

Professionalisering

Waarom is het belangrijk voor sociaal werkers?

Author(s)

Hojtink, Marc; Spierts, Marcel; van Pelt, Mariël; Roose, Rudi; Verharen, Lisbeth

Publication date

2021

Document Version

Final published version

Published in

Vakblad Sociaal Werk

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Hojtink, M., Spierts, M., van Pelt, M., Roose, R., & Verharen, L. (2021). Professionalisering: Waarom is het belangrijk voor sociaal werkers? *Vakblad Sociaal Werk*, 2021(1), 8-12. <https://mijn.bsl.nl/professionalisering/18839454>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

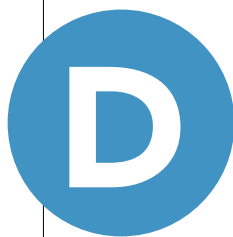
If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please contact the library: <https://www.amsterdamuas.com/library/contact>, or send a letter to: University Library (Library of the University of Amsterdam and Amsterdam University of Applied Sciences), Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Waarom is het belangrijk voor sociaal werkers?

Professionalisering

Door Marc
Hojtink, Marcel
Spierts, Mariël
van Pelt, Rudi
Roose & Lisbeth
Verharen

Professionalisering van sociaal werk spreekt je misschien minder aan dan loverboys, armoede of een nieuwe methode voor werken met gezinnen met meerdere problemen. Toch zijn er goede redenen om je met professionalisering bezig te houden. Dit artikel is gebaseerd op het nieuwe boek over professionaliseren in het sociaal werk. De auteurs geven argumenten waarom het belangrijk is en welke niveaus en factoren een rol spelen bij professionalisering.



Met de term ‘professionalisering’ is iets raars aan de hand. Vraag verschillende mensen naar de betekenis ervan en je krijgt een grote diversiteit aan soms tegenstrijdige antwoorden. Deze vaagheid staat de populariteit ervan echter niet in de weg. Integendeel, professionalisering is in het sociale domein – net als in de zorg, het onderwijs en bij de politie – al lang een populair begrip. Aan talloze veranderprocessen, trainingen, richtlijnen, ontwikkeltrajecten en innovaties wordt de term vastgeniet. Het levert de legitimatie voor uiteenlopende activiteiten die beloven de uitvoering van je werk ‘professioneler’ te maken of je organisatie op te stuwten naar een hoger, ‘professioneel’ plan. Het is ook een term waar je moeilijk tegen kunt zijn. Als beleidsmaker niet, als onderzoeker niet, als burger niet en als uitvoerend sociaal werker al helemaal niet. De term appelleert aan iets rationeels, iets goeds en is daarom nastrevenswaardig. Van de term gaat een stille dwang uit (Hojtink, 2018). De boodschap op congressen, in rapporten of artikelen, is vaak: het werk kan en moet beter, transparanter, effectiever, moreel pruderter en slimmer. Kortom, zo luidt het finale oordeel: ‘professioneler’. Maar, zo stellen we, juist wanneer zo’n term zo vanzelfsprekend gebruikt wordt, zonder dat helder is waarop deze betrekking heeft, is het belangrijk om scherp te beoordelen hoe deze betekenis krijgt

in je praktijk. Daarom is voor sociaal werkers kennis daarover belangrijk. Dat start met een zekere mate van sensitiviteit en kritisch vermogen ten aanzien van deze veelgebruikte term.

Kerntaak

Het bevorderen van de eigen professionaliteit en de ontwikkeling van het beroep is een kerntaak. En professionalisering van sociaal werk is een van de kennisbouwstenen van de Nederlandse bacheloropleiding Sociaal Werk (Vereniging van Hogescholen, 2017). Daar zijn goede redenen voor. Hoewel je professioneel handelen ontwikkelt binnen een formele opleiding (zoals in de huidige profielen Sociaal Werk en de vroegere opleidingen MWD, SPH en CMV), is het dagelijkse werk geen statisch gegeven.

Met ‘ingesleten’ kennis alleen kom je er als sociaal werker immers niet (Sennet, 2010). Nieuwe kwesties dienen zich aan in de snel veranderende praktijk van het sociaal werk. En dan hebben we het niet alleen over de gevolgen van de coronacrisis of de digitalisering van de samenleving. Soms is bij wijze van spreken de inkt van nieuw beleid nog niet droog, of de opdracht of werkwijzen veranderen weer.

Zo zijn sociaal werkers bijvoorbeeld meer gaan samenwerken met professionals uit andere disciplines en achtergronden. In Nederland zien we dat bijvoorbeeld in sociale wijkteams. De intensivering



Opleiding autotechniek Aventus Apeldoorn, Foto: Rob Voss / ANP

van de samenwerking is niet uniek voor het sociaal werk, maar wel kenmerkend voor sociaal werkers die zich – net als veel publieke professionals – in de frontlinie van de samenleving begeven. Zij opereren vaker dan voorheen in verschillende samenwerkingsverbanden en moeten zich daarbij op professioneel vlak betekenisvol tot elkaar verhouden. Een ander voorbeeld is de ontwikkeling van een intensief samenspel in de hulp- en dienstverlening tussen professionals, vrijwilligers en burgerinitiatieven waardoor grenzen tussen professioneel en niet-professioneel werk vloeiender worden. Zo zijn er meer ontwikkelingen die vragen over je eigen professionaliteit en de professionalisering van het sociaal werk verder op scherp stellen. Juist vanwege zulke ontwikkelingen blijft professionalisering ook na de opleiding een kerntaak. Zoals Scanlon (2011) het stelt: een professional is iets wat je voortdurend wordt.

Eigenaarschap

In de literatuur (McClelland, 1990) wordt onderscheid gemaakt tussen *professionalisation from within*,

de professionalisering van inhoud en vorm door de beroepsgroep zelf, en *professionalisation from above*, bepaald door andere actoren dan de beroepsgroep, zoals de overheid of cliëntorganisaties.

Onderzoek laat zien dat werkers in het publieke domein – zoals leraren, verpleegkundigen en politiemensen – bij bestuurlijke veranderingen vaak buitenspel stonden, met alle nadelige gevolgen van dien voor de professionaliteit en de kwaliteit van de dienstverlening (Tummer, 2013). Ook over het sociaal werk zijn al sinds het millennium kritische publicaties verschenen. Zo schreven Duyvendak, Van der Laan en Veldboer al in 2003 over ‘onteigening in tijden van vraagsturing en accountability’ (naar de titel van de publicatie), waarmee zij onder meer doelden op een ontwikkeling waarin sociaal werkers steeds minder in staat waren om zelf vorm en inhoud te geven aan hun beroepsuitoefening. Tonkens (2008) sprak zelfs over ‘getemde professionals’ en de noodzaak tot herwaardering van de professionele logica in het publieke domein. Meer empirisch maken diverse onderzoeken duidelijk dat uitvoerders in het sociaal werk maar mondjes- >>

	Professionele identiteit	Ontwikkeling	Legitimatie & erkenning
Individueel	Identiteit versterken via supervisie en kritische reflectie; (inter)nationale beroepsge-meenschap geeft je een ge-voel van gedeelde identiteit; socialisatie	Werken aan je eigen profes-sionaliteit; vorming, training en ontwikkeling (VTO); leven lang leren; actieve rol als kennismakelaar	Beroepsregistratie; beroep-sethiek; je verantwoorden vanuit de professie; verhalen vertellen over je werk
Team & organisatie	Professionele discretie; diversiteit van praktijken; expliciteren van professionele normen en standaarden	Praktijkontwikkeling; werkend leren, lerend werken; blikveld openhouden bij kennisont-wikkeling	Verantwoorden van het han-delen o.b.v. kwaliteitscriteria; toegevoegde waarde zicht-baar maken; kritisch gesprek met stakeholders
Collectief	The sense of the profession; beroepscode; 'sociaal werker van het jaar' en 'iconen' als symbolische modellen	Beroepsontwikkeling; kennisontwikkeling (body of knowledge); lokale, nationale en internationale uitwisseling	Beroepsprofielen; beroepsre-gistratie; deel uitmaken van wereldwijde professionele gemeenschap; organiseren van tegenspraak

maat betrokken werden bij het initiëren, organiseren en vormgeven van professionaliseringsvraagstukken. Dat geldt bijvoorbeeld voor wat eerder als maatschappelijk werk en sociaal-cultureel werk werd aangeduid (Hojtink & Oude Vrielink, 2007; Spierts, 2014).

Van der Lans (2010) en ook Schilder (2014) pleiten er daarom al langer voor om meer professioneel eigenaarschap te creëren in de vele ontwikkel-, leer- en professionaliseringstrajecten in de dagelijkse praktijk van het sociaal werk. Het belang daarvan wordt inmiddels ook breed onderkend. We zien in-spirerende lokale initiatieven en publicaties waarin sociaal werkers hun eigen professionaliseringsproces en dat van hun beroep zelf ter hand nemen (Brok & Volbracht, 2016). Maar dat is niet het hele verhaal: veranderingen leiden ook tot verwarring en zorgen over de inhoud en de organisatie van het werk (Bredewold et al., 2018) of over de verplaatsing van taken van professionals naar vrijwilligers (Trappenburg & Van Beek, 2017).

Aandacht voor je eigen professi-onaliteit als sociaal werker is tegen deze achtergrond mis-schien wel belangrijker dan ooit. Het is immers niet zomaar dat we als samenleving ervoor kiezen om professionals in te zetten voor sociaal werk. Dat impliceert een keuze voor professioneel kapitaal: kapitaal dat helpt om doelstellingen van het sociaal werk te realiseren. De centrale vraag is dan: hoe dra-gen professionaliseringsprocessen

bij aan dat professionele kapitaal? Daarover gaat het vervolg van dit artikel.

Ontwikkeling van professioneel kapitaal

We maken hier een onderscheid tussen drie niveaus van professionalisering: individueel; team en organisatie; en collectief. Bovendien maken we gebruik van drie belangrijke aspecten van profes-sionalisering die vaak terugkeren in de literatuur: professionele identiteit; ontwikkeling; en legitima-tie en erkenning (zie bovenstaand schema).

• Individueel

Professionalisering op individueel niveau is voort-durend je eigen manier van werken onderzoeken en verbeteren. Je professionele ontwikkeling start al op het moment dat je een opleiding gaat volgen om sociaal werker te worden. Op individueel niveau zegt je *identiteit* als sociaal werker iets over hoe jij je vereenzelvt met je handelen als professional. Tijdens de opleiding eigen je je kennis toe over het beroep, en ontwikkel je vaar-digheden en een houding die passen bij dat beroep en de (internationale) beroepsgemeenschap om de (complexe) taken en verantwoor-delijkheden die sociaal werkers hebben uit te kunnen voeren. Ontwik-keling op het individuele niveau begint dus al op de opleiding.

Na de opleiding ben je een beginnend beroepsbeoefenaar,

De 'goede dingen
goed doen' kun je
niet in je eentje en
zelfs niet alleen met
beroepsgenoten

maar daar blijft het niet bij. Door de keuze voor bepaalde functies en werkplekken, je werkervaring en via deskundigheidsbevordering, ontwikkel je je tot een 'vakvolwassen' professional. Door te reflecteren op de ervaringen die je opdoet in de praktijk ben je steeds beter in staat om verstandige beslissingen te nemen.

Bij professionalisering op individueel niveau gaat het niet alleen om opleiding, training en andere deskundigheidsbevordering. Ook lid worden van een beroepsvereniging en bijvoorbeeld je registreren in Registerplein horen hierbij. Eén manier waarop je als individuele professional bij kunt dragen aan legitimatie en erkenning is door verhalen te vertellen over je werk. Denk daarbij aan bijvoorbeeld een levendige website waarop sociaal werkers verhalen over hun werk met elkaar delen (zie www.ditishetsociaalwerk.nl).

● Team/organisatie

Zowel het uitvoeren van je werk als het verbeteren en het ontwikkelen ervan doe je lang niet altijd in je eentje, maar als onderdeel van een team, idealiter ondersteund vanuit de organisatie. Ook op het niveau van de organisatie kan er sprake zijn van professionalisering, bijvoorbeeld in teamverband, wanneer je samen met je collega-teamleden structuren ontwikkelt voor intervisie of collegiaal overleg om casuïstiek te bespreken, met als doel de kwaliteit van het werk te bevorderen en je blik open te houden voor nieuwe kennis en vraagstukken. Op dit niveau treedt de (ver)bindende werking van professionele identiteit vooral op doordat sociaal werkers zich op de werkvloer herkennen in elkaars optreden, houdingen en verhalen. Ontwikkeling neemt op het niveau van team en organisatie vooral de gedaante aan van 'praktijkontwikkeling'. Praktijkontwikkeling is gericht op ontwikkeling en verbetering van de uitvoeringspraktijk van het sociaal werk in relatie tot een bepaald gedeeld vraagstuk. Hierbij wordt gezamenlijk professioneel kapitaal binnen het team en de organisatie ontwikkeld. Ook legitimatie en erkenning van de beroepspraktijk vinden plaats op het niveau van de organisatie. Een voorbeeld daarvan is het gebruik van kwaliteitskeurmerken, zoals in Nederland de HKZ of het kwaliteitslabel van Sociaal Werk Nederland. Een keurmerk of label

staat dan voor duurzame kwaliteitsverbetering. Daarmee laten organisaties zien dat ze werk maken van de kwaliteit van de ondersteuning en voldoen aan kwaliteitseisen die gesteld worden door doelgroep, professionals en relevante stakeholders.

● Collectief

Ten derde onderscheiden we het collectieve niveau van de beroepsgroep. Professionalisering betekent namelijk ook dat je verbonden bent met een beroepsgroep en bijdraagt aan de ontwikkeling ervan. De Jonge (2016) spreekt in dit verband ook wel over het belang van 'collectieve professionalisering' in het sociaal werk. Bijvoorbeeld als beroepsbeoefenaren zich verenigen in een beroepsvereniging en een beroepscode opstellen waarop zij zich laten aanspreken. Maar ook het belang van het bestaan van een beroepsgerelateerd tijdschrift, zoals dit vakblad, draagt hieraan bij. Het gaat daarbij eveneens om een eigen kennisbasis, die steeds verder uitgebreid wordt door onderzoek naar en theorievorming over het handelen van sociaal werkers, de situatie van de doelgroepen, de (beleids)context en het beroep zelf. Het gaat ook om positionering. Een sterke positie, ook wel de status van het beroep genoemd, heb je als sociaal werk alleen als je ook door

andere beroepsgroepen, de overheid en het algemene publiek erkenning krijgt voor je expertise en de bijdrage die je daarmee levert aan sociale verandering en de aanpak van sociale problemen. Het gaat bij professionalisering dus niet alleen om ontwikkeling, maar ook om erkenning en steun van belangrijke partijen in de omgeving van het sociaal werk. Dit vraagt actief samenwerken met, en afstemmen op de omgeving, bijvoorbeeld door het sluiten van coalities op regionale, nationale en internationale schaal.

Het verbindende karakter van professionele identiteit op collectief niveau zien we terug in 'the sense of the profession'. Daarmee worden de gedeelde normen, waarden en omgangsvormen binnen de beroepsgroep bedoeld. Legitimatie en erkenning op collectief niveau komt tenslotte ook tot uitdrukking in beroepsprofielen, beroepsregistratie en een eigen beroepsopleiding.

De
professionele
identiteit treedt op
doordat sociaal werkers
zich herkennen in elkaars
optreden, houdingen en
verhalen

Professionalisering op de agenda

Als we de gelaagdheid van de professionaliseringsprocessen bekijken, is het niet zo raar dat de term 'professionalisering' vaak vaag en ambigu is. Dat geldt ook voor aanverwante begrippen, zoals 'professionaliteit' of 'professional'. Dat laatste begrip is inmiddels omgeven door zoveel uiteenlopende betekenissen dat sommige sociale wetenschappers, zoals Schinkel en Noordegraaf (2011), voorstellen om het maar helemaal af te schaffen.

Hoewel een strakke afbakening ontbreekt en het gebruik aan inflatie onderhevig is – denk aan het verzoek aan vrijwilligers om 'professioneler' te handelen – lijkt ons dat geen reden om deze begrippen dan maar af te schaffen. Integendeel, we zien er eerder een argument in om te onderzoeken hoe ze betekenis krijgen in de praktijk, en wat dit ons vertelt over de ontwikkeling van het beroep sociaal werk. Professionalisering kan op verschillende niveaus plaatsvinden en is in de praktijk geen ver-van-je-bedshow, maar vooral een kwestie van doen. Het veronderstelt bovenal actie.

Geen misverstand: de 'goede dingen goed doen' kun je niet in je eentje en zelfs niet alleen met beroepsgenoten. De verantwoordelijkheid ligt evenzeer bij managers, bestuurders en beleidsmakers. Bovendien tellen ook de stemmen van andere stakeholders – vrijwilligers, cliënten, ervaringsdeskundigen – mee. Maar juist nu er zoveel verandert, verdient het onderwerp aandacht in het onderwijs, beleid, onderzoek, maar vooral in de agenda's van professionals die dagelijks bezig zijn met de uitvoering van hun complexe werk.

Professionalisering van sociaal werk is domweg te belangrijk en te uitdagend om over te laten aan mensen die zich er weliswaar mee bezighouden, maar zelf niet met hun voeten in de klei staan. •

Marc Hoijtink, Marcel Spierts, Mariël van Pelt, Rudi Roose en Lisbeth Verharen vormden samen de redactie van Professionalisering van sociaal werk. Theorie, praktijk en debat in Nederland en Vlaanderen (2020).

Bronnen

- Bredewolde, F., J.W. Duyvendak, T. Kampen, E. Tonkens & L. Verplanke (red.), *De verhuizing van de verzorgingsstaat. Hoe de overheid nabij komt* (pp.157-186). Van Gennep.
- Duyvendak, J.W., G. van der Laan en L.Veldboer (2003). *Onteigening in tijden van vraagsturing en accountability*. Dr. Gradius Hendriks Stichting.
- Hoijtink, M. (2018). Afstand nemen van nabijheid: Humor en stil verzet van sociaal werkers in een Veranderende verzorgingsstaat. In F. Bredewolde, J.W. Duyvendak, T. Kampen, E. Tonkens & L. Verplanke (red.), *De verhuizing van de verzorgingsstaat. Hoe de overheid nabij komt* (pp.157-186). Van Gennep.
- Hoijtink, M. & Oude Vrielink, M. (2007). Managers en professionals in de welzijnssector: Ideologische 'clash' of vermenging van waarden? *Bestuurskunde*, 16 (4), pp. 25-32.
- Jonge, E. (2016) De vierde dimensie: Het belang van een collectieve professionaliteit en collectieve professionalisering. *Maatwerk*, 29 (2), pp.5-8.
- Scanlon, L. (red.) (2011) *'Becoming' a professional: An interdisciplinary analysis of professional learning*. Springer.
- Schilder, L. (2019) *Leren dat maatschappelijk werkt: Het versterken van de beroepsidentiteit van de maatschappelijk werker door middel van leerprocessen op en rond de werkplek*. Eburon.
- Lans, van der, J. (2010) *Erop afl! De nieuwe start van het sociaal werk*. Augustus.
- Schinkel, W. & Noordegraaf, M. (2011). Professionalism as symbolic capital: material for a Bourdieusian theory of professionalism. *Comparative Sociology*, 10 (1), pp. 67-96.
- Spierts, M. (2014) *De stille krachten van de verzorgingsstaat. Geschiedenis en toekomst van sociaal-culturele professionals*. Van Gennep.
- Tonkens, E. (2008). *Mondige burgers, getemde professionals*. Van Gennep.
- Tummer, L. (2013) Policy alienation and the power of professionals. *Confronting New Policies*. Edward Elgar Publishing.
- Trappenburg, M. & Beek, G. van (2017). 'My profession is gone': How social workers experience deprofessionalization in the Netherlands. *European Journal of Social Work*, 19 (3), pp. 676-689.
- McLelland, C.E. (1990). Escape from freedom? Reflections on German professionalization 1870-1933. In R. Torstendahl & M. Burrage (red.), *The formation of professions: Knowledge, state and strategy* (pp.97-113). SAGE.

