

Tekort aan professionals in sociaal werk vraagt actie van alle partijen!



‘Op een schaal van 1 tot 10: hoe nijpend is jullie tekort aan personeel in de organisatie?’. Met deze vraag startte Ineke Baas (werkzaam bij Hogeschool Utrecht en Valente) de inspiratiesessie van het kennisplatform Utrecht Sociaal over het personeelstekort in het sociale domein. Onderwerp van deze sessie op 10 februari jl. was de vraag hoe we professionals kunnen binden en boeien in een overspannen arbeidsmarkt. In de zaal zat een gemengd gezelschap van mensen uit de beroepspraktijk, Sociaal Werk Nederland, de BPSW, cliëntorganisaties, gemeente en onderwijs.

Op de vraag van Ineke komen wisselende antwoorden. Iedereen kent vacatures die niet worden vervuld. Maar er blijken verschillen te zijn in de omvang. Zo kampt volgens aanwezigen de ouderenzorg met veel grotere tekorten dan de GGZ. De gehandicaptenzorg spant de kroon wat personeelstekorten betreft. En later blijkt in de presentatie van Jan Willem Bruins van de Beroepsvereniging Sociaal Werk Nederland dat het ook slecht is gesteld in de jeugdzorg.

Maar wat merken cliënten nu van dit tekort? Jasmijn van de cliëntenraad van de Tussenvoorziening in Utrecht noemt de gevolgen: steeds verschillende begeleiders (en steeds weer opnieuw jouw verhaal vertellen), niet acuut worden geholpen als dat wel nodig is, het gevoel hebben dat je van het kastje naar de muur wordt gestuurd en professionals die op eilandjes zitten en geen overleg meer hebben met elkaar. Dit verhaal wordt ondersteund door Caroline van Genk, promovendus van Tilburg University die onderzoek doet naar Beschermd Thuis. Uit gesprekken met 46 cliënten geven er 36 aan dat ze lijden onder het personeelstekort. En dan vooral ook steeds weer hetzelfde verhaal te moeten vertellen.

Cijfers – ‘Het probleem is nijpend’

Dat het probleem nijpend is, laat Marcel Mathijssen van Sociaal Werk Nederland zien met indrukwekkende cijfers. Uit nog te verschijnen onderzoek van Movisie wordt duidelijk dat 57% van de vacatures in het sociale domein moeilijk is te vervullen. Dat leidt tot een onderbezetting van gemiddeld 40% op de werkvloer. En dat terwijl de vraagstukken eerder complexer dan makkelijker worden.

Ook gaan de werknemers gebukt onder administratiedruk. Ongeveer 37% van de tijd gaat op aan registratie, niet zelden in de avonduren omdat er overdag te weinig tijd is. Dat er regels zijn, vinden sociaal werkers goed. Maar er moet een balans zijn. Wanneer 20% van de tijd hieraan zou worden besteed, zou dit acceptabel zijn. Dit alles gaat ten koste van teamoverleg, functioneringsgesprekken en de broodnodige intervisie. Hoopgevend is dat meer dan 80% van de respondenten beroepstrots en loyaliteit richting de werkgever voelt. Maar dat betekent niet dat iedereen elke ochtend fluitend naar het werk gaat; de druk is hoog en dat ondermijnt het werkplezier. Mathijssen haalt ook de beleidsparadox aan: we willen graag integraal werken in het sociale domein maar de afzonderlijke registraties staan deze ambitie in de weg.

In- en uitstroom

Jan Willem Bruins van de Beroepsvereniging Professionals Sociaal Werk (BPSW) gaat in op hoe we de instroom kunnen vergroten (voor zover dat in onze macht ligt) en de uitstroom kunnen beperken. Wat betreft het eerste is het van belang dat sociaal werk een duidelijke beroepsidentiteit heeft; waar kies je voor als scholier wanneer je social work gaat studeren? Er is sprake van een wildgroei aan functienamen waardoor de identiteit van de sociaal werker niet eenduidig is. Sterke herkenbare beroepsbeelden communiceren (eventueel door ambassadeurs) maakt duidelijk waar je dan voor kiest. Ook de opleidingen hebben daar iets in te doen. We moeten voorkomen dat het beroep van sociaal werk in damp op gaat.

Maar de meeste invloed kunnen we uitoefenen op het beperken van de uitstroom. Uit eerder onderzoek van Movisie blijkt dat bijna de helft van de sociaal werkers overweegt de organisatie te verlaten. Binnen de jeugdbescherming is het aantal jeugdbeschermers inmiddels gehalveerd, wat grote consequenties heeft voor de rest van de medewerkers en de veiligheid van kinderen. Volgens Bruins is er veel winst te behalen wanneer we het huidig stelsel herzien. Door te stoppen met aanbestedingsprocedures en in te zetten op langdurige subsidierelaties, herwinnen sociaal werkers hun professionele autonomie en werkplezier. Nu gaan ze gebukt onder de verantwoordingsdruk van aanbestedingsprocedures en een toenemende caseload (inmiddels verdubbeld).

Gemeente aan het woord

Dat de gemeente Utrecht zich bewust is van het tekort aan sociaal werkers, blijkt uit de functie projectleider arbeidsmarkt sociaal domein die door Hilde Hamstra wordt vervuld. Ze heeft een rondgang gemaakt langs diverse partijen in Utrecht om de situatie in beeld te krijgen. Daaruit blijkt dat vooral huishoudelijke hulp met een grote wachtlijst kampt. Omdat er nauwelijks kant-en-klare professionals zijn te vinden, moeten we andere wegen zoeken. Door coulanter te zijn qua profiel van de mensen die we zoeken, of door potentiële werknemers modulair op te leiden: dát leren wat specifiek nodig is voor hun taak. Met name voor zij-instromers kan dit interessant zijn. Ook eerdere werkervaring zou als bewijslast moeten kunnen fungeren voor bekwaamheid in plaats van een diploma. Gezamenlijke opleidingsklassen, met bijvoorbeeld de zorg, zijn een optie.

Als gemeente probeert Hamstra in ieder geval partijen bij elkaar te brengen en randvoorwaarden op orde te krijgen. Parkeertarieven en de beschikbaarheid van betaalbare woningen zijn daar een voorbeeld van. Ook is het voornemen om deze uitvraag via de brancheorganisaties uit te zetten om nog meer zicht te krijgen op dit vraagstuk. Wat betreft de financiering van de uitvoering van de Wmo in regio Utrecht m.b.t. beschermd wonen en maatschappelijke opvang; deze is voor de duur van 9 jaar aanbesteed. Zorgpartijen zijn voor deze periode gecontracteerd en werken taakgericht met een zg. vierkantsbestedingsystematiek.

In gesprek

Na de pauze gaan de sprekers in het gesprek met Ronald Boer (directeur Instituut Social Work van Hogeschool Utrecht), Eva Scholte (directeur-bestuurder Moviera) en student Julius Metekohy die tevens in de gehandicaptensector werkt. Julius heeft de overstap gemaakt van de mobiliteitsbranche naar de zorg voor mensen met een meervoudige handicap. Daar kon hij al gelijk aan de slag maar hij heeft toch besloten de opleiding social work te doen. Hij ziet veel wisselingen op de werkvloer, mensen die niet op de hoogte zijn van wat cliënten nodig hebben. Iets wat de veiligheid niet altijd ten goede komt.

Eva Scholte geeft aan hoe zij in haar organisatie werknemers probeert te binden en te boeien. Daar hoort een goede begeleiding van startende professionals en een goed introductieprogramma als werkgever bij. Ook speelt Moviera in op de nieuwsgierigheid van professionals naar andere posities in het sociaal domein. Zo werken ze samen met partijen voor (tijdelijke) detachering van professionals. Tevens geeft ze aan dat je alert moet zijn op de behoefte van verschillende generaties in het personeelsbestand; oudere werknemers hebben andere wensen dan de jongere generatie.

Dat het belangrijk is dat we meer zichtbaar maken wat dit werk inhoudt, wordt door iedereen onderstreept. Kinderen hebben geen beeld bij een sociaal werker zoals ze dat ongetwijfeld hebben van de brandweerman, juf of dokter. We moeten meer de boer op om dit beroep te promoten. Laat ook studenten dit als onderdeel van hun stage dit doen, is de oproep uit de zaal.

Maar ook in de opleiding zal het profiel van sociaal werk steviger moeten worden neergezet. Ronald Boer vertelt hoe hij samen met directeur-bestuurders werkt aan het profiel Welzijn en Samenleving in de opleiding Social Work. Dit profiel wordt maar beperkt gekozen door studenten terwijl ze hard nodig zijn. Een scherper profiel van wat je leert en kunt doen in de praktijk moet de instroom gaan verhogen.

Jasmijn (cliëntenraad Tussenvoorziening) brengt in dat veel mensen belangstelling hebben om te worden opgeleid als ervaringsdeskundige. Maar de opleidingsplekken zijn beperkt binnen organisaties. Zo waren dertig mensen geïnteresseerd in één opleidingsplek. Hoe kunnen we meer met ervaringsdeskundigen samenwerken om de ondersteuning op peil te houden?

Uit de discussie blijkt dat het arbeidsmarkttekort een veelkoppig monster is dat een inzet vraagt van veel partijen. Van belang dat we daarin eensgezind in optrekken.

Heb je vragen of denk je graag mee over een (vervolg)bijeenkomst? Neem dan contact op middels kus@hu.nl.