

## DE HBO MASTER SOCIAL WORK: PRAKTIJK IN ONTWIKKELING

MARIËL VAN PELT

---

### INLEIDING

Drie jaar geleden stond er in deze rubriek een bijdrage over de hbo Master Social Work (Bliekendaal & Van Pelt, 2007). De opleiding was toen net geaccrediteerd aan de Hogeschool van Amsterdam (HvA) en aan de Hogeschool van Arnhem Nijmegen (HAN) en de voorbereidingen voor de start van de opleiding waren in volle gang. Met spanning werd gewacht op een positief bestuursbesluit van het ministerie van OC&W, dat uiteindelijk nog bijna een jaar op zich zou laten wachten. In September 2008 kon aan beide hogescholen de eerste lichting studenten van start. Studenten, die inmiddels afgestudeerd zijn en binnen het werkveld een passende plek zoeken én krijgen voor hun nieuw verworven competenties. In die drie jaar, waarin het plan voor de hbo Master Social Work is uitgevoerd, heeft de opleiding zich verder ontwikkeld.

Niet alleen zijn het profiel en het curriculum van de opleiding uitgekristalliseerd, ook de landelijke samenwerking heeft meer vorm gekregen en is uitgebreid. Zo is er inmiddels een landelijk opleidingsoverleg masters in het hoger sociaal onderwijs. Daarnaast is vrijwel tegelijk met de recente komst van een derde hbo Master Social Work in noord Nederland (NHL/ Hanzehogeschool) een landelijk opleidingsoverleg van de drie Social Work Masters en de Master Social Work and Health Care (Saxion Hogescholen) gestart. Inhoudelijke uitwisseling, afstemming

## DE HBO MASTER SOCIAL WORK: PRAKTIJK IN ONTWIKKELING

en verdere ontwikkeling zijn daarin belangrijke onderwerpen. Ook het gezamenlijk optrekken om deze belangrijke, maar tevens kwetsbare nieuwe opleidingen beter te positioneren, is onderwerp van gesprek. In dat kader is het verder van belang om de oprichting in December 2010 van de vakgroep master Social Work, als kamer ondergebracht bij de Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers, te noemen. Deze vakgroep is een initiatief van studenten van de opleidingen in Amsterdam en Nijmegen. Zij is gericht op de professionalisering en positionering van de afgestudeerde masters in Social Work. Een belangrijk thema daarbij is het over het voetlicht brengen van de meerwaarde van het brede profiel van deze professionals voor het werkveld.

In deze bijdrage wordt vooral ingegaan op de belangrijkste veranderingen in de opleiding ten opzichte van het oorspronkelijke plan. Daarnaast wordt aandacht besteed aan de belangrijkste ervaringen van studenten, werkgevers en docenten en resultaten van de studenten. Hierbij is de opleiding van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen referentiekader.

## DOORONTWIKKELING VAN HET CURRICULUM

Ondanks de voortdurende aanscherping en ontwikkeling van het curriculum, is er geen sprake geweest van een fundamentele koerswijziging of grote afwijkingen van het oorspronkelijke opleidingsplan. Veeleer is er sprake van een bijna op een doorbraakachtige manier werken aan verbetering en verdere explicitering en uitwerking van het onderwijs. Hierbij wordt intensief samengewerkt met het docententeam, studenten (o.a. in de opleidingscommissie en door middel van evaluaties) en het werkveld (opdrachtgevers, begeleiders en in de beroepenveldcommissie).

De visie was en is nog steeds dat door de hbo Master Social Work een bijdrage geleverd moet worden aan verbetering van de hulp- en dienstverlening in het sociaal werk en de beroepsontwikkeling van sociaal werkers. Vanaf het begin is praktijkverbetering als centrale opdracht van en rode lijn in het curriculum neergezet en dit is een goede keuze. Niet alleen omdat is gebleken dat ontwikkeling van de praktijk het belangrijkste doel van de opleiding moet zijn volgens stakeholders (Van Pelt, 2011), maar evenzeer omdat de eerste resultaten van studenten laten zien dat er daadwerkelijk verbetering in de praktijk wordt gerealiseerd.

We noemen het nu praktijkontwikkeling (*social practice development*). Studenten komen binnen met een praktijkvraag uit hun eigen organisatie of van een externe opdrachtgever, want een (groeiend) aantal studenten is ZZP'er. Bijvoorbeeld: hoe kan het sociale netwerk (inclusief sociale media) beter benut worden in de begeleiding en nazorg van cliënten. Deze vraag wordt in de

opleiding gedegen onderzocht. Op grond van de aanbevelingen uit het onderzoek wordt een interventie ontworpen, geïmplementeerd, gemonitord, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld en geborgd. Het traject eindigt met een presentatie voor belanghebbenden in de eigen organisatie (met name gericht op collega -professionals en management) en een artikel gericht op het vak en vakgenoten. Het levert meestal goede *producten* en verbeterd handelen op de werkvloer op en er ontstaan netwerken rondom het thema. Daarnaast worden studenten gaandeweg de opleiding door het werkveld steeds meer als expert gezien op dat terrein en voelen zij zich ook deskundig. Ze krijgen een voortrekkersrol in de praktijk en om juist die rol te benadrukken is het programma *Professionele Leerbegeleiding* omgevormd tot een programma *Professioneel Leiderschap*.

In de praktijk blijkt dat het analyseren en beschrijven van wat nu nieuwe kennis voor het vak is (in het artikel) voor veel studenten moeilijk en vooral ook niet vanzelfsprekend is. Zij richten zich veelal op de meerwaarde voor de cliënt en voor de organisatie, maar vergeten het professionele perspectief. Dit perspectief van het vak is echter wel heel belangrijk. Er zou namelijk meer aan theorievorming voor en over het sociaal werk gedaan moeten worden, mede doordat het in Nederland al jaren geen academische discipline meer is (Van Ewijk, 2010). Hier lijkt ook voor de docenten en lectoren een belangrijke rol weg gelegd. Zij kunnen uit de diverse praktijkontwikkelingstrajecten een meta-analyse maken en beschrijven welke nieuwe kennis dit voor en over het sociaal werk oplevert. Een eerste voorzichtige poging wordt daartoe gedaan in het boek dat docenten en studenten van de opleidingen in Amsterdam en Nijmegen samen schrijven en in het najaar verschijnt bij Uitgeverij SWP.

## PROFIEL

Het profiel van de Master Social Work is aangescherpt. Voor het kunnen werken aan praktijkontwikkeling waren aanvankelijk twee beroepstaken gedefinieerd: regie voeren en kennisontwikkeling en –toepassing. Al in het eerste jaar werd helder dat er één belangrijke beroepstaak ontbrak: het hanteren van meervoudige perspectieven. Dit is erg belangrijk, niet alleen voor de analyse van het vraagstuk in de praktijk, maar ook om een passende en gedragen interventie te kunnen ontwerpen, invoeren en verantwoorden, zoals ook door Hortulanus in zijn oratie wordt betoogd (Hortulanus, 2011).

Daarnaast waren er 7 competenties in termen van rollen uitgewerkt (senior professional, onderzoeker, ontwerper, projectleider, adviseur, expert en beroepsinnovator). Door de eerste lichte studenten en werkveldbegeleiders werd echter aangegeven dat hoewel herkenbaar, studenten in de praktijk niet alle rollen kunnen innemen. Daarom is vanaf het tweede jaar

## DE HBO MASTER SOCIAL WORK: PRAKTIJK IN ONTWIKKELING

gewerkt met een nieuwe set van competenties, die rechtstreeks zijn afgeleid van de fasen die de student bij het werken aan praktijkontwikkeling doorloopt (Oostrik & Schilder, 2001). Deze competenties: signaleren, onderzoeken, ontwerpen, implementeren, evalueren en legitimeren zijn uitgewerkt als helder omschreven eindkwalificaties, waar toetscriteria vanaf zijn geleid voor de beroepsproducten die studenten gaandeweg de opleiding maken. Tot slot is in het profiel de context van het sociaal werk breder beschreven, om meer recht te doen aan de praktijk, waarin masteropleide professionals werken.

## INSTROOM EN UITVAL

Over het algemeen is er veel belangstelling voor de opleiding, met een succesvol eerste jaar in 2008 (28 studenten in Nijmegen), een aanzienlijke daling in het tweede jaar 2009 (8 in Nijmegen) en een flinke opleving in het derde en vierde jaar van 2010 en 2011 (26 studenten). Voordat ervaren professionals zich echter inschrijven gaat er een lange aanlooptijd overheen en lang niet altijd leidt serieuze belangstelling voor de opleiding tot een definitieve start. Enerzijds ligt dat aan de eisen die de opleiding stelt. Niet altijd hebben belangstellenden al voldoende relevante werkervaring (minimaal 3 jaar) of een relevante werkplek. Maar ook het combineren van 20 uur studiebelasting met een baan en privéleven is niet voor iedereen weggelegd. Daarnaast speelt onbekendheid van (de mogelijkheden van de) opleiding bij werkgevers een rol en is er momenteel veel turbulentie in het werkveld, zoals bezuinigingen, geplande overheveling van een deel van het sociaal werk van rijk naar gemeente (bijv. in de jeugdzorg) en reorganisaties. Investeren in de masteropleiding in uren of geld wordt daarom nogal eens afgehouden en ook inhoudelijke ondersteuning bij het project van de student en begeleiding daarbij zijn dan een barrière voor de inschrijving. Richting werkgevers is er dan ook nog wel ambassadeurswerk te verrichten, zo blijkt ook uit het recente artikel van Nico van Tol in *Sozio* (Van Tol, 2011).

De uitval uit de opleiding ligt tot nu toe rond de 40%. De belangrijkste reden voor uitval is het niet meer kunnen combineren van werk, opleiding en privé, meestal veroorzaakt door privéomstandigheden (ziekte, scheiding of overlijden in de familie). In een aantal gevallen speelt ook onvoldoende ruimte en tijd krijgen op het werk (bijvoorbeeld vanwege ziekteverzuim door collega's) een rol en een paar keer bleek het masterniveau te hoog gegrepen. Anders gezegd: in een masteropleiding voor volwassenen haal je het leven binnen de opleiding, en daar gebeuren dit soort dingen. Het enthousiasme en de tevredenheid over de opleiding zijn er niet minder om, maar teleurstellend blijft het altijd voor betrokkenen. Belangrijke ingezette verbeteringen op dit punt zijn: het in de voorlichting en het intakegesprek met de student en werkgever benadrukken van de eisen en verwachtingen, meer aandacht voor dit thema en studievaardigheid in de studieloopbaanbegeleiding, sneller en alerter reageren van

docenten (o.a. door studentbesprekingen) op signalen van mogelijke vertraging en uitval en herberekening van de studielast, om na te gaan of de geplande 20 uur per week niet substantieel overschreden wordt. Dit laatste lijkt niet het geval, maar de beleefde studielast is groot.

## **CIVIEL EFFECT**

De eerste ervaringen en resultaten van de afgestudeerde studenten zijn positief. Studenten zijn erg enthousiast over de opleiding en hun werkgevers ook. Theoretische verdieping wordt daarbij vaak als argument gegeven. Maar ook een bredere blik (over de grenzen van het eigen werkveld kijken), kunnen *helicopteren* en analyseren, onderzoek kunnen doen en begrijpen en een volwaardige gesprekspartner zijn voor bijvoorbeeld management en gemeente (met meer politieke antennes), worden genoemd. Sommige studenten benadrukken in het eindgesprek dat ze zich nu social worker voelen, in plaats van bijvoorbeeld de jongerenwerker die ze waren bij aanvang van de opleiding. En tot slot wordt door studenten regelmatig genoemd dat men een hernieuwd enthousiasme heeft gekregen voor het vak en op grond van verworven deskundigheid een andere rol in het team heeft. Maar ook de resultaten van de praktijkverbeteringsprojecten zijn regelmatig succesvol voor de eigen organisatie (ook al is het niet altijd even innovatief) en de ingezette verbetering wordt na de opleiding vervolgd. Tot slot krijgt een deel van de studenten na afloop, of al tijdens de opleiding, andere taken of functies. Zo heeft in Nijmegen ongeveer de helft van de afgestudeerden een nieuwe functie gekregen, zoals: senior welzijnswerker met een projectleiderstaak, stafofficier Bedrijfsmaatschappelijk werk bij defensie, procesmanager sluitende aanpak dak en thuislozen in de regio noord west Veluwe, docent bij de bacheloropleiding MWD en kwaliteitscoördinator bij een grote GGZ-instelling.

Omdat er nog niet veel afgestudeerden zijn is het te vroeg om daar harde conclusies aan te verbinden. Bovendien is het krijgen van een andere functie (carrière perspectief) lang niet altijd de primaire motivatie om met de opleiding te beginnen. Het meest gehoorde argument voor starten met de opleiding is dat men op zoek is naar inhoudelijke verdieping, beter wil leren omgaan met de complexe ontwikkelingen waar het werk mee geconfronteerd wordt en op zoek is naar onderbouwing voor het interessante werk dat men al doet.

## **Tot slot**

Geconcludeerd kan worden dat de Master Social Work niet alleen studenten leert aan praktijkontwikkeling te doen, maar zelf ook een praktijk in ontwikkeling is. We zijn er nog niet, maar zeker op de goede weg.

**LITERATUUR**

- Blikendaal, E. & Pelt, M. van (2007). De HBO Master Social Work. *Sociale Interventie*, 16(4), 49–52.
- Ewijk, J. P. van (2010). *Maatschappelijk werk in een sociaal gevoelige tijd*. Amsterdam: SWP/Humanistic University Press.
- Hortulanus, R. P. (2011). *Ambivalenties in het sociale domein. Opdrachtverlening, professionele verantwoording en impactanalyse: de noodzaak van meervoudigheid*. Amsterdam: SWP/ Humanistic University Press.
- Oostrik, H., & Schilder, L. (2001). *Leren van dilemma's in de onvrijwillige hulpverlening. Een handreiking voor maatschappelijk werkers*. Arnhem: HAN, De Grift en Welzijn Arnhem.
- Pelt, M. van (2011, June). *Reconstruction of a non-specific professionalisation request for social workers into core-objectives of a master program*. Paper presented at the Onderwijs Research Dagen, Maastricht.
- Tol, N. van (2011). *Professionele masteropleidingen voor beroepskrachten; het kan en het moet*. *SoziO-SPH*, 99, April. Amsterdam: SWP.