Klaar voor de toekomst

Een nieuwe beroepenstructuur voor de branches welzijn en maatschappelijke dienstverlening, gehandicaptenzorg, jeugdzorg en kinderopvang

NIZW Beroepsontwikkeling
Paul Vlaar
Marion van Hattum
Corrie van Dam
Ria Broeken

© 2006 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.

Deze profielen zijn 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

Vastgesteld door het Platform Kwalificatiebeleid Zorg en Welzijn, Utrecht oktober 2005

Druk

Uitgave NIZW Beroepsontwikkeling

ISBN

NIZW Beroepsontwikkeling
Postbus 19152
3501 DD Utrecht
Telefoon (030) 230 63 81
Fax (030) 231 96 41
Website www.beroepenzorgenwelzijn.nl
E-mail info@beroepenzorgenwelzijn.nl

Deze publicatie is verkrijgbaar bij de boekhandel of te bestellen bij:
Adrepak
Postbus 45666
2504 BB Den Haag
Telefoon (070) 359 07 20
E-mail nizw@adrepak.nl

Of via de website www.nizw.nl/publicaties.

Voorwoord

Het werken in zorg en welzijn ontwikkelt zich in een razend tempo en beroepskrachten ontwikkelen daarin mee. Sterker nog, ze gaan er vaak in voorop. Beroepsopleidingen kunnen dit nauwelijks bijbenen. Tegelijkertijd lopen werkgevers en werknemers tegen het probleem aan dat niet meer duidelijk is wie wat precies doet, en hoe dat gewaardeerd dient te worden. Collectieve arbeidsovereenkomsten moeten aan de tijd worden aangepast. Daar komt nog eens bij dat allerlei maatschappelijke veranderingen eigentijdse eisen aan de professionals stellen.
Kortom, het is hoog tijd voor een nieuwe, op maat gesneden beroepenstructuur.
Met geld van de rijksoverheid, met de deskundigheid van de beroepsontwikkelaars van het NIZW en met een actieve inbreng van werkgevers, werknemers, opleidingssectoren en brancheorganisaties is in de afgelopen periode het ontwerp van een nieuwe beroepenstructuur ontwikkeld.
De beroepsgroepen in zorg en welzijn worden in deze beroepenstructuur op een samenhangende wijze omschreven. De profilering van de sector zorg en welzijn heeft er alle baat bij, terwijl de nieuwe beroepenstructuur die wij hierbij presenteren kan bijdragen aan een positieve herwaardering van het vaak lastige werk van de beroepskrachten in deze sector.

Bert Middel, (onafhankelijk) voorzitter projectraad beroepenstructuur

Inhoud

Inleiding 10

1 Resultaten voorstudies 13
1.1 Evaluatie beroepenstructuur 1992 en ontwerpeisen beroepenstructuur 2005 13
1.2 Toekomstverkenning 14
Maatschappelijke ontwikkelingen 14
Beleidsontwikkelingen 15
Ontwikkelingen aan de vraagzijde 15
Gevolgen voor de beroepsuitoefening 16
Gevolgen voor de beroepenstructuur 17
1.3 Expertmeetings 17
Geestelijke gezondheidszorg 17
Gehandicaptenzorg 17
Jeugdzorg 17
Kinderopvang 17
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening 18
1.4 Vergroting gebruikswaarde beroepenstructuur 18
1.5 Keuzes in het ontwerpproces 19

2 Van competentieprofielen naar beroepenstructuur 21
2.1 Profielen voor beroepsgroepen 21
2.2 Hoe zijn de profielen totstandgekomen? 21
2.3 Hoe zijn de competentieprofielen opgebouwd? 22
Beroepsbeschrijving 22
Kerntaken 22
Kernopgaven 23
Competenties 23
Competentiematrix 23
2.4 Wat zijn competenties? 23
2.5 Hoe ontwikkelen beroepskrachten hun competenties? 23
2.6 Hoe beschrijven wij competenties? 24
2.7 Competenties als bouwstenen voor de beroepenstructuur 24

3 Van vijf naar twee beroependomeinen 26
3.1 Domein sociaal-agogisch werk 27
3.1.1 Kenmerken van het sociaal-agogisch werk 27
3.1.2 Kennisgebieden van het sociaal-agogisch werk 27
3.1.3 Hoofdstromen van het sociaal-agogisch werk 28
3.1.4 Waarom één sociaal-agogisch domein? 29
3.1.5 Competenties sociaal-agogisch werk 30
3.2 Domein verpleging en verzorging 32
3.2.1 Kenmerken van verpleging en verzorging 32
3.2.2 Kennisgebieden van verpleging en verzorging 33
3.2.3 Waarom één domein voor verpleging en verzorging? 34
3.2.4 Competenties verpleging en verzorging 34
3.3 Het gedeelde gebied maatschappelijke zorg 35
3.3.1 Kenmerken van het gedeelde gebied 36
3.3.2 Competenties voor het gedeelde gebied 36
3.4 Tot slot 37

4 Beroepenstructuur 38
4.1 Kernkwaliteiten beroepskracht in zorg en welzijn 38
4.2 De generieke competenties 41
4.3 De vakspecifieke competenties 45
4.4 Niveaus van competenties voor beroepsuitoefening 46
4.4.1 Naar vier niveaubepalers 50
4.4.2 Toepassing van de niveaus in de beroepenstructuur 50

5 Ordening van beroepsgroepen en varianten 55

Nawoord 69

Bronnen 71

Bijlage 1 Begrippenlijst 75
Bijlage 2 Ontwerpeisen Beroepenstructuur zorg en welzijn 85
Bijlage 3 Weergave uit Toekomstverkenning 89
Bijlage 4 Schema aanbeveling gebruikswaarde 93
Bijlage 5 Regulatieve cyclus
Bijlage 6 Projectadviesgroep beroepenstructuur
Bijlage 7 Projectraad beroepenstructuur 101
Bijlage 8 Betrokkenen bij ontwikkeling nieuwe beroepenstructuur 104

Inleiding

Voor u ligt de nieuwe beroepenstructuur voor de sector zorg en welzijn. De beroepenstructuur is door NIZW Beroepsontwikkeling opgesteld in opdracht van het Platform Kwalificatiebeleid Zorg en Welzijn. Het is totstandgekomen door een intensieve samenwerking tussen de sociale partners van de branches welzijn en maatschappelijke dienstverlening, jeugdzorg, kinderopvang, gehandicaptenzorg en geestelijke gezondheidszorg, en vertegenwoordigers van het middelbaar en hoger beroepsonderwijs.

De eerste Beroepenstructuur zorg en welzijn dateert uit 1992. Deze beroepenstructuur beschrijft op systematische wijze welke beroependomeinen van beroepsuitoefening in zorg en welzijn kunnen worden onderscheiden, welke kernberoepen daarin voorkomen en uit welke kerntaken en kwalificaties die beroepen bestaan. De beroepenstructuur uit 1992 gaf in feite de toekomstige opleidingsbehoefte in de sector zorg en welzijn weer en was het antwoord van de sector op de vraag van het onderwijs op welke beroepen de beroepsopleidingen zich dienen te richten.
Het document is een belangrijk instrument geweest om de opleiding van beroepskrachten in zorg en welzijn te versterken en te vernieuwen.

Maatschappelijke en beleidsontwikkelingen zorgen ervoor dat de beroepsuitoefening in zorg en welzijn in beweging blijft. De kern van het werk verandert niet voortdurend, maar vragen van klanten, cliënten, burgers, organisaties en financiers zijn wel continu in ontwikkeling. De beroepsuitoefening zal zich daartoe op adequate wijze moeten blijven verhouden. Door deze maatschappelijke ontwikkelingen, door beleidsontwikkelingen en door ontwikkelingen in de sector en in het onderwijs, is de Beroepenstructuur zorg en welzijn uit 1992 toe aan een herziening.

Met een herziene beroepenstructuur maakt de sector aan het onderwijs duidelijk welke beroepsgroepen de komende jaren nodig zijn en wat mensen die in de sector willen werken moeten kennen en kunnen. Het beroepsonderwijs heeft deze informatie nodig om de opleidingen voor zorg en welzijn te vernieuwen en toekomstgericht te houden. Waarom is dat zo?

- Op de eerste plaats bedient het beroepsonderwijs allang geen afzonderlijke branches meer, maar levert het breed inzetbare beroepskrachten af. Met de beroepenstructuur kan de sector aangeven welke breedte nodig en mogelijk is. Die breedte wordt door de sociale partners gezamenlijk bepaald.
- Op de tweede plaats bestaan in zorg en welzijn nauwelijks exclusieve relaties tussen beroepsgroepen en branches. Onder invloed van maatschappelijke ontwikkelingen en beleidsontwikkelingen, zoals vraaggericht werken en de hernieuwde aandacht voor participatie, groeien sectoren als zorg en welzijn, maar ook huisvesting, gezondheidszorg, arbeid en inkomen naar elkaar toe. Dit maakt het voor sociale partners noodzakelijk om gezamenlijk te kijken naar de beroepsgroepen die nodig zijn om de zorg- en welzijnsvragen van burgers op al deze gebieden te beantwoorden.

Als voorbereiding op de herziening van de beroepenstructuur uit 1992 zijn verschillende onderzoeken en activiteiten uitgevoerd:

- NIZW Beroepsontwikkeling heeft een voorstudie gedaan naar de eisen waaraan een herziene beroepenstructuur moet voldoen.
- Het Verwey-Jonker Instituut heeft onderzoek gedaan naar ontwikkelingen in de sector die de komende jaren van invloed zullen zijn op het werk van de beroepskrachten in zorg en welzijn.
- NIZW beroepsontwikkeling heeft expertmeetings georganiseerd over de ontwikkelingen in de sector zorg en welzijn.
- Het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt heeft onderzocht hoe de beschrijving van de beroepenstructuur ook door zorg- en welzijnsorganisaties zelf kan worden gebruikt om de beroepsuitoefening te verbeteren.
- NIZW Beroepsontwikkeling heeft voor de meest voorkomende beroepsgroepen in zorg en welzijn de competentieprofielen opgesteld. Deze profielen zijn gevalideerd door de sociale partners.

Op basis van de uitkomsten hiervan, de praktijk van de beroepsuitoefening en een analyse van de overeenkomsten en verschillen in de opgestelde competentieprofielen, is de beroepenstructuur opnieuw ontworpen.

In de beroepenstructuur hanteren wij voor de individuele beroepsuitoefenaar de term beroepskracht. Het woord *beroep* zal de lezer weinig tegenkomen, aangezien we bij voorkeur spreken van de *beroepsgroep* (zie ook de begrippenlijst voor de Beroepenstructuur zorg en welzijn 2005 die is opgenomen als bijlage 1). Een aantal beroepsgroepen profileert zich als een volwaardig beroep met een eigen beroepsopleiding, beroepsvereniging, register, wetenschappelijke grondslagen en maatschappelijke status. Andere beroepsgroepen passen zich aan nieuwe ontwikkelingen aan door varianten te bieden die direct aansluiten bij de lokale vraag. Deze zijn door het decentrale beleid op landelijk niveau minder scherp in beeld. Ook zien we dat er door samensmelting van maatschappelijke vragen op het gebied van zorg en welzijn nieuwe beroepsvarianten ontstaan, waarin elementen uit het verplegende en verzorgende domein (V&V) en het sociaal-agogische domein zich verenigen.
Een beroepsvariant heeft betrekking op een beroepsgroep die werkt in een specifieke context met bepaalde doelgroepen en/of specifieke methoden en technieken toepast.

De beroepenstructuur is gebaseerd op de meest voorkomende beroepsgroepen en hun varianten in zorg en welzijn, zonder daarmee een oordeel te geven over hun maatschappelijke positie als beroepsgroep. Met uitzondering van de beroepsgroepen in de gehandicaptensector zijn vooral de welzijnsberoepsgroepen beschreven. Eind 2005 zijn de nieuwe profielen van de beroepen in de verplegende en verzorgende branches voltooid. De integratie van deze profielen in de beroepenstructuur zal in 2006 plaatsvinden.

Om te komen tot deze nieuwe beroepenstructuur zijn de volgende competentieprofielen ontwikkeld:
1. Sociaal-cultureel werker
2. Maatschappelijk werker
3. Ouderenadviseur
4. Beroepskracht primair proces gehandicaptenzorg
5. Woonbegeleider
6. Activiteitenbegeleider
7. Groepsleidster kinderopvang
8. Leidster peuterspeelzaalwerk
9. Pedagogisch werker
10. Helpende zorg en welzijn
11. Sociaal raadsman / sociaal dienstverlener
12. Beroepskracht Bureau Jeugdzorg
13. Groepsleidster buitenschoolse opvang (nog in concept)

Ook in de verdere toekomst zullen bestaande en nieuwe profielen een plaats krijgen in de beroepenstructuur.
Voor de beroepenstructuur zal een competentiebank worden ontwikkeld. Het Platform Kwalificatiebeleid Zorg en Welzijn stelt zich garant voor het onderhoud en de aanpassing van de beroepenstructuur, waaronder de competentiebank. Daarbij wordt gestreefd naar intensieve samenwerking met de landelijke onderwijskoepels om de beroepenstructuur en de kwalificatiestructuur zorg en welzijn goed op elkaar afgestemd te houden.

De competentieprofielen over de meest voorkomende beroepsgroepen in zorg en welzijn en de competenties die zijn beschreven in de beroepenstructuur zelf, laten zien dat het lang niet altijd mogelijk is dat een beroepskracht over alle competenties beschikt die aan de beroepsgroepen zijn toegedicht. In de praktijk zal een beroepskracht meer competent zijn op het ene gebied dan op het andere. De organisatie zal ervoor moeten zorgen dat over de gehele linie de competenties voldoende aanwezig zijn om te kunnen voldoen aan de maatschappelijke opdracht.

De volgende hoofdstukken geven een uitgebreid verslag van onze bevindingen tijdens het ontwerpproces die hebben geleid tot de herziene beroepenstructuur.
In hoofdstuk 1 geven we de resultaten uit de hiervoor genoemde onderzoeken en activiteiten weer.
In hoofdstuk 2 geven we aan welke systematiek ten grondslag heeft gelegen aan de beroepenstructuur. Wij beschrijven hoe we onder meer vanuit de competentieprofielen van de meest voorkomende beroepsgroepen in zorg en welzijn tot een nieuwe beroepenstructuur zijn gekomen.
In hoofdstuk 3 beschrijven we waarom we de oorspronkelijke vijf beroependomeinen in zorg en welzijn hebben losgelaten en zijn overgaan naar twee domeinen, namelijk het domein verpleging en verzorging en het domein sociaal-agogisch werk. Bovendien geven we een typering van het overlappende gebied van de twee domeinen.
In hoofdstuk 4 vindt u de uitwerking van de nieuwe beroepenstructuur. Deze structuur is gebaseerd op de volgende elementen:

- de benodigde kernkwaliteiten van alle beroepskrachten in zorg en welzijn;
- de benodigde generieke competenties van alle beroepskrachten in zorg en welzijn;
- de benodigde vakspecifieke competenties van beroepskrachten in zorg en welzijn.

Vervolgens geven we in dit hoofdstuk aan hoe vier niveaus van beroepsuitoefening kunnen worden onderscheiden.
Voor de uitgebreide beschrijvingen van de competentieprofielen verwijzen wij u naar de losse profielen.
In hoofdstuk 5 zijn de beroepsgroepen en de verschillende beroepsvarianten geordend.
Om de gebruikswaarde van de beroepenstructuur te vergroten is als aanbeveling een schema voor gebruik opgenomen in bijlage 4.

1 Resultaten voorstudies

De beroepenstructuur uit 1992 en de bijbehorende beroependomeinprofielen uit 1995 en 1996 zijn geëvalueerd en op basis van de uitkomsten zijn de ontwerpeisen voor de herziene beroepenstructuur geformuleerd. Om de herziene structuur toekomstgericht te maken, heeft het Verwey-Jonker Instituut een toekomstverkenning uitgevoerd. De resultaten van de toekomstverkenning zijn per branche in vijf expertmeetings getoetst en vertaald naar de benodigde competenties van beroepskrachten voor de toekomst. Op basis hiervan zijn competentieprofielen ontwikkeld voor de meest voorkomende beroepsgroepen en beroepsvarianten in zorg en welzijn. Daarnaast heeft het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) een onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om de gebruikswaarde van de beroepenstructuur te vergroten.

In dit hoofdstuk beschrijven we kort de belangrijkste resultaten van de uitgevoerde activiteiten en voorstudies.

1.1 Evaluatie beroepenstructuur 1992 en ontwerpeisen beroepenstructuur 2005

De projectgroep Beroepenstructuur van NIZW Beroepsontwikkeling heeft voor de evaluatie van de beroepenstructuur uit 1992 en het vaststellen van de ontwerpeisen voor de nieuwe beroepenstructuur, interviews afgenomen met sociale partners, beroepsorganisaties, brancheorganisaties, beroepsonderwijs en beroepskrachten, staf en management van zorg- en welzijnsinstellingen. In deze fase is de projectgroep bijgestaan door een projectadviesgroep onder leiding van voorzitter Peter Lankhorst. Deze projectadviesgroep (zie bijlage 6) fungeerde als denktank in de (ontwerp)fase van het project en is ingesteld met het doel de creatieve inbreng te vergroten en de kwaliteit en de maatschappelijke relevantie van het project *Beroepenstructuur* te optimaliseren.

Uit de interviews blijkt dat de beroepenstructuur uit 1992 voor helderheid en samenwerking tussen opleidingen en werkveld heeft gezorgd. Het is volgens de geïnterviewden belangrijk dat deze samenwerking nog verder toeneemt.
De beroepenstructuur uit 1992 heeft de identiteit van beroepen versterkt en de verticale mobiliteit, dat wil zeggen de mobiliteit binnen de beroependomeinen, verbeterd. De wens van de geïnterviewden is dat een herziene beroepenstructuur meer bijdraagt aan de horizontale mobiliteit, dat wil zeggen de mobiliteit binnen en tussen de beroependomeinen.

Uit de gesprekken kwam verder naar voren dat het overgrote deel van de geïnterviewden de indeling en beschrijving van niveaus zoals in de beroepenstructuur uit 1992 zijn weergegeven, graag veranderd ziet. De geïnterviewden zijn van mening dat het van belang is dat er meerdere niveaus worden omschreven en dat scholing alleen als aanduiding van het niveau van een beroepskracht, niet voldoende is. In het kader van de ontwikkeling van 'Levenslang leren', 'Competentiemanagement' en door 'Ervaring verworven competenties' zou de beroepenstructuur een vorm van permanente beroepsontwikkeling mogelijk moeten maken. Op die manier zou ook ervaring meegenomen kunnen worden bij de beoordeling van het niveau van de beroepskracht.

De geïnterviewden hebben een voorkeur voor het beschrijven van de beroepsvereisten in competenties. Een aantal respondenten geeft dit direct aan. Ook de hbo-opleidingen zijn hier een voorstander van, omdat zij hun kwalificaties al in competenties hebben beschreven.

De beroepenstructuur uit 1992 is als geheel in het werkveld nauwelijks bekend en geldt niet als richtinggevend kader. De vijf domeinen van het menselijk functioneren zijn echter wel herkenbaar en zeker van toepassing. In alle lagen in organisaties is men in staat om de werkzaamheden van beroepskrachten aan de domeinen van het menselijk functioneren toe te wijzen.

In de beroepenstructuur uit 1992 zijn de agogische beroepen en functies verdeeld over de verschillende werkvelden en beroependomeinen, zonder te kijken naar wat beroepskrachten nu werkelijk doen. Verzorgende en verpleegkundige beroepen en functies zijn herkenbaar in bepaalde werkvelden, maar bij deze functies worden de agogische aspecten gemist.

De geïnterviewden merkten ook op dat er weinig kennisuitwisseling, weinig mobiliteit en te veel verkokering tussen de verschillende domeinen en branches in zorg en welzijn is. Een herziene beroepenstructuur zou de transparantie en flexibiliteit binnen en buiten de sector moeten vergroten.

Beroepskrachten, middenmanagers, directie en P&O'ers geven aan dat opleidingen niet opleiden naar de eisen van het werkveld. Er is een grote discrepantie tussen vraag naar en aanbod van met name nieuwe beroepskrachten. Beroepskrachten hebben bepaalde competenties nodig om zich staande te houden in het spanningsveld tussen de vereisten van de organisatie en de eigen beroepsidentiteit. In de beroepenstructuur uit 1992 komt dit spanningsveld te weinig aan de orde.
Beroepskrachten, middenmanagers, directie en P&O'ers geven ook aan dat, naast de competenties die nodig zijn voor de directe uitvoering van kerntaken, ook zaken als beroepsontwikkeling en maatschappelijke ontwikkelingen belangrijk zijn.
De beroepenstructuur moet voor ondernemers in zorg en welzijn een bruikbaar instrument zijn bij het maken van de keuze welke beroepskrachten waar het beste inzetbaar zijn.

Samenvattend kunnen we concluderen dat de Beroepenstructuur zorg en welzijn uit 1992 een duidelijke functie heeft vervuld voor de samenwerking en afstemming tussen opleiding en werkveld. Herziening van de beroepenstructuur uit 1992 moet tegemoet komen aan de ontwikkeling van vraagsturing door de cliënt, ondernemerschap bij de organisatie en de versterking van de beroepsidentiteit van de beroepskracht.
De implementatie van de beroepenstructuur uit 1992 in het werkveld zelf – bij organisaties en de beroepskrachten – is onvoldoende geweest, waardoor de beroepenstructuur uit 1992 bij hen onbekend is gebleven.
Ook is de conclusie getrokken dat de vorm van de herziene beroepenstructuur zo gekozen moet worden dat deze toegankelijk is voor de verschillende gebruikers en dat het daadwerkelijke gebruik ook moet toenemen. Naast het uitgeven van publicaties en brochures zou de beroepenstructuur zo opgezet moeten worden dat het gebruikt gaat worden als een interactief informatiesysteem, onder meer bestaande uit:

- de vormgeving en verantwoording van de hoofdstructuur;
- een datasysteem voor alle beschreven kerntaken, kernopgaven en competenties;
- een zoeksysteem waarmee vanuit verschillende invalshoeken (opleidingen, organisaties, beroepskrachten) informatie opvraagbaar is;
- een overzicht van alle erkende beroepsgroepen en de daaraan gekoppelde kerntaken, kernopgaven en benodigde competenties;
- een systeem waarmee de indicatie voor niveaus kan worden gegeven, met:
  - links naar kwalificatiestructuur van beroepsopleidingen
  - links naar branche- en beroepsorganisaties
  - links naar CAO's met functiebeschrijvingen, kwalificatieniveaus en salarisniveaus.

In bijlage 2 zijn de in december 2004 bijgestelde ontwerpeisen voor de herziening van de beroepenstructuur opgenomen.

1.2 Toekomstverkenning

Om een toekomstbestendige beroepenstructuur te kunnen ontwerpen heeft het Platform Kwalificatiebeleid Zorg en Welzijn het Verwey-Jonker Instituut de opdracht gegeven om de trends, die nu en op afzienbare termijn (vijf tot tien jaar) relevant zijn, voor de sector zorg en welzijn te analyseren en te beschrijven. Het platform was in het bijzonder geïnteresseerd in de gevolgen van de trends voor de beroepsuitoefening, de benodigde competenties van de beroepskrachten en de consequenties voor de Beroepenstructuur zorg en welzijn.

De vraagstelling van de toekomstverkenning luidde als volgt:

- Welke trends en hieruit voortvloeiende sociale kwesties zijn nu en op afzienbare termijn relevant voor de sector zorg en welzijn?
- Wat zijn de gevolgen van deze trends en de onderscheiden sociale kwesties voor de beroepsuitoefening en voor de Beroepenstructuur zorg en welzijn?

De volgende ontwikkelingen zijn door het Verwey-Jonker Instituut gesignaleerd:
1. Maatschappelijke ontwikkelingen
2. Beleidsontwikkelingen
3. Ontwikkelingen aan de vraagzijde

1. Maatschappelijke ontwikkelingen

De maatschappelijke ontwikkelingen zijn toegespitst op ontwikkelingen die aanleiding kunnen geven tot sociale kwesties. Die ontwikkelingen zijn:

- vergrijzing en ontgroening
- een meer diverse samenleving
- de risico's en het tempo van het moderne leven
- inkrimpende verzorgingsstaat
- toename eigen verantwoordelijkheid burgers
- groeiende maatschappelijke betrokkenheid en inzet; toenemende mondigheid van burgers
- meer vrije tijd
- de rol van politiek en media.

2. Beleidsontwikkelingen

Naast belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen, zijn ook enkele beleidsontwikkelingen beschreven. Beleidsontwikkelingen zijn ontwikkelingen die door individuen, organisaties en beleidsmakers in de sector zorg en welzijn worden bepaald en kunnen een gevolg zijn van of een reactie op maatschappelijke ontwikkelingen en zowel inhoudelijk als organisatorisch van aard zijn. De volgende beleidsontwikkelingen zijn gesignaleerd:

- verzakelijking
- vraaggerichtheid
- vermaatschappelijking
- territoriale aanpak
- integraal werken
- maatschappelijke zorg als een bepalende trend.

3. Ontwikkelingen aan de vraagzijde

Het Verwey-Jonker Instituut heeft ook in kaart gebracht wat voor de ontwikkelingen aan de vraagzijde (specifieke groepen, behoeften en problemen) de gevolgen zijn van de gesignaleerde trends en de mogelijke sociale kwesties die daaruit kunnen voortkomen.
Voor de sector zorg en welzijn zijn voor nu en de komende jaren een aantal specifieke groepen te onderscheiden die hulp of diensten nodig hebben. Die groepen zijn:

- de meest kwetsbare en hulpbehoevende groepen (voortijdige schoolverlaters, langdurig werklozen, ouderen, dak- en thuislozen, alcohol- en drugverslaafden, illegalen en dergelijke);
- mensen met verstandelijke en/of lichamelijke beperkingen;
- vrijwilligers(organisaties);
- mantelzorgers en vrijwilligers in de zorg;
- kinderen en jongeren in risicosituaties;
- mensen met enkelvoudige vragen op het terrein van zorg- en dienstverlening.

Een groeiende groep hulpbehoevenden heeft vaak meerdere en complexe problemen. Er is sprake van een opeenstapeling van problemen, waarbij het ene probleem het andere oproept en problemen elkaar in stand houden. Om deze reden krijgt de sector steeds meer uiteenlopende vragen en problemen op zich af, variërend van enkelvoudige vragen tot aan complexe vraagstukken. Om te voorkomen dat problemen zich opstapelen, is vroegtijdige signalering belangrijk. Ook de sociale omgeving speelt een essentiële rol, waardoor het belang van *outreachend* werken steeds groter wordt.

De onderscheiden specifieke doelgroepen die hulp of diensten nodig hebben, zullen van invloed zijn op de ontwikkeling van de vraag aan de sector zorg en welzijn. Enkele voorbeelden hiervan zijn:
- een toenemende vraag naar directe dienstverleningsarrangementen (over de volle breedte van de samenleving);
- een grotere noodzaak van een intensieve aanpak van meervoudige problematiek in de vorm van ketenbenadering, ook met partijen buiten zorg en welzijn;
- meer vraag om organisatieontwikkeling, ondersteuning van burgerinitiatieven, en mantelzorg (over de volle breedte van de samenleving);
- hoge eisen die gesteld worden aan de competenties van de beroepskracht om hulpvragen te detecteren en te articuleren door de toenemende diversiteit aan levensstijlen, mondige en veeleisende burgers en problemen in wijken;
- een toenemende vraag naar het begeleiden en ondersteunen van vrijwilligers, die zwaarder worden belast;
- een toename van culturele spanningen door de afnemende tolerantie voor minderheden, de druk op culturele assimilatie en de toenemende beleidsaandacht voor (de problematiek van) allochtone jongeren.

Gevolgen voor de beroepsuitoefening

De geschetste ontwikkelingen hebben gevolgen voor de beroepsuitoefening en de beroepskracht. Een integrale aanpak van vragen en problemen, de ondersteuning van burgerinitiatieven, vrijwilligerswerk en mantelzorg, het ontwikkelen en coördineren of aansturen van netwerken/aanspreekpunten rond kwetsbare (groepen) burgers en organisatieontwikkeling, vragen om een nieuw type beroepskracht. Op grond van de geschetste ontwikkelingen blijken dat vooral twee typen beroepskrachten wenselijk zijn:
1. brede nabije beroepskrachten die vooral als netwerker en aanspreekpunt fungeren;
2. gespecialiseerde beroepskrachten met een brede blik die specifieke kennis en vaardigheden inzetten voor bepaalde groepen, vragen en problemen.

Die beroepskrachten moeten in staat zijn om:
- vraaggericht te werken;
- problemen te signaleren;
- handelend op te treden als er geen duidelijke vraag is;
- de behoeften van vraagstellers, hulpzoekenden of mensen met problemen (en van mensen in hun directe omgeving) te doorgronden en deze te plaatsen in de context van de leefsituatie, meer algemene maatschappelijke problemen en beleidsontwikkelingen;
- zich in te leven in de leefsituatie van hulpvragers of hulpbehoevenden en noden en behoeften te vertalen naar adequate zorg en ondersteuning;
- kansen en mogelijkheden te signaleren;
- contextgericht, gebiedsgericht en integraal te werken;
- zowel de gevraagde als ongevraagde hulp ('bemoeizorg') te 'verkopen' en te legitimeren;
- verantwoording af te kunnen leggen aan verschillende partijen.

Daarnaast dwingen de gesignaleerde sociale kwesties, het blijvende en toenemende beroep op de sector en de gewenste breedte, de instellingen en de beroepskrachten tot het maken van keuzes over wie moet worden bediend, welke vragen moeten worden beantwoord en op welke manier de sector een bijdrage kan leveren aan het oplossen van problemen.

Gevolgen voor de beroepenstructuur

In het Verwey-Jonker-rapport wordt geconstateerd dat er sprake is van steeds meer overlap tussen de sociaal-agogische beroepsgroepen en nieuwe beroepsgroepen die niet aansluiten bij de huidige agogische opleidingen en de beroepenstructuur uit 1992. De harde grenzen tussen verschillende beroependomeinen en beroepsgroepen zijn aan het verdwijnen en er is vooral meer vraag naar allerlei combinaties van diensten en arrangementen.

In bijlage 3 is een schematische weergave van de toekomstverkenning opgenomen met daarin de belangrijkste ontwikkelingen in zorg en welzijn en de gevolgen daarvan voor de beroepsuitoefening en de beroepenstructuur.

1.3 Expertmeetings

In april en mei 2004 zijn vijf expertmeetings gehouden met als doel om de hiervoor geschetste ontwikkelingen uit de Toekomstverkenning te vertalen naar de gevolgen voor de beroepsuitoefening in de verschillende branches. Deskundigen, sociale partners en beroepskrachten uit de branches geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg, jeugdzorg, kinderopvang, en welzijn en maatschappelijke dienstverlening en uit het onderwijs hebben hun visie gegeven op de vraag welke maatschappelijke en beleidsontwikkelingen per branche voor veranderingen zullen zorgen in het werk.
Hierna beschrijven we kort de uitkomsten van de expertmeetings per branche.

Geestelijke gezondheidszorg

Een inkrimpende verzorgingsstaat, een tweedeling tussen arm en rijk en een toename van de vraag van kwetsbare groepen heeft impact op de geestelijke gezondheidszorg en daarmee op het werk van de beroepskrachten. Er komen steeds meer en steeds andere vragen op de beroepskrachten af: 'Outreachend en interdisciplinair werken, methodisch handelen en open staan voor nieuwe ontwikkelingen, dat is waar de beroepskracht in de geestelijke gezondheidszorg naartoe moet.'

Gehandicaptenzorg

Ontwikkelingen moeten worden gezien als kansen. Belangrijke toevoegingen van de experts aan de ontwikkelingen uit het rapport van het Verwey-Jonker Instituut zijn: de problematiek rondom de borging van medische zorg, taakherschikking, ontwikkelingen aan de welzijnskant, wonen en werken, arbeidsparticipatie en de toenemende rol van ICT. Deze ontwikkelingen zijn van invloed op de kunde van de beroepskracht. De beroepskracht in de gehandicaptenzorg moet pro-actief zijn, moet samenwerken en moet beargumenteren en onderhandelen.

Jeugdzorg

De inkrimpende verzorgingsstaat is een van de belangrijkste en meest waarschijnlijke ontwikkelingen voor de jeugdzorg. Daarnaast worden als belangrijke ontwikkelingen ook de toename van de eigen verantwoordelijkheid van burgers en het tempo van het moderne leven genoemd. Dit vraagt om een verandering in het werk van de beroepskracht. Experts geven aan dat beroepskrachten meer moeten observeren, analyseren en signaleren, agressiebestendig moeten zijn, outreachend en netwerkgericht moeten werken en moeten beschikken over specifieke kennis met betrekking tot stoornissen en systemen.

Kinderopvang

In de kinderopvang is veel aan het veranderen: de eigen verantwoordelijkheid van burgers wordt steeds groter, de samenleving wordt meer divers en we hebben te maken met een inkrimpende verzorgingsstaat. Met de komst van de nieuwe Wet Kinderopvang en een veranderende vraag van ouders krijgt de beroepskracht te maken met een andere taak. Ouders vragen om maatwerk, vragen meer aandacht voor de emotionele kant van hun kind en verlangen een dienstverlenende opstelling van beroepskrachten. Dit alles dwingt de kinderopvang zich te bewegen naar een klantgerichte opstelling. De beroepskrachten moeten meer dan hun best doen voor een klant en de kinderopvang toegankelijk maken.

Welzijn en maatschappelijke dienstverlening

De vermaatschappelijking van de zorg en het groter wordende beroep op de eigen verantwoordelijkheid van de burger zorgen ervoor dat de beroepskracht in welzijn en maatschappelijke dienstverlening gericht moet zijn op het ondersteunen en faciliteren van zelfwerkzaamheid en vrijwilligerswerk en zijn of haar netwerk moet gebruiken om in een keten samen te werken. De verzakelijking dwingt de beroepskracht tot resultaat- en doelgericht werken, te werken vanuit een visie en keuzes te maken. De schaalvergroting in organisaties vraagt om een zelfbewuste beroepskracht en een ontwikkeling van de eigen professie.

1.4 Vergroting gebruikswaarde beroepenstructuur

Door de betrokkenheid bij de ontwikkeling van de beroepenstructuur is het vanzelfsprekend dat de beroepenstructuur ook bij de vertegenwoordigers van sociale partners, beroeps- en brancheorganisaties bekend is. Managers, P&O functionarissen, OR-leden en beroepskrachten van instellingen in de sector zorg en welzijn blijken echter minder bekend met de beroepenstructuur. Hoewel zij de ordening van de beroepenstructuur vaak wel herkennen, vinden zij het moeilijk aan te geven hoe en waarvoor de beroepenstructuur te gebruiken voor hun eigen werk op instellingsniveau.
Om de gebruikswaarde van de beroepenstructuur te vergroten zou deze, behalve op het landelijke, ook op andere niveaus bruikbaar moeten zijn voor verschillende doelgroepen.
Het NIZW heeft het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) opdracht gegeven de mogelijkheden te onderzoeken om de (potentiële) gebruikswaarde van de vernieuwde beroepenstructuur op het niveau van individuele zorg- en welzijnsinstellingen te vergroten. De centrale vraagstelling van dit onderzoek is als volgt geformuleerd (Den Boer, Luijkx en Hövels, 2004): Welke gebruiks- en informatiebehoefte hebben individuele zorg- en welzijnsinstellingen wat betreft de herziene beroepenstructuur?

De veldwerkfase van dit onderzoek bestond uit face-to-face-interviews in twintig zorg- en welzijnsinstellingen, gelijkelijk verdeeld over de vijf branches. Het onderzoek van de KBA *De verkenning van implementatiemogelijkheden* richtte zich primair op de mogelijkheden om de informatiebehoefte in te passen in de voorgegeven kaders voor de beschrijving van beroepsgroepen en voor de inrichting en vormgeving van de beroepenstructuur. Centraal in deze fase stond een workshop met direct betrokkenen en experts.

De interviews in zorg- en welzijnsinstellingen en de workshop hebben veel overwegingen en ideeën opgeleverd. Voor een belangrijk deel in hetzelfde en met meer of minder concrete handvatten voor vergroting van de gebruikswaarde van de beroepenstructuur. De onderzoeksuitkomsten overziend, geven de onderzoekers van het KBA met name de volgende aandachtspunten en suggesties in overweging:

- Waarborg de primaire functie van de toekomstige beroepenstructuur en laat door vergroting van de gebruikswaarde die functie niet in gevaar komen.
- Zorg voor een adequate communicatie met het werkveld over doel, vormgeving, inhoud en gebruiksmogelijkheden van de herziene beroepenstructuur.
- Overweeg bij vergroting van de gebruikswaarde uitdrukkelijk om, behalve het perspectief van de instelling, ook dat van de individuele beroepskracht te betrekken.
- Zoek bij de vormgeving en inhoud van de herziene beroepenstructuur nadrukkelijk aansluiting bij robuuste en onomkeerbare ontwikkelingen in het werkveld / de beroepspraktijk.
- Zorg bij de vormgeving of structurering voor een brede up-to-date én herkenbare beroepenstructuur, waarin overlap en verschillen zichtbaar zijn.
- Zorg bij de inhoudelijke invulling voor omschrijvingen in termen van competenties, met bijzondere aandacht voor het onderscheid tussen generieke (voor de hele sector zorg en welzijn geldende) en contextgebonden (naar branche en/of beroependomein geordende) competenties.
- Zorg, los van de structurerings- en inhoudelijke principes waarvoor uiteindelijk gekozen wordt, voor adequate zoekfuncties in het systeem.

- Gegeven het zoeken naar adequate verbindingen/interfaces tussen de herziene beroepenstructuur en concrete functies binnen instellingen, lijkt vooralsnog het navolgende stramien te overwegen ter vergroting van de gebruikswaarde:
  - verhelder het basisdomein voor 'werken in zorg en welzijn';
  - onderscheid betekenisvolle domeinen of kernberoepsgroepen 'boven op' het basisdomein; deze domeinen of kernberoepsgroepen kunnen branchedoorsnijdend zijn;
  - traceer de 'overlap' tussen onderscheiden beroependomeinen of kernberoepsgroepen;
  - identificeer het spectrum van (voorbeeld)namen/labels die binnen instellingen aan concrete functies worden gegeven, rangschik die naar beroependomein of kernberoepsgroepen en naar het overlapgebied tussen domeinen of kernberoepsgroepen. Het spectrum van (voorbeeld)functienamen / labels vormt de interface tussen herziene beroepenstructuur en instellingen;
  - vul de beroependomeinen of kernberoepsgroepen en de overlapgebieden met (vereiste) competenties.

Voor een goed draagvlak is verder van belang dat (contextgebonden) competenties gerangschikt worden naar beroependomein/kernberoepsgroepen, en dat er *per* beroependomein/kernberoepsgroep een ordening plaats vindt naar betekenisvolle – in principe voor elk domein vergelijkbare – categorieën. Daarmee kan tevens zinvol én werkbaar vorm gegeven worden aan de zoekfunctie(s) in de herziene beroepenstructuur. Het zoeken 'op functie' zou in elk geval duidelijk moeten maken *welke kernberoepsgroepen en/of overlapgebied(en)* voor de ingevoerde functie (het meest) relevant zijn. Niet onbelangrijk is een (zo veel mogelijk 'dekkende') identificatie van functiebenamingen/-labels per beroependomein/kernberoepsgroepen.

Om de gebruikswaarde van de beroepenstructuur te vergroten en om deze vanaf het moment van acceptatie blijvend te kunnen aanvullen en vernieuwen, zal deze in de vorm van een *competentiebank* beschikbaar gesteld worden aan het beroepsonderwijs en het werkveld. Doel van de *Competentiebank zorg en welzijn* is alle huidige en toekomstige gegevens van de beroepenstructuur en de daarbij behorende competentieprofielen op een heldere wijze toegankelijk maken voor de diverse gebruikersgroepen.
Het ontwikkelen van de *Competentiebank zorg en welzijn* dient de volgende subdoelen:

- De digitale competentiebank biedt de mogelijkheid om de beroepenstructuur voor lange tijd te onderhouden, actueel te houden en nieuwe trends en ontwikkelingen uit de beroepspraktijk toe te voegen. Nieuwe beroepsvarianten kunnen worden ingevoegd. Gebruikers uit beroepsonderwijs en werkveld beschikken hierdoor steeds over de meest actuele informatie over de beroepsgroepen in zorg en welzijn.
- De competentiebank is een instrument voor branches, beroepsorganisaties, instellingen voor zorg en welzijn en de daar aanwezig beroepskrachten, waarmee zij interactief kunnen toetsen in hoeverre de beschikbare competenties van professionals voldoen aan de veranderende maatschappelijke opdrachten en vragen van cliënten, burgers en vrijwilligers.
- De competentiebank is een instrument voor instellingen en beroepskrachten bij het ontwikkelen en uitvoeren van competentiemanagement, personeelsbeleid en loopbaanbeleid. Waar nodig biedt NIZW Beroepsontwikkeling tegen kostprijs begeleiding aan bij het invoeren of verbeteren hiervan.
- De competentiebank biedt een instrumentarium voor de samenwerking tussen het werkveld en de initiële en postinitiële beroepsopleidingen op regionaal en landelijk niveau.
- De competentiebank maakt zichtbaar over welke competenties de beroepskrachten beschikken en draagt bij aan de verbetering van het imago van de beroepsgroepen in de sector.

1.5 Keuzes in het ontwerpproces

In het project *Beroepenstructuur* heeft de projectgroep ervoor gekozen om de beroepspraktijk leidend te laten zijn voor het ontwerp van een herziene beroepenstructuur. Tevens zijn de onderzoeken van het Verwey-Jonker Instituut en het KBA en de resultaten van expertraadplegingen en gehouden interviews, voor een belangrijk deel bepalend geweest voor de vorming van de beroepenstructuur. Niet alle uitkomsten zijn gebruikt. Het projectteam en de projectraad (zie bijlage 7) hebben gedurende het ontwerpproces steeds verschillende keuzes gemaakt uit tegenstrijdige adviezen en ideeën.
Het ontwerpproces van de nieuwe beroepenstructuur laat zich enigszins vergelijken met het maken van een planologisch herontwerp. Er zijn goede bouwwerken die kunnen blijven staan, maar die moeten beter bereikbaar gemaakt worden. Er zijn verouderde gebouwen die gerenoveerd of herbouwd moeten worden, maar het belangrijkste van het planologisch herontwerp zijn de verbindingen die al het verkeer

mogelijk moeten maken en de inrichting van een omgeving waarin iedere afnemer en beroepskracht zich thuis kan voelen.

2 Van competentieprofielen naar beroepenstructuur

NIZW Beroepsontwikkeling heeft profielen ontwikkeld van beroepsgroepen binnen zorg en welzijn, die zo'n 70 tot 80% van de beroepsgroepen omvatten. Het gaat hierbij om beroepskrachten in het uitvoerend werk in de branches welzijn en maatschappelijke dienstverlening, kinderopvang, jeugdzorg, gehandicaptenzorg en de geestelijke gezondheidszorg. De reden hiertoe is dat een directe keuze voor beroepen zou kunnen impliceren dat binnen een branche bepaald kan worden of iets een beroep is, terwijl juist de inhoud zou moeten uitwijzen in hoeverre we spreken van een beroep. Bovendien is een beroep niet noodzakelijk gebonden aan één branche. We zijn bij het maken van de profielen steeds uitgegaan van de werkzaamheden binnen één branche, maar het betreffende profiel is eveneens getoetst in andere branches.

2.1 Profielen voor beroepsgroepen

Een beroepscompetentieprofiel is te maken voor een individuele beroepskracht, voor een werkeenheid waarin verschillende competenties over meerdere personen zijn gespreid, voor een hele organisatie of voor een beroepsgroep in zijn geheel.
De door ons gemaakte competentieprofielen zijn gemaakt voor de beroepsgroep als geheel. Dit betekent echter niet dat elke individuele beroepskracht binnen die beroepsgroep over alle beschreven competenties moet beschikken. In veel gevallen is dat ondoenlijk. Wel moet elke beroepsgroep voldoende toegerust zijn om haar maatschappelijke opdracht uit te voeren. Als het om grote organisaties of werkeenheden gaat is er de mogelijkheid om onderling te specialiseren en te differentiëren. In kleinschalige organisaties zal meer een beroep gedaan worden op de generieke inzet van de beroepskracht.

We hebben van de volgende beroepsgroepen en beroepsvarianten competentieprofielen opgesteld:

Beroepsgroepen
- Sociaal-cultureel werker
- Maatschappelijk werker
- Pedagogisch werker
- Beroepskracht primair proces gehandicaptenzorg
- Sociaal raadsman

Beroepsvarianten
- Activiteitenbegeleider
- Woonbegeleider
- Groepsleidster kinderopvang
- Leidster peuterspeelzaalwerk
- Groepsleidster buitenschoolse opvang
- Ouderenadviseur
- Beroepskracht Bureau Jeugdzorg
- Helpende zorg en welzijn
- Sociaal dienstverlener

In de profielen zijn de kerntaken van de beroepskracht beschreven, inclusief de kernopgaven: keuzes en dilemma's waarvoor de beroepskracht bij de uitoefening van het werk kan komen te staan. Daarnaast zijn competenties beschreven waarover beroepskrachten moeten beschikken om de kerntaken en de tijdens het uitvoerend werk te maken overwegingen of keuzes, tot een goed resultaat te brengen.
De opgestelde profielen zijn te vinden op www.beroepenzorgenwelzijn.nl.

2.2 Hoe zijn de profielen totstandgekomen?

De competentieprofielen zijn ontworpen op basis van de uitkomsten van:
- de toekomstverkenning door het Verwey-Jonker Instituut
- de resultaten van de vijf branchebijeenkomsten, waarin de uitkomsten van de toekomstverkenning voor de betreffende branche werden geijkt en verrijkt
- onderzoek naar bestaande profielen en functiebeschrijvingen
- literatuuronderzoek
- interviews met beroepskrachten tijdens de beroepenvierdaagse in juni 2004

- de uitkomsten van de werkconferentie *Werk maken van je vak* op 30 september en 1 oktober 2004.

In bijeenkomsten met vertegenwoordigers van de MOgroep, ABVAKABO en CNV Publieke Zaak zijn de conceptprofielen gevalideerd.
Het profiel voor de beroepskracht primair proces gehandicaptenzorg is in een apart traject totstandgekomen en is met instemming van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland en de vakbonden in de beroepenstructuur opgenomen.

2.3 Hoe zijn de competentieprofielen opgebouwd?

Bij de beschrijving van de competentieprofielen is de beroepspraktijk als uitgangspunt genomen. De profielen zijn opgebouwd volgens het format van Colo[1]. Aan de hand van dit format is het middelbare beroepsonderwijs in Nederland in staat om eindtermen voor het onderwijs te formuleren.
Omdat binnen de sector zorg en welzijn niet alleen beroepen op middelbaar niveau bestaan, hebben we dit format aangevuld met elementen uit de structuur waarmee het sectoraal adviescollege HSAO (hoger sociaal-agogisch onderwijs) in april 2004 een vergelijking heeft gemaakt van vijf beroepsopleidingen binnen het sociaal-agogisch domein, genaamd PAD[2].

Beroepsbeschrijving

Het eerste onderdeel van de competentieprofielen van de beroepsgroepen vormt de beroepsbeschrijving, waarin we nader ingaan op de beroepscontext, het niveau van de beroepsuitoefening en de rollen. Ook vermelden we hier de gebruikte bronnen.

Context
De beroepscontext geeft een korte omschrijving van de context waarin de beroepsgroep het werk uitvoert, met wie de beroepskracht samenwerkt en in welke branche en in welk type organisatie de beroepskracht kan werken. De kern van de werkzaamheden wordt beschreven.
Niveau
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.
Rollen
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

Het tweede onderdeel van de competentieprofielen van de beroepsgroepen vormen de kerntaken. We kiezen voor het begrip kerntaak in plaats van taak omdat kerntaken bestaan uit sets van inhoudelijk samenhangende beroepsactiviteiten die door een belangrijk deel van de beroepskrachten in een bepaalde beroepsgroep worden uitgeoefend en die kenmerkend zijn voor die beroepsgroep. Het begrip taak is in dit verband te gedetailleerd omdat het ook kan verwijzen naar werkzaamheden als het aannemen van de telefoon, het maken van een verslag of het leiden van een vergadering.
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.

[1] colo-format: sectoroverstijgende richtlijnen, opgesteld door Colo (vereniging kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven), voor het op een uniforme, schematische en gestructureerde manier opstellen van competentieprofielen

[2] PAD: Profilering Agogische Domeincompetenties van de vijf hogere beroepsopleidingen: maatschappelijk werk en dienstverlening, culturele en maatschappelijke vorming, sociaal-pedagogische hulpverlening, creatieve therapie en pedagogiek (HBO-Raad, april 2004).

Om de kerntaken uit te kunnen oefenen, moet de beroepskracht over bepaalde competenties beschikken.

Kerntaken zijn te onderscheiden in 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 beroepskracht werkzaam is, zoals meedenken over beleid.
Professiegebonden kerntaken zijn kerntaken die te maken hebben met de ontwikkeling van de beroepskracht in zijn beroep, zoals deskundigheidsbevordering, en met de ontwikkeling van het beroep.

Kernopgaven

Het derde onderdeel van het competentieprofiel van de beroepsgroepen vormen de *kernopgaven.* De beroepskracht krijgt bij de uitvoering van de kerntaken regelmatig te maken met dilemma's, keuzes, problemen, spanningsvelden en kansen die tegen elkaar afgewogen moeten worden. Van de beroepskracht wordt verwacht dat hij een oplossing en een aanpak aandraagt.

Voorbeelden van kernopgaven zijn: het omgaan met tegenstrijdige belangen van de individuele cliënt versus de belangen van de familie van de cliënt of het overnemen van de verzorging van een cliënt versus de cliënt zelf de handelingen laten verrichten.
Het gaat bij de kernopgaven vooral om het vinden van de juiste middenweg in plaats van het kiezen voor het een of voor het ander.
Ook voor het omgaan met de kernopgaven heeft de beroepskracht bepaalde competenties nodig.

Competenties

Het vierde onderdeel van het competentieprofiel van de beroepsgroepen vormen de competenties van beroepskrachten. De competenties zijn een zeer belangrijk onderdeel van het competentieprofiel. Het beroepsonderwijs wordt ingericht op het kunnen verwerven van competenties door beginnende beroepskrachten. Instellingen kunnen de maatschappelijke opdracht van de beroepsgroepen vertalen in de competenties die de beroepskrachten met elkaar in huis moeten hebben. De beroepskrachten zelf kunnen door de combinatie van werken en leren hun competenties verbreden en verdiepen. Door competenties te gebruiken als het instrument voor de beschrijving van wat beroepskrachten moeten kennen en kunnen spreken het werkveld, het onderwijs en beroepskrachten dezelfde taal.

Competentiematrix

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

2.4 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 competenties nodig om in voorkomende beroepscontexten op adequate, doelbewuste en gemotiveerde wijze proces- en resultaatgericht te handelen, dat wil zeggen passende keuzes te maken en toe te passen om de juiste resultaten te bereiken.

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

2.5 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.

2.6 Hoe beschrijven wij competenties?

Bij iedere competentie beschrijven wij het bijbehorende proces en het resultaat. Het proces is een stapsgewijze beschrijving van alle beroepshandelingen en/of bepaald gedrag die tot een bepaald resultaat moeten leiden. Dit resultaat beschrijven we.
De volgorde waarin we de competenties en ook de kerntaken beschrijven is die van de regulatieve cyclus (zie bijlage 5) voor professioneel handelen. Deze cyclus behandelt achtereenvolgens de contactlegging, de vraagverkenning, de analyse, het ontwerp, de uitvoering en de evaluatie. In de praktijk wordt deze cyclus minder strak in deze volgorde doorlopen. Werken in het primaire proces zorg en welzijn verloopt meestal 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.
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 aan beroepsopleidingen voor het inrichten van het onderwijs en aan de instellingen voor het uitvoeren van hun beleid.

2.7 Competenties als bouwstenen voor de beroepenstructuur

Naast een logische opbouw, vertoonde de beroepenstructuur uit 1992 ook verschijnselen van verkokering en versnippering. Dit laatste sluit niet meer aan op de huidige beroepspraktijk in zorg en welzijn. In het project *Beroepenstructuur* is er daarom voor gekozen om de beroepspraktijk, maar ook de toekomstige ontwikkelingen leidend te laten zijn voor het ontwerp van een herziene beroepenstructuur.
Beroepsgroepen en organisaties werken steeds meer brancheoverschrijdend en ontwikkelingen als vraagsturing, kleinschaligheid, ketenbenadering en integraal werken maken dat de beroepsuitoefening in zorg en welzijn niet langer uitsluitend plaatsvindt in één domein. Er is sprake van steeds meer overlap tussen de beroepsgroepen. Daarnaast zijn er gebieden, waarvan nog niet bepaald is bij welke branche en welke beroepsgroep deze behoren. Ook financiers sturen aan op een integrale aanpak en marktwerking. Dit zorgt ervoor dat organisaties ondernemend worden op nieuwe en op aanpalende terreinen.
Dit betekent dat competenties van beroepskrachten in de zorg niet alleen gericht moeten zijn op de noodzaak van dagelijkse verzorging en op de benodigde verpleegkundige handelingen, maar ook op een agogische benadering, met een ondersteuningsparadigma als insteek en sterk gericht op een situationele begeleiding. Daarnaast is voor sociaal-agogisch werkers een gezondheidskundige blik noodzakelijk om somatische en psychische klachten adequaat te kunnen signaleren en op tijd hulp te kunnen inschakelen.

3 Van vijf naar twee beroependomeinen

In dit hoofdstuk beschrijven we waarom we de oorspronkelijke vijf beroependomeinen in zorg en welzijn hebben losgelaten. Aangegeven wordt waarom we de keuze hebben gemaakt voor twee domeinen én een gedeeld gebied waarin elementen uit de twee domeinen bij elkaar samenkomen. Van de twee domeinen en het gedeelde gebied worden de belangrijkste kenmerken, kennisgebieden en competentiegebieden beschreven.

In de beroepenstructuur uit 1992 zijn aan de hand van vijf levensdomeinen de beroepen in zorg en welzijn geordend. De vijf domeinen van menselijk functioneren in deze beroepenstructuur vormen met elkaar het complete werkveld van maatschappelijke vragen en opdrachten die aan de sector worden gesteld. De volgende domeinen zijn onderscheiden:

Domeinen van menselijk functioneren	Beroependomeinen beroepenstructuur 1992
• Vitale levensverrichtingen • Algemeen dagelijkse levensverrichtingen • Het functioneren in de primaire leefsituatie • Het functioneren in de directe sociale omgeving • Het functioneren als lid van de samenleving	• Verpleging • Verzorging • Sociaal pedagogische hulpverlening • Psychosociale en informatieve hulpverlening • Recreatie, activering en educatie

Figuur 3.1 De onderscheiden domeinen

Zoals uit de evaluatie van de beroepenstructuur uit 1992 al bleek zijn instellingen en organisaties in de sector en ook hun beroepskrachten steeds minder werkzaam in één domein van het menselijk functioneren. Een rechtstreekse koppeling van een beroepsgroep aan één beroependomein doet daarom te weinig recht aan de hedendaagse beroepspraktijk in de sector. De belangrijkste conclusie was dat veel vragen van cliënten zich op meerdere domeinen van menselijk functioneren begeven. De domeinen van menselijk functioneren vormen weliswaar een inzichtelijk ordeningskader voor de vragen van cliënten, maar de praktijk van nu vraagt om meer transparantie en flexibiliteit.
De toekomstverkenning van het Verwey-Jonker Instituut gaat een stap verder. Ook hier wordt aangegeven dat de domeinen van het menselijk functioneren in de beroepenstructuur uit 1992 een zekere logica aanbrengen in de ordening van de beroepen. Maar de toekomstverkenning geeft tevens als conclusie dat de vijf levensdomeinen niet langer structurerend zijn voor een nieuwe beroepenstructuur waar nu en in de nabije toekomst behoefte aan is (Van Vliet e.a., 2004, p. 64).
Een nadere analyse van de opgestelde competentieprofielen heeft ons doen besluiten om de beroependomeinindeling van 1992 los te laten, aangezien alle beroepsgroepen kerntaken vervullen die betrekking hebben op meerdere domeinen van het menselijk functioneren en over de benodigde competenties hiervoor moeten beschikken. Deze trend is sinds de vorige beroepenstructuur steeds manifester geworden en zal zich voortzetten.

In de hierna volgende paragrafen lichten we toe waarom we van vijf naar twee beroependomeinen gaan. Allereerst gaan we in op de belangrijkste kenmerken en de kennisgebieden van en de hoofdstromen binnen het sociaal-agogische domein. Daarna geven we aan waarom we de drie clusters van beroepsgroepen binnen het sociaal-agogisch werk willen loslaten. Vervolgens beschrijven we de benodigde competenties voor beroepskrachten in het sociaal-agogische domein. Voor het domein verpleging en verzorging gebruiken we dezelfde opbouw. Tot slot gaan we nog in op het gedeelde gebied, met als titel maatschappelijke zorg.

3.1 Domein sociaal-agogisch werk

3.1.1 Kenmerken van het sociaal-agogisch werk

Sociaal-agogisch werk is de praktijk van:

- het beroepsmatig opvoeden van kinderen en jongeren in alle ontwikkelingsfasen tot aan de volwassenheid (en de relatie met hun omgeving). Soms gaat het daarbij ook om kinderen en jongeren met een aangeboren afwijking, zoals een ontwikkelingsstoornis of leerstoornis of om kinderen en jongeren waarbij sprake is van een problematische opvoedings- of gezinssituatie.
- het beroepsmatig begeleiden/ondersteunen van volwassenen en ouderen waarbij gestreefd wordt naar verbetering van een bestaande (problematische) situatie bij volwassenen en ouderen (en de relatie met hun omgeving).

Het eigene van het sociaal-agogisch werk is het methodisch en doelgericht begeleiden en beïnvloeden van een cliëntsysteem (individu, een groep mensen, een organisatie of (een deel van de samenleving) met als doel het welzijn van het cliëntsysteem te bevorderen.

Beroepskrachten in het sociaal-agogisch domein verrichten daartoe in eerste instantie activiteiten op de volgende gebieden van het menselijk functioneren:

- *het volwaardig functioneren in de eigen woon- en leefomgeving*

In dit kader ondernemen beroepskrachten activiteiten die in het teken staan van de behoefte aan huisvesting, opvang, geborgenheid, bescherming, contact, veiligheid, spel, ontplooiing en ontwikkeling

- *het volwaardig functioneren in de sociale omgeving*

In dit kader ondernemen beroepskrachten activiteiten die betrekking hebben op de sociale interactie van mensen onderling en van mensen met hun directe omgeving. Het gaat hierbij om de relatie tussen henzelf en andere personen, maar ook om de relatie met de voor hen relevante sociale verbanden en maatschappelijke instanties. Daarbij kunnen we onder meer denken aan de school, de werkplek, de instelling waar men verblijft en instanties die sociale regelgeving uitvoeren. Activiteiten bestaan uit deelnemen aan het sociale verkeer, het omgaan met wet- en regelgeving, het gebruikmaken van sociale voorzieningen en dergelijke.

- *het volwaardig functioneren als lid van de samenleving*

In dit kader ondernemen beroepskrachten activiteiten waarbij mensen als individu of als groep vorm en inhoud kunnen geven aan hun cultureel en maatschappelijk leven. Daarbij gaat de aandacht uit naar terreinen als recreatie, kunst en cultuur, educatie en samenlevingsopbouw.

3.1.2 Kennisgebieden van het sociaal-agogisch werk

Zoals in paragraaf 3.1.1 al naar voren is gekomen, richt het sociaal-agogische domein zich in eerste instantie op vragen die voortkomen uit de gebieden van het menselijk functioneren die betrekking hebben op het:

- volwaardig functioneren in de eigen woon- en leefomgeving
- volwaardig functioneren in de directe sociale omgeving
- volwaardig functioneren als lid van de samenleving.

(Bron: beroepenstructuur 1992 (Hens, 1992))

De specifieke kennisgebieden voor het sociaal-agogische domein hebben wij onder meer afgeleid van de internationale classificatie van het menselijk functioneren, de ICF-classificatie. Deze classificatie is vanuit het gezondheidsdomein doorontwikkeld naar gebieden die met activiteiten en participatie of met beperkingen en participatieproblemen te maken hebben.
In onderstaande overzichten hebben wij de specifieke sociaal-agogische domein- en kennisgebieden uit de ICF cursief gemaakt. De overige domein- en kennisgebieden zijn weliswaar gerelateerd aan het sociaal-agogische domein, maar in eerste instantie vormen zij gezamenlijk het eigene van het beroependomein verpleging en verzorging.

In de ICF-classificatie zijn de domeinen die met gezondheid en maatschappelijke participatie te maken hebben als volgt ingedeeld:
- functies: fysiologische en mentale eigenschappen van het menselijk organisme
- anatomische eigenschappen van de mens: positie, aanwezigheid, vorm en continuïteit van onderdelen van het menselijk lichaam, lichaamsdelen, orgaanstelsel
- stoornissen: afwijkingen in of verlies van functies of anatomische eigenschappen
- *beperkingen: moeilijkheden die mensen hebben met het uitvoeren van activiteiten*
- *participatie: deelname van mensen aan het maatschappelijk leven en de problemen die zij daarmee hebben*
- *externe factoren: fysieke en sociale omgeving waarin mensen leven*
- *persoonlijkheidsfactoren: individuele achtergrond van het leven van een individu.*

Uit de gebieden van het menselijk functioneren hebben wij de volgende specifieke kennisgebieden afgeleid voor beroepskrachten die werkzaam zijn in het sociaal-agogische domein:
- *De beroepskracht heeft kennis van maatschappelijke en sociale verhoudingen en inzicht in de processen waarmee individuen, groepen en samenlevingsverbanden in de samenleving te maken hebben.*
- *De beroepskracht heeft kennis van en inzicht in het gedrag van individuen binnen systemen, groepen en samenlevingsverbanden (intermenselijke relaties) en inzicht in de wijze waarop gedrag beïnvloedbaar en veranderbaar is.*
- *De beroepskracht heeft kennis van en inzicht in de verschillende levensfasen, leefstijlen, etnisch-culturele, sociale en historische achtergronden van cliënten, groeperingen en samenlevingsverbanden.*
- *De beroepskracht heeft kennis van opleidingen, arbeidsmarkt en beroepen.*
- *De beroepskracht heeft kennis van maatschappelijk-juridische basisprincipes.*
- De beroepskracht heeft kennis van ethische vraagstukken in verschillende (zorgafhankelijke) situaties en speelt in op etnisch-culturele en sociale verschillen van cliënten van verschillende generaties.
- De beroepskracht heeft kennis van het eigen domein, inclusief de overlap met het domein van de verpleging en verzorging en kent de positie van zijn beroep ten opzichte van aanpalende domeinen, zoals huisvesting, ruimtelijke ordening, onderwijs en arbeidsmarkt.

3.1.3 Hoofdstromen van het sociaal-agogisch werk

Het domein sociaal-agogisch werk bestaat uit drie hoofdstromen:
1. Pedagogisch werk
2. Sociaal-cultureel werk
3. Maatschappelijke dienstverlening

1. Pedagogisch werk
Pedagogisch werk richt zich in eerste instantie op het bieden van ondersteuning, hulp en bescherming aan jeugdigen, hun ouders of andere opvoeders bij opgroei - en opvoedingsvragen van psychische, sociale of pedagogische aard die de ontwikkeling naar volwassenheid belemmeren. De dienstverlening kan zich ook richten op de begeleiding van kinderen en jongeren in opvang- en vrijetijdssituaties.
De hulp- of dienstverlening bestaat veelal uit (een combinatie van) de volgende activiteiten:
- persoonlijke begeleiding/ondersteuning: verlenen van de (dagelijkse) zorg aan kinderen en jongeren (met een handicap) binnen de primaire – al dan niet vervangende – woon- en leefomgeving, zoals leefbegeleiding, dagbesteding en opvoedingsondersteuning;
- (tijdelijke) begeleiding of ondersteuning: invloed uitoefenen op het functioneren van de cliënt, situaties draaglijk maken, zelfstandigheid en zelfredzaamheid stimuleren;
- begeleiding bij opvoeding en opvang, ontwikkelingsstimulering, vorming, animatie en creativiteit van kinderen en jongeren.

Pedagogisch werk vindt plaats in diverse contexten en kan zich richten op het permanent verblijven van kinderen en jongeren in (residentiële) instellingen; kinderen en jongeren die overdag opvang, hulpverlening en/of begeleiding of ondersteuning krijgen; kinderen en jongeren die hulpverlening en/of begeleiding of ondersteuning krijgen in de spreekkamer, gezinssituatie, openbare ruimte en dergelijke.

2. Sociaal-cultureel werk
Sociaal-cultureel werk richt zich op de participatie van de burger en zijn functioneren in de samenleving met als doel het individuele welzijn en dat van groepen en samenlevingsverbanden te vergroten.
De interventies bestaan veelal uit een combinatie van de volgende activiteiten:

- *contact leggen*: kennismaken met groepen mensen in het werkgebied; oriëntatie op het werkgebied; kennismaken met partners uit andere sectoren; kennis van gemeentelijk en landelijk beleid;
- *het bieden van faciliteiten*, zoals het ter beschikking stellen van materiaal en accommodatie, toegang tot informatie en administratieve middelen (repro, ICT);
- *ondersteuning bieden*: het ondersteunen en begeleiden van individuele cliënten en groepen in het werkgebied;
- *animatie, activering en participatie*: ontwikkelen van activiteiten op het gebied van ontmoeting, recreatie, sport, samenlevingsopbouw, cultuur, kunst en politiek;
- *organiseren en organisatieontwikkeling*: vrijwilligerswerk organiseren; individuele cliënten, groepen in het werkgebied en bewoners organiseren; zelforganisatie bevorderen; netwerkontwikkeling van bewoners- en zelforganisaties en met professionals van andere instellingen in het werkgebied; netwerkontwikkeling tussen instituten;
- *educatie en burgerschapsvorming*: educatie en vorming op het gebied van sociale vaardigheden, opvoeding, culturele ontwikkeling en communicatie, zelfredzaamheid en belangenvertegenwoordiging;
- *signaleren van sociale kwesties*;
- *initiëren van activiteiten, projecten en programma's*: ontwikkelen van activiteiten op het gebied van sociale activering en maatschappelijke participatie.

Het sociaal-cultureel werk werkt vanuit een professionele organisatie gebiedsgericht (buurt, wijk, dorp) of stedelijk voor een bevolkingsgroep of aan projecten en programma's. Het werk wordt verricht in of vanuit wijkaccommodaties en bestaat uit een combinatie van accommodatiegebonden werk en outreachend werk. Sociaal-cultureel werk werkt in groepsverband met deelnemers, betrokkenen, wijkbewoners, vrijwilligers, stagiair(e)s, additioneel werkenden, assistenten, andere professionals en met vertegenwoordigers van culturele en maatschappelijke organisaties.

3. Maatschappelijke dienstverlening
Maatschappelijke dienstverlening richt zich op vragen van mensen met (een combinatie van) lichamelijke, (psycho)sociale, psychische en materiële problemen. Vaak hangen deze problemen samen met de wijze waarop mensen in hun directe sociale omgeving functioneren.
De interventies bestaan veelal uit een combinatie van de volgende activiteiten:

- *preventie, informatie en advies geven*: over (gebruik van) regelingen en voorzieningen, zoals sociale wet- en regelgeving, inkomen en financiën, huisvesting, vorming en opleiding, arbeid, vrije tijd en ontspanning, sociale kaart; voorlichting geven aan (groepen) van cliënten.
- *ondersteuning en begeleiding:* het handhaven of versterken van de zelfredzaamheid van de cliënt; gespreksgroepen, trainingen en cursussen geven; ondersteunen van familieleden of mantelzorgers.
- *praktische hulpverlening bieden*: concrete diensten voor of in samenspraak met de cliënt zoals het aanvragen van voorzieningen, het treffen van regelingen en verrichten van noodzakelijke hand- en spandiensten en het regelen van praktische zaken; onderhandelen met instellingen en instanties over materiële en immateriële zaken.
- *signaleren:* vraagstukken en tekorten zichtbaar maken en aan de orde stellen.

Maatschappelijke dienstverlening vindt plaats in veel verschillende instellingen en voorzieningen. Het betreft onder meer voorzieningen in de (geestelijke) gezondheidszorg, onderwijs, reclassering, jeugdzorg, maatschappelijke opvang, sociale zekerheid, Arbo-diensten, residentiële instellingen en verpleeghuizen.

3.1.4 Waarom één sociaal-agogisch domein?

In de beroepenstructuur uit 1992 zijn analoog aan de domeinen van het menselijk functioneren drie clusters binnen het sociaal-agogisch werk onderscheiden:

- sociaal pedagogische hulpverlening
- psychosociale en informatieve hulpverlening
- recreatie, activering en educatie.
-

In de dagelijkse beroepspraktijk van het sociaal-agogisch werk is de scheiding tussen deze domeinen nogal kunstmatig. Veelal spelen meerdere elementen uit de verschillende domeinen van het menselijk functioneren een rol in een (probleem)situatie van de cliënt. Dit betekent dat een systeemgerichte benadering vanuit verschillende invalshoeken nodig is om de hulp- en dienstverlening effectief te laten zijn. Binnen het sociaal-agogische domein liggen daarbij de accenten op de primaire leefsituatie, de sociale omgeving en de samenleving.

Voorbeelden van deze ontwikkeling:
- In het kader van de Brede School en in het peuterspeelzaalwerk zijn duidelijke raakvlakken zichtbaar tussen het beroependomein sociaal-cultureel werk en het beroependomein sociaal-pedagogisch werk. Deze domeinen overlappen elkaar steeds meer op het terrein van opvang, opvoedings- en ontwikkelingsstimulering, ouderbegeleiding en vrijetijdsbesteding.
- Er ontstaan steeds meer mengvormen van (kleinschalige) voorzieningen, waarbij de maatschappelijke en sociale participatie en zelfredzaamheid van de cliënt centraal staan. Om deze cliënten te kunnen ondersteunen en te begeleiden heeft de beroepskracht competenties nodig op psychosociaal, sociaal-pedagogisch en sociaal-cultureel terrein.
- Binnen de GGZ is in een eerder stadium op basis van een grootschalige studie in opdracht van het CONO (Hutschemaekers en Neijmeijer 1998) gekozen voor een indeling in vijf beroepsgroepen. Binnen de GGZ benoemt men de sociaal-pedagogische hulpverlening, het maatschappelijk werk, het psychotherapeutisch werk en activiteitenbegeleiding als de sociaal-agogische beroepsgroep. Ook in de GGZ ziet men in de beroepspraktijk de grote overeenkomst tussen sociaal-agogische beroepsgroepen.

Op basis van deze ontwikkeling in de beroepspraktijk van het sociaal-agogische domein is ervoor gekozen om de scheiding tussen de beroependomeinen sociaal-pedagogische hulpverlening, psychosociale hulpverlening en sociaal-cultureel werk (recreatie, activering en educatie) op te heffen en deze drie domeinen samen te brengen in één sociaal-agogisch domein.

3.1.5 Competenties sociaal-agogisch werk

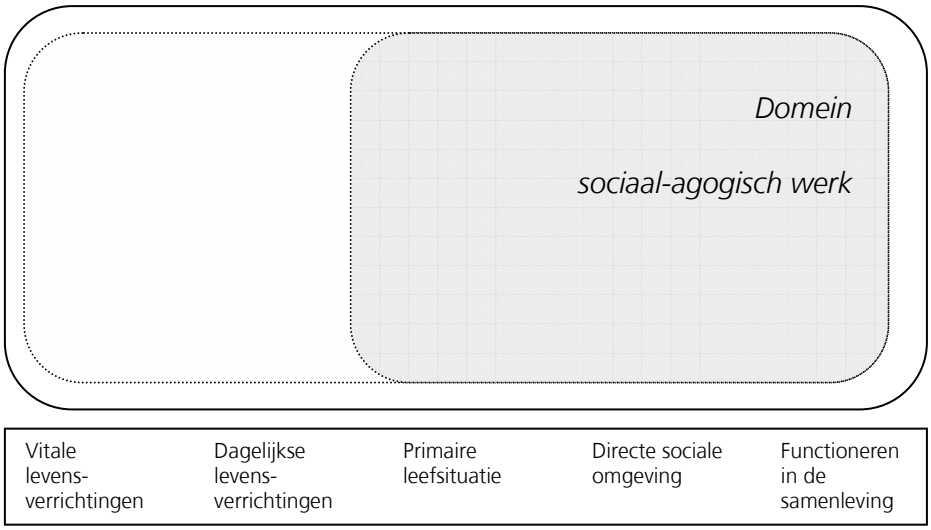
Competenties op het gebied van opvang en opvoeden van kinderen
De beroepskracht:
- zet basiskennis in op het gebied van ontwikkelingspsychologie (waaronder taal- en motoriekontwikkeling) en pedagogie bij de opvang en het opvoeden van kinderen;
- luistert naar de inbreng van ouders en kind, sluit de programmering van de dagactiviteiten aan bij hun belangstelling en informeert hen over het aanbod;
- creëert een veilige omgeving waar het kind zich emotioneel ondersteund voelt en waarborgt lichamelijke en geestelijke integriteit;
- beschikt over een repertoire aan spelactiviteiten en kiest activiteiten die aansluiten bij de ontwikkeling en interesses van de kinderen
- stimuleert het kind om zo veel mogelijk zichzelf te verzorgen;
- benut kansen door uit te dagen of te stimuleren die activiteiten op zich te laten nemen die hij zelf kan;
- creëert voorwaarden om de spelactiviteiten uit te kunnen voeren, zoals een heldere structuur (dagindeling), door de inrichting van de ruimte, het aanreiken van de benodigde (spel)materialen en het geven van instructies;
- geeft op grond van zijn kennis en ervaring ouders specifieke informatie over de ontwikkeling van hun kind;
- verwijst (indien nodig) ouders naar specialisten op het gebied van opvoedingsondersteuning of naar organisaties die ondersteuning kunnen bieden bij ontwikkelingsachterstand of afwijkend gedrag van het kind.

Competenties op het gebied van pedagogische hulpverlening
De beroepskracht:
- maakt gebruik van sociaal-(ped)agogische methoden en technieken om met leeftijdsgebonden problematiek om te gaan;
- ondersteunt de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de groep bij het dragen van eigen verantwoordelijkheid;
- zoekt naar het potentieel van de cliënt of het systeem om zo veel mogelijk zelf de draad op te pakken en spoort de veranderingsbereidheid en de -mogelijkheden van de cliënt, het gezin en/of de groep op;
- Houdt rekening met en speelt in op leeftijdsfasegebonden problematiek en de mate van autonomie van de cliënt, het gezin en/of de groep;
- probeert het initiatief zo veel mogelijk bij de cliënt te laten, geeft ruimte aan de cliënt, weegt risico's af en geeft tegelijkertijd helder aan waar de grenzen aan de ruimte liggen;
- denkt vanuit het principe dat het aanbod zo dicht mogelijk bij huis, zo tijdig, zo licht en zo kort als mogelijk moet zijn.

Competenties op het gebied van sociaal juridische informatie en advies
De beroepskracht:
- vertaalt informatie over wet- en regelgeving op dusdanige wijze dat de cliënt deze kan toepassen in zijn eigen situatie en gebruikt hierbij de communicatiemiddelen die voor de cliënt het meest effectief zijn;
- behartigt de belangen van de cliënt en ondersteunt deze bij het gebruikmaken van algemene dienstverlening of van specifieke diensten die op zijn vraag van toepassing zijn;
- is pro-actief in het geven van informatie en adviezen aan cliënten of cliëntgroepen;
- stemt zijn informatie en advies af op de vraag van de cliënt en stelt samen met de cliënt vast welke concrete dienstverlening wenselijk is;
- zorgt dat de cliënt informatie en/of advies ontvangt die voor de cliënt van toepassing is en waarmee hij met behulp van ondersteuning in staat wordt gesteld om zo zelfstandig mogelijk te functioneren;
- wijst cliënten de weg hoe gebruik te maken van hun rechten en op welke wijze zij hun plichten kunnen nakomen;
- verwijst door en begeleidt cliënten waar nodig naar andere hulp- en dienstverlening.

Competenties op het gebied van psychosociale hulpverlening
De beroepskracht:
- biedt op grond van zijn kritische inzicht in sociale, pedagogische en psychologische processen, zijn kennis van methoden en van materiële en immateriële maatschappelijke ontwikkelingen, optimaal hulp aan cliënten;
- helpt de cliënt inzicht verwerven in eigen vermogens, hanteert motiverende gesprekstechnieken, biedt inzicht in veranderbaarheid van gedrag en is in staat om cliënten te motiveren tot het experimenteren met en aanleren van nieuw gedrag;
- maakt bij conflicten een gedegen analyse om de problematiek helder te krijgen en zoekt samen met de betrokkenen naar wenselijke en haalbare resultaten;
- maakt impliciete en expliciete normen en waarden bespreekbaar en geeft aan welke normatieve grenzen hij en zijn organisatie stellen en waarom.

Competenties op het gebied van ondersteuning van participatie en burgerschap
De beroepskracht:
- maakt door creatief gebruik van beschikbare middelen en het aanboren van nieuwe bronnen letterlijk en figuurlijk ruimte voor individuen en groepen om eigen ideeën en initiatieven te ontplooien;
- maakt normen en waarden bespreekbaar en maakt afspraken over gedrag en bejegening en biedt een sfeer van respect en vertrouwen aan de mensen in zijn werkgebied;
- pendelt tussen de werelden van de straat, beleid en instellingen en brengt de mensen in zijn werkgebied, partnerinstellingen en instanties bij elkaar;
- ontwikkelt met individuen en groepen samenwerking en stimuleert tot zelfwerkzaamheid bij het uitvoeren van activiteiten en projecten en bij het behartigen van hun belangen;
- heeft het vermogen om in samenwerking met vrijwilligers en mensen uit zijn werkgebied programma's en activiteiten te ontwikkelen op het gebied van ontmoeting, recreatie, sport, kunst, cultuur en politiek;
- brengt activiteiten tot stand die bijdragen aan de verbetering van relaties tussen individuen en tussen de diverse groepen in het werkgebied;
- biedt trajecten, cursussen en activiteiten die aansluiten op de wensen en mogelijkheden van de cliënt en die perspectief bieden op verdere participatie.



Figuur 3.2 Schematische weergave van het sociaal-agogisch werk

3.2 Domein verpleging en verzorging

3.2.1 Kenmerken van verpleging en verzorging

De essentie van het *verzorgend werk* is in het beroepsprofiel van de verzorgende en helpende (Van de Haterd e.a., 2000) als volgt omschreven:
'Het stimuleren en ondersteunen van en/of compensatie bieden aan de zorgvrager bij niet-toereikende zelfredzaamheid op lichamelijk en psychosociaal gebied.'
Niet toereikende zelfredzaamheid uit zich in het niet of in mindere mate uit kunnen voeren van huishoudelijke of algemene dagelijkse levensverrichtingen (ADL). Het kan zich ook uiten in problemen in het sociaal functioneren.

De essentie van het *verpleegkundig werk* is in het beroepsprofiel van de verpleegkundige (Leistra e.a. 1999) als volgt omschreven:
'Het ondersteunen en beroepsmatig beïnvloeden van de vermogens van de zorgvrager bij feitelijke of potentiële reacties op gezondheids- en/of daaraan gerelateerde bestaansproblemen en op behandeling of therapie, om het evenwicht tussen draagkracht en draaglast te handhaven of te herstellen.'

Beroepsmatig houden werkers in het verplegende en verzorgende domein zich bezig met de volgende taken:
- verzorgende taken
- huishoudelijke taken
- ondersteunende en begeleidende taken
- preventieve taken
- curatieve taken.

In figuur 3.3 zijn deze taken schematisch ingevuld.

Verzorging	**Verpleging**
• Ondersteunen van de zorgvrager bij ADL / het verlenen van basiszorg • Ondersteunen van de zorgvrager bij het wonen en huishouden • Ondersteunende begeleiding geven • Preventie toepassen door het geven van voorlichting, advies en instructie • Verpleegtechnisch handelen door verzorgenden	• Ondersteunen van de zorgvrager bij de persoonlijke verzorging • Begeleiden van de zorgvrager op psychosociaal gebied • Ondersteunen van de zorgvrager bij het voeren van de regie over het eigen leven • Preventie toepassen door het geven van gezondheidsvoorlichting en opvoeding, advies en instructie • Verpleegtechnisch handelen

Figuur 3.3 Taken in het verplegende en verzorgende domein

Verpleegkundige en verzorgende activiteiten komen voor in diverse (zorg)omgevingen waarbij de essentie ligt in de 24-uursbeschikbaarheid van zorg. De activiteiten richten zich in eerste instantie op zorgvragen die voortkomen uit de gebieden van het menselijk functioneren die betrekking hebben op:

- vitale levensfuncties; levensprocessen in stand te houden en gezond te blijven
- algemene dagelijkse levensverrichtingen (ADL); het ondersteunen en begeleiden van primaire alledaagse levensbehoeften

(Bron: beroepenstructuur 1992 (Hens, 1992))

De activiteiten in het domein verpleging en verzorging overlappen elkaar meer dan dat ze onderscheidend zijn. Ze bestaan uit een (combinatie van) activiteiten die gericht zijn op het stimuleren, ondersteunen of behouden van een optimaal niveau van functionele autonomie en kwaliteit van leven van de zorgvrager. Het doel is de zorgvrager te ondersteunen en te begeleiden bij het verbeteren van de kwaliteit van leven. De beroepskracht integreert hierbij veel verschillende taken. Dit betekent dat verpleegkundigen en verzorgenden zich gedurende het werk ook richten op sociaal-agogische aspecten.

3.2.2 Kennisgebieden van verpleging en verzorging

Zoals in paragraaf 3.2.1 al naar voren is gekomen richt het verplegende en verzorgende domein (V&V) zich in eerste instantie op zorgvragen die voortkomen uit gebieden van het menselijk functioneren die betrekking hebben op de:

- vitale levensfuncties; levensprocessen in stand houden en gezond blijven;
- algemene dagelijkse levensverrichtingen (ADL); het ondersteunen en begeleiden van primaire alledaagse levensbehoeften.

De specifieke kennisgebieden voor het domein verpleging en verzorging met betrekking tot de vitale levensfuncties en algemene dagelijkse levensverrichtingen hebben wij afgeleid van de *Internationale classificatie van het menselijk functioneren*, de ICF-classificatie (Nederlands WHO-FIC Collaborating Centre, 2002). De ICF is een internationaal erkend systeem, dat ontwikkeld is vanuit de gezondheidszorg en van daaruit is doorontwikkeld naar gebieden die met activiteiten en participatie / beperkingen en participatieproblemen te maken hebben.
In onderstaande overzichten hebben wij de domein- en kennisgebieden die specifiek zijn voor het V&V-domein cursief gemaakt. De overige domein- en kennisgebieden zijn nauw gerelateerd aan het V&V-domein, maar vormen gezamenlijk het eigene van het sociaal-agogische domein.

In de ICF zijn de domeinen die met gezondheid en maatschappelijke participatie te maken hebben als volgt ingedeeld:

- *functies: fysiologische en mentale eigenschappen van het menselijk organisme*
- *anatomische eigenschappen van de mens: positie, aanwezigheid, vorm en continuïteit van onderdelen van het menselijk lichaam, lichaamsdelen, orgaanstelsel*
- *stoornissen: afwijkingen in of verlies van functies of anatomische eigenschappen*
- beperkingen: moeilijkheden die mensen hebben met het uitvoeren van activiteiten
- participatie: deelname van mensen aan het maatschappelijk leven en de problemen die zij daarmee hebben
- externe factoren: fysieke en sociale omgeving waarin mensen leven
- persoonlijkheidsfactoren: individuele achtergrond van het leven van een individu.

Uit de ICF zijn de volgende specifieke kennisgebieden afgeleid voor de beroepskrachten die werkzaam zijn in het domein verplegen en verzorgen:

- *De beroepskracht heeft kennis van gezondheid en ziekte, anatomie, fysiologie, pathologie, psychologie.*
- *De beroepskracht heeft kennis van zelfverzorging, huishouden, mobiliteit.*
- *De beroepskracht heeft kennis van diensten op het gebied van verpleging en verzorging en van de wijze waarop deze ingezet kunnen worden bij het ondersteunen van cliënten, zo mogelijk met inzet van systemen rond de cliënt en door gebruik te maken van omgevingsfactoren.*
- De beroepskracht heeft kennis van communicatie, intermenselijke relaties, opleidingen, arbeidsmarkt en beroepen, economisch, maatschappelijk en sociaal leven.
- De beroepskracht heeft kennis van ethische vraagstukken in verschillende (zorg afhankelijke) situaties en speelt in op etnische, culturele en sociale verschillen van cliënten van verschillende generaties.

- De beroepskracht heeft kennis van het eigen domein, inclusief de overlap met het domein van de sociaal-agogische beroepsgroepen en kent de positie van zijn beroep ten opzichte van aanpalende domeinen, zoals huisvesting en arbeidsmarkt.

3.2.3 Waarom één domein voor verpleging en verzorging?

In een afzonderlijk traject, uitgevoerd door NIZW Beroepsontwikkeling in opdracht van de bestuurscommissie verpleging en verzorging van de OVDB, zijn de verzorgende en verpleegkundige beroepsgroepen op respectievelijk niveau 3 en mbo-niveau apart beschreven. Dit traject is in december 2005 afgerond. In 2006 zal de integratie plaatsvinden van de verplegende en verzorgende beroepen in de beroepenstructuur.
Uit de beroepspraktijk van de verpleging en verzorging blijkt dat de beroepsgroepen in deze sector voor een belangrijk deel zijn opgeschoven van verplegende en verzorgende taken naar een combinatie van verpleging, verzorging én ondersteuning en begeleiding. Agogische competenties zijn en worden belangrijker, waarbij de verzorgende en verpleegkundige competenties niet uit beeld verdwijnen.

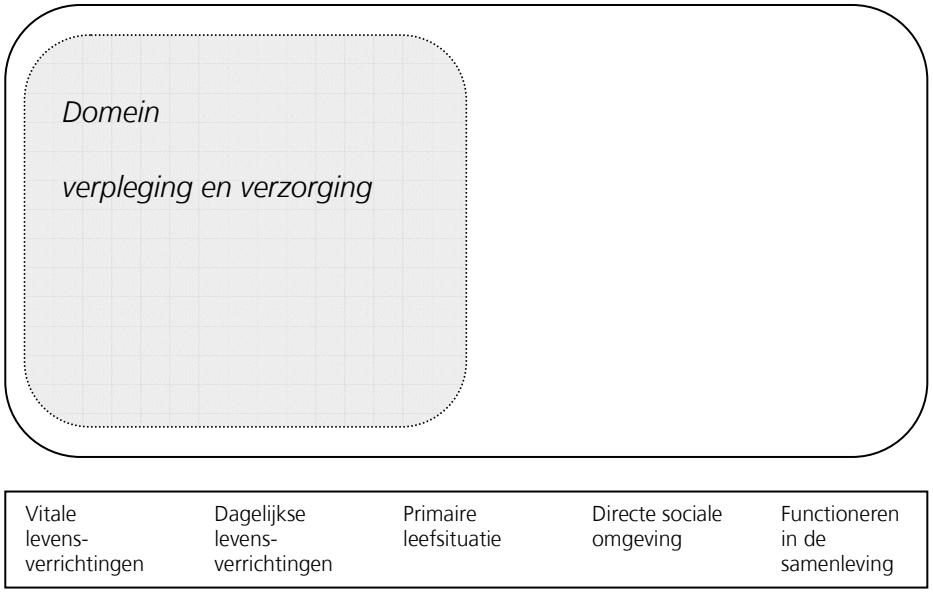
3.2.4 Competenties verpleging en verzorging

De competenties op het terrein van verpleging en verzorging zijn nog in ontwikkeling. Zoals in paragraaf 3.2.3 als is beschreven worden in een afzonderlijk V&V-traject de competenties van verpleegkundige en verzorgende beroepsgroepen beschreven.
Wij hebben voorlopig de volgende vakspecifieke competenties geformuleerd:

Competenties op het gebied van gezondheid en ziekte
De beroepskracht:
- kan basiskennis van ontwikkelingspsychologie, gedragsproblematiek en ziektebeelden inzetten bij het ondersteunen van cliënten;
- kan omgaan met onverwachte en crisissituaties en is in staat ervoor te zorgen dat de situatie niet escaleert;
- neemt adequate maatregelen ter preventie van verder risico;
- kan binnen de wettelijke kaders en protocollen omgaan met vrijheidsbeperkende middelen en maatregelen;
- past voorschriften toe op het gebied van veiligheid, hygiëne, privacy, ergonomie, kosten en milieu
- kan veiligheid bieden aan cliënt en collega's;
- integreert kennis van wet- en regelgeving in het dagelijks handelen;
- is in staat cliënt ziekte-inzicht te bieden;
- herkent normaal of abnormaal gedrag en ontwikkeling en (emotionele) reactiepatronen en uitingsvormen van verschillende doelgroepen;
- kent de gevolgen van aangeboren en niet-aangeboren hersenletsel;
- is in staat doelgerichte verpleegtechnische methoden en technieken toe te passen;
- kan gericht doorverwijzen zodat cliënten met gezondheidsproblemen op verantwoorde wijze behandeld worden.

Nota bene De competenties op het gebied van gezondheid en ziekte zijn voor beroepskrachten met een sociaal-agogische achtergrond beperkt van toepassing. Bij hen gaat het er vooral om dat zij situaties rondom gezondheid en ziekte goed kunnen onderkennen, weten wanneer zij andere deskundigen moeten raadplegen en wanneer zij bevoegde beroepskrachten moeten inroepen.

Competenties op het gebied van de algemene dagelijkse levensverrichtingen
De beroepskracht:
- biedt ondersteuning bij verschillende leefgebieden, zoals basiszorg (lichaamsgebonden zorg), huishouden, vrijetijdsbesteding, sociale participatie, werk en scholing**;**
- herkent verbaal en non-verbaal gedrag;
- biedt ondersteuning aan de mantelzorg;
- is oplettend op veranderingen in gedrag, houding, gezondheidssituatie en omgeving van de cliënt;
- handelt volgens protocollen en richtlijnen, ziet toe op hygiëne en veiligheid;
- biedt een rustige, ontspannen, gezellige en veilige sfeer;
- zorgt voor een gezellige en veilige ruimte;
- biedt een uitdagende leefomgeving;
- organiseert werk en dagbesteding.



Figuur 3.4 Schematische weergave van het verplegende en verzorgende domein

3.3 Het gedeelde gebied maatschappelijke zorg

In de dagelijkse praktijk van zorg en welzijn wordt het kind, de jongere, de volwassene, de oudere in toenemende mate benaderd als een persoon die zelfstandig en zelfredzaam moet zijn. Uitgangspunt is de totale persoon en alle elementen van de complexe totale leefsituatie van de betrokkene en zijn omgeving. Niet langer is daarbij het aanbod van de instelling bepalend, maar datgene wat de cliënt en/of het cliëntsysteem nodig heeft. In dat gebied ligt het accent op het herwinnen of behouden van zo'n optimaal mogelijke manier van functioneren en dit gebied bevat in de zorg ook activiteiten als begeleiding en ondersteuning. Deze ontwikkeling heeft geleid tot een toegenomen diversiteit in zorgvragen, met name op het sociaal-agogische terrein.
De vraag op welke plek het beste zorg- en dienstverlening kan worden verleend heeft ertoe geleid dat een groot aantal zorg- en dienstverleningsinstellingen meer *over* en *door* de muren van de instellingen heen werken (trans- en (extra)muralisering). Zorg- en dienstverlening is niet meer strikt gebonden aan de mogelijkheden van een instelling, maar meer gericht op de vraag van de cliënt.

Ook ontwikkelingen in wet- en regelgeving ondersteunen de hiervoor beschreven veranderende visie op zorg en welzijn. Voorbeelden daarvan zijn de Algemene wet bijzondere ziektekosten (AWBZ) en de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO).
Binnen de herziening van de AWBZ zijn per april 2003 functiegerichte afspraken ingevoerd. De zorg wordt sindsdien geïndiceerd in functies en niet meer op het niveau van instellingen of sectoren. Daarnaast is de WMO van belang. Deze wet moet samen met de AWBZ een nieuw samenhangend zorg-en-welzijnsstelsel vormen. De Welzijnswet en de Wet voorzieningen gehandicapten (WVG) verdwijnen en gaan op in de nieuwe WMO. De lokale overheid krijgt hierbij een centrale rol. Binnen de WMO wordt er een groot appel gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van burgers, van hun mantelzorgers en op vrijwilligers.

De veranderende inhoudelijke visie op zorg en welzijn en de ontwikkelingen in wetgeving hebben ertoe geleid dat er bewegingen zijn opgetreden die de grenzen tussen zorg en welzijn doen vervagen. Hierdoor zullen de sociaal-agogische beroepsgroepen meer aandacht moeten geven aan cliëntgroepen die voorheen alleen binnen de zorg in beeld waren (AWBZ-gefinancierd) en zullen de verplegende en verzorgende beroepsgroepen meer zorg moeten leveren in de eigen directe leefomgeving van de cliënt. Aandacht voor preventief en pro-actief werken, en aandacht voor het ondersteunen en stimuleren van de cliënt en netwerken rondom de cliënt zijn belangrijker geworden. Het vervagen van de grenzen tussen de branches betekent voor beroepskrachten dat zij zich meer bewust moeten zijn van de kern van hun beroep.

3.3.1 Kenmerken van het gedeelde gebied

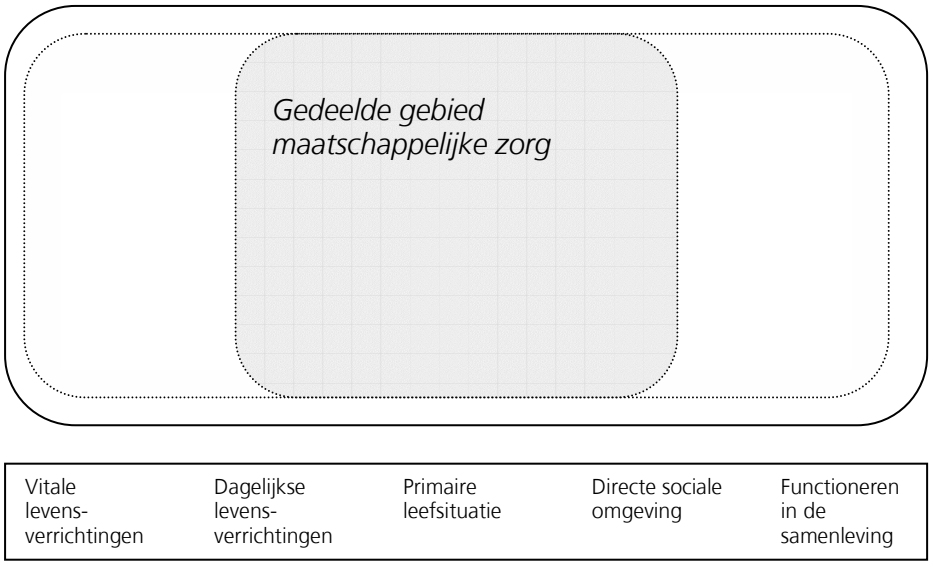
De veranderde zorgvraag, de aard van de zorg op verschillende locaties en het bevorderen en versterken van participatie en zelfredzaamheid (ook in de zorgverlening), vragen om de inzet van beroepskrachten die competenties op de domeinen van verpleging en verzorging en sociaal-agogisch werk integreren. Het gedeelde gebied moet hier een adequaat integraal antwoord op geven.
Het gedeelde gebied komt vooral voor in die sectoren waar wonen/dagbesteding, welzijn en zorg nauw met elkaar verbonden zijn, zoals in de gehandicaptensector, op het terrein van de ouderenzorg en de chronisch zieken, in de maatschappelijke opvang en in de GGZ. In de zorg- en dienstverlening in deze sectoren gaat het om zeer uiteenlopende soorten hulpvragen en ondersteuningsbehoeften. Dat heeft te maken met verschillen in aard en ernst van de stoornissen en beperkingen en door de combinatie van lichamelijke, psychische en sociale problemen, die per cliënt(groep) kan verschillen.

Een voorbeeld
Het competentieprofiel voor de *beroepskrachten primair proces in de gehandicaptensector* bevindt zich in het gebied waarin de domeinen verzorging en verpleging en sociaal-agogisch werk met elkaar gedeeld worden. Hierbij is de mate van de beperkingen van de cliënt van invloed of de dienstverlening meer in de richting van de verpleging en verzorging plaatsvindt of meer op het gebied van sociaal-agogisch werk. We zien hierbij dat beroepskrachten zowel een verzorgende en verpleegkundige als een agogische achtergrond hebben. Wanneer het een verpleegkundige betreft, zal deze zich competenties eigen moeten maken op het vlak van sociaal-agogisch werk en een agogisch geschoolde beroepskracht zal zich moeten bekwamen in verzorgende en verpleegkundige aspecten of deze moeten laten uitvoeren door bevoegde beroepskrachten.

3.3.2 Competenties voor het gedeelde gebied

De behoefte om samenhang en inkadering te brengen in agogische en verzorgende competenties komt voort uit de huidige dagelijkse beroepspraktijk en speelt in op ontwikkelingen als de veranderde (zorg)vraag, de aard van de zorg- en dienstverlening op verschillende locaties, veranderende wetgeving en het bevorderen van participatie en zelfredzaamheid, ook in de zorgverlening. Deze ontwikkelingen vragen om een beroepskracht in zorg en welzijn die enerzijds herkenbaar is vanuit één domein (verpleging en verzorging of sociaal-agogisch werk), anderzijds om een beroepskracht die aansluit bij de vragen en behoeften van de zorgvrager en kan optreden als ondersteuner, begeleider en netwerker vanuit het gedeelde gebied.

Dit heeft tot gevolg dat een grote groep beroepskrachten in zorg en welzijn op alle vijf domeinen van het menselijk functioneren moeten kunnen interveniëren en over de daarbij behorende competenties moet beschikken. De context en de cliëntgroep bepalen in welke mate en van welk niveau competenties nodig zijn.



Figuur 3.5 Schematische weergave van het gedeelde gebied maatschappelijke zorg

3.4 Tot slot

We gaan in de beroepenstructuur uit van twee domeinen, het beroependomein verpleging en verzorging en het beroependomein sociaal-agogisch werk. We hebben laten zien dat er binnen het sociaal-agogische domein veelal sprake is van problemen van de cliënt die betrekking hebben op meerdere domeinen van het menselijk functioneren. Dit heeft voor de beroepspraktijk tot gevolg dat een systeemgerichte benadering vanuit verschillende invalshoeken nodig is om de hulp- en dienstverlening effectief te laten zijn.
We hebben ook laten zien dat er tussen het domein sociaal-agogisch werk en het domein verpleging en verzorging een steeds groter wordend gedeeld gebied ontstaat, waarin de kennisgebieden en de daarbij behorende competenties van de twee beroependomeinen gedeeld worden.

4 Beroepenstructuur

Zoals in hoofdstuk 2 al is aangegeven zijn van de meest voorkomende beroepsgroepen in zorg en welzijn competentieprofielen opgesteld. De uitkomsten hiervan zijn nader geanalyseerd.
Op de eerste plaats zijn alle competenties uit de competentieprofielen van de verschillende beroepsgroepen met elkaar vergeleken en op een iets hoger abstractieniveau beschreven. Vijftig vertegenwoordigers uit het beroepsonderwijs en werkgeversorganisaties, een aantal experts en een aantal beroepskrachten uit zorg en welzijn kregen vervolgens, tijdens een werkconferentie, de gelegenheid om van uiteenlopende beroepen competentieprofielen samen te stellen uit de door ons geformuleerde competenties. Uit het experiment bleek dat de uiteenlopende beroepen een groot aantal competenties gemeenschappelijk hebben.
De projectgroep heeft de uitkomsten van het experiment nog onderworpen aan een nadere data-analyse en hetzelfde gedaan met de oorspronkelijke competenties uit de competentieprofielen van de verschillende beroepsgroepen. De constatering op de werkconferentie dat veel beroepskrachten met uiteenlopende beroepen veel competenties gemeenschappelijk hebben, meer dan dat ze dat van zichzelf vinden, werd ook door ons bevestigd.
Beroepskrachten en beroepsgroepen, zo bleek ook uit de interviews en de valideringsbijeenkomsten, hebben sterk de neiging om zich vooral te profileren op wat hen onderscheidt van andere beroepsgroepen, dan op wat hen bindt. Dat is ook een goede zaak. Maar om vraaggericht te kunnen werken en om transparantie, flexibiliteit en mobiliteit te bevorderen, is het juist van belang om het generieke van de verschillende beroepsgroepen te benoemen. De beroepskracht in zorg en welzijn zal in de toekomst steeds meer een breed inzetbare generieke beroepskracht worden, die in een domein zijn generieke competenties zal combineren met vakspecifieke competenties. In de loop van zijn carrière kan een beroepskracht een beroepsvariant verder ontwikkelen tot een specialisme, of varianten aan zijn repertoire toevoegen om daarmee op meer complexe vragen en opdrachten in te kunnen spelen.

De onderzoeken van het Verwey-Jonker Instituut en het KBA, de resultaten van de expertraadplegingen en de gehouden interviews, een analyse van de opgestelde competentieprofielen en het experiment met het toedelen van competenties aan verschillende beroepsgroepen, hebben voor een belangrijk deel de nieuwe beroepenstructuur gevormd.

Op basis hiervan zijn wij gekomen tot drie dimensies die de kern vormen van de Beroepenstructuur zorg en welzijn. Samen vormen deze dimensies de herziene beroepenstructuur. Die dimensies zijn:
1. De kernkwaliteiten
2. De generieke competenties
3. De vakspecifieke competenties

4.1 De kernkwaliteiten

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 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. (Ofman 1994)

Wij hebben de volgende vijf kernkwaliteiten voor een verantwoorde beroepsuitoefening in zorg en welzijn geformuleerd:
A1 De betrokken beroepskracht
A2 De empathische beroepskracht
A3 De assertieve beroepskracht
A4 De representatieve beroepskracht
A5 De integere beroepskracht

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. In die visie hebben mensen recht 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 cliënt of cliëntgroepen om de professionele meerwaarde te behouden. De beroepskracht moet beschermd worden tegen overmatige inzet en kunnen accepteren dat gewenste veranderingen niet of uiterst moeizaam totstandkomen.

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 benadert 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 hij 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
De beroepskracht:
a. heeft inlevingsvermogen in bezoekers en deelnemers;
b. heeft inlevingsvermogen in divers samengestelde cliëntenpopulatie;
c. heeft inlevingsvermogen in cliëntenpopulatie en betrokken systemen;
d. heeft inlevingsvermogen als in c en vertaling naar beleidsmakers.

A3 De assertieve beroepskracht
De beroepskracht heeft een goede antenne voor uitgesproken, onuitgesproken en non-verbale signalen, voor lichaamstaal en indirect gedrag van zijn cliënten en weet 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 hier respectvol mee 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 ervoor 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 leidinggevenden 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
De beroepskracht:

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 werkeenheid 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
De beroepskracht:
a. is gastheer;
b. vertegenwoordigt werkeenheid;
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 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 geldenden normen en waarden en wetgeving.

Niveaus
De beroepskracht:
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 de aankomend beroepskracht over de gevraagde kernkwaliteiten beschikt. Als dat niet het geval is, moet sterk overwogen worden of hij wel voor het juiste beroep heeft 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 De generieke competenties

Op basis van de analyse van alle competenties in de competentieprofielen zijn we, in combinatie met de geconstateerde behoefte aan brede nabije beroepskrachten (zie Van Vliet e.a., 2004), tot zes generieke competenties voor beroepskrachten in zorg en welzijn gekomen. Generieke competenties zijn die competenties die in meer of mindere mate in elke beroepsgroep binnen zorg en welzijn noodzakelijk zijn, en niet direct verbonden zijn aan een bepaalde beroepsgroep of beroependomein.

Die generieke competenties zijn:
B1 Contactueel en communicatief
B2 Vraag- en oplossingsgericht
B3 Doel- een resultaatgericht
B4 Ondernemend en innovatief
B5 Inzichtelijk en verantwoord
B6 Professioneel en kwaliteitsgericht

B1 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 of disciplines, zodat zij weten wie de beroepskracht is, wat zij van hem kunnen verwachten en waarvoor zij een beroep op hem kunnen doen.

Proces
De beroepskracht;
- werkt laagdrempelig en klantvriendelijk en benadert de cliënt op een open en toegankelijke wijze;
- past zijn manier van communiceren aan bij het begripsniveau en de beleving van de cliënt;
- doet recht aan en houdt rekening met verschillen in leeftijd, cultuur, sekse en gedragingen van de cliënt;
- creëert een veilige, beschermde en betrouwbare omgeving voor de cliënt;
- bouwt een professionele (agogische) relatie op met de cliënt;
- gaat integer om met vertrouwelijke informatie over de cliënt;
- legt helder en duidelijk aan de cliënt uit wat de beroepskracht en de organisatie hem te bieden heeft;
- legt, indien nodig, contact met de potentiële cliënt die niet expliciet om hulp vraagt en aan zijn lot overgelaten (dreigt) te worden;
- legt, indien nodig, contact met cliënten, cliëntsystemen of -groepen die onder voorwaarden of onder dwang hulpverlening aangaan en probeert een vertrouwensrelatie op te bouwen om de gestelde doelen te bereiken met de maximaal mogelijke motivatie van de cliënt zelf;
- legt, indien nodig, op eigen initiatief contact met relevante organisaties of disciplines en onderhoudt deze ook;
- stelt, indien nodig, grenzen aan de wijze waarop hij zich door cliënten laat bejegenen, hoe cliënten, deelnemers en groepen met elkaar omgaan en hoe cliënten omgaan met hun rechten en plichten;
- sluit contacten af wanneer doelen bereikt zijn of niet bereikbaar blijken te zijn en zorgt waar nodig voor een goede overdracht.

Resultaat
- De beroepskracht maakt zich aan de cliënt kenbaar en wordt gekend.
- De cliënt heeft een helder beeld van en inzicht in de mogelijkheden van de beroepskracht en de organisatie.
- De cliënt wordt serieus benaderd en voelt zich veilig om zijn verhaal te doen.
- De cliënt weet wat hij kan verwachten en wat van hemzelf wordt verwacht.

Niveaus
De beroepskracht:
a. onderhoudt contact met cliëntgroepen bij activiteiten;
b. onderhoudt contact met cliëntgroepen bij activiteiten en in hun context;
c. onderhoudt contact met cliëntgroepen met uiteenlopende en tegengestelde belangen;
d. onderhoudt contact met complexe cliëntgroepen met tegengestelde belangen en met beroepskracht(en) en beleidsmakers uit andere betrokken sectoren.

B2 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 tegemoetkomt 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.

Proces
De beroepskracht:
- brengt in dialoog met de cliënt de vragen, behoeften en verwachtingen van de cliënt in beeld;
- luistert actief, verheldert vragen en helpt de cliënt bij vraagformulering;
- stelt op een systematische en begrijpelijke wijze vragen aan de cliënt en vraagt door;
- verzamelt, indien nodig, aanvullende informatie uit andere bronnen over de cliënt;
- brengt ordening aan in alle verkregen informatie over de cliënt en haalt de essentie eruit;
- analyseert, interpreteert, verbindt en beoordeelt alle verkregen informatie over de cliënt;
- verwoordt en beargumenteert op basis van alle verkregen informatie helder en in dialoog met de cliënt de bestaande (probleem)situatie;
- bespreekt met de cliënt wat het meest passende plan van aanpak zou kunnen zijn (wat is het doel? welke inspanningen zijn nodig? hoe is dat te bereiken?);
- legt aan de cliënt rekenschap af over praktische en ethische afwegingen en mogelijke keuzes en laat zien waar zijn professionele en institutionele grenzen liggen;
- bereikt overeenstemming met de cliënt over een plan van aanpak dat duidelijk en bruikbaar is voor de cliënt;
- legt de gevolgen of consequenties van het (gekozen) plan van aanpak duidelijk uit aan de cliënt;
- gaat in dialoog met de opdrachtgever na of gestelde vragen haalbaar zijn bij de beoogde cliëntgroepen en maakt afspraken over de aanpak;
- geeft in situaties van drang en dwang aan welke vragen van de opdrachtgevende instantie beantwoord kunnen worden.

Resultaat
- De beroepskracht en de cliënt hebben inzicht in de vragen, wensen en behoeften van de cliënt.
- De cliënt en de beroepskracht hebben overeenstemming bereikt over het plan van aanpak.
- De cliënt krijgt de meest passende vorm van hulp- en/of dienstverlening.
- Opdrachtgevers weten op welke vragen zij adequate antwoorden krijgen.

Niveaus
De beroepskracht:
a. assisteert bij de uitvoering van hulp- en/of dienstverlening;
b. verheldert vraag van cliënten en cliëntgroepen en biedt activiteiten of diensten aan;
c. analyseert de vraag van cliënten en opdrachtgevers, ontwikkelt in dialoog met de verschillende partijen de hulp- en/of dienstverlening en manifesteert latente vragen;
d. doet op eigen initiatief of voor opdrachtgevers onderzoek en ontwikkelt nieuwe (vormen van) hulp- en/of dienstverlening.

B3 Doel- een 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 of 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.

Proces
De beroepskracht:
- maakt gebruik van relevante, actuele methoden, technieken en inzichten;
- maakt gebruik van eigen netwerken binnen en buiten de eigen organisatie;

- maakt heldere afspraken met de cliënt en/of opdrachtgever over voorbereiding, uitvoering en evaluatie van het plan van aanpak;
- maakt gebruik van, stimuleert en versterkt de eigen verantwoordelijkheid, zelfredzaamheid en het zelfoplossend vermogen van de cliënt;
- bedenkt oplossingen en neemt beslissingen, ook in moeilijke en onverwachte situaties;
- zorgt voor een werkbaar evenwicht tussen de belangen van de cliënt, de opdrachtgever, de organisatie en andere betrokken partijen;
- organiseert het werk volgens een duidelijk plan, benut tijd en middelen efficiënt en komt afspraken na;
- werkt samen en stemt af met collega's en andere betrokkenen binnen en buiten de organisatie over de voortgang van het proces;
- staat open voor persoonlijke feedback van de cliënt en/of opdrachtgever en doet er ook wat mee;
- stelt de werkwijze in overleg met de cliënt en/of cliëntgroepen bij, wanneer dit op grond van tussentijdse veranderingen noodzakelijk is;
- is ondernemend en creëert vernieuwende oplossingen.

Resultaat
- De beroepskracht handelt consequent, systematisch en methodisch.
- De cliënt krijgt een onderling goed op elkaar afgestemde hulp- en/of dienstverlening.
- De cliënt is in staat om toekomstige problemen zelfstandig aan te pakken.

Niveaus
De beroepskracht:
a. assisteert bij de uitvoering van opdrachten;
b. werkt resultaatgericht aan de overeengekomen opdracht;
c. onderhandelt over eigen opdracht en geeft op ondernemende wijze invulling aan de uitvoering en samenwerking met andere betrokken partijen;
d. ontwikkelt activiteiten en samenwerkingsprojecten en geeft leiding aan de uitvoering ervan.

B4 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.

Proces
De beroepskracht:
- ontwikkelt een visie op potenties en tekorten in de samenleving;
- signaleert kansen en mogelijkheden en benut deze ook;
- staat open voor en speelt snel en effectief in op nieuwe ontwikkelingen;
- zoekt actief naar mogelijkheden in de markt, zowel voor bestaande als nieuwe activiteiten, diensten en producten;
- mobiliseert betrokkenen bij initiatieven en planvorming;
- werkt creatief en zoekt doelgericht naar nieuwe antwoorden op vragen van cliënten, opdrachtgevers en samenlevingsverbanden;
- slaat nieuwe wegen in, zoekt naar nieuwe allianties en brengt initiatieven en activiteiten tot stand;
- maakt een inschatting van risico's en weegt deze af tegen de kans op succes;
- experimenteert met andere dan de 'gebruikelijke' methoden om bestaande problemen op te lossen (evidence based werken);
- stelt waar nodig kritische vragen over gevolgen van beleid op langere termijn en komt met alternatieven;
- stimuleert denken buiten de bestaande kaders.

Resultaat
- De beroepskracht reageert pro-actief op veranderingen en vernieuwingen.
- De cliënt krijgt de meest actuele en optimale vorm van hulp- en/of dienstverlening.

Niveaus
De beroepskracht:
a. kent de ontwikkelingen en voert vernieuwingen in zijn werk door onder verantwoordelijkheid van een direct leidinggevende;
b. signaleert tekorten, potenties en kansen, levert bijdragen aan vernieuwing van hulp en/of dienstverlening en vernieuwt de eigen aanpak en werkprocessen met behulp van werkbegeleiding;
c. verkent de markt, ontwikkelt nieuwe diensten en projecten met bijbehorende werkmethoden, weet hiervoor mensen en middelen te vinden en draagt de resultaten uit;
d. onderzoekt nieuwe markten en vormen van dienstverlening, vindt partners en financiers, stimuleert en begeleidt vernieuwing en samenwerking in werkprocessen, evalueert deze en verspreidt de gevonden inzichten en resultaten binnen en buiten de organisatie.

B5 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 hun inzicht te bieden in de gekozen doelen, de tijdsplanning, de gebruikte middelen en werkwijze, de bijdragen 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.

Proces
De beroepskracht:
- maakt in een plan van aanpak het doel, de benodigde inspanningen en de te bereiken resultaten inzichtelijk;
- rapporteert schriftelijk en mondeling over de bevindingen, de voortgang en de bereikte resultaten;
- onderscheidt en benoemt het eigen aandeel in de hulp- en/of dienstverlening naar de cliënt, collega's en alle andere betrokkenen binnen en buiten de organisatie;
- evalueert op verschillende momenten het doel, de uitvoering en de resultaten van het plan van aanpak met de cliënt en alle andere betrokkenen binnen en buiten de organisatie;
- reflecteert kritisch op zijn werkwijze, gemaakte keuzes en beroepsethiek en stuurt indien nodig het beroepsmatig handelen bij;
- kan omgaan met en reageert constructief op kritiek van anderen op zijn beroepsmatig handelen.

Resultaat
- De betrokkenen hebben inzicht in het plan van aanpak.
- De betrokkenen hebben inzicht in de prestaties van de beroepskracht.
- De beroepskracht heeft de behaalde prestaties met betrokkenen geëvalueerd.

Niveaus
De beroepskracht:
a. verantwoordt aan begeleider en cliënt;
b. verantwoordt aan leidinggevende en aan cliëntgroepen;
c. verantwoordt aan en draagt kennis en expertise over aan cliëntgroepen, vrijwilligers collega's, externe partners en leidinggevende;
d. als c, plus opdrachtgevers, beleidsmakers bij overheid en externe partners.

B6 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.

Proces
De beroepskracht:

- benoemt de behoefte en geeft sturing aan zijn eigen beroeps- en competentieontwikkeling;
- is pro-actief en anticipeert op ontwikkelingen;
- geeft aan waar zijn grenzen liggen, zowel op vakinhoudelijk gebied, op het gebied van beroepsethiek als op het gebied van werkbelasting;
- staat open voor en stelt zich op de hoogte van (nieuwe) kennis, inzichten, methodieken en technieken of technologieën in het vakgebied;
- stelt zich kritisch op tegenover het eigen professionele handelen en het handelen van collega's;
- bewaakt zijn arbeidsomstandigheden en onderhandelt zo nodig met zijn leidinggevende over materiële en immateriële omstandigheden;
- maakt gebruik van bestaande kwaliteitscriteria en kwaliteitsinstrumenten en werkt mee aan de ontwikkeling of verbetering van (nieuwe) kwaliteitsinstrumenten;
- leert en experimenteert en is in staat vernieuwingen in zijn beroepsuitoefening door te voeren en de ervaring hiermee te delen;
- is in staat nieuwe technologieën en kennis toe te passen in zijn beroepsuitoefening;
- deelt kennis, kunde en ervaring met collega's, samenwerkingspartners en vakgenoten;
- levert een bijdrage aan de positieverbetering en profilering van de eigen beroepsgroep;
- denkt actief mee en levert een bijdrage aan het beleid en de kwaliteitsontwikkeling van de organisatie;
- begeleidt stagiair(e)s en leidt hen op en werkt nieuwe medewerkers in en begeleidt hen;
- vertegenwoordigt zijn organisatie naar buiten toe en participeert in (externe) werkgroepen en netwerken van belangen- en beroepsverenigingen.

Resultaat

- De cliënt heeft zekerheid over de kwaliteit van de hulp- en/of dienstverlening.
- De beroepskracht is een lerende beroepskracht in een lerende organisatie.
- De beroepskracht positioneert en profileert zijn vak binnen en buiten de organisatie.

Niveaus

De beroepskracht:

a. volgt het beleid van zijn eigen unit en handelt volgens kwaliteitsnormen. Hij wordt begeleidt bij deskundigheidsbevordering;
b. volgt het beleid van de organisatie en draagt vanuit eigen vakgebied en ervaring bij aan beleid en kwaliteitsverbetering. Hij leest vakliteratuur en bezoekt cursussen;
c. volgt het beleid en draagt bij aan beleidsontwikkeling van de organisatie en aan het kwaliteitsbeleid. Hij geeft vorm aan eigen beroepsontwikkeling;
d. ontwikkelt beleid en kwaliteitsinstrumenten. Hij begeleidt en coacht anderen bij beroepsontwikkeling en draagt expertise lokaal en landelijk uit.

4.3 De vakspecifieke competenties

De uitkomsten van de conferentie *Werk maken van je vak* van oktober 2004 en de verschillende reacties van beroepsorganisaties en de geraadpleegde beroepskrachten uit de achterban van de vakbonden zijn bepalend geweest voor het vaststellen van de vakspecifieke competenties.
Vakspecifieke competenties, zo bleek, bepalen in sterke mate de identiteit van de beroepsgroep. Niet de afzonderlijke competenties zijn daarbij bepalend, maar eerder de unieke combinatie ervan. Aan vakspecifieke competenties ligt een aantal kennisgebieden ten grondslag (zie hoofdstuk 2) die afgeleid zijn van de domeinen sociaal-agogisch werk en verpleging en verzorging. Deze kennisgebieden hebben betrekking op de theoretische grondslagen, de algemene kennis van en over het domein en de kennis van gebruikte methoden, technieken en technologie. Competenties zijn vakspecifiek als ze op ten minste drie aspecten discrimineren ten opzichte van de generieke competenties. Die aspecten zijn:

1. de beoogde cliënten en cliëntgroepen. De beroepskracht moet kennis hebben van de specifieke kenmerken van cliënten en cliëntgroepen en van hun woon- en leefsituatie en in staat zijn die kennis in zijn beroepsmatig handelen te integreren;
2. de beroepscontext waarin de beroepskracht werkt. Verschillen in de context worden bepaald door de plaats van handeling, zoals intramuraal, spreekkamer, algemene voorziening, thuissituatie van de cliënt, de openbare ruimte en de organisatorische context;
3. de benodigde vakkennis en de toe te passen methoden en technieken van de beroepskracht.

Wij hebben de volgende vakspecifieke competenties geformuleerd:
C1 Competenties op het gebied van gezondheid en ziekte
C2 Competenties op het gebied van de algemene dagelijkse levensverrichtingen
C3 Competenties op het gebied van opvang en opvoeden
C4 Competenties op het gebied van pedagogische hulpverlening
C5 Competenties op het gebied van informatie en advies
C6 Competenties op het gebied van psychosociale hulpverlening
C7 Competenties op het gebied van ondersteuning van participatie en burgerschap

C1 Competenties op het gebied van gezondheid en ziekte
De beroepskracht is in staat veel voorkomende stoornissen, beperkingen en functioneringsproblemen te herkennen en te interpreteren zodat vermijdbare beperkingen voorkomen worden en hij op basis hiervan passende ondersteuning kan bieden. Hij is in staat om verpleegtechnische handelingen uit te voeren volgens de opdracht van een behandelaar, om het herstel van de gezondheid van de cliënt te bevorderen, complicaties te voorkomen en hem te ondersteunen bij therapeutische behandelingen. Dit vraagt professioneel en accuraat werken, zodat de cliënt zorgvuldige zorgverlening ontvangt en er geen onrechtmatige handelingen worden verricht. Hij is in staat te beoordelen of een taak valt binnen zijn bekwaamheid en verantwoordelijkheid. En hij is in staat op respectvolle en heldere wijze op te treden bij agressie, onverwachte, lastige en/of crisissituaties, zodat de cliënt en/of zijn omgeving geen gevaar loopt.

Proces
De beroepskracht:
- beoordeelt op basis van kennis (ontwikkelingspsychologie, gedragsproblematiek en ziektebeelden, functioneringsproblemen en gezondheidsrisico's) welke zorg geboden moet worden en herkent disharmonieuze ontwikkeling;
- herkent normaal en abnormaal gedrag en normale of afwijkende ontwikkeling en emotionele reacties en uitingsvormen van verschillende cliëntgroepen;
- kan de cliënt (en indien nodig de mantelzorger) ziekte-inzicht bieden;
- schakelt deskundigen in wanneer zijn deskundigheid tekortschiet;
- verdiept zich in de (medische) opdracht en overlegt bij onduidelijkheid over de opdracht met degene die de opdracht heeft gegeven; hij heeft vertrouwen in de behandelaar en accepteert diens oordeel;
- beoordeelt de algemene gezondheidstoestand van de cliënt voordat hij tot handelen overgaat;
- licht de cliënt in over de handeling en eventuele consequenties en risico's;
- observeert de cliënt en consulteert de behandelaar bij twijfel of bij complicaties;
- houdt bij het uitvoeren van de handeling rekening met levensfase, privacy en beleving van de cliënt;
- voert verpleegtechnische handelingen (zoals afgesproken door de behandelaar) uit. Mogelijke handelingen: medicatie distribueren, wond verzorgen, zwachteltechnieken toepassen, monsters verzamelen voor diagnostiek, eerste hulp verlenen;
- kan in de omgang met de cliënt specifieke wet- en regelgeving in het dagelijks werk toepassen (BOPZ, BIG, ARBO, WGBO, klachtrecht, medezeggenschap, bewindvoering) en handelt in overeenstemming met richtlijnen en protocollen en gedragscodes;
- toont vertrouwen in zijn eigen mogelijkheden, neemt verantwoordelijkheid voor zijn eigen handelen en handelt volgens de wettelijke kaders van het beroep;
- is in staat tijdig hulp van andere disciplines in te roepen;
- heeft inzicht in zijn taakbeschrijving en de grenzen van zijn bekwaamheid en handelt daarbinnen;
- voert bij twijfel over zijn bevoegdheid en/of bekwaamheid de handeling niet uit en communiceert dit met zijn leidinggevende of met beroepskrachten uit andere relevante disciplines;
- is naar anderen toe duidelijk over zijn bekwaamheden en verantwoordelijkheden, zoals aan de orde bij handelingen binnen het kader van de wet BIG en bij het toepassen van dwang-en-drangmiddelen;
- heeft voelsprieten voor onverwachte situaties en anticipeert daarop;
- maakt een inschatting van de gevolgen van het (agressief) handelen van de cliënt voor de cliënt zelf, voor zijn omgeving en voor de beroepskracht zelf;
- bepaalt of en wanneer hij collega's moet inschakelen;
- blijft in contact met de cliënt, gaat het contact niet uit de weg;
- past protocollen en voorschriften toe voor dergelijke situaties (middelen en/of maatregelen);
- neemt op basis van zijn afweging een besluit tot al dan niet ingrijpen en geeft daarbij zijn grenzen aan, blijft rustig, handelt accuraat en doelgericht;
- bespreekt achteraf het voorval met de cliënt en eventueel met betrokkenen uit diens omgeving.

Resultaat
De cliënt ondervindt dat vermijdbare beperkingen en gezondheidsbedreigende factoren worden onderkend en waar mogelijk voorkomen. De geboden zorg is professioneel verantwoord.

C2 Competenties op het gebied van de algemene dagelijkse levensverrichtingen
De beroepskracht is in staat de cliënt adequaat te ondersteunen bij algemene dagelijkse levensverrichtingen (ADL), zodat het door de cliënt gewenste niveau van persoonlijke hygiëne gehandhaafd wordt. Hij is in staat randvoorwaarden te scheppen, zodat de cliënt een optimale woon- en leefsituatie heeft.

Proces
De beroepskracht:
- biedt hulp bij aan- en uitkleden, wassen en uiterlijke verzorging, al dan niet op bed;
- biedt hulp bij verplaatsen, onder andere met behulp van hulpmiddelen en bij het innemen van een geschikte lichaamshouding en biedt hulp bij beweging;
- biedt basishulp of regelt hulp bij het eten en drinken;
- draagt zorg voor veiligheid;
- biedt basishulp bij de uitscheiding;
- past houding, beweging, kleding en omgevingstemperatuur aan met het oog op de ademhaling en temperatuurregulatie;
- biedt hulp om het slaapcomfort bevorderen;
- past hulpmiddelen toe bij het verlenen van ondersteuning bij ADL;
- stimuleert de cliënt indien gewenst om te eten en te bewegen;
- signaleert veranderingen in zelfredzaamheid en gedrag;
- werkt conform richtlijnen en protocollen;
- werkt hygiënisch, milieuvriendelijk en ergonomisch verantwoord;
- geeft tips en advies over de noodzaak van ADL, ook aan mantelzorgers;
- bewaakt hygiëne en treft maatregelen ter voorkoming van infecties;
- biedt een rustige, ontspannen, gezellige en veilige sfeer;
- weet hoe hij een ruimte gezellig, ordelijk en veilig kan inrichten, biedt een uitdagende leefomgeving door gebruik te maken van bijvoorbeeld geuren, kleuren en geluiden;
- maakt gebruik van hulpmiddelen om de ontwikkeling van de cliënt te stimuleren;
- signaleert problemen bij zelfredzaamheid en gedragsverandering en signaleert veranderingen in de wensen en behoeften van de cliënt op het gebied van wonen en leven;
- biedt emotionele steun, herkent tekenen van eenzaamheid en depressie, helpt de cliënt bij het omgaan met beperkingen, handicaps en ziekte;
- toont medeleven, stelt de cliënt en mantelzorg gerust, toont begrip en medeleven en troost en ondersteunt de cliënt bij gevoelens van onmacht bij onoplosbaarheid van sommige situaties;
- biedt steun bij het structureren en invullen van de dag van de cliënt en/of organiseert dagbesteding.

Resultaat
De cliënt en zijn omgeving zijn tevreden over de geboden zorg. De geboden zorg is professioneel verantwoord.

C3 Competenties op het gebied van opvang en opvoeden
De beroepskracht is in staat voor de opvang van groepen kinderen een omgeving te creëren waarin zij zich veilig en emotioneel ondersteund voelen, en heeft kennis en methodieken in huis om activiteiten aan te bieden die aansluiten op de ontwikkeling en interesses van kinderen. Hij beschikt over kennis van ontwikkelingspsychologie, waaronder taal- en motoriekontwikkeling op basis waarvan hij op een open en toegankelijke wijze kinderen kan uitdagen en stimuleren, zodat zij zich optimaal ontwikkelen. De beroepskracht is in staat om op gelijkwaardige wijze met ouders te communiceren over de ontwikkeling van hun kind. Hij is in staat om op verantwoorde wijze vroegtijdig afwijkingen in de ontwikkeling van kinderen te signaleren, weet deze bespreekbaar te maken met ouders en heeft voldoende kennis van en toegang tot netwerken van andere professionals om ouders te kunnen verwijzen als dat noodzakelijk blijkt.

Proces
De beroepskracht:
- zet basiskennis op het gebied van ontwikkelingspsychologie (waaronder taal- en motoriekontwikkeling) en pedagogie in bij de opvang en het opvoeden van kinderen;

- luistert naar de inbreng van ouders en kind, sluit de programmering van de dagactiviteiten aan bij hun belangstelling en informeert hen over het aanbod;
- creëert een veilige omgeving waar het kind zich emotioneel ondersteund voelt en waarborgt lichamelijke en geestelijke integriteit;
- beschikt over een repertoire aan spelactiviteiten en kiest activiteiten die aansluiten bij de ontwikkeling en interesses van de kinderen;
- stimuleert het kind om zo veel mogelijk zichzelf te verzorgen;
- benut kansen door het kind uit te dagen of te stimuleren activiteiten op zich te laten nemen die hij zelf kan;
- creëert voorwaarden om de spelactiviteiten uit te kunnen voeren, zoals een heldere structuur (dagindeling), de inrichting van de ruimte, het aanreiken van de benodigde (spel)materialen en het geven van instructies;
- geeft ouders op grond van zijn kennis en ervaring specifieke informatie over de ontwikkeling van hun kind;
- verwijst (indien nodig) ouders naar specialisten of organisaties op het gebied van opvoedingsondersteuning die ondersteuning kunnen bieden bij ontwikkelingsachterstand of afwijkend gedrag van het kind.

Resultaat
Ouders zijn tevreden over de opvang van hun kind en het kind wordt opgevangen in een veilige omgeving met andere kinderen, spelmateriaal en activiteiten die aansluiten bij interesses van het kind en die de ontwikkeling stimuleren.

C4 Competentie op het gebied van pedagogische hulpverlening
De beroepskracht is in staat om op basis van zijn inzicht in van (ortho)pedagogische, psychologische en sociale processen de vraag van cliënten (opvoeder en jeugdige) te analyseren en is in staat om op basis van zijn kennis van werkzaam gebleken methoden en technieken in dialoog met de cliënt tot een adequaat aanbod te komen, waarmee de cliënt en het cliëntsysteem inzicht krijgen in de wijze waarop zij hun vragen op het gebied van opvoeden kunnen beantwoorden. De beroepskracht is in staat bij de cliënt het vermogen te ontwikkelen om problemen aan te pakken en om gewenste gedragsveranderingen te realiseren. Hij weet het netwerk van de cliënt in beeld te brengen en de cliënt mogelijkheden aan te reiken om dit netwerk te versterken en in te zetten bij het oplossen van het opvoedingsvraagstuk. Op grond van zijn kennis van de sociale kaart en zijn contacten in zijn professionele netwerk is de beroepskracht in staat de cliënt adequaat door te verwijzen naar andere instellingen en instanties als dat nodig is.

Proces
De beroepskracht:
- maakt gebruik van sociaal-(ped)agogische methoden en technieken om met leeftijdsgebonden problematiek om te gaan;
- ondersteunt de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de groep bij het dragen van eigen verantwoordelijkheid;
- zoekt naar het potentieel van de cliënt of het systeem om zo veel mogelijk zelf de draad op te pakken en spoort de veranderingsbereidheid en -mogelijkheden van de cliënt, het gezin en/of de groep op;
- houdt rekening met en speelt in op leeftijdsfasegebonden problematiek en de mate van autonomie van de cliënt, het gezin en/of de groep;
- probeert het initiatief zo veel mogelijk bij de cliënt te laten, geeft ruimte aan de cliënt, weegt risico's af en geeft tegelijkertijd helder aan waar de grenzen aan de ruimte liggen;
- denkt vanuit het principe dat het aanbod zo dicht mogelijk bij huis, zo tijdig, zo licht en zo kort als mogelijk moet zijn.

Resultaat
De opvoeder is in staat om de jeugdige volwaardig te laten functioneren in zijn primaire dagelijkse omgeving.

C5 Competentie op het gebied van informatie en advies
De beroepskracht is in staat om op basis van zijn juridische inzichten, kennis van wet- en regelgeving en inzicht in sociale, pedagogische en psychologische processen adequate diensten te verlenen en adviezen te geven aan de cliënt, waardoor deze gebruik kan maken van voor hem geldende wet- en regelgeving. Hij is in staat om in dialoog met de cliënt op te komen voor de belangen van de cliënt, waardoor deze bij

overheidsinstanties en instellingen op het gebied van huisvesting, inkomen, zorg, arbeid, sociale zekerheid et cetera recht kan doen gelden op hem toekomende dienstverlening en voorzieningen. Hij is in staat om zijn informatie en advies zodanig op de cliënt af te stemmen, dat deze weet hoe hij gebruik kan maken van zijn rechten en op welke wijze hij zijn plichten kan nakomen.

Proces
De beroepskracht:
- vertaalt informatie over wet- en regelgeving op dusdanige wijze dat de cliënt deze kan toepassen in zijn eigen situatie en gebruikt hierbij de communicatiemiddelen die voor de cliënt het meest effectief zijn;
- behartigt de belangen van de cliënt en ondersteunt deze bij het gebruikmaken van algemene dienstverlening of van specifieke diensten die op zijn vraag van toepassing zijn;
- is pro-actief in het geven van informatie en adviezen aan cliënten of cliëntgroepen;
- stemt zijn informatie en advies af op de vraag van de cliënt en stelt samen met de cliënt vast welke concrete dienstverlening wenselijk is;
- zorgt dat de cliënt informatie en/of advies ontvangt die voor de cliënt van toepassing is en waarmee hij met behulp van ondersteuning in staat wordt gesteld om zo zelfstandig mogelijk te functioneren;
- wijst cliënten de weg hoe gebruik te maken van hun rechten en op welke wijze zij hun plichten kunnen nakomen;
- verwijst cliënten waar nodig door naar andere hulp- en dienstverlening en begeleidt hen daarbij.

Resultaat
De cliënt maakt optimaal gebruik van wet- en regelgeving die op hem van toepassing is.

C6 Competentie op het gebied van psychosociale hulpverlening
De beroepskracht is in staat om vragen van cliënten en hun omgeving op basis van zijn vakkennis te analyseren en in dialoog met de cliënt de methodisch meest adequate hulp- en dienstverlening te ontwerpen en aan te bieden. Hij is in staat om de cliënt inzicht te geven in zijn eigen vermogens waarmee hij problemen aan kan pakken en gewenste veranderingsprocessen in gang kan zetten. Hij is in staat om conflicterende belangen in cliëntsystemen in beeld te brengen en oplossingen aan te reiken. Ook heeft de beroepskracht het vermogen normen en waarden bespreekbaar te maken en de cliënt inzicht te geven in gedragsalternatieven.

Proces
De beroepskracht:
- biedt op grond van zijn kritische inzicht in sociale, pedagogische en psychologische processen, zijn kennis van methoden en zijn kennis van materiële en immateriële maatschappelijke ontwikkelingen optimaal hulp aan cliënten;
- helpt de cliënt inzicht verwerven in eigen vermogens, hanteert motiverende gesprekstechnieken, biedt inzicht in veranderbaarheid van gedrag en is in staat om cliënten te motiveren tot het experimenteren met en aanleren van nieuw gedrag;
- maakt bij conflicten een gedegen analyse om de problematiek helder te krijgen en zoekt samen met de betrokkenen naar wenselijke en haalbare resultaten;
- maakt impliciete en expliciete normen en waarden bespreekbaar en geeft aan welke normatieve grenzen hij en zijn organisatie stellen en waarom.

Resultaat
De cliënt is in staat volwaardig te functioneren in de directe sociale omgeving.

C7 Competentie op het gebied van ondersteuning van participatie en burgerschap
De beroepskracht is in staat om tekorten op het gebied van participatie te signaleren en deze met zijn kennis van maatschappelijke en sociale verhoudingen te analyseren. Hij weet op basis van zijn kennis van werkzaam gebleken methoden en technieken ondersteuning te bieden aan individuen, groepen en samenlevingsverbanden waarmee zij hun mogelijkheden verbeteren en benutten om deel uit te maken van de samenleving en toegang te hebben tot voorzieningen op het gebied van wonen, weten, werken en welzijn. De beroepskracht is in staat om mensen te activeren tot actief burgerschap en als zodanig mede verantwoordelijkheid te nemen voor de leefbaarheid, de sociale verhoudingen en de voorzieningen in de directe leefomgeving. De beroepskracht is in staat om talenten en potenties van burgers en vrijwilligers in te zetten bij het tot stand brengen en uitvoeren van activiteiten en projecten en hij weet hen te verbinden met formele en informele netwerken die bijdragen aan de gestelde doelen. De beroepskracht heeft het vermogen om programma's en activiteiten op het gebied van ontmoeting,

recreatie, sport, kunst, cultuur en politiek zodanig te organiseren en uit te voeren, dat deze bijdragen aan de verbetering van relaties tussen individuen en groepen.

Proces
De beroepskracht:
- signaleert tekorten en geeft op basis van vakkennis en omgevingskennis inzicht in sociale vraagstukken;
- ontwikkelt met gebruikmaking van kennis van werkzame methoden samen met betrokkenen activiteiten en projecten;
- draagt zorg voor optimale uitvoering door zelf leiding te geven aan de activiteiten of door anderen (deelnemers, vrijwilligers, bewoners, andere beroepskrachten) daarvoor toe te rusten en te ondersteunen;
- nodigt mensen uit tot het nemen van verantwoordelijkheid en ondersteunt hen bij zelfwerkzaamheid;
- brengt groepen bij elkaar en ontwikkelt samenwerking en synergie;
- schakelt tussen professionele en informele netwerken en brengt afstemming en samenwerking tot stand;
- stimuleert individuen en groepen gebruik te maken van democratische verworvenheden en motiveert hen tot actief burgerschap.

Resultaat
Individuen en groepen hebben het vermogen volwaardig deel te nemen aan de samenleving.

4.4 Niveaus van competenties voor beroepsuitoefening

Een adequate niveaubepaling is noodzakelijk voor een goede hulp- en/of dienstverlening van beroepskrachten aan cliënten en voor het functioneren als beroepskracht in een organisatie. Niveaus van competenties beschrijven vooral de *mate waarin* beroepskrachten competent moeten zijn om hun handelen succesvol te laten zijn, waarbij verschil in lichte tot zware varianten mogelijk zijn.
Doel van een goede niveaubepaling is ook om ervoor te zorgen dat de juiste beroepskracht op de juiste plek zijn werk kan doen, daar voldoening uit haalt en er gezond bij blijft, er evenwicht is tussen draaglast en draagkracht en dat de beroepskracht zich binnen zijn mogelijkheden kan ontwikkelen. De betrokkenheid van beroepskrachten bij hun cliënten staat nogal eens op gespannen voet met de tijd en de middelen die beschikbaar zijn voor een optimale kwalitatieve uitvoering van het werk. Het werkt dan ook beschermend wanneer helder beschreven is op welk niveau beroepskrachten competent moeten zijn om taken en opdrachten in hun beroepscontext tot een goed resultaat te brengen.

4.4.1 Naar vier niveaubepalers

Voor de niveauaanduiding in de beroepenstructuur worden de items verantwoordelijkheid, complexiteit, transfer én het item zelfstandigheid gebruikt. Door *zelfstandigheid* op te nemen is de koppeling naar FWG en CAO-schalen makkelijker te maken. In de CAO-schalen en FWG-systematiek wordt gebruikgemaakt van de termen: taken, resultaatgebieden, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Bij de resultaatgebieden staat *de mate van zelfstandigheid* van een functie aangegeven, zoals 'voert uit onder begeleiding' of 'voert zelfstandig taken uit'.
Het instrument van *niveaus van beroepsuitoefening* is gedifferentieerder, daarbij wordt gekeken naar:
- de mate waarin de beroepskracht zelfstandig werkt;
- de mate waarin de beroepskracht eigen verantwoordelijkheid draagt;
- de mate van complexiteit van het werk van de beroepskracht;
- de mate waarin hij kennis en expertise in uiteenlopende situaties moet kunnen toepassen.

4.4.2 Toepassing van de niveaus in de beroepenstructuur

Mensen worden op verschillende niveaus opgeleid. Dit betekent dat ze anders gekwalificeerd zijn en dus ook over meer of minder competenties beschikken en competenties beperkter of uitgebreider kunnen toepassen. Gedurende hun loopbaan ontwikkelen beroepskrachten hun competenties zowel horizontaal (verbreding) als verticaal (verdieping, specialisatie of op een hoger niveau uitoefenen, zoals in staf- of managementfuncties).
We hebben in de niveaus bewust een zekere bandbreedte aangehouden, waarmee werkgevers en werknemers de ruimte krijgen om op basis van hun specifieke context aan te geven welke competenties nodig zijn voor de beroepsuitoefening. We zien de niveau-indeling niet als een model met harde grenzen, we streven eerder naar een stroommodel waarmee het mogelijk is flexibiliteit en employability op een verantwoorde wijze te versterken.

In de vier schema's (figuur 4.1 tot en met 4.4) geven we aan:
- de vier niveaus van competenties voor het primair proces aan de hand van de vier niveaubepalers;
- een indicatie van welke niveaus in de door ons opgestelde competentieprofielen voorkomen;
- de relatie met de opleidingsniveaus;
- de relatie met de functiewaardering.

In figuur 4.1 zijn de vier niveaus van beroepsuitoefening beschreven naar de niveaubepalers zelfstandigheid, transfer, complexiteit en verantwoordelijkheid.

Items niveau-bepaling	**Zelfstandigheid**	**Transfer**	**Complexiteit**	**Verantwoordelijkheid**
Niveau A / assisteren	Assisteert een beroepskracht bij het uitvoeren van taken	Past kennis en vaardigheden toe in eigen werksituatie	Handelt op basis van routine en standaardprocedures	Voert opdrachten uit onder verantwoordelijkheid van een beroepskracht van een hoger niveau
Niveau B / uitvoeren	Voert opdrachten uit in overleg met andere beroepskrachten	Past kennis en vaardigheden toe in vergelijkbare werksituaties	Bedenkt oplossingen in de eigen werksituatie	Is aanspreekbaar op het eigen beroepsmatig handelen
Niveau C / ontwerpen en uitvoeren	Voert opdrachten zelfstandig uit	Past kennis en vaardigheden toe in uiteenlopende werksituaties	Bedenkt creatieve oplossingen binnen en buiten de eigen werksituatie	Is aanspreekbaar op het eigen beroepsmatig handelen en de gevolgen daarvan
Niveau D / regie voeren	Voert de regie bij het uitvoeren van opdrachten	Vertaalt kennis en vaardigheden naar een aanpak met andere disciplines	Bedenkt oplossingsstrategieën bij meervoudig complexe vragen	Is aanspreekbaar op de aanpak, de coördinatie, de continuïteit en op het resultaat

Figuur 4.1 Vier niveaus van beroepsuitoefening

In figuur 4.2 geven we een indicatie van de niveaus die voorkomen bij de beroepsgroepen die beschreven zijn in het kader van de beroepenstructuur. Hierbij wordt zichtbaar dat sommige beroepsgroepen vooral in de niveaus A en B te vinden zijn en dat andere beroepsgroepen een veel bredere spreiding hebben of geconcentreerd zijn op de niveaus C en D.

Niveau van competentie bij uitvoering	**Groeps-leidster kinder-opvang**	**Leidster peuter-speel-zaalwerk**	**Activiteiten-begeleider**	**Woon-begeleider**	**Pedagogisch werker**	**Sociaal-cultureel werker**	**Maat-schappelijk werker**	**Ouderen-adviseur**	**Beroepskracht primair proces gehandicapten zorg**	**Helpende zorg en welzijn**	**Beroeps-kracht Bureau Jeugd-zorg**	**Sociaal raadsman / sociaal dienst-verlener**
A Assisteren	X	X				X			X	X		
B Uitvoeren	X	X	X	X	X	X		X	X			X
C Ontwer-pen en uitvoeren			X	X	X	X	X	X	X		X	X
D Regie voeren					X	X	X				X	X

Figuur 4.2 Indicatie van niveaus bij beroepsgroepen

In figuur 4.3 wordt aangegeven welke startkwalificaties vereist zijn voor de verschillende niveaus van beroepsuitoefening en hoe men gedurende zijn loopbaan naar volgende niveaus kan stijgen. Sommige opleidingsniveaus zijn in de CAO vastgelegd en andere zijn minder strak geregeld. In het schema wordt aangegeven hoe sociale partners (werkgevers en werknemersorganisaties) de relatie zien tussen het vereiste opleidingsniveau en het niveau van uitvoering van het werk. In het schema is een zekere bandbreedte aangehouden. De krapte of ruimte op de arbeidsmarkt, de financiële reikwijdte van instellingen en de beleidsruimte van overheden zijn van invloed of de juiste persoon op de juiste plaats en op het juiste niveau aangetrokken kan worden. Dit valt echter buiten de invloedssfeer van de beroepenstructuur.

Benodigde niveau van competenties voor de uitvoering	**Startkwalificatie**[3]	**Vakvolwassen**	**Aanvliegroutes**	**Perspectief**
A **Assisteren**	Mbo 2	Is sterk afhankelijk van startkwalificatie. Dagelijkse begeleiding blijft nodig Mbo 2 na half jaar vakvolwassen	Vrijwilligerswerk Additionele arbeid Beroepsopleidende leerweg (BOL) en beroepsbegeleidende leerweg (BBL) Diploma mbo 2	Blijft op gelijk niveau Erkenning van elders verworden competenties (EVC) assessment naar niveau B Vervolgopleiding tot mbo 3 Functies van gelijk niveau in andere branches
B **Uitvoeren**	Mbo 3 Mbo 4	Na inwerkperiode in staat zelfstandig opdrachten uit te voeren Vakvolwassen na 1 jaar met werkbegeleiding op het gebied van verantwoordelijkheid, complexiteit en transfer	Uit competentieniveau A Mbo 3 Mbo 4 (ook uit andere studierichtingen, mits uit assessment blijkt over voldoende potentie te beschikken om de benodigde competenties te ontwikkelen)	Blijft op gelijk niveau Horizontale mobiliteit binnen de branche Doorgroeien naar competentieniveau C
C **Ontwerpen en uitvoeren**	Mbo 4 Hbo bachelor	Na inwerkperiode in staat onder eigen verantwoordelijk-heid en zelfstandig werkzaamheden vorm te geven en uit te voeren Vakvolwassen op het gebied van complexiteit en transfer na een jaar	Uit competentieniveau B Mbo 4 Hbo bachelor (ook uit andere studierichtingen, mits uit assessment blijkt over voldoende potentie te beschikken om de benodigde competenties te ontwikkelen)	Blijft op gelijk niveau Van mbo 4 naar hbo bachelor Horizontale mobiliteit binnen de eigen branche Verticale mobiliteit binnen de branche naar competentieniveau D of naar staf en management. Uitstroom naar aanpalende branches of naar overheid.
D **Regie voeren**	Hbo bachelor Hbo master	Na inwerkperiode in staat om zelfstandig en onder eigen verantwoordelijkheid complexe werkzaamheden uit te voeren. In staat tot transfer van expertise na een jaar.	Heeft ruime ervaring op niveau C of in soort-gelijke functies in andere branches Hbo bachelor en ervaring Hbo master	Blijft op gelijk niveau Van hbo bachelor naar hbo master Specialisatie binnen de branche Uitstroom naar aanpalende branches of naar overheid Consulent of werkontwikkeling Uitstroom naar staf en management Beroepsonderwijs of beroepsontwikkeling

Figuur 4.3 De relatie met opleidingsniveaus

[3] De Europese opleidingskwalificatie loopt deels synchroon met de Nederlandse:
Het EU-niveau ten opzichte van het Nederlandse niveau is als volgt: 1 / mbo 1 helpende; 2 / mbo 2 assistent; 3 / mbo 3; 4 / mbo 4; 5 / hbo bachelor; 6 / hbo master / universitair bachelor; 7 / universitair master.

In figuur 4.4 geven wij aan hoe beroepskrachten zich ontwikkelen van beginnend naar vakvolwassen beroepskracht en eventueel verder. De bij de beroepenstructuur betrokken partijen gaan ervan uit dat de individuele beroepskracht, de gezamenlijke beroepsgroep, de individuele werkgevers en de verschillende branches ieder hun eigen verantwoordelijkheid hebben in de beroepsontwikkeling. De samenwerking met het beroepsonderwijs houdt in onze ogen niet op na het behalen van diploma´s. Ook in de verdere ontwikkeling van beroepskrachten tijdens hun loopbaan is het gebruik van expertise uit onderwijs- en werkveld noodzakelijk.

Benodigde niveau van competenties voor de uitvoering	**Beginner**	**Gevorderde beginner**	**Vakvolwassen**
A **Assisteren**	Geen praktijkervaring Weinig aandacht voor context Voert taken uit Volgt richtlijnen	Enige ervaring Onderkent geen nuances Voert taken en opdrachten uit Volgt regels, werkt routinematig Heeft werkbegeleiding nodig	Ervaring Ziet nuances bij cliënt Voert opdrachten uit Kan werk plannen Heeft werkbegeleiding nodig
B **Uitvoeren**	Geen ervaring Onderkent geen nuances Oriënteert zich op taken en opdrachten en voert deze uit met werkbegeleiding	Enige ervaring Onderkent nuances Voert taken en opdrachten uit Gestuurd door opdrachten Heeft werkbegeleiding nodig	Voldoende ervaring Brengt behoefte cliënt in beeld Verantwoordelijk voor eigen opdrachten en initiatieven Kan eigen werk organiseren Neemt beredeneerd besluiten
C **Ontwerpen en uitvoeren**	Praktijkervaring uit stages of op niveau B Heeft inzicht in vragen van betrokken partijen en cliënten Heeft begeleiding nodig bij de uitvoering van opdrachten en het nemen van besluiten Werkt doelbewust en planmatig	Voldoende ervaring Overziet vragen van betrokken partijen en cliënten Verantwoordelijk voor eigen opdrachten en projecten Werkt doelbewust en planmatig Neemt zelfstandig besluiten	Ruime ervaring Herkent relevante veranderingen Is verantwoordelijk op hoofdlijnen Overziet situatie en stelt prioriteiten Reflecteert op en leert van ervaringen
D **Regie voeren**	Heeft ruime ervaring op niveau C. Herkent relevante veranderingen Is verantwoordelijk op hoofdlijnen Overziet situatie en stelt prioriteiten Reflecteert op en leert van ervaringen	Ruime ervaring in wisselende context Herkent relevante veranderingen bij cliënten, groepen en instanties Is verantwoordelijk voor planning en coördinatie op hoofdlijnen Overziet situatie en stelt prioriteiten Reflecteert op en leert van ervaringen en draagt deze over aan anderen	Doorgewinterd in maatschappelijke kwesties Intuïtief inzicht in situaties, context en betekenis Realistisch verantwoordelijkheidsbesef Herkent patronen Stelt prioriteiten en handelt direct in complexe situaties Intercollegiale en interdisciplinaire uitwisseling van expertise

Figuur 4.4 Ontwikkeling beroepskrachten

5 Ordening van beroepsgroepen en varianten

Op basis van het domein verpleging en verzorging en het sociaal-agogische domein, het ontstaan van het gedeelde gebied en na analyse en onderlinge vergelijking van de competentieprofielen is een nieuwe ordening van beroepsgroepen en beroepsvarianten ontstaan. Zoals al eerder is aangegeven worden in een afzonderlijk traject de competentieprofielen voor de verzorgende en verpleegkundige beroepsgroepen op respectievelijk niveau 3 en mbo-niveau beschreven. Dit heeft tot gevolg dat in de nieuwe ordening van de beroepenstructuur het kennis- en competentiegebied op het totale domein verpleging en verzorging nog onvoldoende is uitgewerkt. De integratie daarvan zal plaatsvinden in 2006.

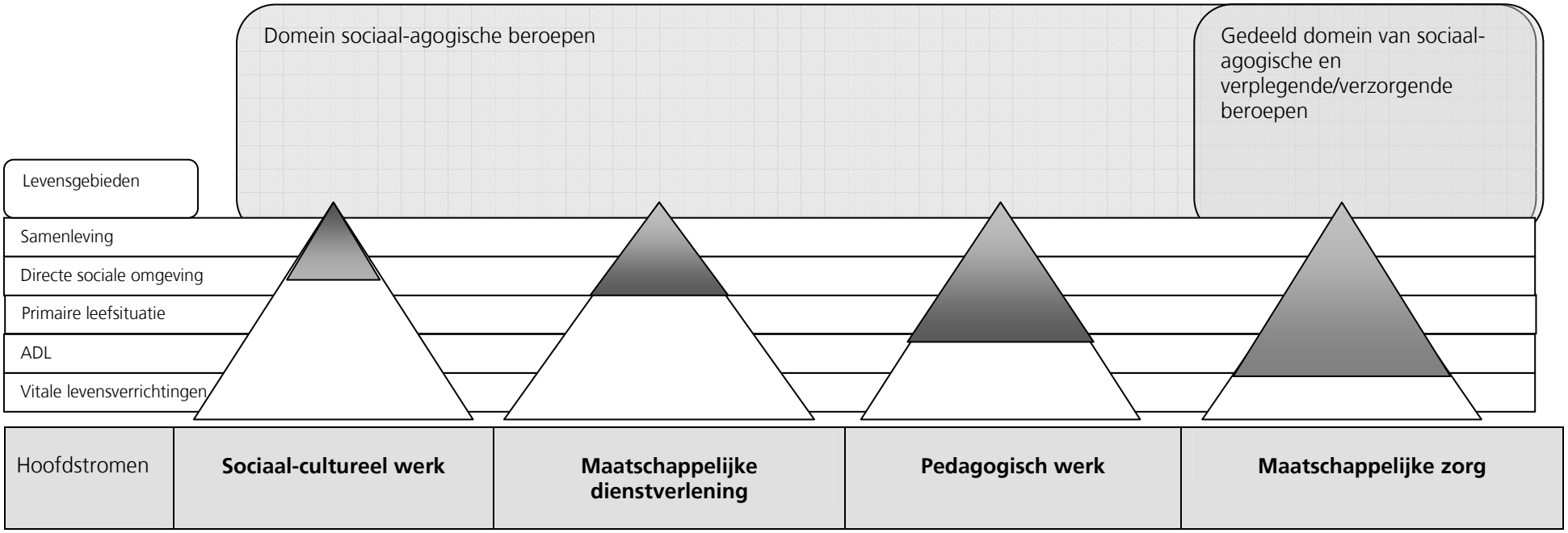
De nieuwe ordening laat vooral de samenhang zien tussen de beroepsgroepen in de onderscheiden hoofdstromen in het sociaal-agogische domein, en de overlap van activiteiten op het terrein van de algemene dagelijkse levensverrichtingen in het domein verpleging en verzorging met activiteiten in het sociaal-agogische domein, waardoor er een gedeeld gebied zichtbaar wordt.

In de schema's op de volgende pagina's zijn, naast de beroepsgroepen en varianten waarvan al profielen zijn opgesteld ook als voorbeeld de profielen opgenomen die in een later stadium aan de beroepenstructuur worden toegevoegd.

In figuur 5.1 is zichtbaar op welke levensgebieden van cliënten het domein van de sociaal-agogische beroepen en het gedeelde domein met de verplegende en verzorgende beroepen zich richten.

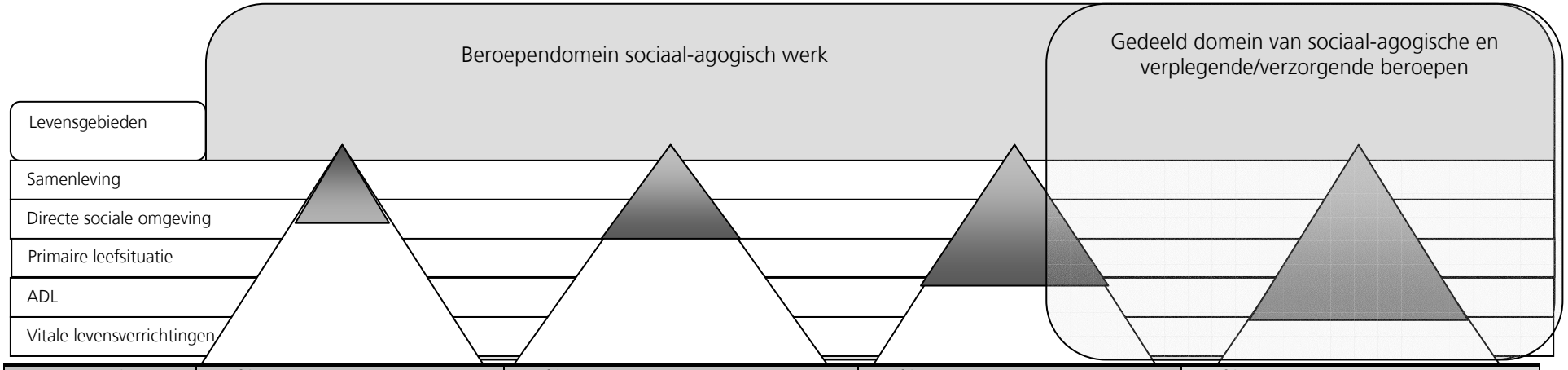
In figuur 5.2 is een ordening gemaakt naar beroepsgroepen en de varianten hierop. Een variant is hierbij een cluster van functies die grote verwantschap vertonen en in de praktijk herkenbaar zijn. Ze hebben een gemeenschappelijke kern in termen van taakinhoud en kwalificatie. Hierbij kan een variant van verschillende beroepsgroepen zijn afgeleid.

In de daarna volgende figuren zijn de beroepsgroepen geordend naar hun core business. Deze zijn vetgedrukt. De lichtgemarkeerde beroepsgroepen werken wel op het aangegeven terrein, maar hun core business ligt ergens anders.



Figuur 5.1 Beroependomeinen en werkzaamheden op de verschillende levensgebieden

Toelichting
De gearceerde driehoeken geven aan op welke levensgebieden de beroepsgroepen opereren. Zo richt het sociaal-cultureel werk zich vooral op het functioneren als lid de samenleving. Het gaat hierbij om participatievraagstukken, cultuur, recreatie en vrije tijd, maar ook om activering tot actief burgerschap.
Maatschappelijke dienstverlening richt zich op het functioneren in de sociale omgeving, waarbij tevens gelet wordt op het wegnemen van beperkingen om maatschappelijk te kunnen participeren. Pedagogisch werk richt zich op opvoedingsvragen in de primaire leefsituatie in gezin of vervangend verblijf. Het functioneren in de sociale omgeving en als lid van de samenleving worden hierbij in het oog gehouden. De maatschappelijke zorg bestrijkt het grootste aantal levensgebieden. De invalshoek is het zo volwaardig mogelijk deelnemen van mensen met een beperking aan de samenleving. Een professional in de maatschappelijke zorg ondersteunt en activeert daarbij cliënten tot het goed kunnen functioneren in de primaire leefsituatie, de sociale omgeving en de samenleving.



Domein sociaal-agogisch werk	*Hoofdstroom* **Sociaal-cultureel werk**	*Hoofdstroom* **Maatschappelijke dienstverlening**	*Hoofdstroom* **Pedagogisch werk**	*Hoofdstroom* **Maatschappelijke zorg**
Beroepsgroepen	**Sociaal-cultureel werker**	**Maatschappelijk werker** **Sociaal raadsman**	**Pedagogisch werker**	**Beroepskrachten primair proces GHZ**
Varianten op beroepsgroepen	**Activiteitenbegeleider**		**Activiteitenbegeleider**	**Activiteitenbegeleider**
			Woonbegeleider	**Woonbegeleider**
			Leidster kinderopvang	
	Leidster peuterspeelzaal		**Leidster peuterspeelzaalwerk**	
	Leidster buitenschoolse opvang		**Leidster buitenschoolse opvang**	
		Sociaal dienstverlener		
	Ouderenadviseur	**Ouderenadviseur**		
		Beroepskracht Bureau Jeugdzorg	**Beroepskracht Bureau Jeugdzorg**	

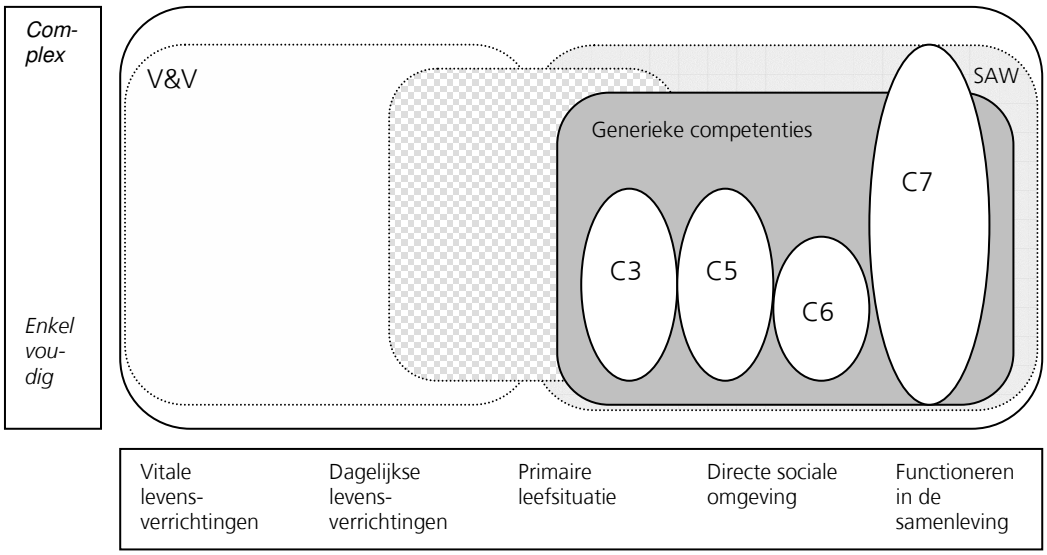
Figuur 5.2 Ordening naar beroepsgroepen en varianten

In de volgende figuren geven we een overzicht van de al opgestelde profielen van een beroepsgroep en/of variant, opgebouwd volgens de ordening uit figuur 5.2. Dit is aangevuld met de vijf domeinen van menselijk functioneren en met de mate van complexiteit van de benodigde competentiegebieden die horen bij de beroepsgroep en/of variant.

Sociaal-cultureel werker

Core business	Context
Faciliteert, ondersteunt en activeert burgers bij participatie en functioneren in de samenleving met als doel het vergroten van welzijn van individu, groep en samenlevingsverband.	Richt zich op lokale samenleving als geheel. Concentreert aandacht op groepen die onvoldoende participeren of die probleemgedrag vertonen. Werkt in of vanuit accommodaties. Werkt met vrijwilligers.

Profiel



V&V Domein verpleging en verzorging
SAW Domein sociaal-agogisch werk

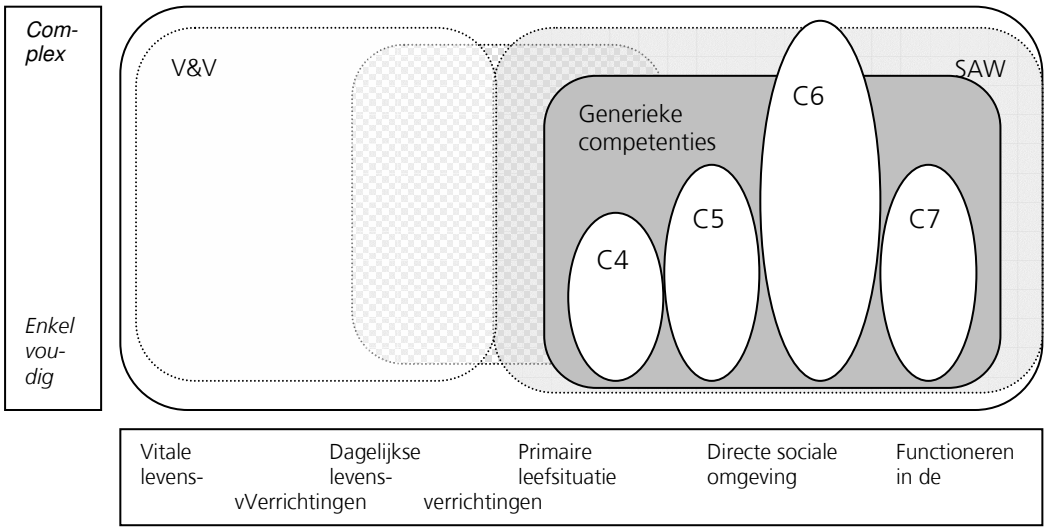
Competentiegebieden
C3 Competenties op het gebied van opvang en opvoeden
C5 Competenties op het gebied van informatie en advies
C6 Competenties op het gebied van psychosociale hulpverlening
C7 Competenties op het gebied van ondersteuning van participatie en burgerschap

Figuur 5.3 Profiel sociaal-cultureel werker

Maatschappelijk werker

Core business	Context
Biedt psychosociale hulp, informatie en advies en concrete dienstverlening aan personen met het doel dat zij tot hun recht komen in hun omgeving en zich daar optimaal kunnen manifesteren. Bewerkstelligt verandering in persoonlijk gedrag van de cliënt in relatie met zijn omgeving.	Richt zich op personen met lichamelijke, (psycho)sociale, psychische en materiële problemen. Werkt in of vanuit instellingen voor maatschappelijke dienstverlening of maakt deel uit van multidisciplinaire teams in andere branches.

Profiel



V&V Domein verpleging en verzorging
SAW Domein sociaal-agogisch werk

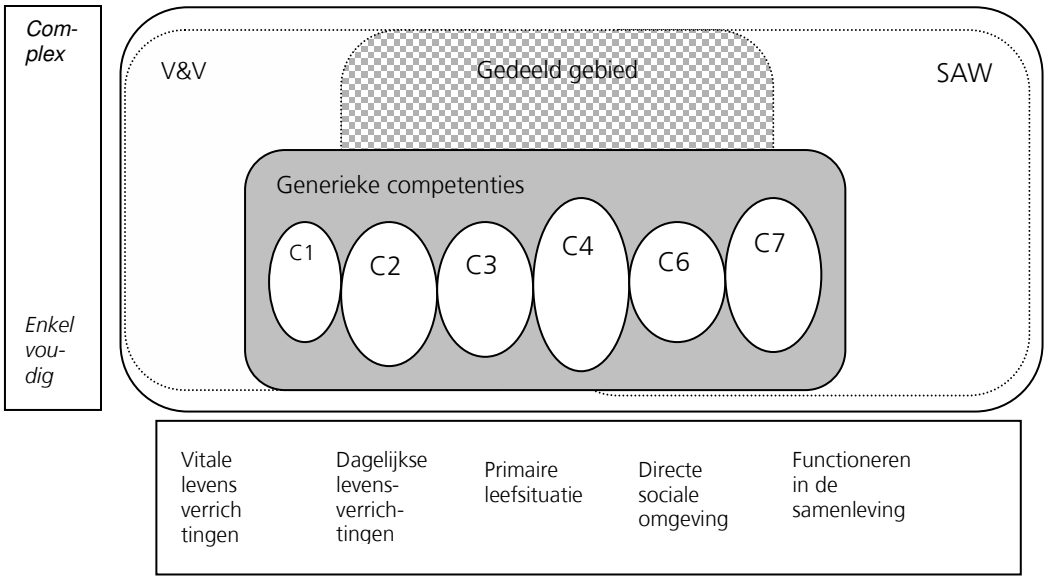
Competentiegebieden
C4 Competenties op het gebied van pedagogische hulpverlening
C5 Competenties op het gebied van informatie en advies
C6 Competenties op het gebied van psychosociale hulpverlening
C7 Competenties op het gebied van ondersteuning van participatie en burgerschap

Figuur 5.4 Profiel maatschappelijk werker

Beroepskracht primair proces gehandicaptenzorg

Core business	Context
Ondersteunt en stimuleert mensen met een lichamelijke, zintuiglijke en/of verstandelijke beperking bij het wonen, werken en leven en benut hierbij de mogelijkheden van de cliënt om zelfstandigheid en zelfredzaamheid te behouden of te vergroten. Ondersteunt en coördineert mantelzorg.	Richt zich op mensen met een beperking. Werkt met uiteenlopende leeftijden en grote verschillen in mate van beperking. Werkt in of vanuit instellingen voor gehandicaptenzorg.

Profiel



V&V Domein verpleging en verzorging
SAW Domein sociaal-agogisch werk

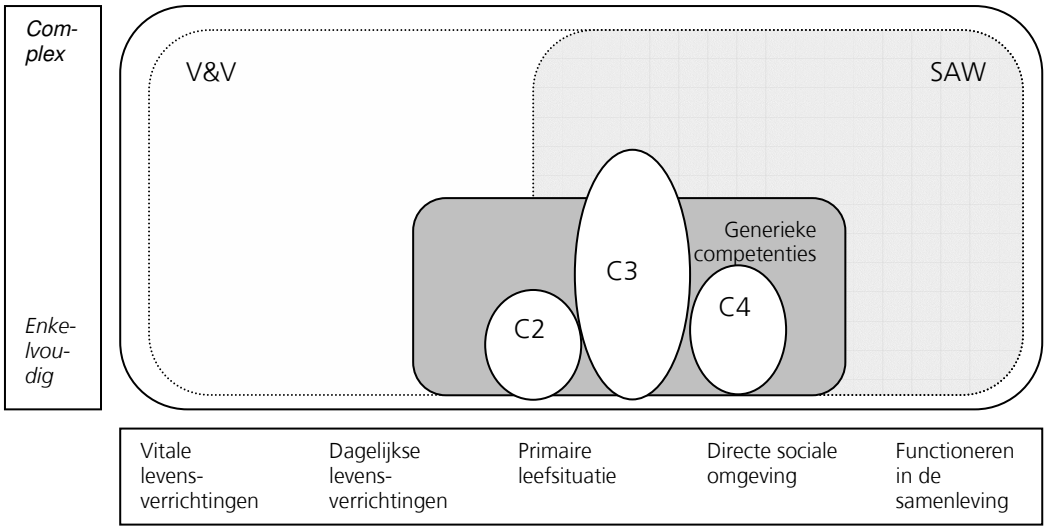
Competentiegebieden
C1 Competenties op het gebied van gezondheid en ziekte
C2 Competenties op het gebied van algemene dagelijkse levensverrichtingen
C3 Competenties op het gebied van opvang en opvoeden
C4 Competenties op het gebied van pedagogische hulpverlening
C6 Competenties op het gebied van psychosociale hulpverlening
C7 Competenties op het gebied van ondersteuning van participatie en burgerschap

Figuur 5.5 Profiel beroepskracht primair proces gehandicaptenzorg

Leidster kinderopvang

Core business	Context
Creëert een warme en veilige omgeving voor de dagelijkse opvang, ontwikkeling en verzorging van groepen kinderen en stimuleert spelenderwijs de cognitieve, motorische en sociale ontwikkeling van het kind. Ontwikkelt vertrouwensrelatie met ouders van het kind.	Richt zich op kinderen van 0 tot 12 jaar van ouders met opvang-behoefte.

Profiel



V&V Domein verpleging en verzorging
SAW Domein sociaal-agogisch werk

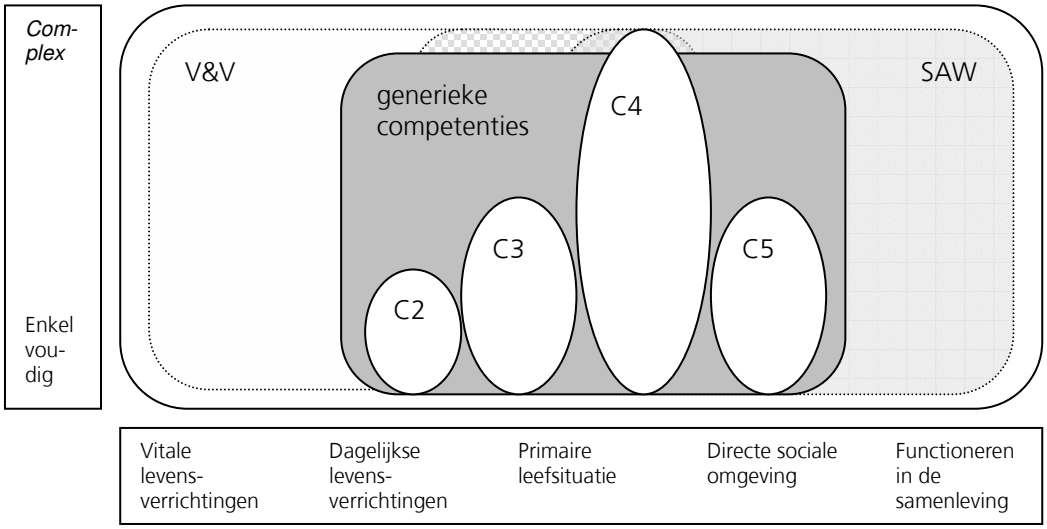
Competentiegebieden
C2 Competenties op het gebied van algemene dagelijkse levensverrichtingen
C3 Competenties op het gebied van opvang en opvoeden
C4 Competenties op het gebied van pedagogische hulpverlening

Figuur 5.6 Profiel leidster kinderopvang

Pedagogisch werker

Core business	Context
Biedt ondersteuning, hulp en bescherming aan jeugdigen, hun ouders of andere opvoeders. Brengt een optimaal en veilig woon-leef- en opvoedingsklimaat tot stand, helpt bij de inrichting van het dagelijks leven, bij vrijetijdsbesteding, onderwijs, werk en wonen en bij het opbouwen en onderhouden van sociale relaties van jeugdigen en hun opvoeders.	Richt zich op kinderen en hun opvoeders met opgroei- en opvoedingsvragen van psychische, sociale of pedagogische aard, die de ontwikkeling naar volwassenheid belemmeren. Werkt in gezinnen, in open, half open of gesloten residentiële instellingen.

Profiel



V&V Domein verpleging en verzorging
SAW Domein sociaal-agogisch werk

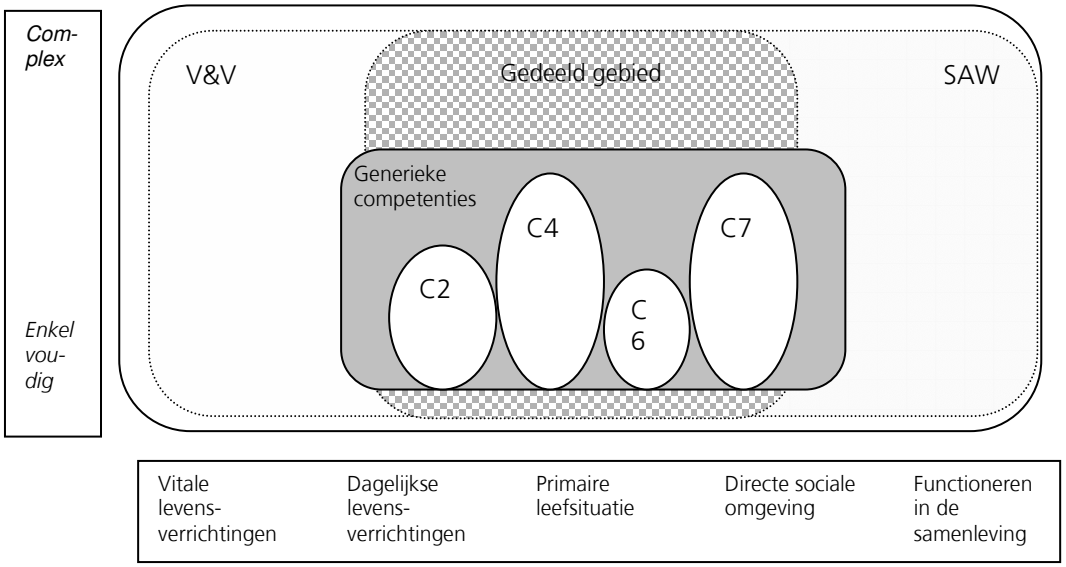
Competentiegebieden
C2 Competenties op het gebied van algemene dagelijkse levensverrichtingen
C3 Competenties op het gebied van opvang en opvoeden
C4 Competenties op het gebied van pedagogische hulpverlening
C5 Competenties op het gebied van informatie en advies

Figuur 5.7 Profiel pedagogisch werker

Woonbegeleider

Core business	Context
Activeert, ondersteunt en verleent zorg aan mensen met beperkingen of gedragsproblematiek bij het verhogen van hun zelfredzaamheid opdat zij zozelfstandig mogelijk een huishouden kunnen voeren en vorm kunnen geven aan hun leven.	Richt zich op individuen en groepen in een eigen woning, mensen in begeleid wonen of in een vervangende woonomgeving. Werkt in of vanuit instellingen voor GGZ, maatschappelijke opvang en/of gehandicapten.

Profiel



V&V Domein verpleging en verzorging
SAW Domein sociaal-agogisch werk

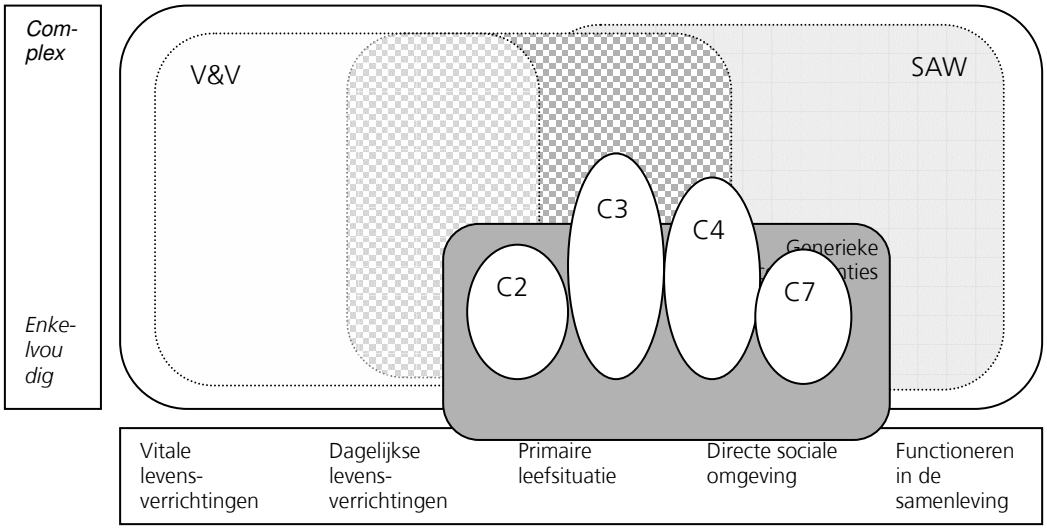
Competentiegebieden
C2 Competenties op het gebied van algemene dagelijkse levensverrichtingen
C4 Competenties op het gebied van pedagogische hulpverlening
C6 Competenties op het gebied van psychosociale hulpverlening
C7 Competenties op het gebied van ondersteuning van participatie en burgerschap

Figuur 5.8 Profiel woonbegeleider

Leidster peuterspeelzaal

Core business	Context
Creëert optimale ontwikkelings-kansen voor kinderen in de leeftijd van 2 tot 4 jaar door het aanbieden van veelzijdige speelmogelijkheden.	Richt zich op alle kinderen van 2 tot 4 jaar. Bepaalde speelzalen richten zich op kinderen met taal- of ontwikkelings-achterstand. Richt zich op participatie van ouders. Werkt met vrijwilligers.

Profiel



V&V Domein verpleging en verzorging
SAW Domein sociaal-agogisch werk

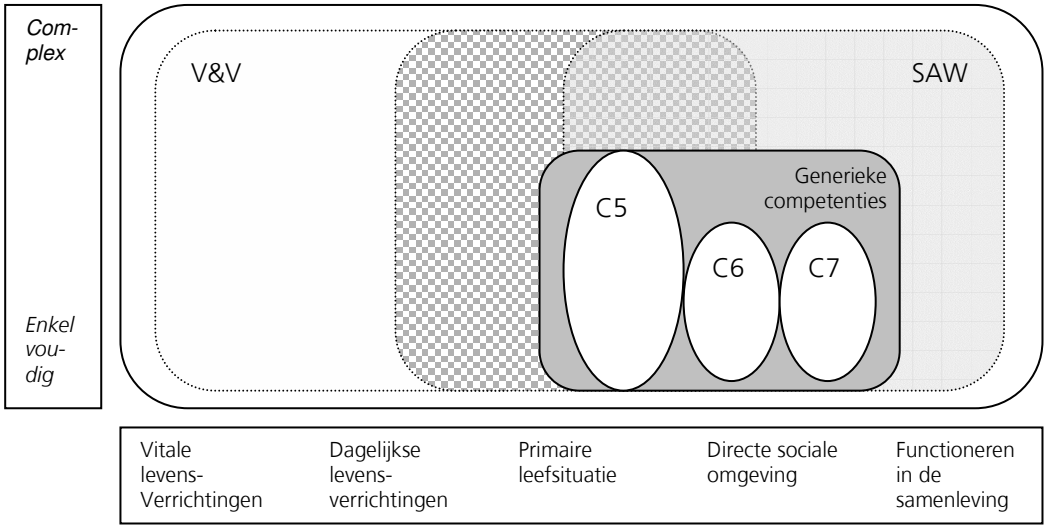
Competentiegebieden
C2 Competenties op het gebied van algemene dagelijkse levensverrichtingen
C3 Competenties op het gebied van opvang en opvoeden
C4 Competenties op het gebied van pedagogische hulpverlening
C7 Competenties op het gebied van ondersteuning van participatie en burgerschap

Figuur 5.9 Profiel leidster peuterspeelzaal

Ouderenadviseur

Core business	Context
Biedt ondersteuning aan ouderen en hun omgeving die nodig is om als oudere zelfstandig te kunnen functioneren, in overeenstemming met hun wensen en behoeften.	Richt zich op alle ouderen in zijn werkgebied en op mantelzorgers. Werkt vanuit instellingen voor ouderenwerk.

Profiel



V&V Domein verpleging en verzorging
SAW Domein sociaal-agogisch werk

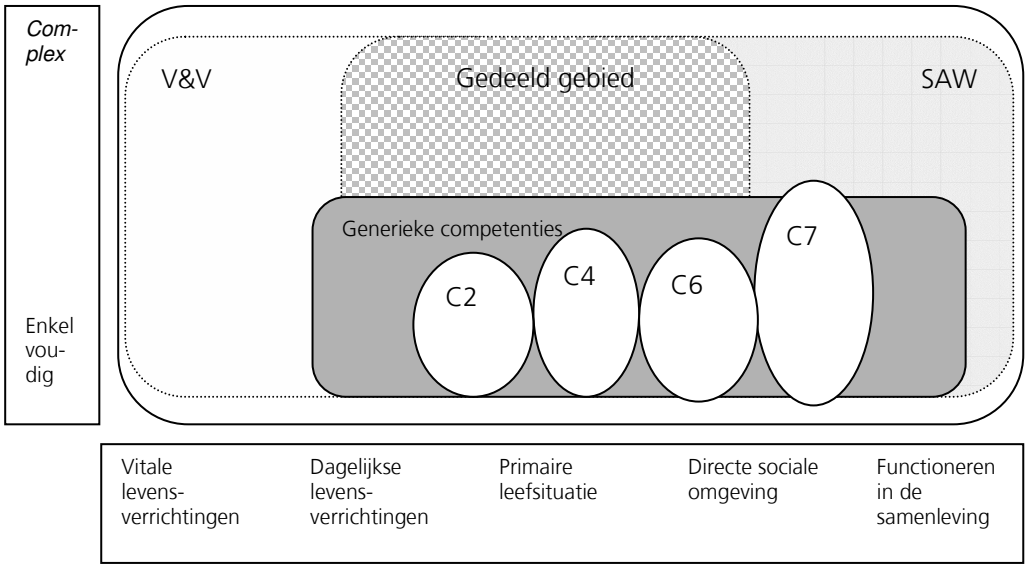
Competentiegebieden
C5 Competenties op het gebied van informatie en advies
C6 Competenties op het gebied van psychosociale hulpverlening
C7 Competenties op het gebied van ondersteuning van participatie en burgerschap

Figuur 5.10 Profiel ouderenadviseur

Activiteitenbegeleider

Core business	Context
Activeert en ondersteunt cliënten bij dagbesteding, ontmoeting, gezelligheid, draagt bij aan hun ontwikkeling, resocialisatie en zelfstandige deelname aan de samenleving.	Richt zich op individuen en groepen die door verstandelijke en/of lichamelijke tekorten, sociale of psychische problemen niet in staat zijn adequaat vorm te geven aan hun dagbesteding. Werkt binnen instellingen of extramuraal.

Profiel



V&V Domein verpleging en verzorging
SAW Domein sociaal-agogisch werk

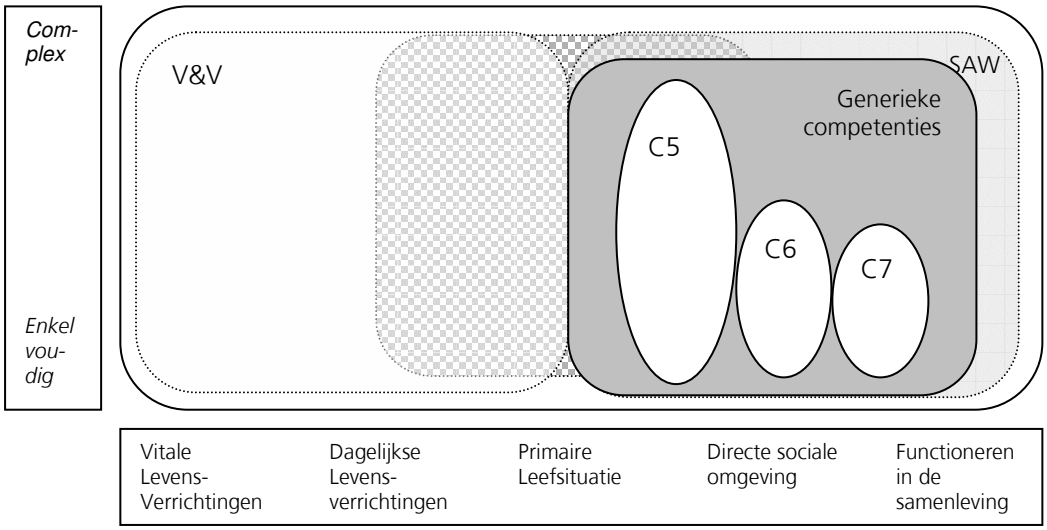
Competentiegebieden
C2 Competenties op het gebied van algemene dagelijkse levensverrichtingen
C4 Competenties op het gebied van pedagogische hulpverlening
C6 Competenties op het gebied van psychosociale hulpverlening
C7 Competenties op het gebied van ondersteuning van participatie en burgerschap

Figuur 5.11 Profiel activiteitenbegeleider

Sociaal raadsman / sociaal dienstverlener

Core business	Context
Behandelt materiële en immateriële vragen, tekorten en problemen van cliënten die samenhangen met sociale zekerheid, belastingen, financiën, arbeid, huisvesting, vreemdelingenrecht, personen- en familierecht, onderwijs en consumentenzaken. Helpt cliënten gebruik te maken van (de combinatie van) regelingen en voorzieningen waar ze recht op hebben. Richt zich op vele aspecten van de cliënt in zijn specifieke situatie. Benadert de cliënt vanuit een samenhangende sociale context. Volgt de uitvoering van wet- en regelgeving kritisch.	Met name de kwetsbare groepen in de samenleving zijn veelal de klanten, zoals allochtonen, ouderen, mensen met een laag opleidingsniveau en/of inkomensniveau. De sociale dienstverlener werkt in uiteenlopende settings en branches. De sociaal raadsman werkt geheel zelfstandig en geeft zijn dienstverlening vorm door het houden van spreekuren met cliënten, telefonische spreekuren of bij hoge uitzondering door huisbezoeken.

Profiel



V&V Domein verpleging en verzorging
SAW Domein sociaal-agogisch werk

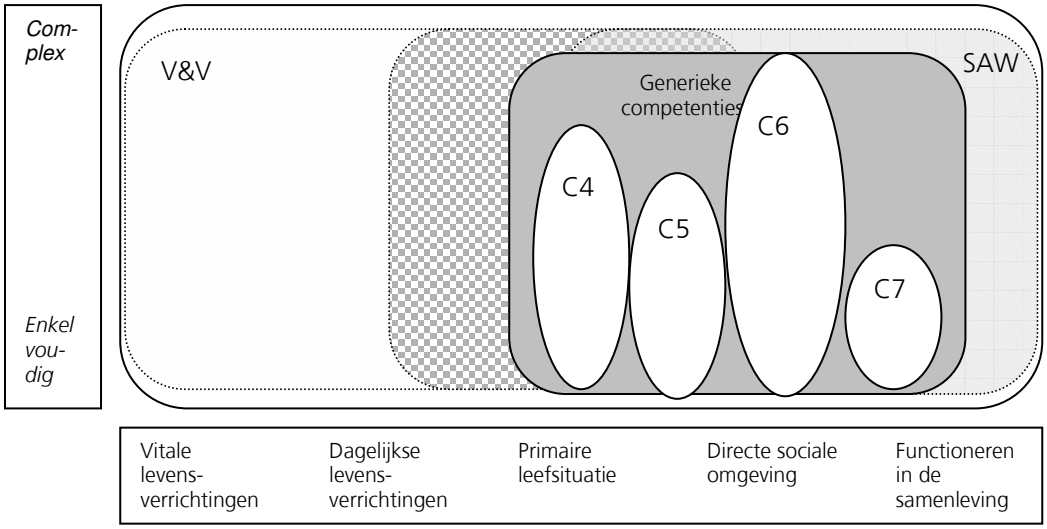
Competentiegebieden
C5 Competenties op het gebied van informatie en advies
C6 Competenties op het gebied van psychosociale hulpverlening
C7 Competenties op het gebied van ondersteuning van participatie en burgerschap

Figuur 5.12 Profiel sociaal raadman / sociaal dienstverlener

Beroepskracht Bureau Jeugdzorg

Core business	Context
Richt zich op toegang, indicatie, kortdurende hulpverlening en het organiseren van de hulpverlening. Beoordeelt verzoeken om hulp (indicatie) en stelt de juiste zorg vast. Zorgt voor aansluiting met lokale zorgvoorzieningen. Volgt en evalueert met de cliënt de geboden hulpverlening. Signaleert problematiek in opvoedingssituaties en meldt situaties van verwaarlozing, mishandeling of andere ernstige problemen bij bevoegde instanties waarbij de bescherming van de jeugdige centraal staat.	Werkt bij een Bureau Jeugdzorg en geeft uitvoering aan het recht op toegang tot jeugdhulpverlening zoals dat in de wet is vastgelegd. De jeugdzorg maakt deel uit van een zorgketen, die wordt gevormd door de zogeheten *voorliggende voorzieninge*n, waarmee algemene instellingen en voorzieningen bedoeld worden, als onderwijs, huisartsen, maatschappelijk werk, welzijnswerk, consultatiebureaus en kinderopvang. Daarnaast zijn er de *aanbieders van zorg*, waarmee we de instellingen bedoelen die op indicatie van de Bureaus Jeugdzorg hulpverleningstrajecten uitvoeren. Dit zijn instellingen op het gebied van jeugdpsychiatrie, crisishulpverlening, gehandicaptenzorg, ambulante jeugdzorg en intramurale jeugdzorg.

Profiel



V&V Domein verpleging en verzorging
SAW Domein sociaal-agogisch werk

Competentiegebieden
C4 Competenties op het gebied van pedagogische hulpverlening
C5 Competenties op het gebied van informatie en advies
C6 Competenties op het gebied van psychosociale hulpverlening
C7 Competenties op het gebied van ondersteuning van participatie en burgerschap

Figuur 5.13 Profiel beroepskracht Bureau Jeugdzorg

Nawoord

De beroepenstructuur uit 1992 is herzien. Een nieuwe structuur voor beroepskrachten werkzaam in het primaire proces is totstandgekomen.
In het primaire proces in zorg en welzijn zijn echter ook vele beroepskrachten werkzaam op het gebied van management, staf en facilitaire dienst. Deze beroepsgroepen komen ook voor in andere sectoren dan zorg en welzijn. Het projectteam zal in de periode tot april 2006 voor deze beroepskrachten in beeld brengen welke (specifieke) competenties zij nodig hebben voor het werken in de sector zorg en welzijn. Tevens is er in de sector een breed scala van varianten op bepaalde beroepsgroepen. Voorbeelden daarvan zijn de sportbuurtwerker, de adviseur persoonsgebonden budget en de sociaal activeerder. Wanneer er van deze beroepsgroepen geldige (dat wil zeggen door sociale partners gelegitimeerde) competentieprofielen bestaan, zullen wij deze volgens de systematiek van generieke en vakspecifieke competenties aan de beroepenstructuur toevoegen. Ook dit zal uiterlijk in april 2006 klaar zijn.

De beroepenstructuur en de competentieprofielen zullen digitaal beschikbaar worden gesteld aan het beroepsonderwijs, het werkveld en aan een ieder die hiervoor belangstelling heeft. Een en ander zal worden ondersteund met bijvoorbeeld brochures. Indien de financiering hiervoor gevonden kan worden, zal de beroepenstructuur zijn weg vinden in de vorm van een relationele databank. Dat betekent dat elke bezoeker vanuit zijn eigen invalshoek en vraagstelling de databank kan raadplegen, waarbij doorverwezen wordt naar relevante systemen van de betrokken sociale partners en onderwijspartijen.

Onder de verantwoordelijkheid van het Platform Kwalificatiebeleid zal de beroepenstructuur vanaf het moment van oplevering permanent worden bijgehouden. Nieuwe ontwikkelingen, nieuwe beroepsgroepen of varianten kunnen worden toegevoegd. Wij streven ernaar om elke vier jaar een nieuwe toekomstverkenning te doen, waardoor de beroepenstructuur voortdurend kan worden aangepast en zo actueel blijft. Voor permanent onderhoud van de beroepenstructuur is het noodzakelijk dat deze activiteit een vaste plaats krijgt in de landelijke infrastructuur voor zorg en welzijn.

Deze beroepenstructuur was er nooit gekomen zonder de kritische adviserende rol van de projectraad en natuurlijk van de vele betrokken beroepskrachten en staffunctionarissen die we troffen op bijeenkomsten en altijd bereid waren te vertellen over hun vak (zie bijlage 8 voor een overzicht van de betrokkenen). Bovendien willen we het Platform Kwalificatiebeleid danken voor het feit dat zij hun conferentie op 23 februari 2005 in het teken zetten van de beroepenstructuur.

Namens het projectteam beroepenstructuur,
Paul Vlaar

Bronnen

Literatuur

AVVV
Beroepscompetentieprofiel basis verpleegkundige, deelgebied VGZ. Utrecht: AVVV, 2003

Benner, P.
From novice to expert, excellence and power in clinical nursing practice. California: Addison Wesley,

Boer, N. de en J.W. Duyvendak
Welzijn. In: H. Dijstelbloem, P.L. Meurs en K. Schrijvers (red.), *Maatschappelijke dienstverlening. Een onderzoek naar 5 sectoren*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2004, p. 17-64

Boer, P. den, J. Luijkx en B. Hövels
Onderzoek gebruikswaarde. Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA), 2004

Bree, J. de
Grondslagen SPH. Amsterdam: Uitgeverij SWP, 2001

Bree, J. de
Hulpverlenen. Amsterdam: Uitgeverij SWP, 2002

Broekman, H. en P. Vlaar
Sociaal-cultureel werk en opbouwwerk. Handboek lokaal sociaal beleid. Den Haag: Elsevier Bedrijfsinformatie, 2004

Cinop
Leren en burgerschap. Zoetermeer: COLO, 2004

Commissie kwalificatiestructuur
Gekwalificeerd voor de toekomst. Zoetermeer /Rijswijk: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 1996

Essel, W. van,
Competentieprofiel groepsleidster kinderopvang. Rotterdam: SARR, 2004

Haas, L. van
Visiedocument t.a.v. AMW. Utrecht: MOgroep, z.j.

Hajer, F.
Docentenhandleiding Basiscursus Buitenschoolse opvang. Utrecht: NIZW, 2000

Haterd, J. van de e.a.
Beroepsprofiel van de verzorgende en helpende. Utrecht: Elsevier Gezondheidszorg/LCVV, 2000

Hattum, M. van en S. Liefhebber
Operationalisatie niveaus van beroepsuitoefening. Interne publicatie. Utrecht: NIZW Beroepsontwikkeling, 2004

HBO Raad
Profilering Agogische Domeincompetenties van de vijf hogere beroepsopleidingen: Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, Culturele en Maatschappelijke Vorming, Sociaal Pedagogische Hulpverlening, Creatieve Therapie en Pedagogiek, april 2004

Hens, H. en M. Geomini
Maatschappelijke dienstverlening. Beroependomeinprofiel. Utrecht: NIZW, 1996

Hens, H.
Proeve van een beroepenstructuur voor zorg en welzijn. Naar een ordening van beroepen en functies. Utrecht: NIZW, 1992

Hens, H. en M. Geomini
Sociaal-cultureel werk. Beroependomeinprofiel. Utrecht: NIZW, 1996

Hens, H. en M. Geomini
Sociaal pedagogisch werk. Beroependomeinprofiel. Utrecht: NIZW, 1996

Hoex, J.
Pedagogische kwaliteit op orde. Utrecht: NIZW, 2004

Hutschemaekers, G. en L. Neijmeijer
Beroepen in beweging. Professionalisering en grenzen van een multidisciplinaire GGZ. Utrecht: Bohn Stafleu van Lochum, 1998

Lammersen, G. en S. Philippi
Herijking functieprofiel ouderenadviseur. Utrecht: NIZW, 2003

LCO
Competenties van de opbouwwerker, gerelateerd aan het Statuut Opbouwwerk. Zwolle: Landelijk Centrum Opbouwwerk (LCO), 2004

Leistra, E. e.a.
Beroepsprofiel van de verpleegkundige. Utrecht: NIZW, 1999

NBAA
Beroepsprofiel en beroepscode. S.l.: NBAA, 1992

Nederlands WHO-FIC Collaborating Centre
ICF. Internationale classificatie van het menselijk functioneren. Houten: Bohn Stafleu van Loghum, 2002

NEVAS
Praktijkboek *Kwaliteitsmanagement voor zorginstellingen,* door ons uitgegeven, Amsterdam: Ultgeverij WEKA, 1999

Nijman & Van Essel Organisatieadviseurs
Competentieprofiel pedagogisch medewerker. Basisprofiel t.b.v. opleidingen. 4e concept. Amerongen: Nijman & Van Essel, 2004

Ofman, D.D.
Bezieling en kwaliteit in organisaties. Cothen: Servire, 1994

OSA
Arbeidsmarkt in beeld. Trends en cijfers in welzijn en maatschappelijke dienstverlening, jeugdzorg en kinderopvang. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA), 2004

OVDB
Checklist beroepsvaardigheden kinderopvang. Bunnik: OVDB, 2001

Philippi, S. e.a.
Beroepsprofiel leidster in het peuterspeelzaalwerk. Utrecht: NIZW, 2003

Pool, P. e.a.
Met het oog op de toekomst. Beroepscompetenties van de HBO-verpleegkundige. Utrecht: NIZW, 2001

Riksen-Walraven, M.
Oratiereeks. Tijd voor kwaliteit in de kinderopvang. Amsterdam: Vossiuspers AUP, 2000

Schipper, J.J. de
Overzicht taken en competenties van de ondersteuningswerker van mensen met een verstandelijke beperking. Utrecht: Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VNG), 2001

Spierts, M.
Balanceren en stimuleren. Methodisch handelen in het sociaal-cultureel werk. Utrecht: De Tijdstroom 1997

Spierts, M.
Alert en ondernemend. Utrecht: Landelijk Opleidingsoverleg CMV, 1999

Tavecchio, L.
Van opvang naar opvoeding. De emancipatie van een uniek opvoedingsmilieu. Amsterdam: Vossiuspers UvA, 2002

Vlaar, P. en F. Allers
Waar elke burger telt. Toekomstagenda welzijn versterkt, Utrecht: NIZW, 2002

Vliet, K. van e.a.
Toekomstverkenning ten behoeve van een beroepenstructuur in zorg en welzijn. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut, 2004

Weerd, M. de en A.L. van der Vegt
Peuterspeelzaalwerk in Nederland. De huidige praktijk. Eindrapport. Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2001

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid
Bewijzen van goede dienstverlening. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2004

Overige bronnen

Crealogic sessie branche Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening
Mondelinge interviews
CAO-omschrijvingen
Werkveldraadpleging 30 september 2004

Bijlage 1
Begrippenlijst

Begrippenlijst

In deze alfabetische lijst zijn begrippen opgenomen die relevant zijn voor de Beroepenstructuur zorg en welzijn. De omschrijvingen geven weer hoe wij de begrippen in het project hanteren.

Op www.beroepenzorgenwelzijn.nl zijn deze begrippen in hun samenhang te bekijken door de mogelijkheid om door te klikken van de ene term naar de andere, bijvoorbeeld vanuit competenties naar de uitleg van het specifiekere begrip beroepscompetenties.

assertiviteit
kernkwaliteit die voor iedere beroepskracht in de sector zorg en welzijn vereist is; assertiviteit komt onder meer naar voren in het vermogen van de beroepskracht om zijn keuzes tegenover de cliënt, collega's of leidinggevenden te verdedigen, om op een juiste wijze te reageren op conflicten en om duidelijk zijn grenzen aan te geven

beginnend beroepskracht
beroepskracht die zijn opleiding heeft afgerond en die daarmee de beroepscompetenties, leercompetenties en burgerschapscompetenties bezit die zijn opgenomen in het kwalificatieprofiel dat geldt voor zijn beroep of functie

beheersingscriteria
criteria genoemd in een kwalificatieprofiel bij iedere beroeps-, leer- en burgerschapscompetentie, waaraan een beginnend beroepskracht moet voldoen om te kunnen beschikken over de betreffende competentie; beheersingscriteria bestaan uit een beschrijving van het proces van beroepsactiviteiten of gedrag dat tot een bepaald resultaat moet leiden en het resultaat zelf
Opmerking: Beheersingscriteria voor de competenties van beroepskrachten worden afgeleid van de succescriteria uit competentieprofielen.

beroep
geheel van met elkaar samenhangende beroepsactiviteiten, gemeenschappelijk aanvaarde theoretische en ethische uitgangspunten en methodieken, waarvan de aard en de onderlinge samenhang onafhankelijk zijn van specifieke arbeidsorganisaties
Opmerking: In sommige gevallen is het meteen duidelijk dat het om een beroep gaat, in andere gevallen is het soms de vraag of je over beroep of over (clusters van) functie(s) zou moeten spreken. Ideeën over wat een functie is, en wat een beroep kunnen veranderen in de tijd. Factoren als professionalisering en maatschappelijke erkenning spelen mee bij de vraag of het om een beroep gaat.

beroependomein
samenhangend geheel van beroepsactiviteiten, uitgevoerd door beroepskrachten uit een samenhangend geheel van beroepen en/of functies en aangeboden als een samenhangend geheel van diensten; bij beroependomeinen gaat het om de samenhang in de beroepsactiviteiten, bij branches gaat het om een economische indeling in werkvelden; beroependomeinen kunnen in verschillende branches voorkomen en in één branche kunnen verschillende beroependomeinen voorkomen
Opmerking: Binnen de Beroepenstructuur zorg en welzijn 2005 onderscheiden we twee beroependomeinen: sociaal-agogisch werk en verpleging en verzorging.

beroepenstructuur
systematische ordening en beschrijving van met elkaar samenhangende beroepen en functies, waarmee de werkgevers aangeven wat de opleidingsbehoefte is, het personeels- en opleidingsbeleid in organisaties kan worden versterkt en beroepskrachten zelf een beter inzicht kunnen krijgen in hun eigen competenties en in die van beroepskrachten in verwante beroepen

beroepenstructuur zorg en welzijn 2005
beroepenstructuur voor de sector zorg en welzijn waarbij de voornaamste beroepen en functies worden beschreven uit het primair proces van de zorg-, hulp- en dienstverlening uit de branches welzijn en maatschappelijke dienstverlening, kinderopvang, jeugdzorg, gehandicaptenzorg en geestelijke gezondheidszorg.
Opmerking: Voorlopig worden alleen de meest voorkomende beroepen (of clusters van functies) uit het primaire proces meegenomen in de Beroepenstructuur zorg en welzijn. Beroeps- en functievarianten, leidinggevende en faciliterende functies met een directe relatie tot het primaire proces volgen later.

beroepsactiviteiten
activiteiten die een beroepskracht uitvoert tijdens de uitoefening van zijn beroep of functie

beroepsbeoefenaar
Zie: beroepskracht

beroepsbeschrijving
globale beschrijving van het beroep of de functie in een competentieprofiel, bestaande uit de onderwerpen: beroepscontext, rollen, niveau van beroepsuitoefening, en eventueel trends en innovaties
Opmerking: Dit is het eerste onderdeel van het competentieprofiel.

beroepscompetentieprofiel
Zie: competentieprofiel

beroepscompetenties
competenties van beroepskrachten 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
Opmerking: In het competentieprofiel worden de beroepscompetenties opgenomen waarover de vakvolwassen beroepskracht moet beschikken om de kerntaken uit te voeren en te kunnen omgaan met de kernopgaven. Competenties van beroepskrachten vormen het vierde onderdeel van het competentieprofiel.

beroepscontext
(specifieke) omstandigheden of situatie waarin iemand zich bevindt als hij als beroepskracht werkzaam is
Opmerking: Dit is tevens het eerste onderdeel van de beroepsbeschrijving in het competentieprofiel, waarin een omschrijving wordt gegeven van de context waarin het beroep wordt uitgeoefend (sector, branches, organisatie, afdeling, met wie, waarmee enzovoort) en een globale omschrijving wordt gegeven van de werkzaamheden.

beroepshandelingen
Zie: beroepsactiviteiten

beroepskracht
iemand die beroepsactiviteiten uitvoert in een bepaald beroep of specifieke functie waarvoor hij betaald krijgt (dit in tegenstelling tot vrijwilligers)

beroepsmatig handelen
Zie: beroepsactiviteiten

beroepsprofiel
Zie: competentieprofiel

beroepssituatie
Zie: beroepscontext

betrokkenheid
kernkwaliteit die voor iedere beroepskracht in de sector zorg en welzijn vereist is; betrokkenheid komt onder meer naar voren in maatschappelijk engagement en in de visie dat alle mensen recht hebben op een goede kwaliteit van leven, ook als zij bijvoorbeeld beperkingen of gezondheidsproblemen hebben of in een achterstandssituatie verkeren; er is ook betrokkenheid bij de organisatie, bij de beroepsgroep en de branche nodig

branche
samenhangend werkveld dat een onderdeel vormt van een sector
Opmerking: De branches van de sector zorg en welzijn die meegenomen worden in de Beroepenstructuur zorg en welzijn 2005 zijn: welzijn en maatschappelijke dienstverlening, kinderopvang, jeugdzorg, gehandicaptenzorg en geestelijke gezondheidszorg.

burgerschapscompetenties

competenties van mensen om in voorkomende maatschappelijke contexten 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
Opmerking: Burgerschapscompetenties hebben betrekking op het vermogen om in de maatschappij te participeren als actief burger en daarbij zelfstandig en verantwoord te handelen. In de Beroepenstructuur zorg en welzijn worden alleen competenties van beroepskrachten beschreven en geen burgerschapscompetenties. Burgerschapscompetenties vormen een onderdeel van een kwalificatieprofiel. Ze worden verworven tijdens de opleiding en in het dagelijks leven.

cliënt
degene die gebruikmaakt van de aangeboden zorg-, hulp- en/of dienstverlening van de sector zorg en welzijn
Opmerking: Het hangt af van de branche of de specifieke werksoort daarbinnen of er gesproken wordt van cliënt, patiënt of klant. Algemener kan gesproken worden over zorgvrager of hulpvrager.

cliëntgebonden kerntaken
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
Opmerking: Naast de cliëntgebonden kerntaken worden in de competentieprofielen van de Beroepenstructuur zorg en welzijn 2005 organisatiegebonden kerntaken en professiegebonden kerntaken beschreven.

cliëntsysteem
de cliënt en zijn direct betrokkenen; in de jeugdzorg bijvoorbeeld een kind met zijn ouders

colo-format
sectoroverstijgende richtlijnen, opgesteld door Colo (vereniging kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven), voor het op een uniforme, schematische en gestructureerde manier opstellen van competentieprofielen
Opmerking: Voor de competentieprofielen voor de Beroepenstructuur zorg en welzijn 2005 wordt een aangepaste versie gebruikt van het *Format Beroepscompetentieprofiel* van Colo, dat aangeeft uit welke onderdelen een (beroeps)competentieprofiel moet bestaan.

competentiematrix
schema waarin aangegeven wordt welke competenties van beroepskrachten horen bij welke kerntaken en welke kernopgaven
Opmerking: De competentiematrix vormt het vijfde onderdeel van het competentieprofiel.

competentieprofiel
systematische beschrijving van een beroep of functie bestaande uit een beroepsbeschrijving en een op de directe beroepspraktijk gerichte set kerntaken, kernopgaven, beroepscompetenties met succescriteria van een vakvolwassen beroepsbeoefenaar, en een competentiematrix
Opmerking: De competentieprofielen vormen een onderdeel van de Beroepenstructuur zorg en welzijn 2005. Een competentieprofiel is een zelfstandige en herkenbare eenheid die het referentiekader vormt voor het ontwikkelen van een kwalificatieprofiel van de beginnende beroepskracht. Wij spreken niet van competentieprofiel maar van beroepscompetentieprofiel om niet de suggestie te wekken dat alleen beroepen worden beschreven. Er worden ook functies beschreven in competentieprofielen en bovendien is niet altijd helder of het om een beroep of een functie gaat.

competenties
geïntegreerd geheel van kennis, inzicht, vaardigheden, attitudes en persoonlijke eigenschappen waarmee op adequate wijze resultaten kunnen worden behaald in een beroepscontext, een leercontext of maatschappelijke context; competenties die nodig zijn in een beroepscontext zijn beroepscompetenties, in een leercontext leercompetenties en in een maatschappelijke context burgerschapscompetenties; competenties zijn ontwikkelbare vermogens
Opmerking: In de Beroepenstructuur zorg en welzijn 2005 worden alleen competenties beschreven.

complexiteit
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
Opmerking: De andere criteria die het niveau van beroepsuitoefening bepalen, zijn transfer, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid.

context
omstandigheden of situatie waarin iemand zich bevindt, te onderscheiden in beroepscontext, leercontext en maatschappelijke context

doelgroep
groep cliënten met gemeenschappelijke kenmerken, zoals een bepaalde leeftijd of problematiek, waarop de zorg-, hulp- en/of dienstverlening gericht is

doorstroommogelijkheden
Zie: loopbaanmogelijkheden

empathie
kernkwaliteit die voor iedere beroepskracht in de sector zorg en welzijn vereist is; empathie komt onder meer naar voren in inlevingsvermogen in de situatie, leefstijl en/of cultuur van de cliënt en in het vermogen een vertrouwensband met de cliënt op te bouwen

functie
geheel van beroepsactiviteiten dat in een specifieke arbeidsorganisatie tot de verantwoordelijkheid van één beroepskracht behoort; in tegenstelling tot beroepen zijn functies altijd gebonden aan een bepaalde organisatie; het zijn specifieke verschijningsvormen van beroepen
Opmerking: Iemand met het beroep maatschappelijk werker kan bij een Bureau Jeugdzorg werken in de functie van gezinsvoogd. Van sommige functies is het duidelijk dat het om een functie gaat en niet om een beroep, maar er zijn ook functies waarbij je ook van beroep zou kunnen spreken. Ideeën over wat een functie is en wat een beroep kunnen ook veranderen in de tijd. Factoren als professionalisering en maatschappelijke erkenning spelen mee bij de vraag of het om een beroep of om een functie gaat.

functieprofiel
Zie: competentieprofiel

generieke competenties
competenties die in meerdere of mindere mate in elk beroep en elke functie binnen de sector zorg en welzijn noodzakelijk zijn
Opmerking: In de Beroepenstructuur zorg en welzijn 2005 geven wij een overzicht van generieke competenties, hetgeen abstracties zijn van verschillende competenties van beroepskrachten uit verschillende competentieprofielen. In de competentieprofielen zelf worden deze generieke competenties uitgewerkt volgens de beroepspraktijk van een beroepsgroep maar ze zijn dus wel te herleiden tot de abstractere generieke competenties.

horizontale loopbaanmogelijkheden
Zie: horizontale mobiliteit

horizontale mobiliteit
loopbaanmogelijkheden die een beroepskracht heeft door horizontale functiedifferentiatie, dus door een specialisatie of verdieping in een aandachtsgebied
Opmerking: De mobiliteit kan binnen een beroependomein plaatsvinden maar ook tussen beroependomeinen.

hulpvrager
Zie: cliënt

integriteit
kernkwaliteit die voor iedere beroepskracht in de sector zorg en welzijn vereist is; integriteit komt onder meer naar voren in betrouwbaarheid en in zorgvuldigheid in het omgaan met informatie van cliënten, van

de organisatie of van derden en in het vermogen om te werken volgens de beroepscode en algemeen geldende ethische normen

kernkwaliteiten
karaktereigenschappen die tot het wezen van een persoon horen; een beroepskracht in de sector zorg en welzijn moet voor een verantwoorde beroepsuitoefening over een bepaalde beroepshouding beschikken
Opmerking: Wij onderscheiden in de Beroepenstructuur zorg en welzijn 2005 vijf kernkwaliteiten die bij iedere beroepskracht in meerdere of mindere mate aanwezig moeten zijn en die hij verder moet kunnen ontwikkelen. Deze vijf kernkwaliteiten – betrokkenheid, empathie, assertiviteit, representativiteit en integriteit – zijn verweven in de verschillende competenties uit het competentieprofiel.

kernopgaven
keuzes, dilemma's, problemen, spanningsvelden en/of kansen waarmee een beroepskracht in zijn beroep of functie regelmatig in aanraking komt, die kenmerkend zijn voor het beroep of de functie en waarbij van de beroepskracht een oplossing en een aanpak worden verwacht
Opmerking: Daarvoor moet hij beschikken over bepaalde competenties. Kernopgaven hebben te maken met het geheel aan beroepsactiviteiten binnen een beroep of functie en niet met één bepaalde kerntaak. De beschrijving van de kernopgaven vormt het derde onderdeel van het competentieprofiel.

kerntaken
set van inhoudelijk samenhangende beroepsactiviteiten die door een belangrijk deel van de beroepskrachten in een bepaald beroep of een bepaalde functie worden uitgeoefend en die kenmerkend zijn voor dat beroep of die functie
Opmerking: Voor het uitvoeren van de kerntaken moet de beroepskracht beschikken over bij zijn beroep of functie horende competenties. Het gaat om de 'kern' van het beroep of de functie. De beschrijving van de kerntaken vormt het tweede onderdeel van het competentieprofiel.

keuzes en dilemma's
een van de onderdelen van de verrijkte kerntaken in een competentieprofiel waarbij informatie gegeven wordt over de keuzes, dilemma's, spanningsvelden, risico's en kansen waar een beroepskracht bij de uitvoering van de betreffende kerntaak mee te maken krijgt of kan krijgen
Opmerking: De keuzes en dilemma's die bij de kerntaken worden vermeld, helpen bij het vaststellen van de kernopgaven voor het beroep of de functie.

klant
Zie: cliënt

kwalificatieprofiel
systematische beschrijving gekoppeld aan opleidingen van een op de directe beroepspraktijk gerichte set kerntaken, kernopgaven en competenties, leercompetenties en burgerschapscompetenties met beheersingscriteria van de beginnend beroepskracht, gebaseerd op een of meer competentieprofielen uit de beroepspraktijk en op het brondocument *Leren en burgerschap* (Cinop, 2004) waarin de leer- en burgerschapscompetenties zijn opgenomen.
Opmerking: Het kwalificatieprofiel geeft aan over welke competenties beginnende beroepskrachten moeten beschikken als zij de betreffende beroepsopleiding hebben afgerond.

kwalificaties
vereisten op het gebied van kennis, vaardigheden en houding die worden gesteld aan de uitoefening van een beroep of functie en/of die nodig zijn voor doorstroming in het onderwijs of voor maatschappelijk functioneren
Opmerking: Kwalificaties werden door opleidingen verwoord in eindtermen maar worden nu vervangen door competenties.

kwalificatiestructuur
samenhangend geheel van op eindtermen gebaseerde kwalificaties en deelkwalificaties die voor het mbo worden onderscheiden
Opmerking: Er wordt gewerkt aan een competentiegerichte kwalificatiestructuur waarin de eindtermen vervangen worden door competenties. Volledige invoering daarvan is gepland voor het schooljaar 2007-2008.

leercompetenties
competenties van mensen om in voorkomende leercontexten 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
Opmerking: Leercompetenties hebben betrekking op het effectief functioneren in verschillende typen leer- en opleidingssituaties, binnen en buiten het beroep of de functie. In de Beroepenstructuur zorg en welzijn worden alleen competenties van beroepskrachten beschreven en geen leercompetenties. Leercompetenties vormen een onderdeel van kwalificatieprofielen. Ze worden verworven tijdens de opleiding.

leercontext
(specifieke) omstandigheden of situatie waarin iemand zich bevindt die aan het leren is, zoals tijdens de opleiding, een cursus of tijdens de beroepsactiviteiten

loopbaanmogelijkheden
mogelijkheden die een beroepskracht in een bepaald beroep of bepaalde functie heeft om door te stromen naar een hogere, lagere of andere functie of om zich te specialiseren binnen zijn beroep of functie

maatschappelijke context
(specifieke) omstandigheden of situatie waarin iemand zich bevindt in het maatschappelijke leven

niveau van beroepsuitoefening
niveau waaraan een vakvolwassen beroepskracht moet voldoen en dat bepaald wordt door de combinatie van de vier factoren complexiteit, transfer, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid
Opmerking: Niveau van beroepsuitoefening is tevens het derde onderwerp van de beroepsbeschrijving in het competentieprofiel waarin aan de hand van de vier factoren in het algemeen iets gezegd wordt over het niveau van beroepsuitoefening van het betreffende beroep of de functie.

organisatiegebonden kerntaken
kerntaken die te maken hebben met het functioneren in de organisatie en het functioneren van de organisatie waar de beroepskracht werkzaam is, zoals meedenken over beleid
Opmerking: Naast de organisatiegebonden kerntaken worden in de competentieprofielen van de Beroepenstructuur zorg en welzijn 2005 cliëntgebonden kerntaken en professiegebonden kerntaken beschreven.

patiënt
Zie: cliënt

primair proces
de beroepsactiviteiten die nodig zijn voor het bereiken van het doel en de missie van een organisatie
Opmerking: Het primaire proces binnen de sector zorg en welzijn bestaat uit zorg-, hulp- en/of dienstverlening aan cliënten (individuen of groepen). Het gaat daarbij om beroepsactiviteiten waarbij er een directe relatie bestaat tussen de cliënt en de beroepskracht (en bijvoorbeeld niet de beroepsactiviteiten die te maken hebben met de aansturing van de organisatie).

proces
1. een van de onderdelen van de verrijkte kerntaken in een competentieprofiel waarbij informatie gegeven wordt over hoe de betreffende kerntaak wordt uitgevoerd
2. stapsgewijze beschrijving bij iedere beroepscompetentie in een competentieprofiel van alle beroepsactiviteiten (of bepaald gedrag) die tot een bepaald resultaat moeten leiden en die samen met de beschrijving van dat resultaat de succescriteria van de bijbehorende beroepscompetentie vormen

professiegebonden kerntaken
kerntaken die te maken hebben met de ontwikkeling van de beroepskracht in zijn beroep of functie, zoals deskundigheidsbevordering, en met de ontwikkeling van het beroep
Opmerking: Naast de professiegebonden kerntaken worden in de competentieprofielen van de Beroepenstructuur zorg en welzijn 2005 cliëntgebonden kerntaken en organisatiegebonden kerntaken beschreven.

professional
Zie: beroepskracht

representativiteit
kernkwaliteit die voor iedere beroepskracht in de sector zorg en welzijn vereist is; representativiteit komt onder meer naar voren in een positieve en professionele uitstraling naar cliënten, collega's en andere beroepskrachten en in het vermogen om zich in zijn vak binnen en buiten de organisatie te profileren, waarbij hij zijn persoonlijke eigenheid weet te behouden

resultaat
beschrijving van het te behalen einddoel van bepaalde beroepsactiviteiten (of bepaald gedrag) die samen met de stapsgewijze beschrijving van die beroepsactiviteiten (het proces) de succescriteria vormt van de bijbehorende beroepscompetentie in een competentieprofiel

rollen
omschrijving van de rollen die de beroepskracht in zijn beroep of functie vervult, zoals een bemiddelende rol, een coördinerende rol of een adviserende rol
Opmerking: Dit is het tweede onderdeel van de beroepsbeschrijving in het competentieprofiel.

sector zorg en welzijn
sector waarin op professionele wijze diensten worden verleend die erop gericht zijn het persoonlijke en maatschappelijke functioneren van mensen te bevorderen en belemmeringen die daarbij optreden zo veel mogelijk op te heffen
Opmerking: De sector zorg en welzijn bestaat uit verschillende branches. Branches die in de Beroepenstructuur zorg en welzijn 2005 worden meegenomen zijn: welzijn en maatschappelijke dienstverlening, kinderopvang, jeugdzorg, gehandicaptenzorg en geestelijke gezondheidszorg.

succescriteria
criteria genoemd in een competentieprofiel bij iedere beroepscompetentie, waaraan een vakvolwassen beroepskracht moet voldoen om te kunnen beschikken over de betreffende beroepscompetentie; succescriteria bestaan uit een beschrijving van het proces van beroepsactiviteiten of gedrag dat tot een bepaald resultaat moet leiden en het resultaat zelf

taken
Zie: beroepsactiviteiten

transfer
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
Opmerking: De andere criteria die het niveau van beroepsuitoefening bepalen zijn complexiteit, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid.

trends en innovaties
omschrijving van (toekomstige) ontwikkelingen die van belang zijn voor de uitoefening van het beroep of de functie en die onderverdeeld kunnen worden in marktontwikkelingen, technologische ontwikkelingen, wetgeving/overheidsregulering, bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen en internationale ontwikkelingen
Opmerking: Indien aanwezig is dit het vierde onderdeel van de beroepsbeschrijving in het competentieprofiel.

typerende beroepshouding
Zie: kernkwaliteiten

vakspecifieke competenties
competenties van beroepskrachten die specifiek horen bij de uitoefening van een bepaald beroep of een bepaalde functie en die dus niet zoals de generieke competenties in het algemeen gelden voor iedere beroepskracht in de sector zorg en welzijn
Opmerking: Wij hanteren drie aspecten om te bepalen of een beroepscompetentie generiek of vakspecifiek is, namelijk: verschillen in de beoogde doelgroep, verschillen in de plaats van handeling (bijvoorbeeld in de thuissituatie, intramuraal of in de openbare ruimte) en in de organisatorische context, en verschillen in de benodigde vakkennis en toe te passen methoden en technieken.

vakvolwassen beroepskracht
ervaren beroepskracht die de competenties bezit die worden vereist in het competentieprofiel dat geldt voor zijn beroep of functie

variant
cluster van functies die grote verwantschap vertonen en in de praktijk herkenbaar zijn, met een gemeenschappelijke kern in termen van taakinhoud en kwalificatie; hierbij kan een variant van verschillende beroepsgroepen afgeleid zijn

verantwoordelijkheid
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
Opmerking: De andere criteria die het niveau van beroepsuitoefening bepalen zijn complexiteit, transfer en zelfstandigheid.

verrijkte kerntaken
beschrijving bij iedere kerntaak in een competentieprofiel onderverdeeld in proces, keuzes en dilemma's, en eventueel niveau van beroepsuitoefening

verticale loopbaanmogelijkheden
Zie: verticale mobiliteit

verticale mobiliteit
loopbaanmogelijkheden die een beroepskracht heeft door verticale functiedifferentiatie, dus doordat nieuwe functies worden gecreëerd door het afsplitsen of toevoegen van taken aan de onderkant of bovenkant

werksituatie
Zie: beroepscontext

zelfstandigheid
mate waarin de beroepskracht op eigen kracht initiatieven neemt, beslissingen neemt en taken verricht
Opmerking: De andere criteria die het niveau van beroepsuitoefening bepalen zijn complexiteit, transfer en verantwoordelijkheid.

zorgvrager
Zie: cliënt

Bijlage 2
Ontwerpeisen Beroepenstructuur zorg en welzijn

Ontwerpeisen Beroepenstructuur zorg en welzijn

Vastgesteld door Platform Kwalificatiebeleid Zorg en Welzijn
op 8 oktober 2003 en enigszins aangepast op 9 december 2004

Op basis van de voorstudie naar herziening van de beroepenstructuur van 1992 en de beroependomeinprofielen van 1996 heeft het projectteam beroepenstructuur een aantal ontwerpeisen geformuleerd.
Deze zijn door het Platform (opdrachtgever voor de herziening van de beroepenstructuur) aangemerkt als *vertrekpunt* voor de uitvoering van de volgende fase waarin de nieuwe structuur, alsmede de beschrijving van beroepsgroepen en het opstellen van profielen, tot stand moet komen. Daarbij is aangetekend dat het niet ondenkbaar is dat tijdens de uitvoering van het project deze eisen opnieuw tegen het licht moeten worden gehouden. Bijvoorbeeld, omdat ze binnen de looptijd van het project niet realiseerbaar zijn of omdat zich bepaalde ontwikkelingen voordoen, waarmee rekening moet worden gehouden of die bepalend zijn. In die zin heeft het Platform op 9 december 2004 enige punten aangepast en enkele kanttekeningen geplaatst.

1 Het domein en bereik van de beroepenstructuur zijn alle functies die in de CAO's in de sector zorg en welzijn worden beschreven. Het gaat om de volgende CAO's:
   - CAO Kinderopvang
   - CAO Welzijn
   - CAO Jeugdhulpverlening
   - CAO Gehandicaptenzorg
   - CAO Geestelijke Gezondheidszorg
   - CAO Thuiszorg
   - CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen
   - CAO Ziekenhuizen
   - CAO Academische Ziekenhuizen

Kanttekeningen d.d. 9 december 2004:
Het domein en bereik – de bandbreedte 'zorg en welzijn' – omvat een aantal CAO's waarover partijen gaan die niet in het Platform Kwalificatiebeleid Zorg en Welzijn vertegenwoordigd zijn.
In deze gevallen zal gebruikgemaakt worden van door anderen ontwikkeld materiaal, dan wel zal moeten worden volstaan met afstemmen ('zwaluwstaarten') op dat materiaal.
Het Platform zendt een brief aan de DG Maatschappelijke Zorg van VWS waarin gevraagd wordt om afstemming met de activiteiten van de stuurgroep MOBG en de AVVV en om regie met betrekking tot de beroepenstructuur op het brede terrein van 'zorg en welzijn'.

2 De kern van de beroepenstructuur wordt gevormd door alle primaire beroepen in zorg en welzijn. Dit betekent dat de beroepenstructuur ten minste de volgende (kern)beroepen/functies en branches omvat:
   - beroepen/functies: leidster kinderopvang, leidster peuterspeelzaal, sociaal-pedogogisch werker, medewerker Bureau Jeugdzorg, maatschappelijk werker, ouderenadviseur, medewerker gehandicaptenzorg, activiteitenbegeleider, woonbegeleider, GGZ-agoog en sociaal-cultureel werker (en zo mogelijk (zie kanttekening bij 1): verzorgende, helpende, assistent, verpleegkundige, sociaal raadsman, reclasseringswerker);
   - branches: kinderopvang, welzijn en maatschappelijke dienstverlening, jeugdzorg (jeugdhulpverlening), geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg (en zo mogelijk (zie kanttekening bij 1): thuiszorg, verpleeg- en verzorgingshuizen, ziekenhuizen).

3 Naast de in 2 genoemde beroepen/functies en branches worden ook de beroepen in zorg en welzijn in de beroepenstructuur opgenomen, waarvoor de hbo-opleidingen sociaal-juridische dienstverlening en pedagogiek voorbereiden.

4 Naast de in 2 en 3 genoemde beroepen, worden ook de relevante facilitaire beroepen en de staf en het management in de structuur opgenomen, voor zover deze een directe relatie hebben met het primaire proces. (Dit vindt plaats in de periode april 2005 tot april 2006.)

5 De indeling van beroepen wordt gebaseerd op de kerncompetenties van zorg en welzijn, die weer gebaseerd zijn op de (soorten) vragen van burgers. Vragen van burgers vormen dus het vertrekpunt.

6 De beroependomeinprofielen/(beroeps)competentieprofielen zijn toekomstgericht.

7 De beschrijving van beroepen gebeurt in termen van kerntaken, kernopgaven en competenties.

8 De beschrijving van beroepen maakt duidelijk in welke mate de primaire beroepen in zorg en welzijn overeenkomen en verschillen.

9 Van elk beroep (en beroepsvariant) is aangegeven wat het niveau van beroepsuitoefening is.

10 De beroepenstructuur maakt duidelijk welke loopbaanmogelijkheden (horizontaal en verticaal) er in de sector zijn.

11 Indeling en beschrijving van de structuur zijn herkenbaar, aanvaardbaar en bruikbaar voor de beroepskrachten zelf, de vakbonden en de werkgeversorganisaties. Dit is gevalideerd en wordt gemonitord.

12 De beschrijving van de beroepen dient op organisatieniveau gebruikt te kunnen worden voor het P&O-beleid. Dit is gevalideerd en wordt gemonitord.

13 Indeling en beschrijving van de beroepenstructuur zijn bruikbaar en aanvaardbaar voor het onderwijs. Dit is tussen partijen besproken.

Aan deze punten is op 9 december 2004 toegevoegd:
14 De beroepenstructuur wordt vanaf april 2005 permanent gemonitord en waar nodig aangevuld, dan wel bijgesteld.

Bijlage 3
Weergave uit Toekomstverkenning

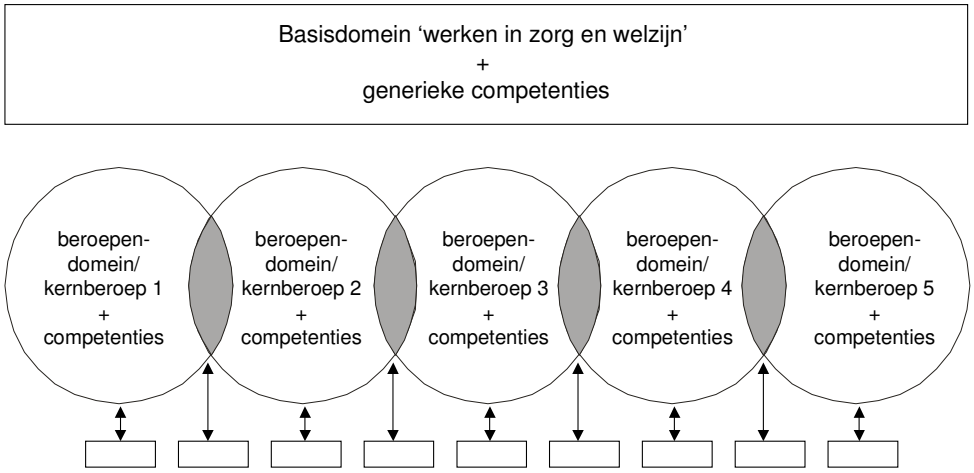
Weergave uit rapport Toekomstverkenning

Maatschappelijke ontwikkelingen (hoofdstuk 2)	**Beleids-ontwikkelingen** (hoofdstuk 3)	**Ontwikkelingen aan de vraagzijde** (hoofdstuk 4)	**Gevolgen voor de beroepsuitoefening** (hoofdstuk 5)	**Gevolgen voor de beroepenstructuur** (hoofdstuk 6)
Verkleuring I: vergrijzing en ontgroening; afnemende solidariteit tussen de generaties *Verkleuring II: een meer diverse samenleving*; toenemende eenzaamheid en sociaal isolement *De risico's en het tempo van het moderne leven*; tweedeling tussen de 'snellen' en de 'tragen' *Inkrimpende verzorgings-staat in combinatie met toename eigen verantwoordelijkheid*; schuld voor falen bij individuen; geen hulp en ondersteuning meer voor degenen die 'buiten de boot vallen' *Groeiende maatschappelijke betrokkenheid en inzet; toenemende mondigheid*; competenties vooral ingezet voor eigen belang *Meer vrije tijd* *De rol van politiek en media*	*Verzakelijking* in de relaties tussen cliënten, beroepskrachten, organisaties en financiers *Vraaggerichtheid* als leidend principe met zowel zorg voor de manifeste als de latente vraag *Vermaatschappelijking* van dienstverlening in de leefomgeving met een groter beroep op burgerschap *Territoriale aanpak* als strategie voor sociale interventies *Integraal werken* tussen verschillende disciplines *Maatschappelijke zorg* met een (subsidiaire) benadering van maatschappelijke participatie tot individuele zorg	*Algemeen* Toenemend beroep op de sectoren *Specifieke groepen* - de meest kwetsbare en hulpbehoevende groepen - mensen met verstandelijke en/of lichamelijke beperkingen - mantelzorgers en vrijwilligers - jeugd en jongeren - grote groepen mensen met enkelvoudige vragen op het terrein van zorg- en dienst-verlening *Specifieke problemen* - meerdere en complexe problemen - concentratie van problemen - sociale uitsluiting als centraal probleem *Waar is behoefte aan?* - aan goed toegankelijke hulp en ondersteuning op maat - aan ondersteuning bij sociale participatie en het nemen van eigen verantwoordelijkheid - aan diensten over de hele breedte van de samenleving. - grotere noodzaak van intensieve aanpak van meervoudige problematiek in de vorm van een ketenbenadering	*Breed en specifiek aanbod* - dienstverlening voor enkelvoudige vragen - geïndiceerde hulp en zorg - integrale aanpak van vragen en problemen - organisatieontwikkeling en ondersteuning van burgerinitiatieven, vrijwilligerswerk en mantelzorg - ontwikkelen en coördineren of aansturen van netwerken rond kwetsbare (groepen) burgers en fungeren als aanspreekpunt *Nieuwe typen beroepskrachten* - brede, nabije beroepskrachten - gespecialiseerde beroepskrachten met een brede blik *Kenmerken van het handelen* 1. vraaggericht 2. probleemgericht 3. kansgericht 4. contextgericht 5. gebiedsgericht 6. integraal 7. maatschappelijk gericht 8. resultaatgericht 9. transparant *Keuzes maken* De sociale kwesties, de toenemende vraag en de breedte van het aanbod dwingen tot het maken van keuzes	*Algemeen* Meer breedte en grotere differentiatie *Uitgangspunten* - wat betreft beroepen/ functies en competenties differentiatie naar dimensies: van enkelvoudig naar complex; van algemeen naar specifiek; van individueel naar collectief - wat betreft niveau ook differentiatie naar mate van verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, complexiteit en transfer *Mogelijke competenties bij de kenmerken* 1. signaleren en analyseren van de expliciete vraag en de impliciete behoeften; inleven; vertalen naar aanbod; doelen stellen en realiseren 2. signaleren en analyseren van problemen en hulpbehoefte; inleven; handelend optreden ('bemoeizorgen'); sociale kwesties agenderen; hulp 'verkopen'; legitimeren 3. signaleren en analyseren van de kansen en mogelijkheden; stimuleren en ondersteunen van initiatieven; verbinden tussen sociale lagen 4. breed perspectief; inclusief denkend; reflectie op de cliënt in zijn omgeving; visievorming 5. 'outreachend' werken; sensitief; vertrouwensrelatie opbouwen; zichtbaar zijn; presentiebenadering 6. ruimte bieden aan andere perspectieven; sensitief voor andere perspectieven; samenwerken 7. keuzes maken; reflectie; visievorming; schakelen (praktijk-beleid/onderzoek /ontwikkeling); omgaan met spanning kenmerken en vaardigheden 8. concrete doelen, projectmanagement (plannen, begroten, organiseren et cetera); zichtbare resultaten (als stappen in een proces) 9. verantwoording afleggen aan verschillende partijen; kostenbewustzijn; reflectie op het eigen handelen; normatieve professionaliteit, schakelen tussen en vertalen van niveaus en perspectieven; eigen handelingsruimte bewaken; competentieontwikkeling

Bijlage 4
Schema aanbeveling gebruikswaarde

Schema aanbeveling gebruikswaarde

KBA, Nijmegen



Uit het onderzoek naar de gebruikswaarde van de beroepenstructuur, dat het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt uitvoerde, bleek het volgende stramien te overwegen ter vergroting van de gebruikswaarde. Aandachtspunten hierbij zijn:

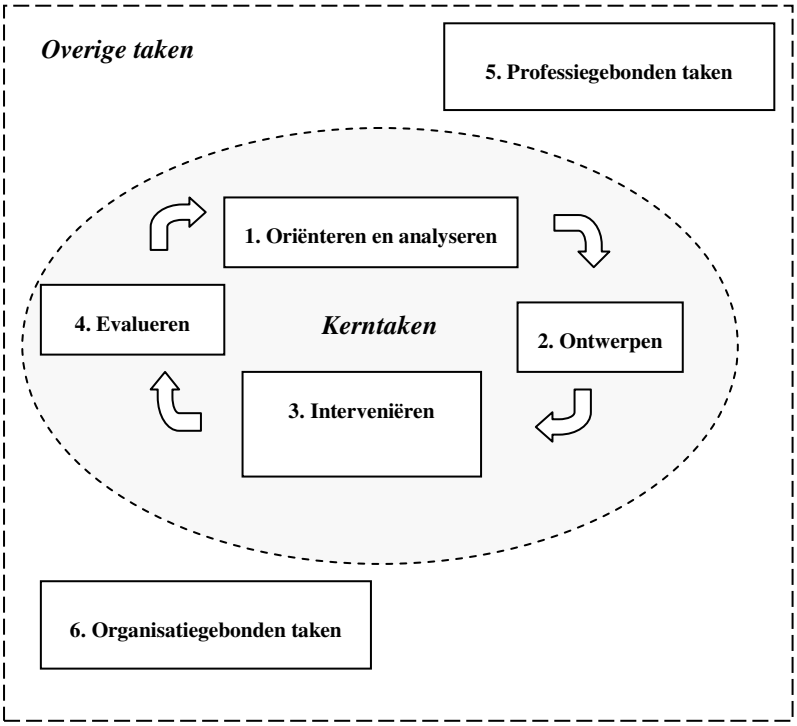
- Verhelder het basisdomein voor 'werken in zorg en welzijn'.
- Onderscheid betekenisvolle domeinen of kernbegrippen 'boven op' het basisdomein; deze domeinen of kernberoepen kunnen branchedoorsnijdend zijn.
- Traceer de 'overlap' tussen onderscheiden beroependomeinen of kernberoepen.
- Identificeer het spectrum van (voorbeeld)namen/labels die binnen instellingen aan concrete functies wordt gegeven, rangschik die naar beroependomein of kernberoep én naar het overlapgebied tussen domeinen of kernberoepen. Het spectrum van (voorbeeld)functienamen/labels vormt de interface tussen herziene beroepenstructuur en instellingen.
- Vul de beroependomeinen of kernberoepen en de overlapgebieden met (vereiste) competenties.

Bijlage 5

Regulatieve cyclus

De regulatieve cyclus

Dat (kern)taken zijn ingedeeld volgens een regulatieve cyclus wil zeggen dat ze opgehangen zijn aan een ordeningsmodel dat een logische opeenvolging van handelingen kent, gericht op probleem verkennen, analyseren, plan opstellen, plan uitvoeren en evalueren. Dat wil echter niet zeggen dat deze logische opeenvolging van handelingen altijd direct in het werken te herkennen is. Soms voert een hulpverlener zo'n cyclus helemaal uit, maar soms slechts een deel daarvan.



Bijlage 6
Projectadviesgroep beroepenstructuur

Projectadviesgroep beroepenstructuur

De projectadviesgroep is in de periode 2002 en 2003 vijf keer bij elkaar geweest.

Naam	Organisatie
P.A. Lankhorst (voorzitter)	Landelijk Platform Jeugdzorg
M. Spierts	Hogeschool van Amsterdam
B. Hoogendam	ABVAKABO FNV
C. Taes	OVDB-LOB
M. Aalderink	Stichting Maatschappelijke en Juridische Dienstverlening Groningen
A. Ploegmakers	FNV Bondgenoten
D. Graas	Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling
L. Veldboer	Erasmus Universiteit
J. Onstenk	CINOP
F. Peters	NIZW Beroepsontwikkeling

Bijlage 7
Projectraad beroepenstructuur

Projectraad beroepenstructuur

Naam	Organisatie
B. Middel	
B. Hoogendam	ABVAKABO FNV
M. Meere	ABVAKABO FNV
S. Franken	CNV Publieke Zaak
J. Pannekoek	CNV Publieke Zaak
S. Nieuwenhuis	Fontys Hogeschool
E. Mahakena	GGZ Nederland
R. ten Dam	Horizon College (namens Bve Raad)
B. Baks	Ministerie van VWS
K. Hagemeijer	MOGroep
J. Kalkman	MOGroep
M. Hilhorst	OVDB
J. de Kanter	OVDB
P. van den Bogaardt	Platform Kwalificatiebeleid
H. Timmerman	VGN
J. Loovers	Hogeschool Windesheim

Bijlage 8
Betrokkenen bij ontwikkeling nieuwe beroepenstructuur

Betrokkenen bij ontwikkeling nieuwe beroepenstructuur

Naam	Organisatie
Deelnemers interviews en conferenties	
L. Verbauwen	(via) ABVAKABO
R. Wit	ABVAKABO
M. van Nispen	ABVAKABO
J.H.N.W. Wijnen	Amarant
P.M.J. Markhorst	ASVZ Fatima
H. Cranenburg	ASVZ Groep
A. Walraven	AVANS Hogeschool
L.G. Koeter	Avans Hogeschool
M.J. Driever	AVVV
R. de Korte	AVVV
G. Jellesma	BOinK
H. Broekman	Broekman en Partners
A. Colenbrander	Bureau Jeugdzorg Groningen
F. Israels	Bureau Jeugdzorg Overijssel
R.G. Pols-Bulsink	Centrum voor Dienstverlening
M.C. van Bohemen	CHN Leeuwarden
T. Karrenbeld	Christelijke Hogeschool Ede
J.R. van Vugt	Christelijke Hogeschool Ede
M. Schelpstra	Christelijke Hogeschool Nederland
G.J. Schaaphok	Christelijke Hogeschool Nederland
T. de Vries	CNV Publieke Zaak
F. Nap	CNV Publieke Zaak
T.J.F. Nap	CNV Publieke Zaak
T.M. de Vries	CNV Publieke Zaak
H. Ooms	Collegio
A.L.M. Groen	Collegio
J.E.J. Klein Gettink	Collegio
F.H.M. Geurts	Consultancy Toetsbeleid Zorg en Welzijn
A. Kamphuis	Crealogic
H. Molewater	De Trans
J. van Balveren	De Twern
J.C.P.M. Koalsie	DeltaBouman
A.M.E. Peters	Dr. Henri van der Hoeven Stichting/COOAB
E. Mak	Esdege Reigersdaal
F. van Duijnhoven	Fontys (afdeling SPH)
C. Post	Gelderse Roos Arnhem
J.J.M. Devilee	Gemiva - SVG Groep
J. Smeijer	GGZ Buitenamstel
W. Zeldenrust	GGZ Nederland
A. Löwenthal-Keultjes	Graafschap College
M.C.E. van de Sande	Haagse Hogeschool
R. Riethof	Haagse Hogeschool
W.E. de Boer	Haagse Hogeschool
G. Kramer-Bais	Haagse Hogeschool
A.M. Klaver	Haagse Hogeschool
F.J. Berkers	Haagse Hogeschool
R.F.M. van den Hoven	Haagse Hogeschool
J.B. Segond von Banchet	Haagse Hogeschool
M. Ondewijn	Haagse Hogeschool / St. Boog
H.J.J.L. Gulikers	HAN

A. Knottnerus	HBO-Raad
H. Jans	Het Gors
D. van der Vlerk	Hogeschool De Horst
E.A. de Jonge	Hogeschool De Horst
P. van Vliet	Hogeschool van Amsterdam
J.T.M. Dankers	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
P.W.M. Verbunt	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
F. Boschman	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
K. Kwakman	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Fac. GGM
K.J.M. van Haaster	Hogeschool van Utrecht
J. van Eijken	Hogeschool van Utrecht
R. Kloppenburg	Hogeschool van Utrecht
A.J.J. Gardier	Hogeschool Zuyd
J. Meijs	Hogeschool Zuyd
E. van Lente	HVO Querido
J.H Feerling	Icare
N. Blijert	Interprovinciaal Platform Kinderopvang / Primo
T.A.M. aan de Stegge	J.P. van den Bent Stichting
F. Israëls	JZ Overijssel
H. Hendriksen	JZ Overijssel
P.A.M. de Boer	KBA
J.A.M. Luijkx	Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt
J. Janssen	Kentron
J. Kessels	Kessels & Smit
E.A. van Wissen van Veen	Kinderopvang Haarlem
A. Koelemij-Hendriks	Kinderopvang Haarlem
M.C. Aarts	KION / Pedagogen platform
K. de Haan	Koos de Haan, advies en projecten
P.G.G.M Notten - van de Bosch	Korein Kinderopvang
T. Siroen	Loket W
H. Arons	MOgroep
M. Mathijssen	MOgroep
J.M.W. Zwijnenburg	Nieuw Unicum
J.A. van der Meer	Nieuw Unicum
N.H.M. van der Poel	NIM BMW
J. Hoex	NIZW
D. Radema	NIZW
L. Bosch	NIZW
B. Smit	NIZW
M. van Beek	NIZW
H. van Ewijk	NIZW
R. Evergroen	NIZW Jeugd
M. Scholte	NIZW Sociaal Beleid
K. Penninx	NIZW Sociaal Beleid
G. Mosk	Noordelijke Hogeschool Leeuwarden
K. Schouten	NVCT
J. Sagis	NVCT
W. van Genugten	NVMW
J. Koalsie	NVMW
A. de la Rie	NVMW
H. Jumulet	NVSPH
G. Bonenkamp	NVSPH
B. van Noorloos	OVDB
M. Harink	OVDB
K. Gielis	OVDB

N. Bouwknegt	OVDB
C. van Rekum	OVDB
H. Vroom	OVDB
C. Taes	OVDB
C.A.W. Bosch-Buskens	P.W.G.
W.Rievers	Pepijn en Paulus
K. Ortmans	Pepijn en Paulus
H.H. Blok	Philadelphia - Zorg
C.J.G.Kersten	Pluryn Werkenrode, De Winckelsteegh
E. Kooger	PON
N. de Groot	Primo Noord-Holland
H.J. Messchendorp	Prismant
A. van Hout	Pro-education
H.J.P. Winkelmolen	RIDA MWU / Altrecht
H. van der Kruis	Rijngeestgroep Volwassenzorg & PAAZ af
B.Slik	ROC Aiz en De Horst
G.W.A Vissers	ROC Aventus, sector GDW
L.M. Stafleu	ROC Aventus, sector GDW
H. Witteveen	ROC Eindhoven
K. de Bruijn	ROC Eindhoven
K. Winkelmolen	ROC Friese Poort
K. Vos	ROC Friese Poort
B.A. Schroevers-Loos	ROC Holland, vestiging Goes, cluster Welzijn
B.M. van de Laak	ROC Midden Brabant
A. van Hees	ROC Midden Brabant
A. Drost	ROC Utrecht
I. Rottink	ROC van Twente
L. Heesink	ROC van Twente
J. Hollander	ROC Zadkine
B.A. Schroevers-Loos	ROC Zeeland
R. Kuppens	Roelant Berk- en Beukschool De Waarden
C. van de Wiel	Roelant Berk- en Beukschool De Waarden
R. Fukkink	SCO-Kohnstamm Instituut
G.J. Dees	Sectorfondsen ZW
W.G. Briedé	Sensis
J.W.A.F. Valckx	Sensis
S.J.E.M Horevoorts	Sensis
M.J. Meijer	SKNG
H. Hoogeveen	Sovak
T. Biesta	SPA Arnhem
G.J.M. Hoogeboom	Spectrum
J. Wedekind	Stichting Arduin
A. Pieterse	Stichting Centrum Competentie Ontwikkeling Welzijn
B. van Bruxvoort	Stichting De Combinatie
H.N.Molewater de la Rive Box	Stichting de Trans
G.C. Geurtsen	Stichting De Wendel
M.M. van Laar	Stichting Kinderopvang DAK
T.A.M.H. Arb	Stichting Kinderopvang Humanitas
M. Mögelin	Stichting Kinderopvang Weesp
A. Moerman	Stichting Pasade
C. Dresen	Tender Jeugdzorg
A. Koopmans	Thuis in Wonen

F. Roebroek	Verdiwel
J.E.A.M. Nooren	Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland
J.F.C. Jetten	VGN
T. Wieberdink	VGN
B. Keeven-van Oers	Waterlandziekenhuis afdeling PAAZ
M. Sikkers	Welstede Welzijnsgroep
H.J. Oudshoorn	Werveling
A. Eggink	William Schrikker Stichting
K. Hollander	Zadkine
A. van Dijk	
A.Th.G. van Gennep	
H. van Deur	
N. van Tol	
N. Jagt	
J. de Bree	

NIZW, innovatiepartner in zorg en welzijn

Het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn / NIZW is een onafhankelijke organisatie die zich richt op het toepasbaar maken en overdragen van kennis aan beroepskracht, beleidsmakers en burgers in de sector zorg en welzijn. De inzet is aantoonbaar effectieve vernieuwingen in het werkveld te realiseren en de kwaliteit van de beroepsuitoefening te verhogen.
In de sector zorg en welzijn werken zo'n 700.000 beroepskrachten en vele vrijwilligers op terreinen als kinderopvang, maatschappelijke dienstverlening, sociaal-cultureel werk, ouderendienstverlening, jeugdzorg, maatschappelijke opvang, verzorgings- en verpleeghuizen, thuiszorg en hulpverlening aan mensen met een handicap. Ook instellingen buiten de sector die zorg- en welzijnsactiviteiten ondernemen, zoals opleidingen, provincies, gemeenten en woningbouwcorporaties, doen regelmatig een beroep op het NIZW.
Binnen het NIZW vormen de integrale activiteiten van de beleidscentra Jeugd, Zorg en Sociaal Beleid de kern van de organisatie. Beleid en strategie van de centra zijn erop gericht om beroepskracht in de sector te informeren, te adviseren en samen met hen innovaties in de praktijk door te voeren. Tegelijkertijd investeert het NIZW in een aantal algemene functies, te weten beroepskrachtisering, internationalisering en publieksinformatie.
Het werkprogramma van het NIZW komt tot stand in nauw overleg met het werkveld en het ministerie van VWS. In het streven de doelmatigheid binnen de sector te bevorderen en zo veel mogelijk maatschappelijk rendement te bereiken, zoekt het NIZW de samenwerking met andere relevante partijen, met name binnen de landelijke kennisinfrastructuur. Op deze wijze wil het NIZW bijdragen aan een zorgzame samenleving waarin de eigen verantwoordelijkheid en keuzevrijheid van burgers vooropstaan. Het werk van het NIZW resulteert onder meer in adviezen, *facts* en *figures*, databanken, implementatietrajecten, trainingen, congressen, boeken, *best practices*, *e-zines*, nieuwsbrieven, websites, cd-rom's en video's.
Meer informatie over het NIZW is te vinden op www.nizw.nl.