

Drs. M.J.S. Spierts is als docent en onderzoeker werkzaam bij de opleidingen Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV) van de Haagse Hogeschool en de Hogeschool van Amsterdam. Bij de laatste maakt hij deel uit van de kenniskring 'Vraaggerichte methodiek-ontwikkeling'. Hij is tevens redacteur van het Tijdschrift voor de Sociale Sector.

E-mail: mspierts@xs4all.nl

## EEN 'DERDE WEG' VOOR DE SOCIAAL-CULTURELE PROFESSIONS

MARCEL SPIERTS

13

EEN 'DERDE WEG' VOOR DE SOCIAAL-CULTURELE PROFESSIONS – MARCEL SPIERTS

*Professionals in de publieke dienstverlening hebben het niet gemakkelijk. Ze zuchten onder de tucht van overheid, markt en managers. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) houdt in zijn recent uitgebrachte advies 'Bewijzen van goede dienstverlening' een pleidooi om het primaat opnieuw bij professionals te leggen. Voor de sociaal-culturele professionals in de publieke sector komt dat pleidooi goed van pas. Uit arbeidsmarktonderzoek komt steevast naar voren dat deze beroepsgroep binnen de sectoren zorg, welzijn en educatie het slechtst scoort als het aankomt op werkdruk, arbeidsvoorwaarden, arbeidstevredenheid, ziekteverzuim, openstaande vacatures, faciliteiten voor bijscholing, enzovoort. Het professionaliseringproces is in de afgelopen decennia gestokt. Om het weer vlot te trekken kunnen sociaal-culturele professionals wel wat zelfvertrouwen gebruiken. Behalve aandacht voor de empowerment van hun klanten, is ook hun eigen empowerment gevraagd. Dat is bepaald geen simpele opgave en roept de vraag op naar de meest geëigende strategie. De weg naar professionalisering die klassieke professies als arts en advocaat hebben afgelegd, lijkt voor de sociaal-culturele professies onbegaanbaar. In dit artikel staat de vraag centraal hoe een kansrijke strategie voor versterking van de sociaal-culturele professies eruit ziet. Kunnen sociaal-culturele professionals op eigen kracht hun positie versterken of zijn ze aangewezen op de hulp van anderen? Onder welke condities*

*hebben pogingen om de professionaliteit van de sociaal-culturele beroepen te versterken daadwerkelijk kans van slagen?*

### OMSTREDEN PROFESSIONALITEIT

De positie van professionals in zorg, welzijn en educatie staat onder druk. Ze worden van verschillende kanten met hogere eisen geconfronteerd, waardoor hun vrije ruimte in het gedrang komt. Zo ziet Freidson (2001) een oprukkende marktlogica waarbij burgers zich opstellen als mondige en veeleisende consumenten die weinig boodschap hebben aan de overwegingen en afwegingen die professionals vanuit hun beroepsstandaarden geneigd zijn te maken. Daarnaast confronteren ook bestuurders, ambtenaren en managers de professionals voortdurend met hogere eisen die weinig met het werk zelf van doen hebben. De standaardisering en protocolisering die het gevolg zijn van de bureaucratische logica beperken eveneens de professionele ruimte. Over de mate waarin de ruimte van professionals om te oordelen in het gedrang komt, lopen de meningen uiteen. Jordan (2001) voorziet dat sociale professionals in de nabije toekomst geen professioneel oordeel meer mogen vellen. In plaats daarvan zullen ze dienstbaar moeten zijn aan overheidsrichtlijnen en beleid, aan aanwijzingen uit onderzoek en bevelen van het management. Op die manier worden beroepsbeoefenaren uit-

voerders in plaats van professionals. In Nederland komt ook Tonkens (2003) tot de slotsom dat professionals zich in een pijnlijke spagaat bevinden tussen veeleisende burgers en bazige managers. Uit ander onderzoek komt naar voren dat beleidsontwikkelingen zoals accountability, marktwerking en vraaggericht werken nog geen dwingende betekenis hebben voor de praktijk van sociale professionals. De overheid wil wel graag de touwtjes aantrekken door verantwoording te eisen en met marktwerking te dreigen, maar ze weet nog niet precies waar toe dat moet leiden. Bovendien lijkt het in sommige delen van de sociale sector – bijvoorbeeld het opbouwwerk – wel mee te vallen met het opjagende en bazige gedrag van managers. Doordat ze vaak uit de praktijk komen weten ze dat de vrije ruimte voor professionals niet onbelangrijk is. Niet zelden proberen ze die juist te beschermen. Ook voor mondige burgers hebben sociale professionals doorgaans niet zo'n schrik. Integendeel, het bevorderen van de empowerment van burgers rekenen zij immers tot een van hun belangrijkste opdrachten (Kremer & Verplanke, 2004; Spierts et al, 2003).

#### Politieke en publieke consensus

Al verkeren sociale professionals dan niet constant in een pijnlijke spagaat, reden voor onbezorgdheid is er allermint. De positie van sociale professionals blijft kwetsbaar. In veel gevallen zijn ze afhankelijk van de politieke en publieke consensus over de noodzaak van interventies. Voor de gedachte dat tegenover de uitdijende invloedssfeer van de logica's van markt en bureaucratie, de logica van professionalisme versterking behoeft, is vrij veel steun. Dat geldt binnen de sectoren zorg, welzijn en educatie ook voor de beroepen waar in deze bijdrage de focus is gericht: de sociaal-culturele professies. Onder sociaal-culturele professies worden hier beroepen verstaan als opbouwwerker, sociaal-cultureel werker, jongerenwerker en educatief werker. Deze beroepen delen een geschiedenis van ruim een eeuw als het gaat om hun wortels, hun status, de wijze waarop de opleiding tot deze beroepen gestalte kreeg, de wijze waarop hun activiteiten zich onderscheidten van de activiteiten van leken, enzovoort. In de actuele situatie hebben deze beroepen gemeen dat ze zich ten doel stellen om actief burgerschap te bevorderen. Daarbij richten ze zich in het bijzonder op de emancipatie en participatie van kwetsbare burgers en ondersteunen ze deze burgers bij de ontwikkeling van hun competenties. Maar de beroepen delen ook dat ze in de publieke opi-

nie op weinig instemming kunnen rekenen en laag worden gewaardeerd. Professionals krijgen in het openbaar zelden de handen op elkaar voor hun inspanningen, hun professionaliteit is niet zelden omstreden. Het wantrouwen van de buitenwacht vertaalt zich op zijn beurt in een lage beroepstrots en een gebrekkig zelfvertrouwen. Wat zijn de historische achtergronden van deze omstreden professionaliteit?

## PROFESSIONALISEREN MET DE HANDREM EROP

Alhoewel de afzonderlijke sociaal-culturele beroepen hun eigen herkomstlijnen hebben, kenmerkt hun geschiedenis zich door een groot aantal overeenkomsten. In de eerste fase – het eind van de negentiende eeuw en de eerste helft van de twintigste eeuw – was van professionalisering nauwelijks sprake. Maatschappelijke erkenning, gedegen beroepsopleidingen en wetenschappelijke onderbouwing van de sociaal-culturele beroepen, ontbraken nagenoeg. Er werd wel geëxperimenteerd met methodische nieuwigheden als groepswerk en werkvormen die later als *community development* werden aangeduid, maar liefde voor het werk was belangrijker dan een uitgewerkte methodische benadering.

#### 'Open beroep'

Ondanks de gestage uitbreiding van het werk na de Tweede Wereldoorlog bleef het proces van professionalisering uiterst traag en moeizaam verlopen. Het werk draaide lange tijd voor een aanzienlijk deel op de inspanning van vrijwilligers. Dat feit, gecombineerd met het grote verloop onder vrijwilligers en beroepskrachten, maakte het werk uiterst kwetsbaar. Pas in de loop van de jaren zestig kreeg de professionalisering een impuls. Dat kwam vooral doordat de overheid steeds vaker opleidingseisen ging stellen als voorwaarde voor het in dienst nemen van beroepskrachten. Mede als gevolg daarvan nam ook de interesse voor de opleidingen toe en gingen de nieuwe hogere beroepsopleidingen 'cultureel werk' (de overkoepelende term voor club- en buurt-huiswerk, vormingswerk en opbouwwerk) in de loop van de jaren zestig grotere aantallen afgestudeerden afleveren. Een gevolg van de toegenomen opleidingsgraad was dat de beroepskrachten in de loop van de jaren zestig steeds verder af kwamen te staan van de zuilen en hun koepels, die aanvankelijk hun natuurlijke

achterban vormden. Toen de ontzuiling doorzette, versterkte dat weliswaar de positie van de professionals aanzienlijk, maar dat vertaalde zich niet in een sterke professionalisering. Het bereiken van de status van de klassieke professies werd ook niet als een aantrekkelijk einddoel gezien. Zowel de geschiedenis als de aard van het cultureel werk vereiste een specifieke vorm van professionalisering. Dit kwam vooral tot uitdrukking in de notie van het 'open beroep'. Een 'open beroep' hield in de ogen van de pleitbezorgers weliswaar niet in dat er geen duidelijke deskundigheidseisen moesten worden geformuleerd. Het werk kon echter niet volstaan met één soort taakopvatting, met één type kennis en vaardigheid (Roessingh, 1977). De claim om cultureel werk als een exclusief domein van bevoegdheid en deskundigheid te beschouwen werd daarmee de facto losgelaten. Zo bevonden de sociaal-culturele professies zich halverwege de jaren zeventig in de paradoxale situatie dat ze – in een verslechterend economisch klimaat – nog moeizaam de politieke steun voor een late professionalisering moesten zien te verwerven en die professionalisering op grond van de eigen uitgangspunten van het 'open beroep', tegelijk moesten relativeren en problematiseren (Hajer 1981).

### In het hart geraakt

De kwetsbaarheid van de sociaal-culturele professies kwam rond 1980 pregnant aan het licht met de kritiek van de Amsterdamse filosoof/andragoloog Achterhuis. Deze betoogde in navolging van onder meer Illich dat welzijnswerkers de scheppers van de welzijnsnood waren. *Au fond* waren hun interventies zelfs schadelijk. Autonomie en ontplooiing konden in de ogen van Achterhuis alleen via zelfhulp en zelfkennis dichterbij komen. Dat leek verdacht veel op het geloofsartikel van veel sociaal-culturele professionals: de 'natuurlijke, echte mens' als hoogste goed. Daarmee raakte Achterhuis hen in het hart. Achterhuis voedde met zijn kritiek ook de antistemming tegen professionalisering. Een weerwoord op die kritiek bleek niet eenvoudig. De kritiek van Achterhuis bleek koren op de molen van de politici die zich in de jaren tachtig opwierpen als hervormers van de verzorgingsstaat. Welzijn vormde daarbij het mikpunt bij uitstek, simpelweg omdat van rechts tot links de gedachte had postgevat dat de vele welzijnsvoorzieningen, en zeker ook de welzijnsprofessionals, bijdroegen aan afhankelijkheid en zelfs aan onwelzijn. Deze ideologische kritiek gevoegd bij de economische

tegenwind leidde in de loop van de jaren tachtig tot forse bezuinigingen en herstructureringen. Met de decentralisatie van het welzijnswerk verdween het grootste deel van de landelijke aandacht voor professionalisering. De nieuwe machthebbers – de gemeenten – zagen het liefst eerst het management professionaliseren, zodat ze volwaardige gesprekspartners hadden bij het 'wegzetten' van de subsidies.

De verzakelijking in de jaren tachtig vroeg om een reactie van professionals. Na een decennium van *deprofessionaliseren* werd het tijd om te *reprofessionaliseren*. Sommigen interpreteerden de nieuwe zakelijkheid als een gebrek aan duidelijkheid rondom de beroepsuitoefening. Het antwoord zochten ze in beroepsprofielen, waarin de 'harde kern' van het beroep 'zakelijk en concreet' kon worden omschreven. Anderen pleitten daarentegen voor een inhoudelijke verdieping van de beroepsuitoefening en meer aandacht voor de conjunctuurgevoeligheid (zowel politiek als economisch) van het werk. De gevolgen van de kritiek van Achterhuis en de daarop volgende verzakelijking, zijn ondertussen nog steeds voelbaar. De sociaal-culturele professionals hebben nauwelijks geageerd tegen de toenemende afhankelijkheid van subsidieverstrekkers, opdrachtgevers en managers. Ze zijn niet erg geneigd om hun professionele identiteit met de nodige trots en verve uit te dragen.

### Professionaliseringsgraad

Freidson (2001) hanteert vijf dimensies om de professionaliseringsgraad van beroepen te beoordelen. Op grond daarvan kan de stand van de sociaal-culturele beroepen als volgt worden getypeerd:

- \* *Body of knowledge and skills* – Er zijn wel aanzetten tot kennisontwikkeling, maar van een door onderzoek verkregen eigen geheel van overdraagbare theoretische kennis en een bijbehorende set van methodische concepten, is geen sprake. Weliswaar vindt er in de jaren zestig en zeventig enige reflectie plaats vanuit de sociale wetenschappen (met name de pedagogie en andragologie), maar het blijft bij incidentele pogingen, bang als men is om zich 'uit te leveren' aan de praktijk. Bijgevolg is er ook geen krachtige claim van een eigen deskundigheidsdomein, in de zin van een unieke deskundigheid die voorbehouden is aan de eigen beroepsgroep.
- \* *Arbeidsdeling* – Sociaal-culturele professionals zijn niet in de positie om zelf te bepalen wat precies

moet worden gedaan. Aanvankelijk zagen vooral de zuilen erop toe dat het werk op een goede manier werd uitgevoerd, later bepaalden overheid en managers dat. Dat het beroep vanuit het vrijwilligerswerk ontwikkeld is, heeft niet bijgedragen aan de status ervan. Professionals hebben ook weinig invloed op het vaststellen van kwaliteitsstandaarden voor het werk.

- \* *Arbeidsmarkt* – Controle op toegang tot de arbeidsmarkt bezit de beroepsgroep evenmin. In principe kan iedereen zich sociaal-cultureel werker, jongerenwerker of opbouwwerker noemen. Er bestaan geen wettelijke regelingen op dat gebied. Formele erkenning, titelbescherming en registratie ontbreken nagenoeg. Sterker nog, van binnenuit wordt zo'n beschermde positie ook niet nagestreefd. Het pleidooi voor een 'open beroep' vormt een rode draad in de geschiedenis van de professionalisering van de sociaal-culturele professies. *Pièce de résistance* van de gedachte van het open beroep is dat de toegang tot de sociaal-culturele professies veelsoortig moet zijn. De toegang is niet zoals bij zoveel andere professies gebonden aan één type opleiding.
- \* *Opleiding en training* – De beroepsbeoefenaren hebben evenmin via beroepsverenigingen controle op de toegang tot de beroepsopleidingen of op de inhoud van het curriculum. Hetzelfde geldt voor bij- en nascholing. Een samenhangend stelsel van bij- en nascholing en daaraan gekoppelde certificering is niet voorhanden, laat staan dat de beroepsbeoefenaren daar via beroepsverenigingen controle over hebben.
- \* *Beroepsideologie* – Sociaal-culturele professionals werken via subsidies en fondsen aan doelen die steeds weer om een politieke, of zelfs morele afwijking vragen. Als de legitimiteit van de doelen wegvalt, kan de subsidiekraan eenvoudigweg worden dichtgedraaid. Beroepsideologie en beroepsidentiteit zijn mede daardoor sterk afhankelijk van de omgeving. Standaarden en normen omtrent 'goed professioneel handelen' zijn niet vastgelegd. Alleen opbouwwerkers beschikken over een beroepscode, waarin uitspraken zijn vastgelegd over een aantal beroepsethische kwesties, maar ook aan het niet naleven van deze beroepscode zijn geen sancties verbonden.

## PROFESSIONALISERINGSSTRATEGIE

Gemeten aan de norm van de klassieke professies is de professionaliseringsgraad van de sociaal-culturele professies uiterst laag. Welke consequentie moeten we nu aan deze lage professionaliseringsgraad verbinden?

Sommigen opteren ervoor om zulke beroepsbeoefenaren niet langer als professionals aan te merken maar als uitvoerders. Doordat sociaal-cultureel werkers, opbouwwerkers, jongerenwerkers en educatief werkers niet over een academisch gelegitimeerd fonds van kennis beschikken, geen machtige beroepsverenigingen kennen, de toegang tot hun beroepsgroep niet zelf kunnen reguleren en nauwelijks als vrij beroep, maar vrijwel uitsluitend in loondienst kunnen opereren, zijn ze per definitie sterk afhankelijk van managers (Bovens, 2003). De omgekeerde strategie bestaat eruit om een professionaliseringsproces in gang te zetten waarmee het beroep meer erkenning en macht kan verwerven. Dat kan door beter te voldoen aan de kenmerken die zijn afgeleid van hooggeprofessionaliseerde beroepen als arts en advocaat. Zo gauw een beroep beter aan deze kenmerken voldoet, is het beter afgeschermd van andere beroepen. Het is duidelijk wie het beroep mogen uitoefenen en welke eisen er aan hen gesteld kunnen worden.

Voor de sociaal-culturele professies is geen van beide opties aantrekkelijk. Tegen de optie van *deprofessionaliseren* pleit de complexe maatschappelijke problematiek waarmee sociaal-culturele professionals te maken hebben. Het bereiken van de moeilijkste groepen, het optreden als *in between* en het vormgeven aan coproducentchap van burgers vereist juist een hoogwaardige professionele kwaliteit. De andere optie bergt daarentegen het gevaar in zich van een al te rigide professionalisering, met het risico dat professionals activiteiten van burgers gaan overnemen en minder aansluiten bij door burgers ervaren problemen en uitdagingen in het alledaagse bestaan. Behalve dat dit haaks staat op de notie van het 'open beroep', bergt de wens om tot klassieke professie uit te groeien ook het gevaar in zich dat de blik zich uitsluitend naar binnen richt en er te weinig oog is voor het grensverkeer tussen professie en samenleving. Vragen over wat de buitenwacht, de politiek en het algemene publiek van sociaal-culturele professionals mogen verwachten, en *hoe* en misschien wel vooral *in hoeverre* zij aan die verwachtingen kunnen voldoen, komen dan te weinig aan bod (Koenis, 1993).

De vraag is of er een derde weg mogelijk is voor de

sociaal-culturele professies en hoe die er dan uit zou kunnen zien. Etzioni (1969) zag voor 'semi-professies' als de sociale professies een apart maatschappelijk veld weggelegd. Behalve de sociale professies rekende hij bijvoorbeeld ook onderwijzers en verpleegkundigen tot de semi-professies. Bij de kenmerken die Etzioni aan deze semi-professies toekende betrof het evenwel telkens 'nog-niet-kenmerken'. In vergelijking met de klassieke professies beschikken deze beroepen in de ogen van Etzioni over minder status, een kortere opleiding, minder ver ontwikkelde specialistische kennis, een geringere autonomie en minder nadruk op het vertrouwelijke karakter van hun arbeid. 'Semi' betekent in dit geval dus feitelijk 'onaf', 'onvolkomen' en 'onvoltooid'. Afgezien van de negatieve connotatie die de benaming 'semi-professie' oproept, vormen de klassieke professies hier dus nog steeds het ijkpunt en blijft het streven hetzelfde als dat van de professionaliserings-optie. Van een 'derde weg' is dus bij nader inzien geen sprake.

#### **Volwaardige professies: van de nood een deugd maken**

In hoeverre is er voor de sociaal-culturele professies een derde weg mogelijk waarbij ze zich niet op grond van hun vermeende zwakheden, maar juist op basis van hun kracht en eigenheid tot volwaardige professies kunnen ontwikkelen? De sociaal-culturele professies wordt vaak vaagheid en diffuusheid aangewreven. Voor buitenstaanders is vaak onduidelijk wat deze beroepen nu precies inhouden, in tegenstelling tot bijvoorbeeld beroepen als verpleegkundige of onderwijzer. De verklaring daarvoor ligt voor een groot deel in de verbinding van de sociaal-culturele professies met het alledaagse en in het feit dat het per definitie om conjunctuurgevoelige professies gaat. Dat heeft ingrijpende consequenties voor het handelen van sociaal-culturele professionals.

- \* De verbinding met het alledaagse maakt dat sociaal-culturele professionals overal kunnen opduiken. In vergelijking met bijvoorbeeld verpleegkundigen en onderwijzers is de ordening van de ruimte minder eenduidig. Dat geldt zeker voor de sociaal-culturele professional die *outreaching* werkt, maar ook voor de professional die vanuit een accommodatie werkt, is het gebruik van ruimte anders dan in het geval van klaslokaal of ziekenzaal.
- \* Voor de ordening van tijd geldt in zekere zin hetzelfde. De sociaal-culturele professional is minder gebonden aan vaste tijden, tenzij het een cursus of

een activiteit betreft, maar die kennen meestal een beperkte doorlooptijd.

- \* Ook de sociale ordening is diffuser. In het geval van verpleegkundige en patiënt of onderwijzer en leerling is de sociale relatie tussen beiden tamelijk precies afgebakend en geregeld, bij sociaal-culturele professionals en gebruikers ligt dat doorgaans veel meer open. Er is ook sprake van verschillende graden van betrokkenheid, variërend van vrijwilliger tot een eenvoudige afnemer van diensten en allerlei vormen van coproductenschap die daar tussenin liggen.
- \* Een vierde aspect waarin de vaagheid en diffuusheid tot uitdrukking komt, betreft de inhoudelijke ordening en de doelen die gesteld worden. In het onderwijs bijvoorbeeld liggen die doelen in grote lijnen vast in de vorm van eindtermen. De inhoudelijke ordening van het schoolleven wordt daar meer of minder rechtstreeks van afgeleid. Inhoud en doelen bij de sociaal-culturele professies worden per definitie sterk bepaald door de politieke en maatschappelijke conjunctuur. Zo is het beroep vaak afhankelijk van anderen (politiek en bestuurders, andere financiers) die de maatschappelijke agenda bepalen.
- \* Een vijfde aspect heeft te maken met de aard van de dienstverlening. Bij de dienstverlening van sociaal-culturele professionals is nooit sprake van een eenduidige vraag, noch van een eenduidig aanbod. Wat er gevraagd en wat er geboden wordt, is altijd onderwerp van veelvoudige interpretaties. Gebruikers weten zelden wat zij precies willen en professionals moeten zich voortdurend inspannen om hun eigen intenties te leren kennen en erachter te komen wat de problemen en behoeften van gebruikers zijn. Vraag en aanbod zijn altijd op verschillende manieren 'bemiddeld'. Dat vraagt om normatieve keuzen, waarbij het zelden of nooit mogelijk is om heldere antwoorden op heldere vragen te formuleren (Kuypers, 1993).

Aan deze kenmerken van het werk van sociaal-culturele professionals kleven onmiskenbaar nadelen, zoals het beeld van vaagheid en diffuusheid dat het oproept bij de buitenwacht. Het werk is ook sterk afhankelijk van derden en van de context, het vraagt om een permanent debat over de doelstellingen die ermee zijn verbonden. Dat heeft ongetwijfeld invloed op de beroepsidentiteit en de herkenbaarheid van de sociaal-culturele pro-

fessies, maar er zit ook een keerzijde aan. Dat de sociaal-culturele professies doorgaans on line zijn met de maatschappelijke actualiteit, biedt natuurlijk ook veel voordelen. De gevoeligheid voor de actualiteit, gekoppeld aan de flexibele manier waarop ze ordeningen van ruimte, tijd en sociale relaties hanteren, maakt ze in tal van opzichten uiterst wendbaar. Sociaal-culturele professionals fungeren niet zelden als aanjagers van vernieuwingen. Daarin schuilt juist de kracht en eigenheid van de sociaal-culturele professies. In complexe en onvoorziene situaties, waarin creatieve interventies worden gevraagd, kan hun dat een aanzienlijke voorsprong geven.

## BOUWSTENEN VOOR EEN DERDE WEG

Welke stappen kunnen we bij een professionaliseringsstrategie onderscheiden en aan welke condities moet worden voldaan? Om te beginnen is het van belang om vast te stellen dat de vijf dimensies die Freidson onderscheidt bij de logica van professionalisme, voor de sociaal-culturele professies een verschillend gewicht hebben. De dimensies 'arbeidsdeling' en 'arbeidsmarkt' zijn voor de sociaal-culturele professies van ondergeschikt belang. Een professionaliseringsstrategie die eenzijdig inzet op beroepsgroepvorming, om zo greep te krijgen op de arbeidsdeling en de arbeidsmarkt, zet weinig zoden aan de dijk. Het kan zelfs negatief uitpakken om als beroep op zo'n manier erkenning, status en macht na te jagen. Een andere strategie is om te mikken op 'professionele ontwikkeling'. Daarbij staat het verbeteren van de kwaliteit van het werk door het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en houdingen van professionals centraal (Kwakman 1999 en 2003). Het doel hiervan is om deskundigheid op peil te houden en blijvend te verbeteren. Door haar focus op leren, biedt zo'n strategie betere mogelijkheden om aan te sluiten bij de dagelijkse werkpraktijk van sociaal-culturele professionals. Maar ze kent ook haar grenzen en beperkingen. De diversiteit aan verschijningsvormen en praktijken die de sociaal-culturele professies te zien geven, staat per definitie op gespannen voet met een 'omvattende' professionaliseringsstrategie. Een andere beperking vormt de kwetsbare positie waarin sociaal-culturele professionals momenteel verkeren. Wie verwacht dat ze in hun eigen empowerment kunnen voorzien, heeft vermoedelijk buiten Baron van Münchhausen gerekend. De mogelijkheid voor sociaal-culturele werkers om zich aan hun eigen

haren omhoog te trekken en daarmee de kans van slagen van een 'autonome' professionele ontwikkeling, is gering. De vraag is hoe sociaal-culturele professionals allianties kunnen sluiten om professionele ontwikkeling meer kans te geven. Aan het slot van dit betoog worden daartoe mogelijke allianties met wetenschappers/onderzoekers en beleidsmakers beproefd.

## Grenzen van reflectie en uitwisseling

Ervaren professionals weten heel goed wat ze wel of niet moeten doen in bepaalde situaties. Het is daarentegen veel moeilijker voor ze om aan te geven wat ze nu precies doen en waarom. De praktijkkennis waarover ze beschikken is vooral impliciete kennis (tacit knowledge). Het gevaar van praktijkkennis is dat deze kennis, door het impliciete en persoonsgebonden karakter, leidt tot routinematig handelen. Hoewel routines noodzakelijk zijn voor professionals om in complexe situaties te handelen, mag dat er niet toe leiden dat ze in nieuwe situaties uitsluitend vertrouwen op datgene wat goed werkte in het verleden. De ontwikkeling van praktijkkennis komt dan stil te staan.

De vraag is hoe professionals hun impliciete en persoonsgebonden praktijkkennis toegankelijk kunnen maken, verdiepen en verbeteren. Bij het antwoord op die vraag, wordt vaak verwezen naar concepten als *Reflective Practitioner* en *Communities of Practice*. Het idee van de reflective practitioner is begin jaren tachtig reeds geïntroduceerd door Donald Schön, maar ondervindt nog steeds veel belangstelling. Schön legt het mechanisme bloot hoe professionals zoeken naar passende oplossingen voor problemen in complexe, unieke praktijksituaties, waarin ze ook nog eens te maken hebben met conflicterende waarden. Door te reflecteren op het eigen handelen en op de strategieën, theorieën en onderliggende normen die in dat handelen besloten liggen, kunnen professionals bijdragen aan de ontwikkeling van praktijkkennis. De inzichten van Schön vinden in de sociale sector vooral toepassing in coaching en supervisie. Dat legt meteen een manco bloot van de reflective practitioner. Voor zover reflectie begint bij ervaringen, begint ze doorgaans bij de ervaringen van individuele beroepsbeoefenaars. Reflectie zou zich echter niet moeten beperken tot de individuele beroepsbeoefenaar. Daarnaast is ook de professe en de positie van de professe in de samenleving in het geding en natuurlijk de organisatie waarvan de professional deel uitmaakt. De vraag is hoe de kennis die via 'eenzame'

reflectie totstandkomt, productief kan worden gemaakt voor de professie en de organisatie.

Communities of Practice (CoP's) bieden ten dele een antwoord op die vraag (Wenger, 1998; Wenger et al., 2002; De Laat & Poell, 2003; Huysman, 2003). Leren en kennisuitwisseling in een CoP zijn sterk verbonden met het alledaagse leren van de professionals en zijn in de handen van de deelnemers zelf. De collega's die een interesse voor hetzelfde kennisdomein delen, geven vorm aan professioneel beraad. Gezamenlijk reflecteren ze op gebeurtenissen die zich tijdens het werk hebben voorgedaan. Het alledaagse leren op de werkplek wordt op deze manier versterkt. In een CoP verkennen deelnemers de 'echte' problemen en informeren ze elkaar over de ontwikkelingen die zich voordoen op hun vakgebied. Aan CoP's kleef evenwel het risico dat ze na verloop van tijd een gesloten karakter kunnen krijgen, waardoor ze de ontwikkelde kennis niet uitwisselen met professionals binnen of buiten de organisatie. De winst van het collectieve leren blijft zo beperkt. Een tweede nadeel is dat het informele en flexibele karakter van CoP's ze vaak onzichtbaar maakt voor het management, dat voornamelijk stuurt op formele processen.

### Professionele ontwikkeling en kennisontwikkeling

Concepten als Reflective Practitioner en Communities of Practice bieden interessante aanknopingspunten voor sociaal-culturele professionals om 'van binnenuit' een bijdrage te leveren aan professionele ontwikkeling. Maar het gevaar van 'in de eigen staart bijten' is niet ondenkbeeldig. Sociaal-culturele professionals moeten daarom ook openstaan voor invloeden 'van buitenaf'.

Samenwerking met onderzoekers en wetenschappers is daartoe onontbeerlijk. Kennisontwikkeling en kennisbenutting moet daarbij niet alleen betrekking hebben op formele kennis via de *body of knowledge and skills*. Er moet vooral ook oog zijn voor lokale kennis en ervaringskennis van betrokkenen (professionals, vrijwilligers, gebruikers). Onder arbeidssociologen geldt de gouden regel dat de complexiteit van het beroepshandelen hoger is, naarmate het aandeel formele kennis het aandeel alledaagse, praktische en stilzwijgende kennis overtreft (Freidson, 2001). Voor de sociaal-culturele professies valt op die conclusie het nodige af te dingen. Vormt het kunnen combineren van verschillende soorten kennis en kennisbronnen niet juist een teken van de complexiteit van het handelen dat professionals aan de dag moeten leggen?

De nadruk moet derhalve niet alleen liggen op het ontwikkelen van formele kennis via de *body of knowledge and skills*. Een interessantere optie is het ontwerpen van trajecten waarbij bestaande praktijkkennis wordt geconfronteerd met wetenschappelijke kennis en waarin omgekeerd nieuwe wetenschappelijke kennis wordt getoetst op de relevantie ervan voor de professionele praktijk. Dat veronderstelt niet alleen het beter ontsluiten van reeds beschikbare kennis, maar ook het waar mogelijk op elkaar betrekken van *evidence-based practice* en *practice-based evidence* (Van der Laan, 2003). Dat vraagt echter zowel van wetenschappers als van professionals dat ze geen monopolie op kennis claimen. Het gaat om het zoeken naar betekenisvolle samenhangen tussen verschillende soorten gegevens, waarbij context-specifieke koppelingen worden gemaakt tussen wetenschappelijke inzichten en lokaal vergaarde praktijkkennis. Dat vraagt ook van professionals dat ze voortdurend hun eigen handelen ter discussie stellen en relaties leggen tussen hun eigen praktijkkennis en wetenschappelijke kennis, tussen concrete vragen uit de praktijk en de uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek (Hutschemaekers, 2001). Van professionals mag worden verwacht dat ze actief op zoek gaan naar kennis over de effectiviteit van methoden. Voorzover zulke kennis beschikbaar is, moeten ze ervan op de hoogte zijn en er bij hun handelen rekening mee houden (Van Yperen, 2003). Dat is iets anders dan het klakkeloos opvolgen van eventuele richtlijnen of voorschriften. Van wetenschappers op hun beurt mag worden verwacht dat ze niet langer vasthouden aan de strikte scheiding tussen kennisontwikkeling en beroepspraktijk en dat ze professionals meer betrekken bij onderzoek.

### Erkenning van het gemengde karakter van dienstverlening

De nadruk op kennisontwikkeling is voor de sociaal-culturele professies om een aantal redenen van belang. De kwaliteit van het werk kan er niet alleen door verbeteren, het biedt ook kansen om de legitimiteit van het werk te versterken. De ruimte voor kennisontwikkeling en daarmee ook voor professionele ontwikkeling wordt binnen de sociale sector momenteel evenwel sterk bepaald door beleidsmakers en managers. Daarbij springen twee zaken in het oog. In de eerste plaats is er momenteel veel aandacht voor de scheiding van verantwoordelijkheden tussen overheden, instellingen, professionals en gebruikers. Beleidstrends zoals marktwerking,

keuzevrijheid en vraagsturing spreken aan door hun eenvoud, maar zijn te eenzijdig. Ze miskennen dat de dienstverlening een gemengd karakter heeft, waarbij overheden en instellingen elkaar nodig hebben voor de bepaling en uitvoering van taken (WRR, 2004). Dienstverlening komt uiteindelijk tot stand in de interactie tussen professionals en gebruikers. In de tweede plaats zetten beleidsmakers de praktijk momenteel behoorlijk onder druk om effectiever te werken en zich beter te verantwoorden. Ze willen dat interventies veel meer gebaseerd zijn op wat wel en niet blijkt te werken. Het probleem is evenwel dat er voor de sociale sector weinig evidence-based methoden beschikbaar zijn. Als antwoord op de eisen en vragen van beleidsmakers ontwerpen managers van instellingen onder andere trajecten voor kwaliteitszorg en proberen ze via innovatie – al dan niet wetenschappelijk beproefde – nieuwe werkwijzen te introduceren. Een essentiële vraag is hoe beleidsmakers, managers en professionals daarbij gezamenlijk kunnen optrekken. Op dit moment zadelen de eisen van de beleidsmakers en de antwoorden van de managers de professionals niet zelden op met bureaucratistische verplichtingen, die de effectiviteit van het werk niet altijd ten goede komen. Betrokkenen kunnen kwaliteitszorg en innovatie echter ook zo inrichten, dat de mogelijkheden die ze bieden voor professionele ontwikkeling beter worden benut. Daarin schuilt het grote strategische belang van kwaliteitszorg en innovatie.

## BESLUIT

Welke condities zijn tot slot aangewezen om de mogelijkheden voor de ontwikkeling van praktijk, professie en beleid daadwerkelijk te benutten?

- \* De eerste conditie is dat het beleid meer onderzoek entameert. Wanneer beleidsmakers vernieuwingstrajecten willen doorzetten, zullen ze daarbinnen veel meer onderzoek moeten faciliteren dan tot op heden gebeurt. Sociaal-culturele professionals moeten meer betrokken raken bij onderzoek en kennisontwikkeling. Niet alleen door meer samen te werken met wetenschappers, maar ook door zelf meer onderzoek – liefst onder begeleiding van diezelfde wetenschappers – te doen.
- \* Een andere conditie is het zoveel mogelijk koppelen van onderzoek, ontwikkeling en innovatie aan actuele maatschappelijke thema's. Ontwikkeling van professie en praktijk verworden op die manier niet tot abstracties en vaagheden, een euvel waar veel beroepsprofielen aan leiden. Maatschappelijke thema's kunnen op hun beurt een inhoudelijke verdieping krijgen. Instellingen en hun professionals zullen echter ook scherpere keuzes moeten maken bij het vaststellen van thema's en terreinen die voor innovatie in aanmerking komen. Door de populariteit van het lokale en de aantrekkingskracht die daarvan uitgaat naar allerlei spelers – van woningbouwverenigingen, tot gezondheidszorg, politie, justitie, sociale dienst, enzovoort – is er nogal eens de neiging om op teveel paarden tegelijk te willen wedden. Geld, tijd en aandacht dreigen dan te zeer versnipperd te raken.
- \* Een derde conditie heeft betrekking op de wijze waarop instellingen en professionals om rekenschap wordt gevraagd. Beleidsmakers moeten het aan professionals overlaten op welke manier ze beschikbare kennis gebruiken, ook wanneer er voor bepaalde interventies wetenschappelijk beproefde kennis beschikbaar is. De taak voor beleidsmakers is vervolgens om de kosten en baten van de gepleegde interventies met die van andere instellingen te vergelijken. Als de resultaten erg achterblijven, kan men de professionals en hun instellingen daarop aanspreken.
- \* Dat bij de ontwikkeling van professie, praktijk en beleid niet kan worden volstaan met één vorm van sturing, vormt de vierde conditie. Op het ene moment zullen opdrachtgevers en management voor heldere kaders moeten zorgdragen. Op een ander moment verdienen participatieve benaderingen de voorkeur, waarin nadrukkelijk een rol voor professionals, vrijwilligers en gebruikers is weggelegd. In weer andere situaties kan horizontale verantwoording – bijvoorbeeld via *benchmarking* of *visitaties* – de aangewezen weg zijn om te leren van de (betere) praktijken van anderen. Sociaal-culturele professionals moeten tevens de ruimte krijgen om bij te dragen aan de ontwikkeling van professie en praktijk. Dat lukt alleen wanneer organisaties, (vertegenwoordigers van) professionals en financiers afspraken maken over een vast percentage voor ontwikkeling.
- \* De laatste conditie betreft de mogelijkheden voor betrokkenen om te leren. Dat betekent niet alleen dat de werkplek professionals uitnodigt tot leren en reflectie, bijvoorbeeld door tijd en gelegenheid te



scheppen om te oefenen met nieuwe vaardigheden en daarbij ondersteuning in de vorm van uitwisseling en feedback te organiseren. Het betekent ook dat beleidsmakers, managers en onderzoekers bereid zijn om met en van professionals te leren.

## LITERATUUR

- Achterhuis, H. (1979) *De markt van welzijn en geluk: een kritiek van de andragologie*. Baarn: Ambo.
- Bovens, M. (2003) Zelfstandigheid tussen markt en meten. *Tijdschrift voor de Sociale Sector*, 57(10), 14-15.
- Etzioni, A. (ed.) (1969) *The Semi-Professions and their Organization: Teachers, Nurses Social Workers*. New York: The Free Press.
- Freidson, E. (2001) *Professionalism, the third logic*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Hajer, R. (1981) *Volwassenenvorming – beleid en democratisering*. Amersfoort: NCVO.
- Hutschemaekers, G. (2002) *Onder professionals*. Nijmegen: SUN.
- Huysman, M. (2003) Communities of Practice: naar een tweede generatie kennismanagement. In: R. Bood & M. Coenders (red.) *Communities of Practice: een innovatief perspectief op kenniswerken*. Deventer: Kluwer.
- Jordan, B. (2001) *Social Work and the Third Way. Tough Love as Social Policy*. London: Sage Publications.
- Koenis, S. (1993) *De precaire professionele identiteit van sociaal werkers*. Utrecht: NIZW.
- Kremer, M. & L. Verplanke (2004) *De opbouwwerker als mondige professional*. Den Haag: LCO.
- Kuypers, P. (1993) Kwaliteit en zorg. In: L. Raymakers (red.) *Zorg voor pedagogische kwaliteit*. Assen: NVO.
- Kwakman, K. (1999) *Leren van docenten tijdens de beroepsloopbaan. Studies naar professionaliteit op de werkplek in het voortgezet onderwijs*. Nijmegen.
- Kwakman, K. (2003) *Anders leren, beter werken*. Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.
- Laan, G. van der (2003) De professional als expert in practice-based evidence. *Sociale interventie*, 12(4), 5-16.
- Laat, M. de & R. Poell (2003) Collectief leren op de werkplek: spontane en gestuurde initiatieven bijeenbrengen. In: R. Bood & M. Coenders (red.) *Communities of Practice: een innovatief perspectief*

*op kenniswerken*. Deventer: Kluwer.

- Roessingh, K. (1970) *Welzijn, cultuur en vormingswerk*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Schön, D. (1983) *The reflective practitioner. How professionals think in action*. New York: Basic Books.
- Spierts, M., L. Veldboer, P. Vlaar & F. Peters (2003) De professionaliteit gesmoord. *Tijdschrift voor de Sociale Sector*, 57(5), 10-15.
- Tonkens, E. (2003) *Mondige burgers, getemde professionals. Marktwerking, vraagsturing, professionaliteit in de publieke sector*. Utrecht: NIZW.
- Wenger, E. (1998) *Communities of practice. Learning, meaning and identity*. Cambridge/New York: Cambridge University Press.
- Wenger, E., R. McDermott & W. Snyder (2002) *Cultivating Communities of Practice: A Guide to Managing Knowledge*. Boston: Harvard Business School Press.
- WRR (2004) *Bewijzen van goede dienstverlening*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Yperen, T. van (2003) Verhoging van de effectiviteit in de jeugdzorg. *Nederlands tijdschrift voor Jeugdzorg*, 6, 290-301.

## SUMMARY

Being an 'open profession', social-cultural work has had difficulty in finding its way in the process of professionalization. In this article, Marcel Spierts tries to come up with a strategy to enhance this process. He refuses to accept the idea that social-cultural work is only a 'semi-profession', i.e. a profession that is not yet full-grown. Nor does he embrace the option of taking classical professions like doctor and lawyer as a model. In stead, Spierts holds a plea or a 'third way'-strategy to enhance the professionalism and position of social-cultural workers. In his view, empowerment of the profession can best be obtained by combining the idea of a Reflective Practitioner with that of Communities of Practice. By bringing in individually obtained knowledge into an environment in which knowledge is shared, this knowledge can be made productive both for the profession and the organisation. Particularly when experiences from within are complemented with knowledge from outside, and when evidence-based practice and practice-based evidence are being mutually related.