesties
- 2J Initiëren
- 2K Evalueren

Organisatiegebonden taken

- 2L Bijdragen aan de organisatie
- 2M Bijdragen aan beleidsontwikkeling

Professiegebonden taken

- 2N Competentieontwikkeling

KERNOPGAVEN SOCIAAL CULTUREEL WERKER

- 3A De juiste balans vinden
- 3B Intervenieren of zelf laten doen
- 3C Kiezen tussen belangen financier en de professionele verantwoordelijkheid
- 3D Vraag- of aanbodgericht werken
- 3E Disciplineren of emanciperen
- 3F Netwerken of eigenstandig uitvoeren
- 3G Schakelen tussen persoonlijke visie en beleidsdoelen van de organisatie
- 3H Met beperkte middelen een maximaal resultaat bereiken
- 3I Uitvoeren instellingsbeleid en bewaren van professionele autonomie

COMPETENTIES SOCIAAL CULTUREEL WERKER

Generieke competenties

- Contactueel en communicatief
- 4A Maakt zich bekend
- 4B Informeert en communiceert
- Vraag- en oplossingsgericht
- 4C Verheldert de vraag
- Doel- en resultaatgericht
- 4D Maakt opdrachten waar
- 4E Werkt kostenbewust
- 4F Vergroot zelforganiserend vermogen
- Ondernemend en doeltreffend
- 4G Onderneemt en benut kansen
- 4H Versterkt zijn netwerk
- Inzichtelijk en verantwoord
- 4I Legt verantwoording af
- Professioneel en kwaliteitsgericht
- 4J Draagt bij aan beleid
- 4K Zorgt voor kwaliteit
- 4L Toont normatieve professionaliteit
- 4M Bewaakt eigen arbeidsomstandigheden
- 4N Ontwikkelt het eigen vak

Specifieke competenties

- 4O Geeft inzicht in sociale vraagstukken
- 4P Schept ruimte
- 4Q Is van veel markten thuis
- 4R Animeren, cultuur en vrije tijd
- 4S Zet aan tot participatie
- 4T Stimuleert actief burgerschap

5 Niveaus Sociaal-cultureel werker

Kerntaken	A	B	C	D
<i>Oriënteren, analyseren en ontwerpen</i>				
2A Contact leggen	**	***	***	***
2B Analyseren met betrokkenen		*	***	***
2C Ontwerpen in dialoog	*	*	***	***
<i>Interveniëren</i>				
2D Bieden van faciliteiten	*	***	***	**
2 ^E Ondersteunen		**	***	***
2F Animatie en participatie		*	***	***
2G Organiseren en organisatieontwikkeling			**	***
2H Educatie en burgerschapsvorming			**	***
2I Signaleren van sociale kwesties		*	**	***
2J Initiëren		*	**	***
<i>Taakgebied evalueren</i>				
2K Evalueren		*	***	***
<i>Organisatiegebonden taken</i>				
2L Bijdragen aan de organisatie		*	**	***
2M Bijdragen aan beleidsontwikkeling			**	***
<i>Professiegebonden kerntaken</i>				
2N Competentieontwikkeling	*	*	***	***
2V Coaching en begeleiding van collega's			**	***
2W Consultatie, advisering en coaching			**	***
2X Bijdragen aan professionele ontwikkeling			*	***

Competenties				
<i>Contactueel en communicatief</i>				
4A Maakt zich bekend	**	**	***	***
4B Informeert en communiceert		*	***	***
<i>Vraag- en oplossingsgericht</i>				
4C Verheldert de vraag		*	**	***
<i>Doel- en resultaatgericht</i>				
4D Maakt opdrachten waar	*	**	**	***
4E Werkt kostenbewust		**	***	***
4F Vergroot zelforganiserend vermogen		*	**	***
<i>Ondernemend en innovatief</i>				
4G Onderneemt en benut kansen		*	**	***
4H Versterkt zijn netwerk		*	**	***
<i>Inzichtelijk en verantwoord</i>				
4I Legt verantwoording af	*	*	**	***
<i>Professioneel en kwaliteitsgericht</i>				
4J Draagt bij aan beleid		*	**	***
4K Zorgt voor kwaliteit		*	**	***
4L Toont normatieve professionaliteit	*	**	***	***
4M Bewaakt eigen arbeidsomstandigheden	**	**	***	***
4N Ontwikkelt het eigen vak		*	**	***
<i>Specifieke competenties</i>				
4O Geeft inzicht in sociale vraagstukken			**	***
4P Schept ruimte	*	**	***	***
4Q Is van veel markten thuis		*	***	***
4R Animeren, cultuur en vrije tijd		**	***	**
4S Zet aan tot participatie		*	**	***
4T Stimuleert actief burgerschap			**	***