

Verslag

Platform: Professionalisering

Datum: 28 mei 2010

Aanwezig:

Arjan Schonewille (voorzitter), Chris Goosen (Divosa), Karin Bosga (Kampen), Nico Hulsebos (Borne), Klaas Folkerts (Rotterdam), Cees Kiene (UWV), Aart van Zevenbergen (Rotterdam), Arjan Reefman (Almelo), Egberdien ten Brink (ISD Noordoost), Gina Jongma (Divosa)

1. **Opening en mededelingen**

- Afmeldingen ontvangen van Sieds Rienks, Margreet Visser en Agnes de Bruin.
- De nieuwe leden stellen zich voor. Nico Hulsebos is teamchef sociale zaken bij de gemeente Borne. Hengelo, Borne en Hof van Twente werken samen op het Werkplein in Hengelo; er is nog werk te doen aan professionalisering. Karin Bosga is teammanager bij de gemeente Kampen. Bij haar is nog geen sprake van een professionele organisatie. Heeft 1 hbo-er en rest mbo-ers op de afdeling; werkt samen met het Werkplein in Zwolle. Egberdien ten Brink is directeur van de ISD Noordoost (Loppersum, Appingedam en Delfzijl), Werkplein Eemsdelta. Werkt geïntegreerd met het UWV en kent alleen werkcoaches.
- Gina belt Margreet Visser om te polsen of zij deelnemer wordt aan dit Platform of iemand anders van het UWV.
- In het kader van de Divosamonitor is dit jaar voor het eerst een vragenlijst onder klantmanagers uitgezet. Resultaten volgen later in het jaar.

2. **Deelname SOSV in Platform Professionalisering**

Arjan heeft met Willem Rietberg van het SOSV gesproken; dit bureau komt voort uit het GAK, maar is een commerciële partij. Willen we vanuit de opleiderskant iemand laten deelnemen aan het Platform? Na enige discussie kiezen we voor een tussenvorm. Hij (en ook anderen uit die wereld) kan worden uitgenodigd om inbreng te leveren, maar wordt geen deelnemer aan het Platform. Arjan koppelt dit naar Willem Rietberg terug.

3. **Expertmeeting op 18 juni a.s.**

Chris, Aart en Gina doen de voorbereiding.

4. **Activiteitenplan Platform Professionalisering**

We moeten een verleidingsstrategie kiezen voor het bestuur: er gaat de komende tijd veel veranderen in de sociale zekerheid; nu moeten we de krachten bundelen op de inhoud. Dit is een platform waar veel kennis te halen valt, ook voor het bestuur.

Professionalisering is naar ons idee een onderbelicht item. We zoomen eerst in op de professional en dan kom je op zaken die in het bestuur benoemd zijn.

Waar focussen we op: randvoorwaarden, inhoud van het vak en borging. Overige zaken worden nu nog even geparkeerd, die komen in een later stadium terug. We maken gebruik van ervaringen in andere sectoren, o.a. de zorg.

Hoe betrekken we het land bij onze ideeën? Dus ook kennis ophalen. En hoe combineer je de verschillende initiatieven? (laveren tussen belangen, interventies naar werk, samenvoordekant.nl, [divosaside](http://divosaside.nl)).

Chris: link gevonden naar stuk van Movisie: eisen die je aan professionals stelt (randvoorwaarden); daar vandaan geredeneerd, bepaal je de inhoud van het vak; daarna kun je opleidingen maken; borging laat je over aan beroepsgroep.

Participatieladder is een vorm van standaardisering; een link daarmee is wel handig.

Wat doet standaardisering met een professional? Je hebt procesmatige standaardisering (regelgeving) en wetenschappelijk bewezen interventies. Dit hebben we wel nodig.

5. Typering professionals op het Werkplein.

Louis Polstra (lector Hanzehogeschool) stelt dat de professional zich op 4 discoursen kan beroepen: economische vlak, sociaal-agogisch, politiek en juridisch (rechtmatig). Binnen 1 locatie kunnen dus grote verschillen bestaan.

Opgemerkt wordt het volgende: wil je professionals professional laten zijn, dan is het belangrijk dat de organisatie voor de professional helder is. Als dat helder is, dan kun je verder gaan met de waarden van de organisatie. Zoals expert op de inhoud, veranderingsgericht en gedreven richting resultaat. Vanuit hier kun je op zoek naar de competenties die nodig zijn. Doel is: klant actief maken en zelf regie laten nemen; daar is alles op gericht. Er is een kleine groep waarvoor gezorgd moet worden.

Ervaring van het Gilde: discoursen zie je juist als er niet gestuurd wordt. Er zijn 2 basisstrategieën: Verschillende klanten en verschillende klantmanagers.

De professionele medewerker moet ook stapjes kunnen zetten om professioneel te worden (d.m.v. training, intervisie). In de huidige setting worden medewerkers niet altijd voldoende gestimuleerd.

6. Competenties en resultaatgebieden van de professional.

De SGDv heeft als hoofdplicht: eind 2010 moeten er werkende Werkpleinen zijn.

Professionalisering is een van de thema's, met Arjan Schonewille als trekker.

Reacties op het document van Arjan: Aart vindt het een goed stuk. Klaas vindt het heel individueel opgesteld en mist de mogelijkheden om uit te wisselen met collega's: coaching / mentorrelatie zou toegevoegd kunnen worden.

Inzet: ideale klant (regievoerende klant), → ideale professional → ideale manager; dat wordt onze tijdlijn.

7. Verslag.

Geen opmerkingen, vastgesteld.

8. Rondvraag

- Is het een idee om tijdens onze bijeenkomsten met enige regelmaat iemand "uit het veld" uit te nodigen om zijn / haar mening op een bepaald onderwerp met ons te delen? Bijvoorbeeld SOSV, een van de Gildeprojecten, aanpalende sectoren, e.d. Doel: inspiratie voor onszelf en toets of het interessant genoeg is voor een themabijeenkomst. Dit vindt men een goed idee.

- Misschien is het leuk dat de deelnemers van het Platform, die met een concreet project rond professionalisering bezig zijn, hiervan een presentatie geven tijdens onze bijeenkomsten? Vindt men een goed idee.
- Hebben leden van het Platform MBO-ers als klantmanagers in dienst? Rotterdam wil naar HBO-ers toe; Assen heeft alleen HBO-ers in dienst; Delfzijl heeft MBO+-ers en voornamelijk HBO-ers in dienst. Ook Almelo heeft voornamelijk HBO-ers in dienst.

Agendavoorraad.

- Na de zomer op agenda: professionaliteit en werkdruk (via Klaas).
- Professionele visie op opleiden als thema (van Chris, als onderdeel voor dit platform).