

NOTULEN

Bijeenkomst : Commissie Professionalisering W&MD
Datum : 10 mei 2011
Tijd : 10.00 – 12.00 uur
Plaats : MOgroep, Newtonlaan 115, Utrecht -vergaderzaal 4.22

Aanwezig : **Wijnand van der Giessen:** Cumulus Utrecht, **Ferry Wester:** CMOnet, **Alex Jansen:** Carion (Lochem), Heleen Jumelet (ingehuurd door MOgroep voor dit project), **Henk Alberts:** MOgroep W&MD (voorzitter), **Edwin Luttk:** MOgroep W&MD (secretaris)

Afwezig : **Albert Rechterschot:** Pluspunt Zandvoort, **Dennis Duiker:** Welzijn Nieuwegein, **Gert Jonker:** Sedna (Emmen), **Ben Vinke:** Stichting Welzijn Ouderen (SWO, Zwolle), **Dick van der Wouw:** Scoop Zeeland (CMO), **Martin van Iperen:** Timpaan Welzijn (Gorredijk), **John Middelkoop:** Het Bureau Welzijnsprojecten (Vlaardingen), **Anneke de Reus:** Stichting Speelpeuter (Meppel)

In dit verslag worden de namen van de deelnemers afgekort met de letters van hun voor- en achternaam.

1. Opening

HA heet de aanwezigen welkom. Na een korte voorstelronde bespreekt de commissie de volgende mededelingen:

- **wat vindt de commissie van een direct door VWS aan MOVisie verstrekte opdracht om initiatieven in het veld rondom de nieuwe welzijnsprofessional te inventariseren?**

HA licht het punt toe. Het vraagstuk (achter dit voorbeeld) is de rolverdeling tussen VWS, MOVisie en MOgroep. VWS heeft in een artikel in het blad zorg en welzijn gezegd dat de branche z'n verantwoordelijkheid niet neemt op het terrein van professionalisering, waardoor onder andere producten (van kennisinstituten) niet landen in de branche. VWS richt zich echter rechtstreeks tot de kennisinstituten met opdrachten om producten te maken en deze vervolgens te 'slijten' in het veld. De lijn van kennisinstituten naar hogescholen is goed, maar de (cruciale) lijn met de branche (werkgevers en werknemers) is niet of nauwelijks ontwikkeld. Met het actieprogramma professionalisering willen we deze lijn ontwikkelen en sterk gaan neerzetten, zodat behoeften, producten en resultaten kunnen worden getoetst en ook landen.

Vragen/opmerkingen van de leden:

- i. AJ: wat is de rol van de commissie professionalisering t.a.v. MOVisie? De cie adviseert de MOgroep over vraagstukken op dit terrein. Verder is er soms ook een rol in begeleidingscommissies van projecten van MOVisie
- ii. WvdG: constateert dat veel producten niet landen. Meer betrokkenheid van de branche in een eerder stadium (vooraf) is nodig om de producten beter te kunnen laten landen. Verder is wellicht ook onderzoek naar het resultaat van de producten nodig. Reactie van HA: een illustratie hiervan is het onderzoek naar bij- en nascholing dat VWS wilde laten uitvoeren, omdat een product 'opleidingsmodules WMO' niet wordt afgenomen door de branche
- iii. De commissie wil dat MOgroep namens de professionalisering reageert op het artikel van VWS in Zorg en Welzijn
- iv. FW: geeft aan dat het veld af en toe door de bomen het bos niet meer ziet. Inventariseren is goed, maar dan wel vanuit het perspectief van een plan.

- v. AJ: geeft aan het niet allemaal in een helder beeld te hebben. Heleen Jumelet ziet met meer eenheid en sturing veel mogelijkheden voor verbetering. Als de branche goed haar verantwoordelijkheid neemt, dan moet je die vervolgens op lokaal niveau binnen organisaties ook waarmaken. Dat vraagt wel wat van de branche, op zowel landelijk als lokaal niveau.
- MOVisie is bezig het oude profiel voor de manager in de sector WJK (uit 1999) te herzien. Als **bijlage 1** is het 2^e concept bijgevoegd. Dit profiel staat de volgende bijeenkomst van de commissie op de agenda.

2. Vaststellen van het verslag (van 13 april 2011)

De tekst van het verslag wordt vastgesteld. Een samenvatting van de verslagen komt in de nieuwsbrief en op de website. Naar aanleiding van het verslag merkt FW nog het volgende op:

- als onderscheidend kenmerk van de nieuwe professional noemt hij de vaardigheid 'netwerkverbinding'
- verder proeft hij enige competitie tussen MOgroep en MOVisie wat niet zou moeten. HA antwoordt dat het alleen gaat om een heldere rol- en verantwoordelijkheidsverdeling als kennisinstituut en brancheorganisatie. In een duidelijke rolverdeling kunnen we samen veel meer bereiken.

3. Actieplan MBO: reductie aantal uren BPV

In het actieplan MBO stelt het kabinet voor om het aantal school contacturen te verhogen.

1. Hoe staat de branche tegenover de wisselwerking tussen een hogere urennorm en BPV, waar ziet men voordelen en waar ziet men knelpunten?
2. en wat zijn suggesties hoe de gewenste wisselwerking (degelijke onderwijsprogramma) tussen theorie en praktijk gerealiseerd kan worden?
3. kan de commissie zich op hoofdlijnen vinden in de reactie van de zorgsector (zoals in bijlage 3 meegestuurd)?

Advies commissie: de cie ondersteunt de lijn van de zorgsector. Hieronder de reactie van MOgroep aan het ministerie van OCW over dit punt:

Dag Annemarie,

Hoewel de deadline voor een reactie op het actieplan MBO al is verstreken, wil ik toch kort de opvatting van MOgroep Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening onder de aandacht brengen. MOgroep W&MD heeft deze week de urenproblematiek in het actieplan MBO besproken met de commissie professionalisering, een commissie van leden die de MOgroep adviseert over professionaliserings- en opleidingsvraagstukken. Wij delen de opvatting van de zorgbranches zoals weergegeven in de mail van Hans Timmerman (van 28 april 2011). Dat betekent dat we het ministerie van OCW steunen in het voornemen om door een betere benutting van het aantal onderwijsuren te komen tot efficiënter en effectiever leerroutes. Het ophogen van het aantal schooluren in het 1^e jaar en meer accent op BPV in de jaren daarna ondersteunt deze ambitie.

Ook voor de branche Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening met MBO-opleidingen op niveau 3 (SPW 3 (sociaal pedagogisch werk) en SD 3 (sociaal dienstverlener)) en niveau 4 (SPW 4 en SCW 4 (sociaal cultureel werk)) maken we ons echter ook zorgen over vermindering van het

aantal uren beroepspraktijkvorming. In een gezamenlijk actieplan professionalisering voor de branche W&MD - dat sociale partners, beroepsverenigingen, HBO- en MBO-opleidingen momenteel voorbereiden – is een betere inrichting van opleidingen een belangrijk punt. Een goede, toekomstgerichte invulling van de opleidingen waarin onderwijs en werkveld beter en efficiënter samenwerken is nodig en daarin zal ook de rolverdeling tussen onderwijs en bedrijven en verschillende varianten van praktijkleren een plek hebben. Nu al lopen er experimenten zoals de WMO-leerplaatsen en in de toekomst zullen meerdere varianten uitgetoetst gaan worden. We ondersteunen dan ook het pleidooi van de zorgbranches om in overleg tussen onderwijs en werkveld arrangementen toe te staan die mogen afwijken van de voorgeschreven uren.

Met vriendelijke groet,

*Edwin Luttik
senior projectleider
MOgroep Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening
030 - 298 34 52
www.mogroep.nl*

4. Professionalisering W&MD en de regie daarover

Toelichting

HJ geeft een korte toelichting op de projectaanvraag die MOgroep W&D heeft ingediend bij VWS voor het ontwikkelen van een actieplan professionalisering W&MD. Branchepartijen willen de regie nemen en voeren over een brede, samenhangende professionaliseringsstrategie. In de projectaanvraag is ondermeer aandacht voor de sturing (via één regiegroep) en de voeding (via een digitaal platform). Inhoudelijke basis en kader voor het actieplan is een antwoord op de vraag wat de Wmo/WNS betekent voor de professional, de bestuurder en de organisatie. FW pleit voor een meerjarig plan met voldoende aandacht en ruimte voor implementatie. HJ geeft aan dat het uitgangspunt een meerjarig plan is.

Aandachtspunten commissie

De commissie heeft de volgende aandachtspunten voor en naar aanleiding van het actieplan:

- WvdG: de branche heeft politieke rust nodig om de doelstelling van dit plan en de vereiste professionaliseringsstrategie waar te kunnen maken. Hij vindt dat een periode van 8 jaar nodig is waarin de branche goed geprofileerd wordt (op preventie en de herstelfunctie), sterker afgebakend en dat duidelijk is wat we doen. De branche moet z'n meerwaarde kunnen definiëren in de keten met als uitgangspunt dat iedereen participeert op z'n eigen niveau.
- Het overleg spitst zich toe op de profilering en de afbakening van de branche. De volgende discussie wordt gevoerd die hieronder puntsgewijs wordt weergegeven:
 - De branche moet zich op veel minder groepen richten (AJ)
 - Creatieve verbindingen met partners zijn nodig (WvdG)
 - De branche moet onderscheidend zijn en is dat met z'n 'complementaire kunstje'
 - Kennis van de bureaus is cruciaal (AJ, WvdG)
 - Kenmerkend voor de branche is z'n wendbaarheid, dat wordt nog (onvoldoende) gewaardeerd
 - De branche is bedreigend/concurrerend voor andere sectoren zoals de ouderenzorg, die acquisitie plegen op dezelfde diensten (AJ)

- De Wmo biedt veel kansen. Grenzen vervagen tussen sectoren, vanuit eigen belang van sectoren en door fusies/samenwerking. (FW)
- De branche heeft het veel zelf moeten uitzoeken in de praktijk, met weinig handreiking en ondersteuning van (VWS en) de lokale overheid. De gemeente moet z'n opdrachtgeverschap breder vorm geven (inclusief jeugdzorg en andere extra taken). Er gebeurt nog te weinig met het onderdeel opdrachtgeverschap van WNS. (WvdG)
- De vraag blijft wat ons nu onderscheidt. Wat kunnen wij wat de zorg niet ook kan doen. Er zijn op hoofdlijnen drie taken: activering en participatie, ondersteuning/begeleiding en zorg. W&MD onderscheidt zich op de eerste twee en dat moeten wij ook duidelijk maken (AJ)
- Is dat niet redeneren vanuit het bestaande? (HA)
- Het gaat om zoeken naar de kracht én de beperking. Meer focus is nodig (AJ)
- We zijn nog te aanbodgericht. De vraag bepaalt het aanbod en dat aanbod is dus niet op voorhand te definiëren. (WvdG)
- Er is echter wel focus nodig op de 'voorkant' (preventie). We moeten ons beperken (AL)
- Is de breedte juist niet de kracht van W&MD? (HJ)
- De coördinatie van het netwerk rondom de zorg? (AJ)
- Het gaat om het ontwikkelen van sociale ondersteuningsnetwerken. Kostenreductie (in het kader van WNS) kan door je te richten op de kracht van de burger in z'n omgeving. (WvdG)
- FW noemt het voorbeeld van huisbezoeken in de buurt met getrainde vrijwilligers (WMO-werkplaatsen). HA: kunnen professionals die rol in de wijk uitvoeren? FW: een deel wel en een deel niet
- FW: blij dat zorg en welzijn nu continuüm is en niet meer zo gescheiden
- We laten ons te veel leiden door het beleid van de overheid (Wmo, WNS). Dat hadden we zelf als branche moeten bedenken. (AJ)
- Wat betreft de professionals: de meeste professionals zijn nog onvoldoende in staat om op zowel op de vraag te reageren, netwerken te zien, te organiseren en te ondersteunen. (AJ)
- En wat vraagt het van de managers? (HJ)
- Ruimte geven aan professionals en hen faciliteren (AJ), visie overbrengen en soms is het ook een kwestie van loslaten (een deel wordt in brede school vanuit de school aangestuurd)
- Toekomstbeeld: intern programma dat juiste professionals oplevert en selecteert. Met wellicht een onderscheid tussen junior en senior professionals. WNS vereist een senior professional, met wellicht een HBO plus opleiding. Met de huidige salarisschalen kunnen we de goede mensen niet uit de markt halen (AJ)
- Het is ook een zwakgebod om een plus niveau te vragen met een hogere beloning (en dus hogere loonkosten) (HJ)
- Het gaat wel om een transformatie, een nieuwe manier van werken, van meer aanbod- naar vraaggericht (AL)
- Er moet een hoge prioriteit zijn voor bij- en nascholing en investeringen in een nieuwe lichter die over een aantal jaar van school komt.
- Bij scholing niet afhankelijk blijven van de overheid maar zelf regelen in CAO met voldoende loonruimte (FW)

5. Rondvraag en sluiting

Vertegenwoordiging in platforms calibris:
de commissieleden geven collega's door die hiervoor beschikbaar zijn.

De voorzitter dankt de deelnemers voor hun inbreng en sluit de vergadering.

