

SPH'ers met lef!

Onderzoek naar de arbeidsmarktrelevantie
van het creatief profiel van de opleiding
SPH van de HAN

Jos Frietman
Joost van der Horst

Nijmegen, oktober 2013



Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt

© 2013 Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photo print, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoudsopgave

1	Inleiding, vraagstelling en onderzoeksaanpak	1
1.1	Inleiding	1
1.2	Achtergronden en vraagstelling	1
1.3	Onderzoeksaanpak	5
1.4	Opbouw rapportage	6
2	De mening van de sleutelinformanten	7
2.1	Herkenbaarheid beschrijving beroepscompetentieprofiel en creatief profiel	7
2.2	Mening sleutelfiguren over relevantie en voorkomen van creatief profiel	7
2.3	Afweren en omarmen	8
3	Resultaten onderzoek onder arbeidsorganisaties	9
3.1	Steekproef en respons	9
3.2	Inzet en gebruik creatief profiel	12
4	Samenvatting en conclusies	23
4.1	Samenvatting	23
4.2	Conclusies	24
	Bijlage 1 – Overzicht van geraadpleegde sleutelpersonen	27
	Bijlage 2 – Beroepsprofiel sociaal pedagogisch hulpverlener	28

1 Inleiding, vraagstelling en onderzoeksaanpak

1.1 Inleiding

Het creatief profiel, of competentie 11, maakt sinds jaar en dag een belangrijk bestanddeel uit van de opleiding SPH van de HAN en kan worden getypeerd als een 'unique selling point' van de HAN. Competentie 11 kan als volgt worden verwoord: het adequaat en doelgericht inzetten van spel, kunstzinnige en/of sportieve media in de beroepsuitoefening

Binnen de opleiding SPH is geconstateerd dat het tot voor kort feitelijk ontbrak aan een heldere visie over het hoe en het waarom van het creatief profiel. In de afgelopen tijd is daarom binnen de opleiding gewerkt aan het opstellen van een visie, die op draagvlak van alle betrokkenen kan rekenen. Dat heeft geleid tot de notitie *'Het creatief profiel van SPH Nijmegen. Beschrijving van de visie op hulpverleners en opleiden als onderbouwing van competentie 11'*. De notitie is op 24 oktober 2012 door het MT SPH vastgesteld. De aandacht richt zich nu op de implementatie van de in de notitie verwoorde visie.

In het visiedocument blijft de vraag naar de betekenis van het creatief profiel voor de beroepspraktijk, i.c. het beroep en de beroepstaken echter vooralsnog onbeantwoord. Tegen die achtergrond heeft de HAN behoefte aan onderzoek naar de verankering van het creatief profiel in de beroepspraktijk. De HAN heeft KBA verzocht dat onderzoek uit te voeren. In dit eindrapport wordt daar verslag van gedaan.

1.2 Achtergronden en vraagstelling

Verkort beroepsprofiel sociaal pedagogisch hulpverlener¹

De hulp die de SPH'er biedt bestaat uit begeleiding en ondersteuning, waarbij zorgverlening en facilitering aanvullend wordt geboden. Het gaat om tijdelijke, langdurige of permanente hulp bij problemen in relaties, het gezin, de opvoeding of de eigen ontwikkeling, maar ook bij handicaps, geestelijke stoornissen of ziekte. De hulp- en dienstverlening kan verschillende vormen aannemen, zoals woonbegeleiding, dagbesteding en ondersteuning van ontwikkeling en opvoeding. Ook scholing, onderwijs en arbeidsbegeleiding en/of arbeidstoeleiding zijn vormen van de hulp- en dienstverlening van de SPH'er. Sociaal-pedagogisch handelen is methodisch handelen. Dat wil zeggen dat het systematisch, doelgericht en tijdelijk plaatsvindt, gebaseerd op een analyse van de startsituatie en gericht op het bereiken van doelen. Het sluit aan op reeds bestaande veranderingsprocessen en op de bijdrage van andere actoren daarin. Dit methodische handelen van de SPH'er wordt in drie segmenten (met elk hun eigen kwalificaties) ingedeeld: Hulp verlenen aan en ten behoeve van cliënten (segment 1), Werken binnen en vanuit een organisatie (segment 2) en Professionaliseren (segment 3).

Het is de missie van de sociaal pedagogische hulpverlener om *cliënten volwaardig en menswaardig te laten functioneren in hun primaire leefsituatie en sociale omgeving*, juist met en voor

¹ Zie bijlage voor de uitgebreidere versie van het beroepsprofiel.

die mensen die niet in staat zijn om hieraan zelfstandig en autonoom vorm te geven. Om dit te bereiken is hij nabij en aanwezig in de primaire leefsituatie en in de sociale omgeving van de cliënt(en), benut hij professioneel en op *creatieve wijze* hart, hoofd en handen (vgl. 'De creatieve professional, met afstand het meest nabij', LOO, 2009, blz. 12).

De Nijmeegse SPH'er gaat uit van de mogelijkheden van de cliënt en maakt gebruik van beider inventiviteit en verbeeldingskracht en bedenkt samen met de cliënt oplossingen binnen en buiten de kaders. Hij heeft een breed ambachtelijk handelingsrepertoire; als hulpverlener in het directe contact met individuele of groepen cliënten maar ook als netwerker. Onder andere met behulp van muzisch-ludische media arrangeert hij ervaringgerichte (leer)activiteiten die ruimte scheppen voor intrinsieke betrokkenheid en voor experimenteren met alternatieven om ontwikkeling en ontplooiing te bevorderen.

De Nijmeegse SPH'er hanteert verschillende methodes van hulpverlening en muzisch-ludische media om:

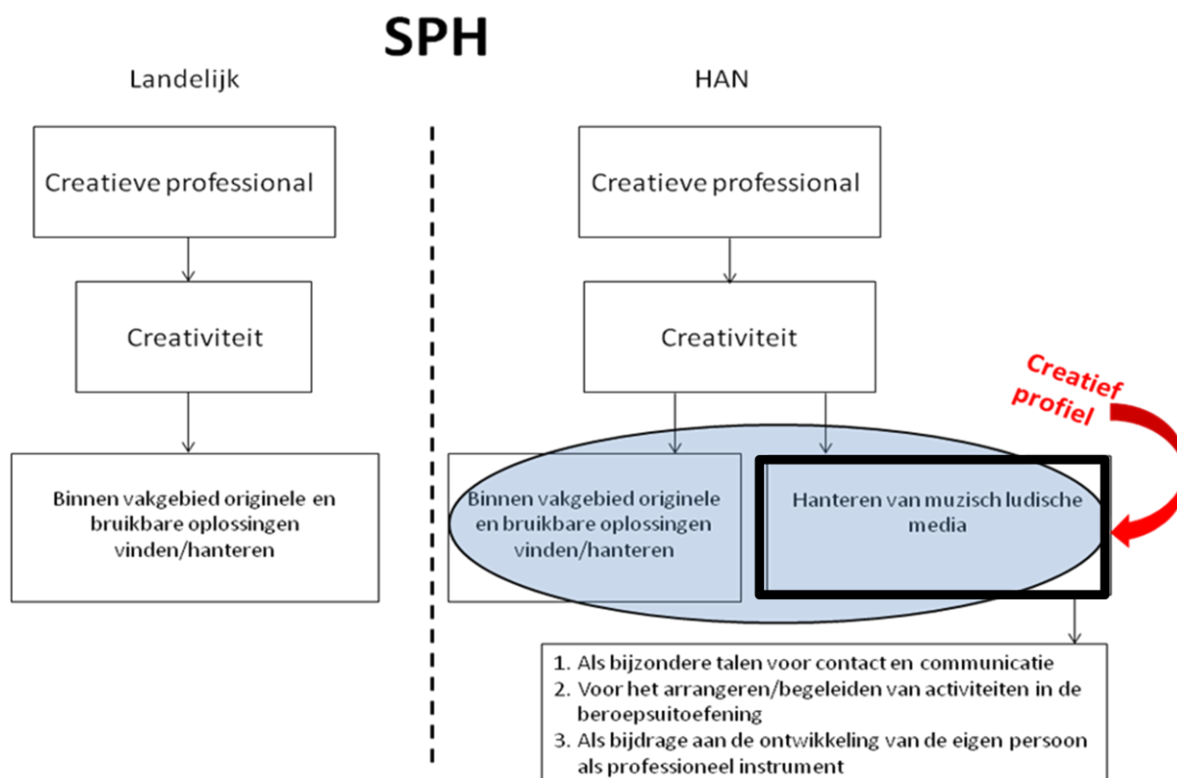
- contact te leggen,
- relaties te hanteren en
- de ontwikkeling van de cliënt te stimuleren.

De in Nijmegen opgeleide SPH'er is een denkende doener, die op basis van zijn basiskennis goed kan improviseren. Bovendien is hij nieuwsgierig, ondernemend en betrokken. Hij positioneert zich binnen het krachtenveld en toont initiatief en lef. Hij ziet zichzelf als instrument in de hulpverlening en ontwikkelt zich als reflectieve practitioner.

Twee aspecten van creativiteit

Uit bovenstaande blijkt dat de SPH'er creatief moet zijn. Creatief betekent in deze context de vaardigheid van SPH'ers om binnen hun vakgebied originele en bruikbare oplossingen te vinden en te hanteren. Het *creatief profiel* in Nijmegen voegt daar het hanteren van muzisch-ludische media als extra dimensie aan toe. Het begrip 'beroepsuitoefening' verwijst naar zowel de plaats in het beleid van de organisatie, als naar de uitoefening en ontwikkeling van het beroep en de eigen professionele ontwikkeling van de beroepsbeoefenaar.

Figuur 1 – SPH'er als creatieve professional: overeenkomst en verschil tussen het landelijk profiel en het profiel van de HAN



In figuur 1 is het verschil in uitwerking of positie van creativiteit tussen het landelijke profiel en de SPH-opleiding in Nijmegen schematisch weergegeven. Het creatief profiel in de blauw gearceerde ovaal laat het onderscheidende van het Nijmeegse model zien.

Het creatief profiel kan worden getypeerd als een 'unique selling point' van de HAN. In het curriculum van de opleiding is het creatief profiel uitgewerkt in zeven mediumvakken, te weten: arbeidsmatige activiteiten, audiovisuele vorming, beeldend vormen, dans & beweging, drama, muziek en sport & spel.

In de eerder gememoreerde notitie *'Het creatief profiel van SPH Nijmegen. Beschrijving van de visie op hulpverleners en opleiden als onderbouwing van competentie 11'* wordt een scherp onderscheid gemaakt tussen enerzijds het aspect van (de behoefte aan) creatieve professionals, waarbij creativiteit wordt beschouwd als een persoonlijke vaardigheid, en anderzijds het aspect van de professionals die creatieve media inzetten als instrument in de hulpverlening. In de notitie wordt het tweede aspect als volgt verwoord:

'SPH Nijmegen is sterk gericht op het opleiden van hulpverleners die bij uitstek in staat zijn om met muzisch-ludische media goed aan te sluiten bij mensen. Juist in situaties waar woorden te kort schieten (...) zijn andere talen en meer zintuiglijke communicatie belangrijk. Muzisch-ludische media doen een appel op diepere lagen in het bewustzijn waardoor andere vormen van contact en communicatie (ook) mogelijk worden. Jan van Rosmalen omschrijft dit in 'Het woord aan de verbeelding' (2012) als lichaamstaal, beeldtaal en muziek naast de verbale taal

om op verschillende manieren contact te maken en te communiceren. Omdat mensen erg verschillen in hun mogelijkheden om zichzelf in complexe levensomgevingen te begrijpen, moeten ludisch-agogische professionals beschikken over een grote toolbox. Dat wil zeggen een divers repertoire en instrumenten waarmee zij contact kunnen maken, betrouwbaar relevante informatie in kunnen winnen over de cliënt en waarmee ze kunnen communiceren.' (p. 13).

Met behulp van muzisch-ludische media kunnen bovendien (leer)activiteiten gearrangeerd worden die extra mogelijkheden bieden voor het werken aan de ontplooiing en ontwikkeling van cliënten.

De uitwerking van het creatief profiel in het curriculum van de opleiding sociaal pedagogisch hulpverlener van de HAN in zeven mediavakken sluit daarbij aan. De student leert de cliënt met deze middelen hun hoofd, hart en handen te gebruiken. Het adequaat en doelgericht inzetten van spel, kunstzinnige en/of sportieve activiteiten in de beroepsuitoefening is verwoord in competentie 11 ('hanteren van kunstzinnige en sportieve activiteiten') van de opleiding. Vanuit de opleiding wordt niet gestuurd op specialisatie. Tijdens de opleiding gaat het eerst om oriënteren (op alle vakken), daarna om specialiseren (kiezen van 2 vakken) en tenslotte om integreren. De Nijmeegse SPH'er specialiseert wel (in persoonlijke voorkeuren), maar kan alle muzisch-ludische middelen inzetten, afhankelijk van wat er in de praktijk nodig is en is in die zin dus generalist. 'Specialiseren als basis voor brede toolbox.'

Het creatief profiel komt volgens studenten en docenten allereerst tot uitdrukking in de trainingen en workshops van de creatieve vakken die in het curriculum zijn opgenomen. Ook in de lessen rondom de integrale opdracht en de beroepstaken worden creatieve technieken ingebracht. Naast de lesruimtes, zoals die voor iedere willekeurige hbo-opleiding aanwezig zijn, beschikt de opleiding van de HAN over een aantal SPH-specifieke faciliteiten, die samenhangen met het creatief profiel. Er zijn lokalen voor drama- en danslessen, beeldende vakken, muzisch onderwijs, 'werkplaatsen' en editruimtes voor audiovisuele technieken, en een theaterruimte waarin ook voorstellingen gegeven kunnen worden. Ook is er relevante software aanwezig voor diverse creatieve vakken. Voor het trainen en beoordelen van bijvoorbeeld gespreksvaardigheden zijn skillsruimtes aanwezig met opnamefaciliteiten of one-way screens, zodat studenten feedback kunnen krijgen en beoordeeld kunnen worden.

Vraagstelling

Zoals gezegd, is de vraag naar de betekenis van het creatief profiel voor de beroepspraktijk in het visiedocument vooralsnog onbeantwoord gebleven. Tegen de achtergrond daarvan luidt de vraagstelling van het onderzoek als volgt: *Of en op welke wijze is het creatief profiel verankerd in de beroepspraktijk?*

Het onderzoek richt zich dus *niet* op de betekenis of plaats van het creatief profiel in de hulpverlening en evenmin op de plaats van het creatief profiel in de opleiding SPH.

1.3 Onderzoeksaanpak

Het onderzoek is uitgevoerd in twee fasen, te weten een eerste fase waarin *diepte-interviews* met sleutelfiguren uit het werkveld en van de opleiding zijn gehouden en een tweede fase waarin een *telefonische enquête* onder arbeidsorganisaties uit het werkveld van de opleiding SPH heeft plaatsgevonden.

Fase 1

In de eerste fase is allereerst een bewerkte versie van het creatief profiel of competentie 11 van de opleiding SPH opgesteld, die als input heeft gediend voor de interviews met door de HAN aangedragen sleutelfiguren uit het werkveld en van de opleiding. In totaal zijn interviews afgenomen bij tien instellingen/sleutelfiguren, waarvan drie uit Duitsland (zie bijlage 1 voor een overzicht van de geraadpleegde personen).

Doel van de interviews was het verkrijgen van zicht op de het verschil tussen de creativiteit en het creatief profiel; de wijze waarop het creatief profiel in de beroepspraktijk zichtbaar wordt, dan wel zichtbaar kan worden gemaakt. et cetera). Topics met betrekking tot het creatief profiel waren:

- aard en voorkomen van het creatief profiel in de beroepspraktijk van SPH'ers:
 - . geïnstitutionaliseerd in het beroepsprofiel en/of in (instellingsspecifieke) functieprofielen,
 - . breed (integraal; alle vakken in onderlinge samenhang) of smal (taakspecifiek; als specialisatie);
- om hoeveel functionarissen het daarbij gaat en welke ontwikkelingen op dit punt worden verwacht;
- de effectiviteit van het creatief profiel.
- de waardering voor en meerwaarde van het creatief profiel (ook voor instellingen 'unique selling point?');
- de opvattingen van werkgevers/managers over de match tussen de behoefte aan het creatief profiel en het opleiding SPH van de HAN.

De eerste fase is afgesloten met het opstellen van een tussenrapportage over de bevindingen uit de interviews en de constructie van een vragenlijst voor de enquêtes bij de instellingen uit het werkveld.

Fase 2

Voorafgaande aan de telefonische enquête onder arbeidsorganisaties/instellingen uit het werkveld is de vragenlijst, met inbegrip van de bewerkte versie van het creatief profiel uit fase 1, per

e-mail toegestuurd aan de respondenten. De enquête is afgenomen in de maand september 2013.

De analyses zijn gericht op het beantwoorden van de vraag naar de betekenis van het creatief profiel en de zeven afzonderlijke vakken voor de beroepspraktijk, in casu voor het beroep / de beroepstaken.

Over de bevindingen van fase 1 en 2 is gerapporteerd in de vorm van onderhavige, integrale eindrapportage.

1.4 Opbouw rapportage

Het vervolg van het rapport is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 bevat de bevindingen van de interviews met de sleutelfiguren (fase 1). In hoofdstuk 3 wordt verslag gedaan van de bevindingen van de enquête onder arbeidsorganisaties/instellingen (fase 2). Hoofdstuk 4 bevat de samenvatting en conclusies van het onderzoek.

2 De mening van de sleutelinformanten

2.1 Herkenbaarheid beschrijving beroepscompetentieprofiel en creatief profiel

Met betrekking tot de herkenbaarheid van de beschrijving van het creatief profiel in de notitie 'Onderzoek arbeidsmarktrelevantie creatief profiel opleiding SPH van de HAN' (zie paragraaf 1.2) komt het volgende beeld naar voren:

- alle gesprekspartners beoordelen de beschrijving van het creatief profiel als informatief en toegankelijk,
- ook in termen van herkenbaarheid van het creatief profiel zijn de meningen eensluidend positief.

2.2 Mening sleutelfiguren over relevantie en voorkomen van creatief profiel

Kernpunten:

a) De gesprekken wijzen uit dat de waardering of betekenis van het creatief profiel vooral tot uiting komt op een hoger niveau dan het operationele: het feitelijk voorkomen/inzetten van de media/middelen lijkt ondergeschikt aan wat het creatief profiel betekent voor (het verwerven van) competenties als het inventief-zijn en het nemen van het voortouw van de Nijmeegse SPH'er. En op een (nog) hoger abstractie niveau: het mens-zijn in de hulpverlening.

b) In alle gesprekken wordt beklemtoond dat Nijmeegse SPH'ers zich onderscheiden in het lief dat ze tonen (dit geldt ook en vooral voor de informanten uit Duitsland: *'die am HAN ausgebildete SPH'er sind im Vergleich zu andere SPH'er mutiger'*) en daarmee in het vermogen om zich in te leven in, en in contact te komen met cliënten. Het creatief profiel - als bestanddeel van de opleiding én van de latere werksituatie - draagt in belangrijke mate bij aan het verwerven en verder ontwikkelen van die competenties. Om die reden wordt het creatief profiel aangeduid als 'onmisbaar' of 'onvervangbaar'.

c) De vraag naar het voorkomen van de afzonderlijke media (vakken) 'sec' wordt in het algemeen als weinig betekenisvol afgedaan. De media komen - afhankelijk van de context en de type cliënten - allemaal wel voor, zoals overigens nog vele andere middelen als koken, tuinieren, (voor)lezen et cetera. In de dagelijkse opvoedings- en/of hulpverleningssituatie worden de middelen niet op voorschrift of planmatig ingezet. Er bestaan - met uitzondering van het gebruik in bepaalde, veelal geprotocolleerde therapieën - geen vaste regels voor de inzet van de middelen. Het is aan de SPH'ers en de overige hulpverleners om op basis van eigen inzichten (en voorkeuren!) die middelen/media in te zetten die het best aansluiten bij de cliënt(groep) en de situatie van dat moment. Ook de opgedane ervaring met het gebruik ervan in vergelijkbare situaties speelt een belangrijke rol. Voorbeelden van systematisch onderzoek naar de effecten ervan zijn niet aangetroffen of te berde gebracht.

d) In het verlengde van bovenstaande wordt de vraag naar *het voorkomen* of kwantificering van de zeven afzonderlijke vakken in de beroepspraktijk door meerdere gesprekspartners als *'oneigenlijk'* getypeerd. Ten eerste omdat die vraag feitelijk niet te beantwoorden is, want de inzet gebeurt niet planmatig, en ten tweede omdat het een ontkenning zou zijn van het 'hogere doel'. De vraag zou onvoldoende recht doen aan het eigene van het creatief profiel. Kortom, het

gegeven dat (het toepassen van) de verscheidenheid of diversiteit aan media/middelen (zoals de zeven vakken van de HAN) essentieel is voor het verwerven van de juiste dosis lef en de andere, benodigde competenties, wordt als veel belangrijker gezien dan de vraag naar het feitelijk voorkomen van de middelen in de beroepspraktijk.

2.3 Afweren en omarmen

Na de introductie van het onderzoek en het expliciteren van de centrale vraagstelling - Welke betekenis heeft het creatief profiel voor de beroepspraktijk van de SPH'er? Op welke wijze is het creatief profiel verankerd? - verliep het merendeel van de gesprekken volgens een bepaald patroon, te weten:

- Er heerst bij het begin van de gesprekken bij de gesprekspartners een zekere gereserveerdheid jegens het creatief profiel / de operationele inzet van de middelen/media. In deze fase van het gesprek gaan ook termen als 'spielerei', 'soft' en 'zweverig' over tafel. Bij een enkeling beklijft dit beeld.
- Gaande het gesprek wordt de meerwaarde van het creatief profiel, i.c. de SPH'er van de HAN ter sprake gebracht. SPH'ers van de HAN zijn bij uitstek de voortrekkers van het team. Het zijn de creatievelingen, die de kar (durven te) trekken. Zij hebben de ideeën en durven die in te brengen. Zij hebben het vermogen om zich op een natuurlijke wijze in te leven in de cliënten en om contact met hen te leggen. Hier passen de termen 'moed' en 'lef' ('mutig').
- Beklemtoond wordt dat de verscheidenheid of diversiteit aan middelen van eminent belang is voor het verwerven van de vereiste competenties. Het ene vak zal je beter liggen dan het andere. Door voor het blok gesteld te worden, leer je over je eigen schaduw heen te stappen en krijg je lef!

Wat rest is een warm pleidooi voor instandhouding van het creatief profiel, zowel in de opleiding als in de beroepspraktijk.

3 Resultaten onderzoek onder arbeidsorganisaties

Om zicht te krijgen op de vraag óf en in hoeverre het creatief profiel verankerd is in het werk van de SPH'er, is een telefonische enquête bij arbeidsorganisaties gehouden. In paragraaf 3.2 van dit hoofdstuk worden de resultaten van de enquête besproken. Daaraan voorafgaand wordt allereerst in paragraaf 3.1 ingegaan op de steekproef en de respons.

3.1 Steekproef en respons

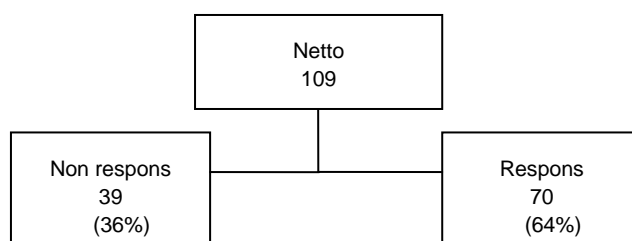
Steekproef

De HAN heeft 125 contactgegevens aangeleverd van informanten van relevante arbeidsorganisaties/instellingen voor de enquête. Tijdens de telefonische enquête bleek dat 16 respondenten buiten de populatie vielen.

Respons

Er hebben uiteindelijk 70 organisaties meegewerkt aan het onderzoek. De behaalde respons (van de netto steekproef) is 64 procent. Figuur 2 geeft een overzicht van de non-respons en de respons verdeling.

Figuur 2 – Overzicht respons



Kenmerken responsgroep

Tabel 3.1 – Verdeling arbeidsorganisaties naar sector

Sector	Perc.
- gehandicaptenzorg	50%
- ggz	15%
- jeugdzorg	15%
- verslavingszorg	7%
- welzijnswerk/buurtwerk	4%
- overig	9%
Totaal (= 100%)	70

Tabel 3.1 laat zien dat de helft van de respons bestaat uit instellingen voor gehandicaptenzorg, gevolgd door de ggz en de jeugdzorg. Voor het overige gaat het om instellingen uit onder andere, het welzijnswerk en kinderverzorging. De dominantie van de gehandicaptenzorg in de responsgroep (50%) maakt dat de resultaten sterk gekleurd worden door deze groep respondenten. De HBO Monitor wijst uit dat 44 procent van de afgestudeerde SPH'ers emplooi vindt in de branche 'huizen en dagverblijven voor verstandelijke gehandicapten en psychiatrische cliënten' (statistisch supplement HBO monitor 2012). De dominantie van de gehandicaptenzorg leidt dus niet tot een wezenlijke vertekening van het beeld ten opzichte van de totale populatie.

In de meeste gevallen (41%) is sprake van residentiële opvang. Semi-residentieel en de combinatie van ambulante en residentiële volgen met respectievelijk 30 en 26 procent (zie tabel 3.2).

Tabel 3.2 – Verdeling organisaties naar setting

Setting	Perc.
- ambulante	2%
- semi-residentieel (dagopvang)	30%
- residentieel (dag- en nachtopvang)	41%
- ambulante en residentieel	26%
- onbekend	1%
Totaal (= 100%)	70

De omvang van de organisaties gemeten aan de hand van het aantal medewerkers varieert van 2 tot meer dan 3.000 fte. Het gemiddelde komt uit op 96 fte. Gecorrigeerd voor de vier organisaties met 1.000 of meer fte zakt dat gemiddelde drastisch naar 57 fte. De mediaan ligt bij 9 fte. Tabel 3.3. geeft de verdeling naar grootteklassen.

Tabel 3.3 – Organisaties naar personeelsomvang per sector

Aantal fte	Totaal*
≤ 10	51%
11 – 50	28%
> 50	21%
Totaal (= 100%)	61

* Van 9 organisaties is het aantal fte onbekend

Tussen de sectoren zijn enkele in het oog springende overeenkomsten en verschillen in de aantallen fte (zie tabel 3.4). Zo is de verdeling binnen de ggz en de gehandicaptenzorg min of meer gelijk, terwijl de jeugdzorg er ten opzicht van de overige sectoren boven uitspringt voor wat betreft het aandeel grote organisaties met meer dan 50 fte.

Tabel 3.4 – Organisaties naar personeelsomvang per sector

Aantal fte	ggz	gehandicaptenzorg	jeugdzorg	verslavingszorg	welzijnswerk
≤ 10	56%	55%	38%	25%	34%
11 – 50	22%	29%	25%	75%	33%
> 50	22%	16%	38%	0%	33%
Totaal (= 100%)	9	29	8	4	3

SPH'ers in dienst

Verreweg de meeste van de 70 organisaties hebben SPH'ers in dienst (87%). Tweederde van de organisaties met SPH'ers heeft momenteel afgestudeerden van de HAN in dienst. Van 43 organisaties is bekend hoeveel SPH'ers zij in dienst hebben. Het gaat bij die organisaties in totaal om (afgerond) 1.300 fte en om gemiddeld 30 fte per instelling. De mediaan ligt bij 2,5 – 3 fte. Het aandeel van door de HAN opgeleide SPH'ers bedraagt gemiddeld ca. 40% procent (schatting), met uitschieters naar boven (vier organisaties met een aandeel van 100%) en naar beneden (twee organisaties met een aandeel van respectievelijk 2 en 3%). Tabel 3.5 laat de verdeling naar sector zien.

Tabel 3.5 – Voorkomen SPH'ers naar sector

	ggz	gehandicaptenzorg	jeugdzorg	verslavingszorg	welzijnswerk
Wel SPH'ers	80%	85%	100%	80%	100%
Geen SPH'ers	20%	33%	0%	20%	0%
Totaal (= 100%)	10	34	10	5	3

SPH'ers bekleden een breed spectrum van functies. Daarbij is de functie van begeleider (waaronder te verstaan: groepsbegeleider, activiteitsbegeleider, ambulante begeleider, werkbegeleider etc.) de meest voorkomende (zie tabel 3.6). Relatief veel SPH'ers (ruim 40%) zijn werkzaam in een leidinggevende of coördinerende functie.

Tabel 3.6 – Functies waarin de SPH'ers werkzaam zijn, in volgorde van voorkomen (n=59)

	Functie komt voor bij hoeveel procent van de onderzochte organisaties?
- (activiteiten)begeleider	84%
- coördinator/leidinggevende	41%
- pedagogisch medewerker	15%
- groepsleider	12%
- hulpverlener	8%
- maatschappelijk werker	8%
- therapeut	8%
- stagiair	5%

3.2 Inzet en gebruik creatief profiel

In het overgrote deel van de organisaties (84%; n=59) wordt het creatief profiel ingezet in de hulpverlening (zie tabel 3.7). Uitgesplitst naar het wel of niet in dienst hebben van SPH'ers, valt op dat in *alle* organisaties die géén SPH'ers in dienst hebben het creatief profiel wel wordt gebruikt. Bij de organisaties mét SPH'ers ligt het gebruik van het creatief profiel op 82 procent.

Tabel 3.7 – Gebruik creatief profiel in de hulpverlening

	Wel SPH	Geen SPH	Totaal
Creatief profiel komt voor	82%	100%	84%
Creatief profiel komt niet voor	18%	0%	16%
Totaal (= 100%)	61	9	70

De functie van begeleider wordt veruit het vaakst genoemd als functie waarbij het creatief profiel wordt ingezet (tabel 3.8). Daarna volgen de functies van coördinator/leidinggevende en pedagogisch medewerker.

Tabel 3.8 – Meest genoemde functiebenamingen inzet creatief profiel (n=57)

	Percentage van respondenten
- (activiteiten)begeleider	90%
- coördinator/leidinggevende	25%
- pedagogisch medewerker	18%
- groepsleider	7%
- hulpverlener	4%
- maatschappelijk werker	5%
- therapeut	18%
- stagiair	4%
- overig, niet-sph	16%

Gevraagd naar een schatting van het aantal fte dat binnen de organisaties gebruik maakt van het creatief profiel komen de respondenten tot een gemiddelde van 39 fte. Afgezet tegen het eerder gerapporteerde gemiddeld aantal van 96 fte dat werkzaam is binnen de onderzochte betekent dat dat ruim één op de drie van de medewerkers met het creatief profiel van doen heeft.

Bijna tweederde van de organisaties geeft aan dat in de werving van nieuwe medewerkers het creatief profiel een (doorslaggevende) rol speelt. Bijna een kwart verwacht dat op de middellange termijn een (zeer) grote behoefte aan afgestudeerden SPH'ers bestaat.

Tabel 3.9 geeft informatie over de wijze van gebruik van het creatief profiel. In bijna de helft van alle gevallen wordt het creatief profiel ingezet als een soort specialisatie door individuele medewerkers. In één op de vijf gevallen is sprake van de inzet in mixed teams, bestaande uit medewerkers met en zonder creatief profiel. Het in de volle breedte inzetten van het creatief profiel komt voor bij een op de drie organisaties.

Tabel 3.9 – Gebruik van creatief profiel in de volle breedte, in mixed teams of op individueel niveau

Creatief profiel wordt:	Perc.
- in de volle breedte ingezet door alle medewerkers / hulpverleners	30%
- in mixed teams samengesteld uit medewerkers met en zonder creatief profiel ingezet,	19%
- op individueel niveau ingezet (al dan niet als specialisatie)	51%
Totaal (n=100%)	53

Uit aanvullende informatie blijkt dat in één op de zes organisaties sprake is van een beleidsmatige verankering van het creatief profiel.

Het creatief profiel wordt in ruim de helft van alle organisaties ingezet bij (dag)activiteiten (zie tabel 3.10). Daarna volgt de inzet bij de begeleiding van cliënten en het trainen van sociale vaardigheden. Wat dat laatste betreft blijkt uit onderstaande citaten dat het creatief profiel wordt ingezet ten dienste van de groeps-cohesie en dynamica of als middel ter vermindering van spanning.

‘Het creatief profiel wordt toegepast om jongeren te helpen bij het vormen van hun identiteit, om hen aan te zetten tot “durven doen”.’

-

‘Wordt gebruikt als stimulatie om de ouderen actief te houden, om de dag gezellig door te komen en om hun welzijn te bevorderen. Gebeurt eigenlijk alleen in groepsverband. De activiteiten zijn zeer gevarieerd. Het is een zoektocht naar activiteiten die in het kunnen en willen van de cliënten vallen. Het personeel moet hierbij flexibel en creatief zijn om tot de juiste oplossingen/middelen te kunnen komen.’

Tabel 3.10 – Bij welke werkzaamheden/activiteiten wordt het creatief profiel ingezet? ($n_{max}=59$)

	Percentage van respondenten
- (dag)activiteiten	57%
- begeleiding/ondersteuning	41%
- trainen sociale vaardigheden	32%
- groepswork	25%
- opvoedingsactiviteiten	18%
- (dag)behandeling/therapie	12%

De inzet van het creatief profiel maakt in ongeveer één op de tien organisaties (ook) onderdeel uit van de behandeling van een cliënt of van een therapie (wordt in totaal door 7 respondenten aangegeven). Eén van de respondenten verwoordt dat als volgt: *'Het creatief profiel wordt zeer gevarieerd toegepast, zo wordt er gebruik gemaakt van sport, werken in de tuin, het maken van sieraden, koken, maar ook heel specifieke creatieve activiteiten. De middelen worden vooral ingezet als therapie; de cliënten worden ook geconfronteerd met verschillende zaken tijdens de activiteiten.'* De inzet van het creatief profiel als therapie vindt, aldus de informanten, plaats door daartoe geschoolde professionals, zoals muziektherapeuten, creatief therapeuten of sportbegeleiders.

Meerwaarde creatief profiel

De (open) vraag naar de meerwaarde van SPH'ers met het creatief profiel is door 62 van de 70 respondenten beantwoord. Op basis van de gegeven antwoorden kunnen de volgende drie typen worden onderscheiden.

1. Geen meerwaarde: inzet van de middelen geschiedt puur instrumenteel.

Ter illustratie:

'Ik kan geen meerwaarde aangeven in vergelijking met afgestudeerden SPH zonder creatief profiel. Ik denk dat het meer ligt in de persoon zelf: kan iemand creatief denken en middelen creatief inzetten?'

'Niet zo veel meerwaarde. Meeste groepsleiders komen van de HAN omdat Zetten dichtbij Nijmegen ligt, niet vanwege hun creatief profiel.'

'Zou een meerwaarde kunnen hebben, maar in deze doelgroep is het creatief profiel niet van toepassing. De cliënten zijn tussen de 18 en 40 jaar oud en zijn al vrij zelfstandig; hebben geen behoefte aan creatieve activiteiten en ondernemen op eigen initiatief.'

2. De meerwaarde van het creatief profiel ligt besloten in de mogelijkheden die het biedt om doelgericht in contact te komen met cliënten en/of in de inzet van de creatieve middelen in het dagelijkse leven van de hulpverlening.

'In het werken met kinderen worden muzisch-agogische activiteiten dagelijks veel ingezet. Iemand met de opleiding SPH is naar mijn idee net wat meer gespecialiseerd hierin waardoor de persoon dit doelbewust in kan zetten.'

'De meerwaarde van het creatief profiel is dat je cliënten soms beter kan bereiken door bijvoorbeeld samen muziek te maken, te sporten, of iets anders te doen dan met praten.'

'SPH'ers van de HAN kunnen hier extra mee aan de slag gaan met de jongeren. Niet alle collega's hebben dit creatief profiel. Ieder heeft zijn eigen sterke punten en hierin wordt een verdeling gemaakt binnen de teams.'

3. De meerwaarde wordt omschreven als een andere visie op en manier van denken en werken, en wordt getypeerd als het vermogen om 'out of the box' te denken. Anders gezegd, als het eigene van de SPH.

'Creativiteit en een creatieve manier van denken zorgen voor nieuwe onverwachte oplossingen en een open manier van kijken naar cliënten. Creativiteit zorgt voor vernieuwingen en een hogere kwaliteit van zorg.'

'De meerwaarde is dat SPH'ers meer verschillende middelen tot hun beschikking hebben, ze kunnen problemen van meerdere kanten bekijken en deze op meer manieren oplossen.'

'De meerwaarde is dat SPH'ers met een creatief profiel de activiteiten doelgericht kunnen inzetten en hun creativiteit in kunnen zetten om sociale doelen te behalen. SPH'ers kunnen de jongeren beter bereiken.'

Uit tabel 3.11 blijkt dat het overgrote deel van de respondenten (84%) van mening is dat het creatief profiel meerwaarde heeft voor het werk. Ongeveer de helft van hen ziet het creatief profiel als het eigene van het werk / het beroep. Het is er onlosmakelijk mee verbonden. Voor de andere helft ligt de meerwaarde vooral in de mogelijkheden die het creatief profiel biedt om contact te leggen met de cliënten en in te spelen op de specifieke kenmerken van die cliënten.

Overigens wordt bij de vraag naar de meerwaarde door verschillende respondenten geconstateerd dat SPH'ers in vergelijking met andere beroepsbeoefenaren minder of onvoldoende theoretisch onderlegd zijn. Met als gevolg dat steeds meer gekozen wordt voor het aantrekken en inzetten van afgestudeerden van de opleiding hbo pedagogiek. *'Binnen dit werk is de opleiding pedagogiek een grote concurrent voor SPH. Pedagogiek levert een gedegen kennis van de ontwikkeling van kinderen, die in dit werk ook onmisbaar is. Bij SPH ontbreekt dit.'*

Tabel 3.11 – Verdeling typologie meerwaarde creatief profiel (%)

Typologie meerwaarde creatief profiel:	Perc.
1. Geen meerwaarde; puur instrumenteel	16%
2. Contactleggen met cliënten + inzet middelen in dagelijkse praktijk	44%
3. Andere manier van denken en werken ('out of the box')	40%
Totaal (n=100%)	62

Inzet middelen of media

Uit tabel 3.12 kan worden opgemaakt dat sport en spel het meest ingezet worden als muzisch-ludisch middel (tweederde van alle organisaties), gevolgd door muziek, beeldend vormgeven en audiovisuele vorming, die in ongeveer de helft tot tweederde van de organisaties voorkomen. Drama en arbeidsmatige activiteiten volgen met twee op de vijf organisaties en de rij wordt gesloten met dans dat in een kwart van de organisaties wordt ingezet (zie tabel 3.12).

Tabel 3.12 – Voorkomen of inzet van muzisch-ludische middelen

Middelen/media:	Verdeling alle organisaties (n=70)	Verdeling organisaties met gebruik middelen (n=59)
- geen middelen	16%	-
- drama	41%	49%
- dans	23%	27%
- beeldend vormen	54%	64%
- muziek	57%	68%
- sport en spel	67%	80%
- audiovisuele vormgeving	53%	63%
- arbeidsmatige activiteiten	37%	44%
Gemiddeld aantal middelen per instelling	3,3	4

Overzicht – Inzet van muzisch-ludische middelen: voorbeelden uit de praktijk

Middelen/media:	Voorbeelden
- drama	<ul style="list-style-type: none"> - oplossen van communicatieproblemen - rollenspel - kleine details in lichaamstaal, intonatie - wordt gebruikt door de medewerker om een cliënt te kunnen bereiken of om iets op een andere manier te kunnen brengen
- dans	<ul style="list-style-type: none"> - een hip hop cursus - met betrekking tot houding en positie van begeleider ten opzichte van het kind of de opstelling van de meubels
- beeldend vormen	<ul style="list-style-type: none"> - schilderen en kleien (2 keer genoemd) - knutselen of tekenen (2 x) - mode - bij de groep met een ernstig meervoudige beperking heeft beeldend vormen vooral een tactiele aard - dingen maken
- muziek	<ul style="list-style-type: none"> - workshop DJ - hulp bij het maken van songteksten, soms themagebonden - wordt gebruikt door onder andere een muziektherapeut bij het behandelen van woede-uitbarstingen, maar ook klassikaal door de begeleiders - 1 keer per week door een muziektherapeut (SPH'er)
- sport en spel	<ul style="list-style-type: none"> - iedere dag onder begeleiding van een deskundig sportdocent - individueel en vooral als bewegingsstimulatie - een wandeling met picknick en al wandelend verzet je een prestatie waar je trots op kan zijn
- audiovisuele vormgeving	<ul style="list-style-type: none"> - op initiatief van de cliënten - lessen fotografie - als hulpmiddel bij het werk, als analyse en observatiemiddel - wordt gebruikt als instructie naar ouders toe, niet als behandeling van de cliënten
- arbeidsmatige activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> - naar de bibliotheek om een CV op te stellen - incidenteel; vorig jaar was er een markt

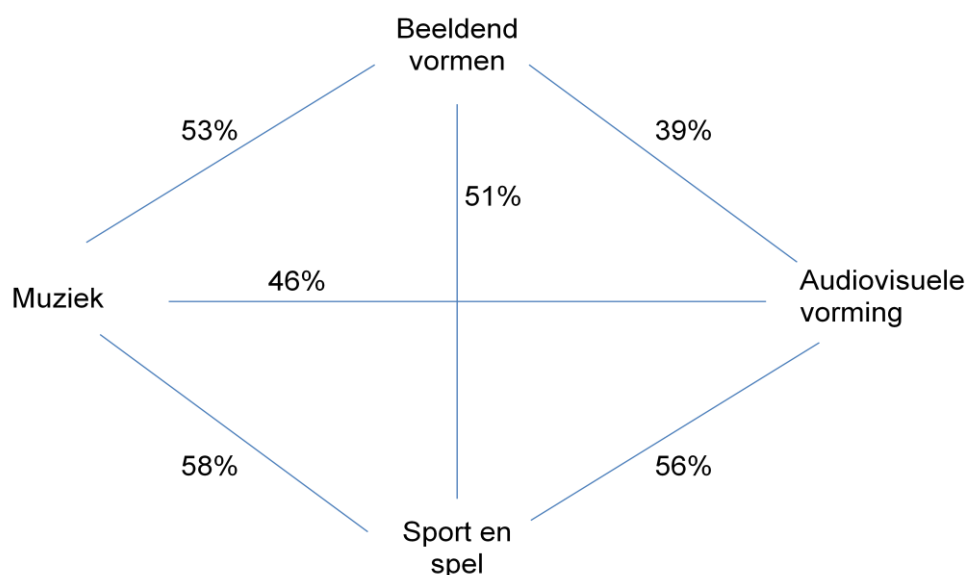
Het blijkt dat per instelling gemiddeld ruim drie van de middelen worden ingezet, met als uitersten 6 organisaties die alle 7 middelen inzetten en 11 organisaties die geen van de middelen inzetten. Wat die laatste groep betreft kan worden opgemerkt dat de qua omvang grotere organisaties daarin *onder*vertegenwoordigd zijn. Dat geldt ook en in versterkte mate voor organisaties uit de psychiatrie en voor organisaties voor dagopvang (semi-residentieel). Organisaties voor residentiële zorg zijn juist *over*vertegenwoordigd in de groep van organisaties die geen middelen inzetten.

Tabel 3.13 – Aantal middelen per organisatie (n=70)

Aantal middelen	0	1	2	3	4	5	6	7
Aantal organisaties	11	5	5	17	9	12	5	6

Bij de organisaties die feitelijk middelen inzetten (n=59) ligt het gemiddelde op vier soorten middelen per organisatie. Er is nagegaan welke (dominante) combinaties van middelen voorkomen. Op grond van die analyses kan onder meer de volgende figuur worden geconstrueerd, die laat zien welke paarsgewijze combinaties van middelen er voorkomen.

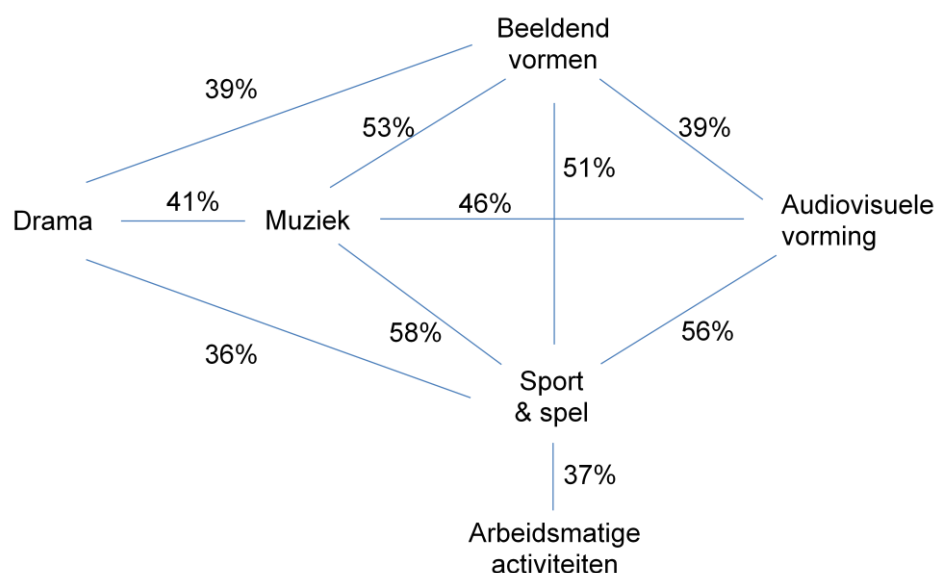
Figuur 3 – Paarsgewijze samenhang inzet middelen (n=59)



De in figuur 3 opgenomen percentages geven weer welke middelen paarsgewijs voorkomen. Zo komen de middelen Sport & spel en Muziek als combinatie voor in 58 procent van de organisaties (n=59). De combinatie van alle vier de middelen komt bij 20 van de 59 organisaties voor, en kan worden aangemerkt als de meest voorkomende combinatie.

De figuur kan nog worden uitgebreid met Drama en Arbeidsmatige activiteiten en ziet er dan als volgt uit.

Figuur 4 – Paarsgewijze samenhang inzet middelen, uitgebreide variant (n=59)



Verder analyse van de combinaties laten een heel divers beeld zien. Er komen in totaal 31 verschillende combinaties van twee of meer middelen voor. De meeste van die combinaties komen slechts één of twee keer voor. Vanwege de grote variatie in combinaties en de lage aantallen is het niet (goed) mogelijk de combinaties (clusteren van de middelen) inhoudelijk te duiden. Ook niet als wordt gedifferentieerd naar type organisatie, setting of omvang van de organisaties in aantallen fte.

Uit tabel 3.14 kan worden opgemaakt dat er wel een verband lijkt te bestaan tussen het voorkomen van de middelen en het type werkzaamheden (zie tabel 3.10).

Tabel 3.14 – Voorkomen middelen naar type werkzaamheden

	Drama	Dans	Beeldend vormen	Muziek	Sport & spel	Audiovisuele vorming	Arbeidsmatige activiteiten
Dagactiviteiten n=32	34%	22%	63%	69%	88%	69%	47%
Sociale vaardigheden n=18	61%	17%	56%	56%	72%	61%	67%
Begeleiding n=23	74%	35%	83%	78%	78%	74%	39%
Dagbehandeling/therapie n=7	29%	29%	57%	57%	57%	57%	14%
Groepswork n=14	57%	36%	71%	79%	93%	43%	50%
Werken met kinderen n=10	70%	40%	100%	100%	100%	90%	30%

Om te beginnen valt direct op dat bij het werken met kinderen de middelen beeldend vormen, muziek en sport&spel '100%' scoren. Ook in het groepswerk scoren deze middelen hoog. Bij de dagbehandeling/therapie scoren juist die middelen, en overigens ook alle andere middelen, verhoudingsgewijs laag. De tabel maakt duidelijk dat de inzet van de middelen bij de dagactiviteiten (hoogst scorend middel: sport en spel), het aanleren van sociale vaardigheden (arbeidsmatige activiteiten, drama) en de begeleiding van de cliënten (beeldend vormen) een belangrijke rol spelen.

Uit tabel 3.15 kan worden opgemaakt dat er ook een verband bestaat tussen het voorkomen van de middelen en het type organisatie op basis van het oordeel over de meerwaarde van het creatief profiel (vgl. tabel 3.11).

Tabel 3.15 – Voorkomen middelen naar type organisatie op basis van oordeel over meerwaarde creatief profiel

Meerwaarde creatief profiel:	Drama	Dans	Beeldend vormen	Muziek	Sport & spel	Audio-visuele vorming	Arbeidsmatige activiteiten
1. Geen meerwaarde, puur instrumenteel n=6	0%	0%	50%	33%	50%	17%	50%
2. Contactleggen met cliënten + inzet middelen in dagelijkse praktijk n=21	48%	24%	62%	62%	86%	67%	38%
3. Andere manier van denken en werken ('out of the box') n=25	64%	40%	80%	84%	76%	72%	52%

De trend is duidelijk: organisaties, die in relatie tot de meerwaarde van het creatief profiel spreken van 'een andere manier van denken en werken', zetten over vrijwel de gehele linie alle middelen veel vaker in dan organisaties met een (meer) instrumentele kijk op de zaak.

Kortom, het creatief profiel verschaft SPH'ers en overigens ook andere hulpverleners 'het vermogen om naar andere mogelijkheden te kijken. Om buiten de lijntjes te kunnen kleuren'.

Tot slot wordt gewezen op het belang van het scheppen van de juiste condities voor het verwerven van het creatief profiel, i.c. de daarmee verbonden competenties. Naast de noodzakelijke aanleg en intrinsieke motivatie van de SPH'er zelf, gaat het om het bieden van 'de goede leermomenten' in de opleiding en het werk. De helft van de respondenten, die meerwaarde zien in het creatief profiel, is van mening dat wat dat laatste betreft nog winst te boeken is. De navolgende opmerkingen illustreren dat.

'Er zou wat meer aandacht kunnen zijn voor creatieve opdrachten op zich, in plaats van dat het gebruik van creatieve middelen verwerven zit in andere opdrachten. Regelmatig merk ik dat

studenten zich er niet helemaal bewust van zijn op welke manier ze de creatieve middelen gebruiken.'

'Werken met voorbeelden en studenten laten buigen over hoe je aan doelen werkt op een muzisch ludische manier. Studenten hebben geen benul van het effect van bijvoorbeeld liedjes, dans, tekeningen en spelletjes.'

4 Samenvatting en conclusies

4.1 Samenvatting

Aanleiding, vraagstelling en onderzoeksaanpak

Het creatief profiel (het adequaat en doelgericht inzetten van spel, kunstzinnige en/of sportieve media in de beroepsuitoefening) is een belangrijk bestanddeel, of 'unique selling point', van de opleiding SPH van de HAN. Het hoe en waarom van het creatief profiel in de SPH opleiding is recent door de HAN beschreven in een visiedocument. Kern van het creatief profiel is het hanteren van muzisch-ludische media: 1) als bijzondere talen voor contact en communicatie, 2) voor het arrangeren/begeleiden van activiteiten in de beroepsuitoefening en 3) als bijdrage aan de ontwikkeling van de eigen persoon als professioneel instrument.

In het curriculum van de opleiding zijn, als uitwerking van het creatief profiel, zeven mediavakken opgenomen: drama, dans, beeldend vormen, muziek, spel en sport, audiovisuele vorming en arbeidsmatige activiteiten.

In opdracht van de HAN heeft KBA onderzoek gedaan naar de betekenis van het creatief profiel in de beroepspraktijk.

De onderzoeksaanpak bestaat uit twee fasen:

- 1) Diepte-interviews bij tien sleutelfiguren uit het werkveld van de opleiding
- 2) Telefonische enquêtes onder arbeidsorganisaties/instellingen uit het werkveld

In de diepte-interviews is onder meer ingegaan op onderwerpen als: aard en voorkomen van het profiel, effectiviteit en waardering van het profiel, en aantallen beroepsbeoefenaren en ontwikkelingen daarin. Mede op basis van de bevindingen uit deze interviews is een vragenlijst opgesteld voor instellingen uit het werkveld van de opleiding. De vragenlijst is telefonisch afgenomen onder 70 instellingen uit de verschillende sectoren waar SPH'ers in werkzaam zijn.

De belangrijkste bevindingen op een rij

Sleutelinformanten

- Nijmeegse SPH'ers onderscheiden zich in het vermogen om zich in te leven en in contact te komen met cliënten en in het lef dat ze tonen bij de uitvoering van het werk / de hulpverlening. De belangrijkste betekenis van het creatief profiel ligt in (het verwerven van) competenties als 'inventief-zijn' en het nemen van het voortouw. Het is aan de SPH'ers om, op basis van eigen inzichten en voorkeuren, die creatieve middelen en media in te zetten die het best aansluiten bij de cliënt(groep) en de situatie van dat moment.
- De vraag naar *het voorkomen* van de zeven afzonderlijke creatieve middelen (mediavakken uit de opleiding) in de beroepspraktijk is moeilijk te beantwoorden en gaat, volgens de informanten, voorbij aan het eigene van het creatief profiel. Het gebruikmaken van een verscheidenheid aan creatieve middelen en media draagt met name bij aan competenties als het tonen van lef en andere voor het werk relevante competenties.

Enquête

- In ruim vier van de vijf instellingen komt het creatief profiel voor in de beroepspraktijk van de SPH'er. Daarbij wordt de functie van begeleider veruit het vaakst genoemd, gevolgd door coördinator/leidinggevende en pedagogische medewerker. Dat laatste geeft aan dat het creatief profiel niet exclusief door SPH'ers wordt ingezet.
- het creatief profiel wordt op verschillende manieren ingezet: al dan niet als specialisatie door individuele medewerkers (51% van de instellingen); in de volle breedte door alle medewerkers/hulpverleners (30%) of in mixed teams van medewerkers met en zonder creatief profiel (19%).
- De inzet van één of meer van de zeven middelen/media (mediavakken uit de opleiding) in de instellingen varieert. Sport en spel komt het vaakst voor (tweederde van de instellingen), gevolgd door (in afnemende volgorde) muziek, beeldend vormen, audiovisuele vormgeving, drama, arbeidsmatige activiteiten en dans. Eén op de zes instellingen zet geen van de middelen in. Gemiddeld worden vier middelen in combinatie toegepast. Beeldend vormen, muziek en audiovisuele werkvormen komen het vaakst voor als combinatie van middelen. Verder is er een grote variatie in combinaties aangetroffen. Inhoudelijke duiding van deze combinaties is daarom niet goed mogelijk en de vakkenstructuur van de mudisch-ludische middelen in Nijmegen lijkt daarmee eerder iets te zeggen over de opleiding dan de beroepspraktijk.
- De meerwaarde van het creatief profiel wordt door meer dan viervijfde van de instellingen gerapporteerd. Er zijn drie typen instellingen te onderscheiden:
 1. Geen meerwaarde: inzet middelen geschiedt puur instrumenteel,
 2. Meerwaarde in termen van contact leggen met cliënten en inzet van middelen in de dagelijkse praktijk,
 3. Meerwaarde in termen van een andere manier van denken en werken en een andere visie op het werk van de SPH'er ('out of the box' denken).

Het overall beeld uit de enquêtes is dat instellingen, die een grote meerwaarde hechten aan het creatief profiel, het gehele scala van middelen gebruiken en deze verhoudingsgewijs ook veel vaker inzetten. Wat dat laatste betreft bestaat er een duidelijk verschil tussen de laatste twee typen. De instellingen van type drie zetten de middelen veel vaker in dan die van type twee.

Instellingen met een (meer) instrumentele kijk op de zaak (type één), beperken het gebruik van de middelen tot een selectie van de middelen en zetten deze ook veel minder vaak in.

Dit beeld van de meerwaarde van het creatief profiel komt in grote lijnen overeen met hetgeen door de sleutelfiguren naar voren is gebracht. Ook een meerderheid van de sleutelfiguren onderstreept het voorkomen en het belang van het creatief profiel in het werk van de hulpverlener. De sleutelfiguren wijzen daarenboven op het belang van het gebruik van juist de mix van middelen in de opleiding en de beroepspraktijk als een tool voor het verwerven van voor het vak relevante competenties op persoonlijk vlak, zoals het tonen van 'moed' en 'leef'.

4.2 Conclusies

De SPH'er is er op gericht om cliënten volwaardig en menswaardig te laten functioneren in hun primaire leefsituatie en sociale omgeving. De vaardigheid originele en bruikbare oplossingen te hanteren is daarbij van eminent belang. Kortom, elke SPH'er manifesteert zich als een creatieve professional. Het creatief profiel van de aan de HAN opgeleide SPH'er voegt daar het hantieren van muzisch-ludische media in termen van het *'adequaate en doelgerichte inzetten van spel, kunstzinnige en/of sportieve activiteiten in de beroepsuitoefening'* als extra dimensie aan toe.

De Nijmeegse SPH'er gaat uit van de mogelijkheden van de cliënt en beschikt over een breed handelingsrepertoire.

Recent is de visie van de HAN op het creatief profiel op schrift gesteld en vastgesteld. In het visiedocument is niet ingegaan op de betekenis van het creatief profiel voor de het werk van de SPH'er. Onderhavig onderzoek is uitgevoerd om een antwoord te geven op de vraag of en op welke wijze het creatief profiel verankerd is in de beroepspraktijk. Voor de goede orde: het onderzoek richt zich dus niet op de betekenis (effectiviteit) van het creatief profiel in de hulpverlening en evenmin op de plaats van het creatief profiel in de opleiding SPH.

Kort en bondig kan worden geconcludeerd dat het creatief profiel stevig verankerd is in de beroepspraktijk van de SPH'ers in de onderzochte instellingen.

Met enige nadruk wordt gewezen op de toevoeging 'in de onderzochte instellingen', omdat het hier gaat om een selectieve groep van instellingen in en rondom Nijmegen. Gezamenlijk kenmerk van die instellingen is, dat zij behoren tot het voedingsgebied van de opleiding SPH van de HAN en veelal als stagebiedende organisatie en/of afnemer van afgestudeerden al een langdurige relatie onderhouden met de opleiding. Met andere woorden, de conclusie heeft alleen betrekking op instellingen uit het voedingsgebied van de opleiding. Over de verankering in beroepspraktijk in andere instellingen kunnen geen uitspraken worden gedaan.

In de verankering van het creatief profiel is een zekere *gelaagdheid* te onderkennen. Het creatief profiel is niet voor iedere instelling, iedere beroepsbeoefenaar even belangrijk. Het kan kennelijk ook zonder. Bovendien zijn er gradaties in de inzet van het creatief profiel te onderkennen. Zonder wat het laatste betreft van een puur instrumenteel gebruik te willen spreken, geldt voor een deel van de instellingen, die meerwaarde toekennen aan het creatief profiel, dat bij de inzet van de middelen sprake lijkt te zijn van een meer functioneel gebruik ervan, ontdaan van opsmuk. Voor dans, drama en arbeidsmatige activiteiten geldt dat die middelen minder vaak voorkomen. Om die reden is het de vraag of ook voor die middelen dat ze verankerd zijn in de beroepspraktijk van de SPH'er.

Het andere deel bestaat uit de 'echte' adepten of aanhangers van de visie achter het creatief profiel. Voor dit deel van de instellingen geldt dat de inzet van het creatief profiel onlosmakelijk deel uitmaakt van het werk van de hulpverlener of, anders gezegd, het beroep van de SPH'er. Het zijn de hulpverleners die, zoals eerder verwoord als uitkomst van de interviews met de sleutelfiguren, *'Bij uitstek de voortrekkers van het team zijn. Het zijn de creatievelingen, die de kar (durven te) trekken. Zij hebben de ideeën en durven die in te brengen. Zij hebben het vermogen om zich op een natuurlijke wijze in te leven in de cliënten en om contact met hen te leggen. Hier passen de termen 'moed' en 'lef' ('mutig')'*.

In relatie daarmee kan ten slotte ook worden geconcludeerd dat juist de mix van middelen van groot belang geacht wordt voor het verwerven van de voor het vertonen van dat gedrag vereiste competenties. Door uit de eigen comfortzone te stappen leert de SPH'er om over de eigen schaduw heen te stappen. Dat leerproces wordt ingezet tijdens de opleiding en krijgt een vervolg in de werksituatie.

'Creativiteit heeft mijns inziens een grote meerwaarde in de benadering van situaties, kinderen/jongeren en hun ouders. Creativiteit is ook flexibiliteit. Flexibel en creatief in kunnen spelen op

situaties. Helaas is het nog te vaak dat de creativiteit iets lijkt wat opgedrongen is/wordt. De opleiding SPH probeert studenten te doordringen van creativiteit, maar we merken dat de studenten niet de ruimte krijgen binnen organisaties of bang zijn de creativiteit toe te passen. (...) Ik heb mogen ervaren dat het meerwaarde heeft. Toch moet het ook iets zijn wat intrinsiek vanuit de student komt. Hij/zij moet door ervaring doordrongen worden van de meerwaarde. Daarnaast moet het gedragen worden door de (aanstaande) werkgever.'

Het citaat maakt duidelijk dat het verwerven van de competenties niet van zelf gaat: intrinsieke motivatie en aanleg zijn even belangrijke voorwaarden als het scheppen van de juiste condities voor het verwerven ervan.

Bijlage 1 – Overzicht van geraadpleegde sleutelpersonen

	Naam	Functie	Organisatie	Sector
1	Eric Keizers	Afdelingsmanager Intensive Behandelunit 6-12 jr	Karakter	Kinder- en jeugdpsychiatrie
2	Jeroen Loeven	Teamleider	KENTALIS	Gehandicaptenzorg (comm. beperking)
3	Jasper Pors	Clustermanager	KLEUR (onderdeel van Dichterbij)	Gehandicaptenzorg (Kinder-en jeugdzorg)
4	Mireille Nova	Unitmanager van Langeberg 4-5	Pro Persona Nijmegen	Psychiatrie/geestelijke gezondheidszorg
5	Hay van Gerven	Teamcoördinator deeltijd	Mutsaersstichting Venlo	Jeugdhulpverlening
6	Eric de Leeuw	Praktijkopleider	Pluryn, locatie Jan Pieter Heije	Gehandicaptenzorg
7	Jan van Rosmalen	Docent	HAN	Onderwijs
8	Cordula Zywicki	Facility management	Neukirchener	Jeugdhulpverlening
9	Georg Derksen	Bestuurslid	St Johannes Kranenburg	Gehandicaptenzorg
10	Volker Schoelen	Stafmedewerker	Wellenbrecher Weeze	Jeugdhulpverlening

Bijlage 2 – Beroepsprofiel sociaal pedagogisch hulpverlener²

De SPH'er helpt mensen hun leven weer zo zelfstandig mogelijk in te richten. Het gaat om tijdelijke, langdurige of permanente hulp bij problemen in relaties, het gezin, de opvoeding of de eigen ontwikkeling, maar ook bij handicaps, tijdelijke of structurele psychosociale beperkingen, geestelijke stoornissen of ziekte. De hulp bestaat uit begeleiding, ondersteuning en of verzorging thuis of in een instelling. Binnen deze leefsituatie zijn er altijd verschillende personen, met verschillende belangen, belevingen en achtergronden. Hier moet de SPH'er recht aan doen en dit kenmerkt de context waarbinnen hij beroepsmatig handelt.

De SPH'er handelt vanuit een dialooggestuurde houding. De SPH'er heeft nabijheid als kernwaarde maar moet vanuit zijn professionaliteit de effectiviteit van die nabijheid kunnen inschatten, waarnemen en bijstellen: het vermogen bezitten te kunnen schakelen tussen zakelijkheid en empathie.

Het is de missie van de sociaal pedagogische hulpverlener om cliënten volwaardig en menswaardig te laten functioneren in hun primaire leefsituatie en sociale omgeving, juist met en voor die mensen die niet in staat zijn om hieraan zelfstandig en autonoom vorm te geven.

Om dit te bereiken is hij nabij en aanwezig in de primaire leefsituatie en in de sociale omgeving van de cliënt(en), benut hij *professioneel en op creatieve wijze hart, hoofd en handen*. Hij streeft duidelijke, vastgelegde doelen na, is altijd uit op menselijke waardigheid, waarbij verantwoordelijkheid en zelfregulatie fundamenteel zijn.

De SPH'er werkt met hart en ziel aan het optimaliseren van het menselijk functioneren. De voornaamste aspecten welke het primaire aandachtsgebied van de sociaal pedagogische hulpverlener vormen zijn:

- het functioneren in de primaire leefsituatie, gericht op het volwaardig kunnen meedoen in de directe leefomgeving
- het functioneren in de sociale omgeving, gericht op volwaardig kunnen functioneren in organisaties, instanties en netwerken.
- het menselijk bestaan op zich, gericht op existentiële (zin)vragen en bevordering van humaniteit.

Het laatste aspect is van wezenlijk belang en kenmerkt het werken van de SPH'er in de primaire leefsituatie. De SPH'er wordt te allen tijde geconfronteerd met (normatieve) kaders: vanuit zijn eigen referentiekader, als ook vanuit dat van het cliëntsysteem. De SPH'er wordt daarom ook wel 'de normatieve professional' genoemd. Het handelen van de SPH'er is geladen met waarden en normen en dit houdt in dat de SPH'er steeds nagaat wat haar handelen voor zichzelf, in relatie tot haar cliënt en haar professeie betekent. Daarnaast moet de SPH'er zich in toenemende mate bewust worden van de financiële, juridische en organisatorische kaders waarbinnen zij moet handelen. Het werk van de SPH'er wordt beïnvloed door beleidsontwikkelingen en trends als verzakelijking, vraaggerichtheid, territoriale aanpak, integraal werken en vermaatschappelijking van de zorg.

² Bron: *De creatieve professional, met afstand het meest nabij*, LOO, 2009: blz 12-22.

De werkplek van de SPH'er

Sociaal pedagogische hulpverleners werken onder meer in gezinnen, de jeugdzorg en de jeugdhulpverlening, geestelijke gezondheidszorg, verstandelijk gehandicaptenzorg, verslavingszorg, justitiële hulpverlening, vluchtelingenwerk, maatschappelijke opvang, ouderenzorg, jongerenwerk en de overheid. De doelgroep bevindt zich in:

- de ambulante, residentiële en semi-residentiële setting,
- de Jeugdzorg; Psychiatrie en Verslavingszorg; Gehandicaptenzorg; Ouderenzorg; Maatschappelijke opvang en vluchtelingenwerk; Justitiële, forensische hulpverlening.

De hulp van de SPH'er bestaat voornamelijk uit begeleiding en ondersteuning, waarbij zorgverlening en facilitering aanvullend wordt geboden. Het gaat om tijdelijke, langdurige of permanente hulp bij problemen in relaties, het gezin, de opvoeding of de eigen ontwikkeling, maar ook bij handicaps, geestelijke stoornissen of ziekte.

De hulp- en dienstverlening kan verschillende vormen aannemen, zoals woonbegeleiding, dagbesteding en ondersteuning van ontwikkeling en opvoeding. Ook scholing, onderwijs en arbeidsbegeleiding en/of arbeidstoeleiding zijn vormen van de hulp- en dienstverlening van de SPH'er.

De hulpverlening, - zorgverlening, begeleiden, ondersteunen en/of faciliteren - is daarbij steeds zodanig, dat de betrokkenen de situatie maken zoals zij vinden dat deze moet zijn. Dit binnen de kaders van hun eigen en de gegeven contextuele mogelijkheden. Sociaal-pedagogisch handelen is methodisch handelen. Dat wil zeggen dat het systematisch, doelgericht en tijdelijk plaatsvindt, gebaseerd op een analyse van de startsituatie en gericht op het bereiken van doelen. Het sluit aan op reeds bestaande veranderingsprocessen en op de bijdrage van andere actoren daarin.

Dit methodische handelen van de SPH'er wordt in drie segmenten (met elk hun eigen kwalificaties) ingedeeld: Hulp verlenen aan en ten behoeve van cliënten (segment 1), Werken binnen en vanuit een organisatie (segment 2) en Professionaliseren (segment 3). In onderstaand schema wordt de opbouw van de opleidingskwalificaties (vetgedrukt) per segment weergegeven:

Segment	Sociaal pedagogisch hulpverleners
1. Hulp verlenen aan en ten behoeve van cliënten	Hulpverlening Dienstverlening
	Zorg verlenen Behandelen Begeleiden Ondersteunen Faciliteren
	Methodisch hulpverleners, ontwerpen van programma's, versterken van cliënt, hanteren van de relatie, benutten van de context, verantwoorden van handelen
2. Werken binnen en vanuit een organisatie	onder meer: netwerken, (multidisciplinair) samenwerken
	Professioneel samenwerken, signalen en initiëren, organiseren en beheren, sturen, innoveren
3. Professionaliseren	onder meer: signalering, onderzoek en innovatie, ontwerpen, leren
	Kritisch reflecteren, bijdragen aan beroepsontwikkeling, professionaliseren, onderzoeken