



RAPPORT

Balanceren tussen gelijkheid en gelijkwaardigheid

De ervaren inzet en waarde van de mbo-professional
in Hardinxveld-Giessendam

Colofon

Tekst: Mirjam Karsten & David ter Avest
Met medewerking van: Anke Verkade, Johan Boonstoppel, Jorien Fase, Rebekka Zekveld en Toby Witte
Verzorging manuscript: Lisbeth Bakker
Fotografie: Shutterstock
Vormgeving: Werkplaats Sociaal Domein Zuid-Holland Zuid

Bestellen of downloaden via www.werkplaats sociaaldomeinzhz.nl

© 2019

Alles uit deze uitgave mag, mits met bronvermelding, worden vermenigvuldigd en openbaar gemaakt.

Inhoudsopgave

■ Inleiding	3
■ Professionaliteit in het sociaal werk	6
■ Sociaal werk in Hardinxveld-Giessendam	10
■ Conclusie en bouwstenen voor doorontwikkeling van het sociaal werk in Hardinxveld-Giessendam	15
■ Bronnen	18

Wijkteams als eerste toegang

Sinds de decentralisaties in het sociaal domein zoeken gemeenten elk op eigen wijze naar het organiseren van zorg en ondersteuning dicht bij de bewoner. Dit kan worden gezien als een van de beloften van de decentralisaties (Bredewold et al., 2018). Veel gemeenten hebben ervoor gekozen om dit in belangrijke mate vorm te geven door middel van sociale wijkteams (Van Vliet & Van Twist, 2018; Van Eijkel et al., 2019). Een van de doelen van wijkteams is om wijkgericht en via een integrale aanpak passende zorg in te zetten (Van Eijkel et al., 2019, Arum & Van den Enden, 2018) ondersteuning nabij te organiseren en afschaling naar duurdere hulp - tweedelijns hulp - te verminderen (Van Vliet & Van Twist, 2018; Van Eijkel et al., 2019). Vanaf 2015 is de jeugdwet in werking gegaan als onderdeel van de decentralisatie. Om de vakbekwaamheid van jeugdprofessionals te garanderen is beroepsregistratie geïntroduceerd. Met het Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ) tonen jeugdprofessionals aan dat ze vak kennis onderhouden en ontwikkelen. Registratie in dit register is verplicht en voorbehouden aan professionals die hbo of hoger zijn opgeleid (NJI, 2016).

Inmiddels is een flinke variëteit aan wijkteams ontstaan. Naast verschillen in benaming, verschillen zij in methoden, benaderingen en interventies als ook in opzet en uitvoering (Redeker et al., 2017). Ondanks het ontbreken van harde onderzoeksresultaten, lijkt het beeld te zijn dat wijkteams in overwegende mate bestaan uit teamleden met tenminste een hbo-diploma. Deze keus is onder andere ingegeven door de verplichting om te werken met geregistreerde professionals in bepaalde casuïstiek. Naast deze hbo-professionals komt het voor dat verschillende wijkteams worden aangevuld met vrijwilligers, mantelzorgers, opbouwwerkers, sociaal makelaars of een ervaringsdeskundige (Ten Houte de Lange & Van den Bosch, 2016).

Aanleiding

De vorige paragraaf heeft laten zien dat sociale wijkteams op een verschillende manier samengesteld kunnen zijn. Dit onderzoek focust op een praktijk waarin mbo-professionals onderdeel uitmaken van het sociaal team.

De aanleiding van het onderzoek is drieledig en komt voort uit verschillende leervragen van drie organisaties:

- Vivenz, een maatschappelijke dienstverlenende organisatie, zet op verschillende wijze mbo-professionals in bij gemeenten, ook in wijkteams. Onder andere als thuisbegeleider, sociaal werker en als sociaal makelaar. Vivenz gaat ervan uit dat de inzet van de (mbo) sociaal werker van toegevoegde waarde kan zijn voor wijkteams. De samenwerking met de gemeente Hardinxveld-Giessendam ervaart Vivenz als een goede praktijk en de organisatie wil graag de 'winst' die door de inzet van de mbo-professional is ontstaan in kaart brengen. De uitkomsten van het voorliggende onderzoek kunnen zorgen dat het gesprek in de verschillende gemeenten over de inzet van de mbo-professional inhoudelijk

beter kan worden gevoerd.

- In de gemeente Hardinxveld-Giessendam (hierna: Hardinxveld-Giessendam) is sinds 2015 een sociaal team actief. In dit wijkteam zitten zowel mbo- als hbo-professionals. Hiernaast heeft de gemeente bewust gekozen om ook te werken met een mbo-professional binnen twee pilots, om zo een gevarieerd aanbod van dienstverlening te verwezenlijken. Eén van de twee pilots ('verwarde personen') is afgerond, de andere ('waakvlamfunctie') loopt nog. De ambitie is om deze manier van werken breder in te zetten en eventueel uit te breiden met vrijwilligers. De uitkomsten van het voorliggende onderzoek kunnen ondersteunend zijn voor de verdere doorontwikkeling.
- De Werkplaats Sociaal Domein Zuid-Holland Zuid (hierna: Werkplaats) heeft in 2018 regionaal verkend welke thema's er spelen rond de samenwerking mbo-hbo in het sociaal domein, waaronder in wijkteams. Zo heeft er 1 november 2018, in samenwerking met hogescholen en ROC's, een kenniscafé plaatsgevonden waar dit onderwerp centraal heeft gestaan. Enkele uitkomsten van dit kenniscafé zijn dat de inzet van mbo-professionals niet altijd op waarde wordt geschat en hun inzet, waarde en profilering in het sociaal domein meer aandacht verdienen. De uitkomsten van het voorliggende onderzoek helpen het regionale gesprek hierover beter te voeren.

Onderzoeksvraag

De centrale onderzoeksvraag luidt: *Op welke wijze kan de ervaren inzet en waarde van de mbo-professional in de twee pilots in Hardinxveld-Giessendam van waarde zijn voor de doorontwikkeling van het sociaal team?*

Door beantwoording van deze onderzoeksvraag wordt de volgende doelen nagestreefd:

- Inzicht krijgen op de ervaren inzet en waarde van de mbo-professional in de samenwerking met de hbo-professional in de praktijk.
- Inzicht krijgen op de waarde die de samenwerking heeft genereerd voor inwoners en andere betrokkenen binnen de twee pilots.
- Een gedeeld perspectief ontwikkelen op de toekomstige samenwerking tussen de mbo- en hbo-professional in de context van het sociaal team.
- Concrete handvatten aanreiken voor zowel beleid als praktijk met het oog op toekomstige ontwikkeling binnen het sociaal domein en aangrenzende domeinen.

Werkwijze

Dit onderzoek is een kwalitatief onderzoek. Ervaringen, beleving en waardering van betrokkenen staan centraal. De uitvoeringsperiode is zeer kort, wat maakt dat dit een compact en kleinschalig onderzoek is. Met de inzet van focusgroepen zijn verhalen en ervaringen van direct betrokkenen opgehaald. Een focusgroep is een passende onderzoeksmethode om in relatief korte tijd en vanuit verschillende perspectieven, aannames en vragen rond een onderwerp te toetsen, te verdiepen en te verbreden. Het focusgesprek vindt bij voorkeur plaats op een prettige neutrale locatie. In dit geval was dit een ruimte in het

wijkcentrum van de welzijnspartij in de gemeente.

Er zijn drie focusgroepen georganiseerd. Een korte focusgroep met het sociaal team van Hardinxveld-Giessendam en twee meer uitgebreide focusgroepen met een gemengde samenstelling: naast werkteamleden schoven ook bewoners en professionals uit beleid, woningcorporaties en politie aan. De korte focusgroep kende tien deelnemers, de uitgebreide focusgroepen respectievelijk negen en zes deelnemers. Twee deelnemers zijn bij beide focusgroepen aanwezig geweest. Bij alle drie de focusgroepen was een mbo-opgeleide medewerker van het sociaal team aanwezig. De focusgroepen zijn door dezelfde mensen begeleid en kennen een vergelijkbare gesprekshandleiding.

NB: Het voornemen om per focusgesprek met betrokkenen te spreken vanuit beide pilots is losgelaten omdat het niet lukte om betrokken bewoners te laten aansluiten aan de focusgroepen. Omdat Hardinxveld-Giesendam vanaf de start in 2015 al werkt met mbo-professionals in het sociaal team is ervoor gekozen om in het tweede gesprek een bewoner uit te nodigen die ondersteuning had van een mbo-professional.

Naast en na deze drie focusgroepen is een kenniscafé georganiseerd. Een kenniscafé is een activiteit van de Werkplaats om kennis en ervaringen te delen, vragen uit de regio te agenderen en samen te zoeken naar oplossingsrichtingen in het sociaal domein. In het kenniscafé stond de toegevoegde waarde van mbo-professionals in het sociaal werk centraal. Op basis van de stelling 'Mbo-professionaliteit moet beter benut worden in en door wijkteams' is de waarde en het belang van mbo-professionaliteit uitgebreid behandeld, waarbij is stilgestaan bij verschillende perspectieven: bewoner/cliënt, professional, team/collega's, (moeder)organisatie, gemeente en onderwijs. Bevindingen van de deelnemers vormen input voor dit onderzoek en zijn meegenomen in deze rapportage.

Naast deze interactieve activiteiten is bureauonderzoek verricht. Zowel relevante lokale documenten zijn bestudeerd, waaronder evaluatieverslagen van de gemeente Hardinxveld-Giessendam, profielbeschrijvingen ontwikkeld door Vivenz, als ook regionale en landelijke documenten – te denken valt aan opleidingsdocumenten en (beroeps)competentieprofielen.

Leeswijzer

Deze rapportage bestaat uit drie hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk wordt stilgestaan bij professionaliteit in het sociaal domein en het onderscheid tussen mbo- en hbo-professionaliteit in het bijzonder. In het tweede hoofdstuk wordt ingezoomd op de Hardinxveld-Giessendamse praktijk en het sociaal team in het bijzonder. In het derde hoofdstuk wordt de onderzoeksvraag beantwoord en worden vijf bouwstenen behandeld die zijn geformuleerd op basis van de opgehaalde data. Deze bouwstenen bieden handvatten voor de doorontwikkeling binnen Hardinxveld-Giessendam en verdere gesprekken met andere gemeenten voor Vivenz.

Professionaliteit in het sociaal werk

Professionaliteit

In dit onderzoek is gekozen om de definitie van de professional te gebruiken die Ruijters en Simons (2015, p.87) formuleren: "Een professional is iemand die ervoor kiest en zich erop toelegt om, met behulp van specialistische kennis en ervaring, klanten op een competente en integere manier steeds beter van dienst te zijn. Daarbij maakt hij gebruik van, en draagt actief bij aan, een community van medeprofessionals die het vak bij voortduring ontwikkelen". Er is voor deze definitie gekozen omdat ze aansluit bij de praktijkwereld van de professional en afwijkt van de gangbare koppeling van een professional als iemand met een hbo- of wo-diploma. Het begrip professional verwijst van oudsher naar 'opgeleid' vanuit met name theoretische en wetenschappelijke kennis (Ruijters en Simons, 2015).

Professionals in het sociaal werk

De professionals die in dit onderzoek centraal staan zijn beroepskrachten in het sociaal werk. Het sociaal werk is een relatief nieuwe term in Nederland en staat voor het cluster van beroepen in de sector zorg en welzijn, ook wel het sociaal domein genoemd. In het 'Basisboek sociaal werk' worden alle beroepskrachten in het sociaal domein sociaal werkers genoemd, van de maatschappelijk werker, sociaal pedagoog, jongerenwerker, opbouwwerker tot aan de sociale raadslieden. Voor iedere sociaal werker zijn de doelen, principes, kennisbronnen en kerntaken in grote mate gelijk. Opvallend genoeg wordt in het 'Basisboek sociaal werk' alleen sociaal werkers met een hbo- of wo-opleiding sociale professionals genoemd. Dit geldt voor ongeveer 50.000 van de 700.000 beroepskrachten in Nederland (Van Ewijk et al., 2016).

Een onderscheid naar opleidingsniveau en de koppeling met hbo, heeft ook een historische verband. Het sociaal werk in Nederland kent zijn oorsprong in het maatschappelijk werk. Toen het maatschappelijk werk in 1968 bij het sociaal-pedagogisch onderwijs is gaan horen, is besloten dat het maatschappelijk werk tot het hbo behoort (Dozy, 2008). Witte (2018) signaleert dat in de vele publicaties die het licht zien over de professionaliteit van het sociaal werk het er veel van weg heeft dat het sociaal werk en het sociaal domein vooral een aangelegenheid is voor hbo en universitaire professionals. Samengevat behoren alle sociaal werkers tot dezelfde 'beroepsfamilie', maar lijkt voor degene met een hbo- of wo-opleiding een status aparte te gelden.

Mbo versus hbo-professionaliteit

Het debat over hoe om te gaan met de verschillen tussen mbo en hbo-professionaliteit wordt, af en aan, in verschillende disciplines gevoerd. In het sociaal domein lijkt deze discussie onvoldoende te worden gevoerd (Witte, 2018). In het kenniscafé op 1 november 2018 dat de Werkplaats organiseerde stond deze discussie wel centraal. Enkele belangrijke bevindingen van het kenniscafé zijn dat de mbo'er onvoldoende aandacht en waardering krijgt, dat zijn loopbaanperspectief achterblijft vergeleken met die van een hbo'er en dat het mbo als partij onvoldoende vertegenwoordigd is bij regionale en landelijke overleggen (Ter Avest

& Wanner, 2019). Deze bevindingen bevestigen de relevantie om deze discussie te voeren in het sociaal domein. Als we kijken naar verschillen in competenties en profielen en in rollen en taken vallen enkele punten op.

Competenties en profielen

Competentieprofielen van mbo- en hbo-opleidingen in hetzelfde beroepsdomein kunnen op het eerste gezicht sterk op elkaar lijken, waarbij het verschil in niveau dat moet worden beheerst, het verschil maakt (Janssen, 2006). Sommige competenties zijn slecht van elkaar te onderscheiden door te kijken naar het niveau waarop studenten deze competenties moeten (leren) beheersen. Een blik op enkele vigerende kaders laat dit duidelijk zien. Zo is in de CAO Sociaal werk (2018) te lezen dat de functie zelf als ook het doel van de functie van een mbo'er en een hbo'er in grote mate overeenkomstig zijn. Zo werken ze beiden over verschillende leefgebieden en bieden ze beiden op methodische wijzen individuele en collectieve hulp- en ondersteuning.

In het beroepscompetentieprofiel zien we enkele accentverschillen. Bij de mbo-professional wordt toegedicht dat zij “sterk is in het leggen, hebben en houden van contacten met mensen (..) en communicatief vaardig”. Voor de hbo'er wordt dit niet benoemd, maar juist dat zij “voorwaarden voor participatie schept, werkt aan het optimaliseren van de dienstverlening en hierbij samenwerking zoekt met derden”.

Rollen en taken

Als we vervolgens kijken naar verschil in rollen en taken dan worden volgens Witte (2018) in publicaties nauwelijks melding gemaakt van de onderscheidende rollen en taken die mbo'ers en hbo'ers hebben in het sociaal domein en hoe zij zich tot elkaar idealiter kunnen en moeten verhouden. Met de Jeugdwet en het daarbij ontwikkelde Kwaliteitskader Jeugd worden kaders aangegeven om professionele keuzes te maken voor het wel of niet inzetten van een (geregistreerde) hbo professional. Overwegingen in deze zijn met name gebaseerd op waarborgen van veiligheid (SKJ, z.d.).

Een blik op het Beroepsprofiel van de maatschappelijk werker van de beroepsvereniging (BPSW, 2016) laat inderdaad zien dat dit onderscheid niet wordt gemaakt; mbo en hbo worden als dusdanig niet genoemd. In andere documenten zien we wel accentverschillen over rollen en taken. Janssen stelt de reikwijdte van het werk als belangrijkste verschil: een mbo'er is verantwoordelijk voor een uitvoeringsonderdeel, terwijl een hbo'er verantwoordelijkheid draagt voor het totale werkproces en de resultaten daarvan (Janssen, 2007, p11-12). In navolging hiervan wordt in het Beroepscompetentieprofiel van de sociaal werker de hbo'er benoemd als 'sterk contextgericht'. Ten tweede wordt in de CAO Sociaal werk enkel en alleen de organisatorisch positie gedifferentieerd. Vastgesteld is dat de mbo'er “zelf geen hiërarchisch leidinggeeft, maar desgewenst functioneel en/of operationeel leiding ontvangt”. Bij de hbo'er staat dat deze eveneens “zelf geen hiërarchisch leidinggeeft, maar desgewenst functioneel en/of operationeel leidinggeeft”. Een niet onbelangrijk nuanceverschil.

In de Functiebeschrijvingen Sociaal Werker van CAO Sociaal werk, gebaseerd op het Beroepscompetentieprofiel Sociaal Werk, komen verschillen in de rollen en taken meer naar vo-

ren. De functieomschrijving voor Sociaal Werker B die Vivenz hanteert is hier een afgeleide van. Hierin valt op dat van de hbo'er verwacht wordt op de verschillende taken een overzicht hebbende, sturende en regie houdende rol op zich te nemen.

In het bijzonder als het gaat om vroegtijdig situaties van onveiligheid en crisissituaties; de hbo-professional houdt de regie tot zeker is dat de situatie wordt aangepakt, spreekt professionals en organisaties aan op hun verantwoordelijkheid en blijft vinger aan de pols houden.

De ervaren toegevoegde waarde van de mbo'er

In het kenniscafé van 2 juli 2019 zijn bovenstaande onderwerpen breed besproken. Deze paragraaf geeft inzicht in de gedeelde ervaren toegevoegde waarde van de mbo'er volgens de deelnemers aan het kenniscafé.

Wanneer in het kenniscafé wordt stilgestaan bij het onderscheid mbo-hbo wordt veelvuldig benoemd dat in het sociaal werk passende hulp en ondersteuning belangrijker wordt gevonden dan wat de hoogst genoten opleiding is van de betreffende professional. Desalniettemin worden er verschillen ervaren en roepen ze verschillende associaties op.

Zo wordt in het kenniscafé genoemd dat de mbo'er praktischer, pragmatischer en praktijk-gericht is opgeleid dan de hbo'er, "niet alleen praten", zo omschrijft een deelnemer dit. De nuchtere blik wordt gewaardeerd: zelf oppakken en doen wat nodig is. Andere pluspunten die de mbo'er worden toegedicht, dan wel zijn ervaren, is dat ze goed en praktisch aansluiten bij de leefwereld en belevingswereld van de bewoner. Genoemd wordt dat de gemiddelde mbo'er in zijn dagelijkse leven meer in aanraking komt met bewoners met een hulp- of ondersteuningsvraag. Anders dan de hbo'er wordt hulp en ondersteuning "voorgedaan en samengedaan", in plaats van dat het blijft bij mondeling tips en adviezen.

In het kenniscafé wordt gesteld dat het als organisatie of gemeente belangrijk is om een breed ondersteuningsaanbod te hebben. In de context van wijkteams zouden deze teams ook meer een afspiegeling moeten zijn van het opleidingsniveau van de populatie van de wijk of gemeente waar ze actief zijn; alleen hbo'ers herbergen niet de gewenste diversiteit. Juist een brede mix van perspectieven wordt als waardevol gezien. De mbo'er maakt dit aanbod breder, integraler en diverser. Bovendien wordt in het kenniscafé aangegeven dat bij wijkteams met gezinnen of personen met zware problematiek of een hoge caseload, het van belang dat er voldoende ruimte is voor vroegsignalering en preventie. Hier ligt volgens deelnemers van het kenniscafé met name een rol voor de mbo-professional. De inzet van bijvoorbeeld vrijwilligers of ervaringsdeskundigen maakt een team nog gemengder.

Wat betreft de onderlinge verhouding en samenwerking wordt in het kenniscafé benadrukt dat elkaars kwaliteiten moeten worden benut en versterkt. Als voorbeeld wordt gegeven dat wanneer de mbo'er een gezin of individu begeleidt in praktische zaken er meer tijd overblijft voor een hbo'er zijn specifieke takenpakket. Enkele malen wordt deze samenwerkingsconstructie benoemd als een tandem – niet als bezuinigingsmaatregeling, maar om talenten slim te bundelen.

Het belang van professionalisering en leren wordt in het kenniscafé enkele malen benoemd. *On the job* zouden er genoeg mogelijkheden moeten zijn om zich als professional – mbo of hbo – te ontwikkelen en te leren van en met elkaar. Het verschil in hoogst genoten opleiding vervaagt zodoende op den duur. Tot slot wordt, met name in belang van moederorganisaties en gemeenten, meerdermalen benoemd dat de inzet van mbo'ers ook uit financieel oogpunt voordelen heeft.

Slotparagraaf: de 'plus' van een hbo'er

Op basis van bovenstaande paragrafen kan worden gesteld dat het sociaal werk in de basis geen onderscheidt maakt tussen de mbo en hbo sociaal werker. Op verschillende terreinen, als we kijken naar competenties, profielen, rollen en taken, zijn de verschillen kleiner tussen mbo- en hbo-professionals dan misschien verwacht. De mbo is geen uitgeklede of *lightversie* van de hbo-professional, het is een volwaardig basis beroepsprofiel; mbo en hbo worden op dezelfde resultaatgebieden ingezet.

Deze gelijkwaardigheid staat echter niet synoniem aan gelijkheid. Verschillen zijn er immers wel, bijvoorbeeld wat betreft zijn of haar organisatorische positie en regierol. Eveneens lijkt de term 'professional' of 'sociaal professional' historisch gezien gekoppeld te worden met het hbo. Binnen het Jeugddomein is dit onderscheid zelfs wettelijk vastgesteld – de verplichte registratie geeft hier blijk van. De hbo'er heeft, op papier, in deeltaken een zekere 'plus' ten opzichte van de mbo'er. Het onderscheid wordt ook als dusdanig ervaren – mbo en hbo roepen verschillende associaties op en bij de mbo'er worden in de uitvoering andere kwaliteiten gezien dan bij een hbo'er. En dit ervaren onderscheid maakt dat, in de context van wijkteams, de mbo'er van toegevoegde waarde kan zijn, juist ook om als wijkteam de 'belofte van nabijheid' in te kunnen lossen.

Sociaal werk in Hardinxveld-Giessendam

Het sociaal team Hardinxveld-Giessendam

De gemeente Hardinxveld-Giessendam is een plattelandsgemeente in de Alblasserwaard en telde op 1 januari 2019 18051 inwoners. De gemeente kent twee kernen en is opgedeeld in vier buurten. In de gemeente Hardinxveld-Giessen is sinds 2015 een wijkteam, het sociaal team geheten. De betrokken samenwerkingspartners beschrijven het team als een “team van beroepskrachten (..) dat aan cliënten integrale ondersteuning biedt” (Gemeente Hardinxveld-Giessendam et al., 2016).

De toegang tot zorg en ondersteuning loopt via basisvoorzieningen zoals huisartsen, scholen en welzijn, waaronder het sociaal team. Momenteel is het sociaal team in de gemeente Hardinxveld-Giessendam, naast doorverwijzing, direct toegankelijk voor inwoners. Zo is op de website van de gemeente een smoelenboek te vinden met de directe telefoonnummers. Ter vergelijking: in de gemeente Rotterdam is het niet mogelijk voor een bewoner zichzelf aan te melden bij het wijkteam noch rechtstreeks met een wijkteamlid of wijkteamleider contact op te nemen. Het team richt zich in de ondersteuning op huishoudens met en zonder kinderen met enkelvoudige complexe en meervoudige complexe problematiek en is voor iedere bewoner toegankelijk (Gemeente Hardinxveld-Giessendam et al., 2016).

Het team als snoepspot

In lijn met het idee achter wijkteams kent het team een diverse samenstelling. In het team werken medewerkers van verschillende organisaties en verschillende expertisegebieden, waaronder verschillende maatschappelijk werkers, jeugdprofessionals, cliëntondersteuners als ook een wijkverpleegkundige en gedragswetenschapper. De gemeente is verantwoordelijk voor de aansturing van het sociaal team (Gemeente Hardinxveld-Giessendam et al., 2016).

Als metafoor om deze gemengde samenstelling te omschrijven wordt het team door een van de medewerkers beschreven als een snoepspot. Een snoepspot met verschillende soort snoep in alle kleuren en maten, “Een mengelmoes, maar wel lekker”. Ondanks een hoog verloop in de eerste jaren en de nodige kinderziektes is de snoepspot op dit moment goed en divers gevuld. Die mix wordt niet alleen gewaardeerd maar ook door de teamleden gekoesterd - de medewerkers onderling kunnen uit de snoepspot nemen wat ze nodig hebben aan expertise om hun werk te kunnen doen. Deze uitwisseling wordt gefaciliteerd doordat op de dinsdagochtend het team structureel bij elkaar komt voor onder andere casuïstiek bespreking.

Ervaren professionaliteit van het sociaal team

Het team werkt idealiter in duo's aan een casus. Bij iedere nieuwe cliënt wordt in het team gevraagd: wie is hier geschikt voor? Wie kan of kunnen het beste kwaliteit bieden op de vraag? Als het mogelijk is gaan twee teamleden, vanuit twee verschillende disciplines, als duo naar één gezin.

Het volgende praktijkvoorbeeld laat dit zien:

Wanneer een nieuw gezin wordt aangemeld bij het wijkteam gaat een teamlid eropaf. Dit teamlid gaat naar het gezin of bewoner toe om de problematiek te verkennen. Dit gebeurt door een mbo'er uit het sociaal team met veel 'vlieguren' en senioriteit. Juist de genoten (mbo) opleiding maakt dat dit teamlid als geen ander laagdrempelig en outreachend handelt. Na afloop van het huisbezoek overlegt ze met het team de stand van zaken wat betreft de nieuwe casus. Door vroegtijdig eropaf te gaan wordt bewust gebruik gemaakt van de beschikbare vaardigheden om op laagdrempelige wijze aan te sluiten bij een toekomstige cliënt(en) en op die manier de aanmelding te verrijken met observaties en professionele onderbuikgevoelens.

Het sociaal team benadrukt dat het belangrijk is om elkaars expertise en mogelijkheden optimaal te benutten. "Dienstbaar aan elkaar. En dienstbaar in gezamenlijkheid", zo wordt door een teamlid omschreven. Kennis en ervaringen delen gebeurt binnen het team al veel maar zou nog meer kunnen met samenwerkingspartijen. Binnen het team is min of meer bekend wie wel of geen hbo-diploma heeft behaald, maar voor de 'buitenwereld' is dit niet bekend. Het team hecht hier ook weinig belang aan. Dit wil zeggen dat het team elkaars individuele kennis en kunde belangrijker vindt. Opvallend wordt door het team gesteld dat juist de aanwezige mbo-professionals veel ervaring en senioriteit hebben..

Vertrouwen bij bewoners

In de focusgroepen spreken de aanwezige bewoners hun vertrouwen in het wijkteam uit. Het vertrouwen dat een vraag "bij de juiste mens(en) terecht komt". Aangegeven wordt tevreden te zijn met de professional aan wie ze gekoppeld zijn. Als belangrijke voorwaarden voor een goede begeleiding vanuit het team valt op dat belang wordt gehecht aan duidelijke afspraken en eerlijk en transparant zijn richting andere partijen met in het bijzonder de cliënt. Een bewoner geeft als voorbeeld het respectvol om gaan met de 'huisregels' van de bewoner. De positieve waardering van het contact, bejegening en begeleiding kwam ook uit eerder evaluatieonderzoek naar voren (BMC Advies, 2016). Daarnaast worden betrokkenheid, toewijding en vreugde benoemd als belangrijk. Vasthoudend zijn en een lange adem hebben, worden benoemd als belangrijke eigenschappen in de ervaren begeleiding. Zo wordt er een appje uit bezorgdheid 'gewoon' beantwoord, waardoor de cliënt zijn of haar zorgen kon delen. Ook wordt gesproken door een bewoner over een ervaring met een teamlid dat zij ook ook 's avonds te bereiken was en 's avonds ook langs is gekomen.

Bereikbaar en toegankelijk voor samenwerkingspartijen

De vertegenwoordigers van de organisaties die deelnemen aan de focusgroepen complimenteren de bereikbaarheid en toegankelijkheid van het team. Als voorbeelden wordt genoemd dat het gemeentehuis – waar het team is gehuisvest - vaak 'open' is. Verschillende afdelingen zitten dichtbij elkaar en de deur staat vaak letterlijk open. Opvallend genoeg is in een eerder evaluatieonderzoek juist geadviseerd als team naar een locatie buiten het gemeentehuis te verhuizen – onder andere om als uitvoerende partij onderscheidend te zijn van de gemeente en het beleid (BMC Advies, 2016).

In de focusgroepen wordt aangegeven dat de politie goed samen met het team kan optrekken en het liefst “gelijk even naar boven loopt” wanneer ze hen nodig hebben. “Je hoeft niet te wachten op een mailtje of berichtje terug en je hebt bovendien ‘echt’ contact”, zo wordt geïllustreerd. Dit geldt eveneens voor de relatie tussen beleid en team; die zitten letterlijk in dezelfde gang en de deuren staan bovendien doorgaans open. Hiernaast helpt het bijwonen van elkaars overleggen en samen lunchen voor het aangaan en verstevigen van de relaties en uiteindelijk de onderlinge samenwerking. Ten slotte wordt door samenwerkingspartners belang gehecht aan de verscheidenheid binnen het team zelf. Belangrijk hiervoor is dat het een relatief groot sociaal team blijft – waardoor er “altijd wel iemand op kantoor zit”.

Ervaren samenwerking binnen en buiten het sociaal team

Het team zelf geeft aan dat zij zich samen sterk maken – indien nodig. “We verenigen ons als het moet”, zo omschrijft een teamlid. Bijvoorbeeld bij een casus waar het team zich graag voor blijft inzetten. Dit betekent soms dat een lange weg moet worden afgelegd, met de nodige (externe) hobbels. Wat wij doen is “het verenigen van krachten”, het samenbrengen van partijen, zo wordt het omschreven. Hiervoor wordt het team soms ook expliciet voor gevraagd. Het samenbrengen van partijen en het opzetten van netwerken.

Vertrouwen en een gezamenlijk doel

In een van de focusgroepen wordt het belang van vertrouwen en een gezamenlijk doel benadrukt wanneer de samenwerking binnen en buiten het team ter sprake komt.

Het vertrouwen is van belang omdat je het niet alleen doet. “Je moet op elkaar kunnen rekenen”, wordt gezegd. “Als je weet wat je aan elkaar hebt, dan kun je elkaar ook snel(ler) loslaten.” Als voorbeeld wordt genoemd dat er structureel overleg is tussen woningcorporatie en sociaal team. Vaak is ondersteuning nodig en kun je het niet alleen af. Een deelnemer gebruikt hierbij het spinnenweb als metafoor. Samen maken en houden we het web. Dit web moet juist slap zijn en kunnen (mee)bewegen, maar niet kapotgaan - dan valt er een samenwerkingspartner weg.

Ten tweede wordt door meerdere deelnemers in alle drie de focusgroepen het belang van één doel benadrukt. Door samen op te trekken komt steeds beter zicht op wat er gaande is en hoe het pad moet gaan lopen; naar welk doel je gaat werken. Het is fijn als er duidelijkheid is en partijen hetzelfde doel voor ogen hebben. Als er een gezamenlijk einddoel is kunnen partijen beter met elkaar optrekken om dit doel te bereiken. Hiervoor is het hanteren van korte lijnen nodig - je moet elkaar snel weten te vinden. En er is soms durf nodig om “door te gaan en de ander te helpen als het niet lukt”. Het team zelf zou nog meer, bijvoorbeeld in task forces, een gezamenlijke visie willen ontwikkelen - samen met andere partijen. “Met elkaar redden we de wereld”, vat een deelnemer dit samen.

De mbo'er in het sociaal team

In de focusgroepen is het onderscheid mbo-hbo behandeld. In tegenstelling tot de onderscheid makende associaties tijdens het kenniscafé, stuit het onderscheid an sich in alle drie de focusgroepen tot enige weerstand. Zowel door het team zelf als door de aanwezige (vertegenwoordigers van) samenwerkingspartners wordt veelvuldig genoemd dat het onder-

scheid tussen mbo of hbo voor hen niet zichtbaar aanwezig is. Door een vertegenwoordiger van een samenwerkingspartner wordt gesteld dat degene “geen idee heeft wie in het team mbo of hbo professional is”. Een bewoner vindt bovendien “de vraag naar opleidingsniveau heel onprettig”. “Het gaat er om dat je goede mensen hebt”, geeft een andere deelnemer aan. “Liever een goede mbo-er, dan een slechte hbo-er”. Door meerdere deelnemers wordt de waarde van ervaring boven de waarde van iemands diploma gesteld. “Maakt mij niet uit wie wel of geen hbo-diploma heeft”, stelt een deelnemer.

Ondanks de kritische houding ten opzichte van het vermeende onderscheid worden in de focusgroepen verschillen benoemd tussen de mbo’er en de hbo’er. Deelnemers aan de focusgroepen geven aan dat je als cliënt “meer aan de hand wordt meegenomen door een mbo-er” en dat een mbo-er “meer in de klei staat”. Aan hbo’ers wordt toegedicht dat zij analytisch sterker zijn misschien eerder verbanden zien. Bovendien wordt ervaren dat tegenwoordig verwacht wordt – en vaak ook gevraagd wordt – dat je als sociaal werker tenminste een hbo-diploma hebt. Dit onderscheid lijkt met name voor werkgevers van belang te zijn.

In de focusgroep met het team wordt benadrukt dat het belangrijkste is “als het maar een goed iemand is” en dat van ieder teamlid “gewoon dezelfde volwaardige inzet” gevraagd mag worden. Professionaliteit en ervaringen worden als belangrijker gezien. “Ervaring maakt (meer) uit”, vertelt een teamlid “en je eigen levenservaring ook”, vult een ander aan. Het volgende praktijkvoorbeeld laat dit zien:

In de pilot ‘Verwarde personen’ is geëxperimenteerd met het geven van een regierol aan een mbo professional. Het hebben van een regierol lijkt in de functiebeschrijving vanuit de CAO Sociaal Werk bij uitstek een taak voor een hbo professional te zijn. Binnen de pilot was bovendien de factor tijd ruim gegeven aan de professional om haar ondersteuning aan te kunnen bieden. Dit heeft grote invloed gehad op de wijze waarop de mbo professional betrokkenheid heeft kunnen laten merken. Team, cliënten en betrokken organisaties geven aan tevreden te zijn over deze mbo professional in de regierol. Dit voorbeeld geeft duidelijk aan dat de afweging wanneer je nu wel of niet een hbo professional dan wel een mbo professional inzet niet eenduidig te maken is maar wel op een professionele manier met in achtneming van verantwoordelijkheden op deeltaken goed te beargumenteren is. Wat regelmatig terugkomt in een focusgroep is dat senioriteit van een mbo-professional maakt dat het onderscheid tussen de competenties van een mbo en een hbo professional zeer dicht op elkaar komen te liggen.

Slotparagraaf: gelijkwaardigheid als basis

In de (collegiale) omgang en begeleiding wordt het belang van gelijkwaardigheid benadrukt en ervaren. Het team voelt zich als team op gelijkwaardige wijze verantwoordelijk voor een goede begeleiding van cliënten. Ze lijkt daardoor een operationele resultaatgerichte vanzelfsprekendheid ontwikkeld te hebben waardoor de juiste medewerker(s) en expertise op de vraag wordt ingezet. Onderling weten ze elkaars expertise en vaardigheden goed te duiden. Cliënten en samenwerkingspartners ervaren dat ze de juiste persoon gematched krijgen op de vraag. In deze matching van expertise naar vraag wordt niet bewust gebruik gemaakt

van de verschillende expertises mbo-hbo. Daarnaast vertelt de teamleider dat terdege bewaakt wordt dat de wettelijke kaders rond de verantwoordelijkheden van de professionals gehanteerd worden als dit nodig is. Toch word wel degelijk erkend dat er verschillen zijn in de vaardigheden van een mbo'er en een hbo'er en zijn of haar professionaliteit. Er is sprake van gelijkwaardigheid, maar onderlinge verschillen – met andere vaardigheden, kwaliteiten en associaties – zijn er wel degelijk.

Conclusie en bouwstenen voor doorontwikkeling van het sociaal werk in Hardinxveld-Giessendam

Conclusie

De opgehaalde verhalen en ervaringen blijken unaniem positief over de inzet en waarde van de geleverde zorg, hulp en ondersteuning van het sociaal team van Hardinxveld-Giessendam. Hierbij is het voor direct betrokkenen, waaronder cliënten en samenwerkingspartners, niet altijd bekend wat de hoogst genoten opleiding van het desbetreffende teamlid is. Dit impliceert de waardering voor de inzet en de ervaren kwaliteit van begeleiding. Immers, ieder teamlid werkt als professional in het sociaal domein – los van zijn of haar opleidingsniveau. Deze breed gedragen constatering benadrukt de waarde van ieders inzet en bevestigt positief de ingeslagen weg en keuze om mbo-professionals op te nemen in het team. Het leidde ook tot de stelling die gebruikt is in het kenniscafé. Moet mbo-professionaliteit nu wel of niet gepositioneerd worden? Immers in de gesprekken lijkt het van geen waarde te zijn in de samenwerking. Het team van Hardinxveld-Giessendam blijkt als geen ander in staat om de juiste kennis en kunde in te zetten bij een vraag van cliënt of organisatie. Maar hoe dan om te gaan met wettelijke vastgestelde verantwoordelijkheden? Hoe heb je het daarover in je team als er sprake is van complexiteit of risico's bij onveilige situaties?

Vanaf de start van het team in 2015 is het team opgebouwd uit zowel mbo'ers als hbo'ers. In specifieke documenten over de ontwikkeling van het sociaal team worden geen specifieke handvatten of kaders gegeven hoe deze mbo-hbo samenstelling organisatorisch en praktisch in te richten. In de voorbereidende gesprekken is door Vivenz aangegeven dat de verwachting er is, dat operationeel duo's of ook wel tandems worden opgebouwd, bestaande uit mbo-hbo professionals met daarbij afspraken over wie wat doet en waarvoor verantwoordelijk is. In de praktijk blijkt dat niet zo te zijn. De teamleider geeft wel aan dat zij structureel de specifieke inzet van de teamleden bewaakt, bijvoorbeeld met het oog op veiligheid en aansprakelijkheid. Bij jeugdcasussen, waar risico's spelen, is de inzet van een bevoegde (hbo) jeugdprofessional wettelijk verplicht.

In relevante vigerende documenten en kaders vanuit de beroepsorganisaties is het onderscheid tussen mbo'ers en hbo'ers in het sociaal werk in met name de beschreven competenties minder groot dan verwacht. In de dagelijkse praktijk en in de functie beschrijvingen wordt het verschil in type sociaal werker wel degelijk herkend en beschreven. In de verschillende focusgesprekken zijn eigenschappen in kwaliteit genoemd die terugkomen in het profiel van de mbo-professional. Wanneer deze specifieke pluspunten worden geëxpliciteerd kan de breed gewaardeerde inzet worden verzilverd en vervolgens van onderscheidende toegevoegde waarde zijn voor de doorontwikkeling en professionaliteit van het sociaal team.

Vijf bouwstenen voor doorontwikkeling van het sociaal werk

De volgende vijf bouwstenen bieden handvatten voor de doorontwikkeling binnen Hardinxveld-Giessendam en verdere gesprekken met andere gemeenten voor Vivenz.

I De mbo'er voor de basis

De toegevoegde waarde van de mbo-professional wordt in de praktijk alom gewaardeerd. In de profielen en in de gesprekken wordt nadrukkelijk aangegeven dat één van de specifieke vaardigheden van een mbo-professional (in het algemeen) is dat hij/zij op laagdrempelige wijze aansluiting maakt en in contact komt met cliënten in vergelijking met een hbo-professional.

In gesprekken en documenten is aan de orde gekomen dat dienstverlening van het team verschillende fases kent; toeleiding/verkenning, begeleiding, uitstroom/waakvlam. Als deze fases verder worden uitgewerkt in een procesbeschrijving op taken en verantwoordelijkheden kunnen specifieke vaardigheden van een mbo-professional gerichter per fase in (deel) taken ingezet worden.

II Visie op het gebruik maken van mbo- en hbo-vaardigheden

Bij iedere (nieuwe) casus bespreekt het team tijdens het teamoverleg af wie het beste hierop ingezet kan worden. Idealiter wordt er in duo's gewerkt – dit blijkt een sterke vorm. Het team is nu op goede wijze instaat om kennis en expertise te koppelen aan een casus. Wanneer het helder is wat de afzonderlijke taken en verantwoordelijkheden zijn binnen deze duo's, kan deze nog effectiever werken. Wanneer het duo bestaat uit een mbo- en een hbo-professional kan de keuze worden gemaakt dit te expliciteren. Operationeel gaat dit proces nu bijna vanzelf. De uitdaging wordt om dit meer te professionaliseren en bewuster in te richten. Dat betekent bewustwording creëren van opleidings-specifieke specialistische kennis en ervaring om zo klanten steeds beter van dienst te kunnen zijn en in het team met mede professionals het vak bij voortduring te ontwikkelen (zie definitie professional). Voor een mbo- en hbo-professional betekent dit dat ze kennis hebben en bewust moeten zijn van de eigen specifieke vaardigheden die passen bij het profiel van sociaal werker.

III Taken, rollen en bevoegdheden expliciteren

Het werken in duo's, met name als het duo bestaat uit een mbo- en hbo-professional, geeft gelegenheid om afspraken te maken over de taken en de rollen die de verschillende professionals op zich nemen. Het hanteren van verschillen typen rollen, bijvoorbeeld een procesrol naast een begeleidingsrol, kan hierin helpend zijn. De richtlijnen in de verschillende beroepsprofielen van de sociaal werker geven de mogelijkheid om, naast de persoonlijke affiniteit en expertise afspraken te maken bijvoorbeeld over het bewaken van de context en het uitvoeren van de verschillende deeltaken. Door dit inzichtelijk te maken is het voor een ieder duidelijk waar hij/zij verantwoordelijk voor is.

Op onderdelen is regel en wetgeving hier leidend en richtinggevend; zo is in de ondersteu-

ning in het jeugddomein bepaald dat in bepaalde casuïstiek de uitvoerder een registratie moet hebben, welke is voorbehouden aan hbo-professionals. Een hulpmiddel om ook deze kaders mee te nemen in de te organiseren samenwerking is het afwegingskader dat ontwikkeld is vanuit het kwaliteitskader Jeugd.

IV Zo divers als je bevolking

Integraal en wijkgericht werken vraagt een brede blik. Een diverse samenstelling van het sociaal team helpt hierbij. De manier waarop het team dit tot nu toe gedaan heeft pleit voor het behouden en mogelijk uitbreiden van mbo'ers in het team. Maar ook kunnen ervaringsdeskundigen, vrijwilligers, sociaal makelaars en mantelzorgcoördinatoren een rijke aanvulling zijn voor het team. Dit doet wel een beroep op bewustwording van je professionele identiteit: waar ben je van? Een stevige professionele identiteit zorgt voor herkenbaarheid: je handelen is eenduidiger. Het geeft ook kaders en grenzen voor wat je wel of niet doet in de samenwerking. Hierdoor kunnen verantwoordelijkheden en de bijbehorende (deel)taken beter afgesproken worden.

V Gelijkwaardigheid als standaard verzilveren

In het team wordt een hoge mate van gelijkwaardigheid ervaren. Dit lijkt te ontstaan vanuit het gezamenlijke gevoel van verantwoordelijkheid. Dit is een grote kracht van het team. De organisatorische werkwijze zoals de structurele teamoverleggen en het werken in duo's verstevigen dit. Daarnaast zegt het veel over de (aan)sturing van de teamleider en van elkaar waardoor een ieder zich gelijkwaardig voelt en ruimte ervaart om zijn of haar kwetsbaarheid te laten zien. Dit biedt een goede basis voor een team met medewerkers met verschillende (opleidings)achtergronden. Deze operationele processen met elkaar bespreken en zichtbaar maken maakt het mogelijk om hier gericht op te faciliteren zeker als in de doorontwikkeling in de toekomst gekozen wordt voor aansluiting van bijvoorbeeld vrijwillige inzet, dan is het kunnen inzetten op het creëren van gelijkwaardigheid essentieel.

BMC Advies (2016). *Evaluatie Sociaal Team. Gemeente Hardinxveld-Giessendam*. Amersfoort: BMC Advies.

BPWS (2016). *Beroepsprofiel van de maatschappelijk werker*. 2^e uitgave. Utrecht: Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk.

Bredewold, F., Duyvendak, J. W., Kampen, T., Tonkens, E., & Jansen Verplanke, L. (2018). *De verhuizing van de verzorgingsstaat*. Hoe de overheid nabij komt. Amsterdam: Van Gennep.

Cao-tafel Sociaal Werk (2018) *Functiebeschrijvingen Sociaal Werker*, 8 juni 2018.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2019, 17 mei). *Bevolking op 1 januari en gemiddeld; geslacht, leeftijd en regio* [Dataset]. Geraadpleegd van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/03759ned/table?fromstatweb>.

Dozy, M. C. (2008). *Het is altijd het beroep van de toekomst geweest. De beroepsontwikkeling van het opbouwwerk*. Zutphen: Uitgeversmaatschappij Walburg Pers.

Gemeente Hardinxveld-Giessendam, MEE Alblasserwaard/Vijfheerenlanden, Avres Alblasserdwaard/Vijfheerenlanden, Vivenz, Jeugdteams ZHZ & De Lange Wei (2016). *Sociaal team Gemeente Hardinxveld-Giessendam*. Convenant. December 2016.

Janssen, M. (2007). *Het HBO-niveau: cahier 5*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam

Landelijk opleidingsdocument Social Werk (2017). *Landelijk opleidingsdocument Sociaal Werk*, februari 2017.

NJi (2016). Kwaliteitskader Jeugd, *Toepassen van de norm van de verantwoorde werktoedeling in de praktijk*, versie 2.1 september 2016, Utrecht: NJi.

Pommer, E., Boelhouwer, J., Eggink, E., Marangos, A.M. & Ooms, I. (2018). *Overall rapportage sociaal domein 2017. Wisselend bewolkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Redeker, I., Nanninga, K. & Van Steekelenburg, I. (2017). *Sociale wijkteams en informele zorg. Issues die spelen en oplossingen die werken*. Integraal Werken in de Wijk.

Ruijters, M.C.P. & Simons, P.R.J (2015) Professionaliteit. In: Ruijters, M.C.P. & Simons, P.R.J (red.) *Je Binnenste Buiten. Over professionele identiteit in organisaties*. Vakmedianet.

SKJ (z.d.). *Afwegingskader norm verantwoorde werktoedeling*. Opgehaald op 25 juli 2019 via <https://skjeugd.nl/wp-content/uploads/2017/12/Afwegingskader-norm-verantwoorde-werktoedeling.pdf>.

Sociaal werk versterkt (2018) *Beroepscompetentieprofiel voor de sociaal werker*. Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening. Versie 2.0, september 2018.

- Ten Houte de Lange, S. & Van den Bosch, A. (2016). *Toeval bestaat niet. Tijd voor een goede samenwerking tussen wijkteams en actieve bewoners*. Integraal Werken in de Wijk.
- Ter Avest, D. & Wanner, M. (2019). *De Kenniscafés van de Werkplaats*. Werkplaats Sociaal Domein Zuid-Holland Zuid.
- Van Arum, S. & Van den Enden, T. (2018). *Sociale (wijk)teams opnieuw uitgelicht*. Utrecht: Movisie.
- Van Eijkel, R., Gerritsen, S. & Vermeulen, W. (2019). *De wijkteambenadering nader bekeken. Het effect van de inzet van wijkteams op Wmo-zorggebruik*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Van Ewijk, H., Spierings, F., Spierts, M., & Sprinkhuizen, A. (2016). *Basisboek sociaal werk. Activeren, ondersteunen en verbinden*. 3^e druk. Amsterdam: Boom uitgevers.
- Van Vliet, J. & Van Twist, E. (2018) *Ruimte voor ont-moeting*. Werkplaats Sociaal Domein Zuid-Holland Zuid.
- Vivenz (z.d.) *Functieomschrijving Sociaal Werker B – Medewerker Sociaal wijkteam*.
- Vivenz (z.d.). *Sociaal Werker B - Mederwerker Sociaal Wijkteam*.
- Witte, T. (2018). *Samenwerking mbo- en hbo sociaal professionals vraagt een zeker ongepastheid*. Column. Werkplaats Sociaal Domein Zuid-Holland Zuid.

Sinds 2018 verkent de Werkplaats de samenwerking tussen mbo-hbo in het sociaal werk, waaronder de samenwerking binnen wijkteams. Ten opzichte van de hbo professional, lijkt nog onvoldoende zicht te zijn op mbo professionaliteit. Op zoek naar de toegevoegde waarde van de mbo sociaal werker is praktijkgericht onderzoek verricht in de gemeente Hardinxveld-Giessendam.

In de gemeente Hardinxveld-Giessendam bestaat het sociaal wijkteam sinds 2015 uit hbo én mbo professionals. Vivenz kiest als dienstverlenende organisatie bewust voor de inzet van mbo professionals in wijkteams in deze en omliggende gemeenten. Op basis hiervan is verkent op welke wijze de ervaren inzet en waarde van de mbo-professional van waarde kan zijn voor de doorontwikkeling van het sociaal team van Hardinxveld-Giessendam. Belangrijke aandachtspunten waren enerzijds de ervaren inzet en samenwerking en anderzijds de vigerende wettelijke kaders, functieomschrijvingen en beroepsprofielen. Voor de dataverzameling zijn onder meer drie focusgroepen en een kenniscafé georganiseerd waar professionals van beleid, praktijk en wijkteam, als ook bewoners aan hebben deelgenomen.

Uit de opgehaalde verhalen en ervaringen blijkt men positief over de inzet en waarde van de geleverde zorg, hulp en ondersteuning van het sociaal team van Hardinxveld-Giessendam. De tandemconstructie, waarin duo's van mbo en hbo opgeleide sociaal werkers samen optrekken, wordt als perspectiefvol gezien. Hiernaast valt het gelijkwaardigheidsgevoel op dat binnen het sociaal team wordt ervaren, ondanks dat er sprake is van onderlinge verschillen in onder andere bevoegdheden, verantwoordelijkheden en taken. Wanneer de specifieke kwaliteiten van de mbo professional nog verder worden geëxpliciteerd kan de breed gewaardeerde inzet worden verzilverd en van onderscheiden toegevoegde waarde zijn voor de doorontwikkeling en professionaliteit van het sociaal team. Dit rapport geeft voeding voor het regionale gesprek over mbo-hbo en een impuls aan de ontwikkeling van interprofessioneel samenwerken in beleid, praktijk en onderwijs.