

Creatief denken!

Een afstudeeronderzoek naar de waardering en het gebruik van de vaardigheid 'creatief denken' en de wijze waarop hogeschool Viaa een bijdrage kan leveren aan het ontwikkelen van deze vaardigheid.



In opdracht van:

Hogeschool Viaa

Onderzoekers:

Marije Koetsier - Student MWD
Rianne Verhoeff - Student SPH
Loïs Visser - Student SPH
Suzanne IJzerman - Student SPH

Mei 2018, Zwolle

Begeleider en 1^e beoordelaar:

Monica Stouten-Hanekamp

Tweede beoordelaar:

Alinda van Luijk-Braam

Opdrachtgever:

Beatrijs Dijkman-Dijkstra

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt het onderzoek naar creatief denken, één van de 21st century skills. Dit onderzoek, in het domein Welzijn en Samenleving, valt onder het onderzoeksthema: zingeving in de hulpverlening door narratieve benaderingen. *“De narratieve psychologie onderzoekt hoe mensen door het vertellen van hun verhaal en daarover te reflecteren zichzelf kunnen helpen ontwikkelen”* (Deley, 2004, p. 172).

Het onderzoek naar creatief denken is uitgevoerd onder alumni sociaal werk. Dit onderzoek is geschreven in het kader van ons afstuderen aan de opleidingen Sociaal Pedagogische Hulpverlening en Maatschappelijk werk en Dienstverlening aan hogeschool Viaa te Zwolle. Dit onderzoek is in opdracht van Beatrijs Dijkman, docente aan hogeschool Viaa, naar aanleiding van haar masterstudie naar creativiteitsontwikkeling. In samenwerking met onze opdrachtgever zijn we tot de centrale vraagstelling gekomen. Van september 2017 tot en met mei 2018 zijn wij bezig geweest met het onderzoek.

Allereerst zijn wij dankbaar dat ons geloof ons kracht heeft gegeven tijdens het onderzoeksproces. We zijn onze familie, vrienden en geliefden dankbaar dat zij voor ons klaarstonden en ons hebben bemoedigd als we het even niet meer zagen zitten. We willen onze opdrachtgever, Beatrijs, bedanken voor haar vertrouwen in ons. We hebben de samenwerking als prettig ervaren en vonden het fijn om samen te brainstormen en nieuwe ideeën te bedenken. Onze eerste beoordelaar en begeleider Monica, willen we bedanken voor haar kritische, maar ook opbouwende feedback. We hebben veel gehad aan haar steun wanneer het soms even tegen zat. Onze tweede beoordelaar, Alinda, zijn we dankbaar omdat ze heeft willen meedenken tijdens ons onderzoek door middel van haar feedback. Tot slot willen we de respondenten bedanken die de tijd hebben genomen om onze enquête in te vullen en ook de sociaal werkers die we mochten interviewen willen we hartelijk bedanken.

Wij wensen u veel leesplezier toe.

Rianne Verhoeff, Lois Visser, Marije Koetsier en Suzanne IJzerman

Mei, 2018

Inhoud

Voorwoord	2
Samenvatting	5
Hoofdstuk 1 - Inleiding	6
§1.1 Aanleiding tot het onderzoek.....	6
§1.2 Theoretisch kader	7
§1.3 Probleemomschrijving	15
§1.4 Begripsafbakening	16
Hoofdstuk 2 - Methodische verantwoording	18
§2.1 Onderzoeksgroep	18
§2.2 Meetinstrumenten	18
§2.3 Onderzoeksprocedures	19
§2.4 Analysemethoden	21
Hoofdstuk 3 - Resultaten	23
§3.1 Algemene informatie.....	23
§3.2 Resultaten enquêtes en interviews.....	23
§3.3 Voorlopige conclusie op de centrale vraagstelling	33
Hoofdstuk 4 - Conclusies, aanbevelingen en discussie	35
§4.1 Conclusies	35
§4.2 Aanbevelingen	39
§4.3 Discussie	41
Bibliografie	43
Bijlagen	45
Bijlage 1 - Introductiebrief enquête	45
Bijlage 2 – Vragenlijst enquête	47
Bijlage 3 – Gegevensmatrix enquête.....	63
Bijlage 4 - Interviewvragen	83
Bijlage 5 - Operationalisatie	84

Samenvatting

De verzorgingsstaat verandert langzamerhand in een participatiesamenleving. In de participatiesamenleving wordt er een beroep gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van de burger. Ook wordt er van hem verwacht dat hij zelf initiatief neemt voor de zorg die hij nodig heeft. De hulpverlening is er nu op gericht om de burgers meer deel te laten nemen aan de samenleving. De eigen kracht van de burger staat hierbij centraal, zodat ze zo lang mogelijk voor zichzelf kunnen blijven zorgen. Hier wordt nu veel meer op gefocust dan voor de transformatie.

De verandering van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving heeft gevolgen voor het sociaal domein. De transformatie in de samenleving heeft namelijk invloed op organisatiestructuren, het werk van de sociaal werker en de competenties binnen het onderwijsprogramma Sociaal Werk. Er komt steeds meer behoefte aan beheersing van de 21st century skills. De 21st century skills is een verzamelnaam voor vaardigheden die essentieel zijn in de 21^{ste} eeuw. Eén van die skills is de vaardigheid creatief denken. Dit onderzoek zal zich specifiek richten op deze vaardigheid.

De definitie van creatief denken die in dit onderzoek gebruikt wordt is gebaseerd op de termen en definities die Stubbé (Stubbé, Jetten, Paradies, Veldhuis, 2015) noemt in zijn onderzoek. Volgens de theorie van Stubbé (2015) bestaat de vaardigheid creatief denken uit vijf eigenschappen: **nieuwsgierig**, **volhardend**, **vindingrijk**, interacterend **met anderen** en **streven naar kwaliteit**. Vaardigheden die bij deze eigenschappen passen zijn onder andere eigen ideeën bedenken en uitwerken en problemen op een eigen manier oplossen. Deze aspecten van de vaardigheid creatief denken zijn relevant voor het dagelijks werk van professionals. De sociaal werker heeft de vaardigheid creatief denken nodig om aan de zorgvraag en zorgbehoefte van de cliënt te kunnen beantwoorden.

De vraag in dit onderzoek is of het onderwijsprogramma voor sociaal werkers op Hogeschool Viaa voldoende bijdraagt aan de ontwikkeling van de vaardigheid creatief denken. Daarom is de centrale vraagstelling van dit onderzoek als volgt: *'Hoe wordt de vaardigheid creatief denken door de sociaal werker ingezet in het werkveld binnen het sociaal domein en hoe kan de opleiding sociaal werk van hogeschool Viaa bijdragen aan het ontwikkelen van deze vaardigheid?'*

Om antwoord te krijgen op deze vraagstelling is gebruik gemaakt van kwantitatieve en kwalitatieve dataverzamelmethode. Er is gebruik gemaakt van literatuuronderzoek om het theoretisch kader te beschrijven. Voor de kwantitatieve methode is gekozen voor een internetenquête. Google Forms en Excel zijn gebruikt om deze resultaten te verwerken. Als kwalitatieve methode is een half-gestructureerd interview gebruikt. De enquêtes en de interviews zijn gehouden onder alumni sociaal werk van hogeschool Viaa.

Uit dit onderzoek is gebleken dat alle vijf eigenschappen van creatief denken door sociaal werkers belangrijk worden gevonden voor zowel de kwaliteit als de noodzakelijkheid in het dagelijks werk. Dit geldt voor het werken met de cliënt en zijn netwerk, het methodisch en planmatig werken en in het samenwerken met collega's. Echter is er een verschil te zien in de mate van het gebruik van de eigenschappen. Het blijkt dat de eigenschap **volhardend** nauwelijks wordt ingezet door sociaal werkers. Sociaal werkers hebben moeite met assertief zijn en vinden het niet nodig om op een andere wijze te werken dan collega's, maar vinden het belangrijk dat er op één lijn gewerkt wordt met elkaar. Naast **volhardend**, wordt **vindingrijk** het minst noodzakelijk gevonden door sociaal werkers.

De sociaal werkers geven aan dat ze in de opleiding Sociaal Werk aan hogeschool Viaa graag meer aandacht hadden gewild voor het durven assertief te zijn, fouten zien als mogelijkheid om te leren en op een andere wijze werken dan collega's. Over het algemeen geven de sociaal werkers aan dat ze moeite hebben met deze vaardigheden in hun dagelijks werk en daar graag meer hulp bij hadden gewild door middel van hun opleiding. Het is daarom van belang dat hier meer aandacht voor komt in de opleiding Sociaal Werk.

Om dit onder de aandacht te brengen, zijn de resultaten van dit onderzoek gepresenteerd aan de opleidingscommissie van hogeschool Viaa. Tijdens deze presentatie zijn er ook aanbevelingen gedaan om het onderwijsprogramma van de opleiding Sociaal Werk omtrent de vaardigheid creatief denken te verbeteren.

Hoofdstuk 1 - Inleiding

§1.1 Aanleiding tot het onderzoek

De samenleving verandert langzaam van een verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving. Deze ontwikkeling heeft ervoor gezorgd dat er drie decentralisaties hebben plaatsgevonden in het sociaal domein (Vreugdenhil, 2012). Dit heeft invloed op de organisatiestructuur, het werk van de sociaal werker en de competenties binnen de opleiding Sociaal Werk. Naar aanleiding van deze veranderingen is het doel van de hulpverlening er nu op gericht om de burgers meer deel te laten nemen aan de samenleving. Ook staat de eigen kracht van de burger centraal, zodat ze zo lang mogelijk thuis kunnen wonen en voor zichzelf kunnen blijven zorgen (Zorgwijzer, 2017). Hier wordt nu veel meer op gefocust dan voor de decentralisaties. In de verzorgingsstaat zorgde de overheid voor professionele hulp voor de burger, maar in de participatiesamenleving wordt er een beroep gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van de burger. Ook wordt er van hem verwacht dat hij zelf initiatief neemt voor de zorg die hij nodig heeft (Kluft, 2010). Het krijgen van hulp is dus niet meer zo vanzelfsprekend als eerst.

Deze veranderingen in het sociaal domein hebben ook invloed op de werkwijze van de sociaal werker. Er worden andere competenties en vaardigheden van de sociaal werker verwacht. Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2010) spreekt van 8 bakens die relevant zijn voor de nieuwe werkwijze en die de huidige sociaal werker een kader bieden. Door deze acht bakens wordt er een appèl gedaan op de vaardigheid creatief denken van de sociaal werker. De vaardigheid creatief denken valt onder de 21st century skills. De 21st century skills is de verzamelnaam voor vaardigheden die essentieel zijn in de 21^e eeuw (Eggink, 2017; Hoef, 2016). In dit onderzoek is gekozen voor de vaardigheid creatief denken, omdat dit het meest aansluit bij dit onderzoek waarbij creativiteitsontwikkeling centraal staat. De definitie van creatief denken die in dit onderzoek zal worden aangehouden is dat het een 21st century skill is waarmee je nieuwe ideeën kunt bedenken en uit kunt werken. Daarnaast betekent creatief denken dat problemen op een eigen manier kunnen worden opgelost (Eggink, 2017; Hoef, 2016).

Binnen het werkveld en de organisaties wordt creatief denken ook steeds belangrijker. Er is meer behoefte aan maatwerk waarbij de verantwoordelijkheid samen wordt gedragen (Beekers, 2017). Dit heeft invloed op de hiërarchische structuren binnen de organisatie. Voorheen gaven de hiërarchische structuren binnen een organisatie duidelijkheid over welke functie de meeste macht kon uitoefenen of welke de meeste verantwoordelijkheid droeg. Nu wordt er van elke werknemer verwacht dat ze op een eigen manier meedenken en meedoen in een organisatie.

De 21st century skills en het werken volgens de 8 bakens, vragen om veranderingen van de competenties binnen de opleiding Sociaal Werk. De sociaal werker heeft de vaardigheid creatief denken nodig om aan de zorgvraag en zorgbehoefte van de cliënt te kunnen beantwoorden.

Vanuit de theorie komt naar voren dat er, naar aanleiding van de transitie van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving, vanuit de maatschappij een groter appèl wordt gedaan op de vaardigheid creatief denken. Daarom is het van belang om, door middel van dit onderzoek, erachter te komen of dit ook zo is in de praktijk. Er wordt onderzoek gedaan naar de waarde die de sociaal werker hecht aan deze vaardigheid, hoe de sociaal werker in het dagelijks werk vorm geeft aan deze vaardigheid en in hoeverre zij hierin in de opleiding competent zijn opgeleid.

Als er in de praktijk blijkt dat er daadwerkelijk behoefte is aan deze vaardigheid, dan kunnen er aanbevelingen worden gedaan naar Hogeschool Viaa ter verbetering van de opleiding Sociaal Werk. Hierdoor kunnen toekomstige sociaal werkers beter worden voorbereid op de veranderingen in de maatschappij, waardoor zij hogere kwalitatieve zorg kunnen bieden aan cliënten.

De transformatie van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving heeft gevolgen op macro-, meso-, en microniveau. In dit onderzoek wordt op macroniveau gekeken naar de verandering van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving, de decentralisaties en de gevolgen daarvan voor de samenleving en het sociaal domein. Vervolgens wordt op mesoniveau onderzocht wat de decentralisaties voor gevolgen hebben voor de werkwijze en verwachtingen van de organisaties waar sociaal werkers werkzaam zijn. Tot slot staat op microniveau centraal welke gevolgen de decentralisaties hebben voor de sociaal werker. Er wordt in het onderzoek uitgelegd hoe de gevolgen van de transformatie een beroep doen op de vaardigheid creatief denken.

Naar aanleiding van deze kennis wordt geconcludeerd of het onderwijs de sociaal werkers voldoende voorbereidt op het inzetten van de vaardigheid creatief denken in het nieuwe werkveld. Van hieruit worden aanbevelingen gedaan aan hogeschool Viaa ter verbetering van het onderwijsprogramma Sociaal Werk. Dit is de hogeschool waar de opdrachtgever van dit onderzoek werkzaam is. Zij doet een masterstudie waarin creativiteitsontwikkeling wordt onderzocht als onderdeel van de 21st century skills.

§1.2 Theoretisch kader

Inleiding

Het doel van dit hoofdstuk is om inzicht te krijgen in wat er van de sociaal werker wordt gevraagd op het gebied van creatief denken. Door de transformatie van de maatschappij wordt er namelijk in grotere mate een beroep gedaan op de vaardigheid creatief denken. Dit heeft invloed op de organisatie, het werken van de sociaal werker en het onderwijs. Om hier zicht op te krijgen, zal er worden gekeken naar de vaardigheid creatief denken vanuit verschillende niveaus: de maatschappij, de organisatie en de sociaal werker in het werkveld en het onderwijs.

In paragraaf 1.2.1 wordt de verandering van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving beschreven (Movisie, 2015; Vreugdenhil, 2012). Vervolgens wordt in paragraaf 1.2.2. uitgelegd wat de gevolgen hiervan zijn voor de wijze van organiseren binnen een organisatie (Beekers, 2017). In paragraaf 1.2.3. worden de gevolgen voor de werkwijze van de sociaal werker beschreven aan de hand van de acht bakens welzijn nieuwe stijl (ministerie van volksgezondheid, welzijn en sport, 2010) en de nieuwe competenties voor het onderwijs die wordt gevraagd van de sociaal werker (Movisie, 2014). Hieruit blijkt dat er op verschillende manieren een beroep wordt gedaan op de vaardigheid creatief denken van de sociaal werker.

§1.2.1 Van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving

Koning Willem Alexander sprak tijdens de troonrede van 2013 de volgende woorden: *“De klassieke verzorgingsstaat verandert langzaam maar zeker in een participatiesamenleving”* (Troonrede, 2013). Deze ontwikkeling heeft als gevolg dat er verschillende decentralisaties plaatsvinden in het sociale domein, namelijk de Wet Maatschappelijke Ondersteuning, de Participatiewet en de transities in de Jeugdzorg. In deze paragraaf wordt de ontwikkeling van de verzorgingsstaat naar participatiesamenleving nader uitgelegd. Vervolgens worden de eerste twee decentralisaties die hier het gevolg van zijn, toegelicht. De WMO en de Participatiewet zijn relevant voor de context van dit onderzoek.

Nederland was voor de ontwikkeling naar een participatiesamenleving een verzorgingsstaat. Deze ontstond na de Tweede Wereldoorlog. Tijdens de oorlog was er veel armoede. Om dit in het vervolg te voorkomen, nam de overheid de taak op zich om voor de burgers te zorgen. Dit deed de overheid door ondersteuning te bieden op het gebied van zorg en financiën door middel van sociale voorzieningen. Voorbeelden hiervan zijn de ziektekostenverzekering en de werkloosheidsuitkering (Vreugdenhil, 2012). De verzorgingsstaat leek vanuit de overheid een goed initiatief om de burgers te voorzien in zijn behoeften. Toch kregen de burgers in de jaren vijftig steeds meer kritiek op de verzorgingsstaat. De burgers vonden bijvoorbeeld dat de overheid te veel invloed kreeg op hun leven. Ze wilden hun eigen keuzes kunnen maken en zelf invloed kunnen uitoefenen op hun leven. Daarnaast vonden ze ook dat de bureaucratie toenam. Er kwamen steeds meer regels en procedures waar de burgers zich aan moesten houden. Tot slot waren de kosten voor de verzorgingsstaat hoog. Dit was in de jaren tachtig voor de overheid een reden om te kijken naar de verhouding tussen de overheid en de burgers en veranderingen aan te brengen in de verzorgingsstaat (Vreugdenhil, 2012).

In 1984 verplaatste de zorg zich van verzorgingstehuizen naar zelfzorg en mantelzorg. Dit werd het concept van ‘vermaatschappelijking’ of ‘extramuralisering’ genoemd (Vreugdenhil, 2012). De burgers werden daardoor meer onderdeel van de samenleving. Minister Brinkman en Jan Peter Balkenende gaven in de jaren tachtig aan dat de zorg zoveel mogelijk gezien moest worden als de verantwoordelijkheid van mensen voor zichzelf en voor elkaar (Vreugdenhil, 2012). De kosten van de verzorgingsstaat liepen ondertussen nog steeds op. Begin jaren negentig werden verschillende wetten opgesteld om deze kosten te verminderen. Eén daarvan was de invoering van de pgb’s in 1996, de persoonsgeboden budgetten. De pgb’s gaven de mensen zorg op maat en was er ook voor bedoeld om mensen eigen regie te laten houden. Naast de pgb’s werd in 1994 de Wet voorzieningen gehandicapten (WVG) ingevoerd. Mensen met een beperking konden hierdoor eerder gebruik maken van verschillende voorzieningen,

waaronder woningaanpassingen. De verantwoordelijkheid hiervoor kwam te liggen bij de gemeente. Na de invoering van de WVG besloot de overheid dat de gemeente ook de verantwoordelijkheid kreeg voor voorzieningen die voorheen door de overheid geregeld werden (Vreugdenhil, 2012).

In 2007 werd de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) ingevoerd met als doel om de rol van de overheid in de zorg te verminderen en een groter beroep te doen op de verantwoordelijkheid van de gemeenten en de eigen verantwoordelijkheid van de burgers (Movisie, 2015).

In 2015 werd de WMO aangepast, dit wordt de eerste decentralisatie in het sociaal domein genoemd. Het is voor de burgers nu minder vanzelfsprekend om gebruik te maken van sociale voorzieningen, waardoor ze gestimuleerd worden om eerst hulp te vragen in hun omgeving. Als de samenleving zorgt voor zichzelf en elkaar, is de hulp van de overheid ook minder nodig. Dit wordt ook wel de transformatie van verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving genoemd. Waar in de verzorgingsstaat de overheid invloed had op het leven van de burgers, kunnen de burgers in de participatiesamenleving eigen keuzes maken en zelf invloed uitoefenen op hun leven. In de vernieuwde WMO is de gemeente verantwoordelijk voor de mate van zorg en ondersteuning en richt zich op de zelfredzaamheid van de burgers. Vanuit de participatiewet is de gemeente verantwoordelijk voor het vinden van meer werk voor de burgers. Ook voor burgers met een arbeidsbeperking, bijvoorbeeld iemand met een verstandelijke beperking (Vreugdenhil, 2012). De focus van de hulpverlening ligt nu voornamelijk op het laten deelnemen van de mensen aan de samenleving en daarnaast op het stimuleren van de eigen kracht van de mensen, zodat ze zo lang mogelijk thuis kunnen wonen en voor zichzelf kunnen zorgen (Zorgwijzer, 2017).

Naast de hiervoor genoemde decentralisatie, is er nog een belangrijke decentralisatie die het gevolg is van de ontwikkeling in het sociaal domein, namelijk de participatiewet. Deze decentralisatie wordt hier genoemd, omdat deze ook invloed heeft op de werkwijze van de sociaal werker. De participatiewet is nauw verbonden met de Wet Maatschappelijk Ondersteuning. Het doel van de participatiewet is om alle burgers, ook mensen met een beperking, weer aan het werk te krijgen. Er wordt gekeken naar de mogelijkheden van de mens en vervolgens naar werk dat binnen zijn mogelijkheden past (Movisie, 2015). Dit vraagt ook om een andere werkwijze van de sociaal werker. In paragraaf 1.2.3. zal er verder worden ingegaan op deze werkwijze van de sociaal werker en de vaardigheid creatief denken.

In deze paragraaf is de ontwikkeling van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving beschreven. Daarnaast kwamen de decentralisaties, WMO en Participatiewet, die het gevolg zijn van deze ontwikkeling, naar voren. Deze veranderingen in het sociaal domein leiden tot een andere zorgvraag en zorgbehoefte. Dit zorgt ervoor dat de sociaal werker over andere vaardigheden en competenties dient te beschikken, waaronder de vaardigheid creatief denken. In de volgende paragrafen wordt dit verder uitgelegd.

§1.2.2. Veranderingen in de organisatie

In paragraaf 1.2.1 is uitgelegd dat de Nederlandse samenleving van een verzorgingsstaat is getransformeerd tot participatiesamenleving. In deze paragraaf wordt er uitgelegd hoe deze veranderingen invloed hebben op organisaties en op het werk van de sociaal werker die binnen de organisatie werkzaam is. De transformatie in de samenleving en de decentralisaties in de zorg hebben namelijk invloed op de vastomlijnde structuren binnen organisaties. Dit vraagt van de sociaal werker een andere manier van werken en doet een beroep op de vaardigheid creatief denken.

De decentralisaties in de zorg zorgen ook voor veranderingen van de hiërarchische verhoudingen binnen organisaties. Er is meer behoefte aan maatwerk en om de verantwoordelijkheid samen te dragen (Beekers, 2017). Voorheen gaven de hiërarchische structuren binnen een organisatie duidelijkheid over welke functie de meeste macht kon uitoefenen of welke functie de meeste verantwoordelijkheid droeg. Nu wordt er van elke werknemer verwacht dat ze op een eigen manier meedenken en meedoen in een organisatie. In de gemeente wordt dat verwacht van burgers, experts, instellingen en de gemeente zelf. Voor organisaties betekent het, dat de bureaucratische manier van organiseren *“Waarin denkende managers voorschrijven wat de handelende mensen ‘op de vloer’ moeten doen”*, (Beekers, 2017, p. 200) verandert naar het zoveel mogelijk overdragen van de

verantwoordelijkheid naar de professionals, die zorg dragen voor de uitvoering. Hierdoor wordt er van de sociaal werker verwacht dat hij een beroep doet op het zelf organiserend vermogen (Beekers, 2017).

Deze manier van organiseren vraagt om een andere samenwerking. Werknemers krijgen niet meer alleen protocollen en regels voorgeschreven van bovenaf over hoe er gewerkt moet worden, maar mogen hier zelf de regie over nemen en kunnen invloed uitoefenen. Volgens Beekers (2017) moet er in de samenwerking met verschillende partijen een balans gezocht worden tussen volgen en leiden, luisteren en de eigen deskundigheid inbrengen, bemoeien en loslaten. Boutellier (2011) zegt over deze manier van organiseren en samenwerken dat je als bestuurder, professional of burger voortdurend moet afstemmen, aansluiten op wat er is en een gezamenlijke richtlijn moet vinden waarin je durft te improviseren.

De sociaal werker moet in samenwerking met anderen dus invloed uit kunnen oefenen, naar eigen inzicht kunnen handelen en durven te improviseren. Daarmee wordt een beroep gedaan op het creatief denken van de sociaal werker. Vanuit de 21st century skills wordt creatief denken namelijk gezien als vaardigheid om nieuwe ideeën te kunnen bedenken en uit te werken (Hoef, 2016).

Sociale wijkteams

Een voorbeeld van deze manier van werken zijn de sociale wijkteams. Deze wijkteams zijn door de gemeenten opgericht. Een sociaal wijkteam bestaat uit professionals vanuit verschillende domeinen. Te denken valt aan een opbouwwerker of buurtwerker die kennis heeft van samenlevingsopbouw en een maatschappelijk werker die is gespecialiseerd in psychosociale problemen en individuele ondersteuning of hulpverlening kan bieden. Verder is een wijkverpleegkundige van belang die gericht is op de fysieke zorgen en problemen van wijkbewoners. Het doel van deze wijkteams is het activeren, helpen participeren en het ondersteunen van wijkbewoners in hun sociaal en maatschappelijk functioneren. Er wordt nauw samengewerkt en elke professional is gespecialiseerd op het eigen domein, maar heeft ook kennis van het domein van de ander. Het werken binnen een wijkteam vraagt van de sociaal werker om zelfstandig te kunnen werken, beslissingen te kunnen nemen en actie te ondernemen wanneer dat nodig is (Sok, 2013). Deze manier van werken biedt ruimte voor de vaardigheid creatief denken.

Zelfsturende teams

Een ander voorbeeld van deze veranderde organisatie zijn zelfsturende teams zoals Rutger & Schuldink (z.j.) ze beschrijven. De hiërarchische structuren in de organisatie veranderen naar meer eigen regie voor werknemers. Door deze veranderingen naar zelforganiserende teams, is er voor professionals meer ruimte om zelf te improviseren, meer vrijheid voor eigen inbreng en nieuwe ideeën om de zorg vorm te geven. Daarnaast dragen professionals meer verantwoordelijkheid. Daarmee wordt een beroep gedaan op het creatief denken van de professional.

Het belang van de cliënt staat centraal en daar omheen wordt door sociaal werkers in overeenstemming een plan bedacht op basis van eigen expertise en ervaring. De taken worden onderling verdeeld en op elkaar afgestemd. Elke professional voelt zich verantwoordelijk voor het plan waarop hij zelf inspraak heeft gehad en levert zijn eigen aandeel in de uitvoering van het plan. Door de verantwoordelijkheid die professionals zelf krijgen om beslissingen te nemen, in plaats van het wachten op antwoord van bovenaf, zou deze manier van werken volgens uitleg van Rutger & Schuldink (z.j.) sneller verlopen en kosten besparen. In een recent onderzoek (Janninck, 2016) wordt beschreven dat de mogelijkheid voor professionals om meer zelf te sturen, zorgt voor het vergroten van de eigen verantwoordelijkheid en het nemen van initiatief. Het vergroot de betrokkenheid van de professionals en verhoogt de arbeidsmotivatie.

Naast de kansen die de verandering in de organisatiestructuur met zich meebrengt, komen er ook nieuwe knelpunten. Beekers (2017) zegt namelijk dat het meer dragen van de verantwoordelijkheid en de vrijheid om te handelen in deze nieuwe manier van werken, ook vraagt om een nieuwe manier van verantwoording (Beekers, 2017). Het is niet meer te controleren of de professional volgens de gebruikelijke regels heeft gehandeld, maar de professional moet zich achteraf wel kunnen verantwoorden.

In een internetartikel van HAN, Universiteit voor Humanistiek (2016) wordt ingegaan op een proefschrift van Huub Gulikers. Hij benoemt daarin 3 criteria voor een goede verantwoording van sociaal werk. Deze criteria zijn:

1. Een betekenisvol beeld van het werk geven
2. Bijdragen aan professioneel leren
3. Bijdragen aan democratische verhouding

Met de democratische verhouding wordt bedoeld dat de burger of klant ook medezeggenschap heeft en invloed kan uitoefenen op het proces. Volgens Huub is de kant van de verantwoording van resultaten, het voldoen aan kwalificatie-eisen, en de vereiste verantwoording naar bevoegde instanties net zo belangrijk als de kant van de verantwoording van het proces, de zelfgestuurde professionele ontwikkeling en de relationele verantwoording. Het inzetten van de vaardigheid creatief denken, valt vooral onder het verantwoorden van het proces en de zelfgestuurde professionele ontwikkeling. Huub legt ook uit dat er tussen deze verschillende aspecten van verantwoording sprake kan zijn van een spanningsveld en dat daarin een balans moet worden gevonden om deze twee kanten van verantwoording naast elkaar te laten bestaan. Daarin zal er ruimte zijn voor creatief denken, maar moeten er wel resultaten kunnen worden laten zien en moet men voldoen aan kwalificatie-eisen.

§1.2.3. De invloed van de decentralisaties voor de sociaal werker

Zoals in paragraaf 1.3.1 is uitgelegd, is de Nederlandse samenleving van een verzorgingsstaat getransformeerd tot participatiesamenleving. In paragraaf 1.3.2 werd er uitgelegd hoe deze veranderingen invloed hebben op de organisatie en op de sociaal werker. In deze paragraaf zal er dieper worden ingegaan op welke invloed deze transformatie heeft voor de sociaal werker. Eerst zal worden verteld wat de opleiding Sociaal Werk inhoudt en welke competenties er in het huidige onderwijsprogramma aangeleerd worden. Vervolgens zal er iets worden verteld over de verandering in het werkveld van de sociaal werker aan de hand van de acht bakens Welzijn Nieuwe Stijl. Daarna zal worden uitgelegd hoe dit van invloed is op de hulpvraag van de cliënt. Hierna wordt samengevat wat er concreet verandert en worden de nieuwe competenties voor het onderwijs benoemd die hieruit voortkomen. Daarnaast zal er worden uitgelegd welk appèl dit doet op de vaardigheid creatief denken van de sociaal werker. Creatief denken is één van de vaardigheden die ook in de 21st century skills naar voren komt als belangrijke vaardigheid voor het leven in de 21ste eeuw (Hoef, 2016). Wat de vaardigheid creatief denken precies inhoudt, zal in sub-paragraaf 1.3.3.1 creatief denken worden uitgelegd.

De opleiding Sociaal Werk

In dit onderzoek wordt gekeken of de opleiding Sociaal Werk voldoende aansluit bij de nieuwe competenties die nodig zijn in het sociaal domein. Het is daarom relevant om te beschrijven wat de opleiding Sociaal Werk inhoudt en welke competenties er momenteel in het onderwijsprogramma worden aangeboden.

Sociaal Werk is een bacheloropleiding waarbij het werken met mensen centraal staat. Er zijn verschillende afstudeerrichtingen binnen deze opleiding, waaronder Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) en Maatschappelijk Werker en Dienstverlening (MWD). Op Hogeschool Viaa zijn deze opleidingen samengevoegd tot de opleiding Social Work (Landelijk Opleidingsoverleg SPH, 2009).

In het onderwijsprogramma staan de volgende 11 competenties centraal:

1. *"Analyse van culturele en maatschappelijke context van het cliëntsysteem;*
2. *Werken voor, namens en met de cliënt en het cliëntsysteem;*
3. *plannen, projecten coördineren;*
4. *relatie aangaan, onderhouden;*
5. *methodisch en planmatig werken;*
6. *signaleren, aansturen op verandering;*
7. *samenwerken met medewerkers en medewerkers begeleiden;*
8. *beleid, kwaliteitszorg, beheer;*
9. *positioneren profileren, legitimeren;*
10. *professionalisering werker;*
11. *Professionalisering beroep" (Hogeschool Viaa, 2012).*

Door de beperkte grootte van dit onderzoek is gekozen om drie van de elf competenties te onderzoeken, namelijk competentie 2 (werken voor, namens en met de cliënt en het cliëntsysteem), competentie 5 (methodisch en planmatig werken) en competentie 7 (samenwerken met medewerkers en medewerkers begeleiden). Er is gekozen voor deze competenties, omdat het aansluit bij de drie segmenten die in de opleiding worden aangehouden, namelijk het werken met en voor cliënten, het functioneren in en vanuit een organisatie en de professionalisering van het beroep en van jezelf. Ook kan door middel van deze drie competenties informatie worden verzameld die het meest relevant is voor dit onderzoek naar creatief denken. Dit is informatie omtrent het gebruik van de vaardigheid creatief denken door sociaal werkers tijdens het werken met de bovenstaande drie competenties.

Acht bakens welzijn nieuwe stijl

Om inzicht te krijgen in wat er nu precies verandert voor de sociaal werker door de decentralisaties in het sociale domein, zal dit in deze alinea aan de hand van de acht bakens Welzijn Nieuwe Stijl worden uitgelegd. Vervolgens zal er worden ingegaan op welke manier dit een beroep doet op de vaardigheid creatief denken van de sociaal werker.

Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2010) heeft de acht bakens Welzijn Nieuwe Stijl beschreven vanuit de WMO. Deze acht bakens geven richting aan de kwaliteitsontwikkeling van het sociale domein en hiermee de kaders aan het werkveld van de sociaal werker. De acht bakens zijn als volgt geformuleerd:

- "1. Gericht op de vraag achter de vraag;*
- 2. gebaseerd op de eigen kracht van de burger;*
- 3. direct eropaf;*
- 4. formeel en informeel in optimale verhouding;*
- 5. doordachte balans van collectief en individueel;*
- 6. integraal werken;*
- 7. niet vrijblijvend, maar resultaatgericht;*
- 8. gebaseerd op ruimte voor de professional"*

(Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2010).

Door deze acht bakens wordt er op verschillende manieren een appèl gedaan op de vaardigheid creatief denken van de sociaal werker. Aan de hand van de definities en termen die Stubbé (Stubbé, Jetten, Paradies, Veldhuis, 2015) noemt in zijn onderzoek, namelijk vragen stellen, **nieuwsgierigheid**, **volhardend**, **vindingrijk** zijn, feedback geven & ontvangen, openstaan om te leren van anderen, reflecteren en **streven naar kwaliteit**, worden hieronder voorbeelden gegeven op welke manier de acht bakens een beroep doen op de vaardigheid creatief denken.

Als sociaal werker stel je vragen om erachter te komen wat nu precies de hulpvraag van de cliënt is. Je bent **nieuwsgierig** naar de eigen kracht van de burger en **vindingrijk** om deze in te zetten. Je blijft volhouden om direct op de burger af te gaan, ook al valt dit niet altijd mee. Tijdens de samenwerking met andere professionals en burgers kan je feedback geven en ontvangen. Je staat open om te leren van anderen en reflecteert op je eigen werk omdat je ernaar streeft om kwaliteit te leveren.

De zorgvraag van de cliënt

De transformatie van het sociale domein, die hierboven werd geformuleerd aan de hand van de acht bakens, heeft grote invloed op de zorgvraag van de cliënt en daarmee ook op het dagelijkse werk van de sociaal werker. In deze alinea zal worden uitgelegd welke invloed de transformatie heeft op de zorgvraag van de cliënt en hoe het werkveld van de sociaal werker hierdoor verandert.

Doordat het sociale domein transformeert verandert ook de zorgvraag en zorgbehoefte van de cliënt. Waar hij eerst zijn hand op kon houden bij de overheid voor professionele hulp moet de burger nu zelf initiatief nemen en zijn eigen netwerk inzetten. Alleen als dit hem zelf niet lukt kan hij professionele hulp krijgen. Van de sociaal werker vraagt dit een hele andere manier van werken (Kluft, 2010). Van georganiseerde zorg vanuit de instelling, sluit hij nu aan bij initiatieven van de burger. Daarom ontstaan er nieuwe teams op buurt en wijkniveau. Er vindt een transformatie plaats van een doelstelling waarin kwaliteit van zorg centraal stond, naar het centraal staan van de kwaliteit van leven. Deze verandering heeft grote invloed op het werk van de sociaal werker. Hij kan loskomen van de instelling en samen met andere professionals en burgers hun kwaliteiten en kennis inzetten om kwaliteit van leven te verbeteren, bijvoorbeeld in sociale wijkteams, wat in de vorige paragraaf aan bod kwam (Wilken en Van Bergen, 2015). Er wordt hierbij een groot appèl gedaan de vaardigheid creatief denken van de sociaal werker.

Nieuwe competenties voor sociaal werk

De acht bakens geven de kaders weer van het sociale domein waarbinnen de sociaal werker zijn werk uitvoert. Zoals hierboven werd beschreven, verandert de zorgvraag van de cliënt doordat het sociale domein verandert. Om als sociaal werker hierop antwoord te kunnen geven moet ook het onderwijs van de sociaal werker veranderen. De belangrijkste veranderingen die binnen de opleiding Sociaal Werk vorm moeten krijgen zijn:

- Het leren bevorderen van participatie en eigen kracht van de cliënt.
- Het leren omgaan met de grote nadruk op efficiëntie en kostenbewust zijn (nadruk op preventie, snelle en lichte hulp leren bieden om erger te voorkomen en gericht zijn op de individuele cliënt).
- Een plek in leren nemen als sociaal werker binnen het sociale werkveld in samenwerking met de gemeente (meedenken in sociaal beleid, lokale prioriteiten en organisatiewijzigingen)
- Je als sociaal werker leren positioneren t.a.v. sociale technologie (LOO Landelijk opleidingsoverleggen in het domein sociaal werk, 2017).

Daarnaast zijn er nieuwe competenties geformuleerd voor de opleiding Sociaal Werk zodat de beginnende professionals goed zijn voorbereid op hun werk in de 21^{ste} eeuw. Deze nieuwe competenties worden hieronder uitgewerkt. De sociaal werker:

- 1. Verheldert vragen en behoeften*
- 2. versterkt eigen kracht en zelfregie*
- 3. is zichtbaar en gaat op mensen af*
- 4. stimuleert verantwoordelijk en oplossingsgericht gedrag*
- 5. stuurt aan op betrokkenheid en participatie*
- 6. verbindt individuele en gemeenschappelijke vragen en potenties*
- 7. werkt samen en versterkt netwerken*
- 8. beweegt zich tussen verschillende werelden en culturen*
- 9. signaleert en speelt in op veranderingen*
- 10. is ondernemend en benut professionele ruimte” (Movisie, 2014 p.10).*

Een groot deel van deze nieuwe competenties doen een appèl op de vaardigheid creatief denken. In deze alinea wordt uitgewerkt welke vorm van creatief denken dit van de sociaal werker vraagt. De definities van creatief denken die hieronder worden gebruikt zijn gebaseerd op één van de 21st century skills creatief denken (Hoef, 2016) en het onderzoek Stubbé naar creativiteit (Stubbé, Jetten, Paradies, Veldhuis, 2015). Hoef (2016) definieert creatief denken als het vermogen om nieuwe ideeën te kunnen bedenken en uit te werken. Stubbé (2015) gebruikt in zijn onderzoek onder andere de definities: flexibiliteit, meedenken, **nieuwsgierigheid**, doorvragen, relaties kunnen aangaan, verbanden kunnen zien, verbanden kunnen leggen en op verbanden kunnen anticiperen, reflectievaardigheden, zelfkennis, omgaan met succes en falen, doorzettingsvermogen, feedback kunnen geven en ontvangen en samenwerken.

Er wordt van de sociaal werker verwacht dat hij de betrokkenheid en de participatie van de burger stimuleert en inspeelt op veranderingen. Dit vraagt om flexibiliteit, meedenken en inspelen op de verschillende initiatieven waar cliënten mee komen. Bijvoorbeeld wanneer een sociaal werker die bij een wijkcentrum werkt in contact komt met een burger die een initiatief heeft.

Er wordt verwacht van de sociaal werker dat hij individuele vragen en krachten verbindt met gemeenschappelijke vragen. Dit vraagt om creatief denken door met nieuwe ideeën te komen, deze uit te werken en uit te voeren. De sociaal werker moet (hulp)vragen verhelderen, aansturen op oplossingsgericht denken, eigen kracht en regie van de cliënt. Dit vraagt om **nieuwsgierigheid**, doorvragen, relaties kunnen aangaan, verbanden kunnen zien en leggen hierop anticiperen. Van de sociaal werker zelf wordt verwacht dat hij ondernemend is en op mensen afstapt, dat hij samen kan werken en netwerken kan versterken. Zo kan het zijn dat de sociaal werker samen met zijn verstandelijk beperkte cliënt bij de burens langs gaat om kennis te maken en contact te leggen. Ook wordt er verwacht dat hij gebruik maakt van zijn eigen professe bijvoorbeeld tijdens intervisie (Movisie, 2014). Dit vraagt om reflectievaardigheden, zelfkennis, om kunnen gaan met succes en falen, doorzettingsvermogen, feedback kunnen geven en ontvangen en samenwerken.

Uit deze paragraaf blijkt dat door de transformatie van de samenleving niet alleen het werkveld van de sociaal werker verandert maar ook de hulpvraag van de cliënt. Deze verandering doet op verschillende manieren een groot appèl op de vaardigheid creatief denken van de sociaal werker. Om als sociaal werker goed voorbereid te zijn op het werkveld en antwoord te kunnen geven op de hulpvraag van de cliënt in de 21^{ste} eeuw moet ook het opleidingsprogramma van sociaal werk veranderen.

§1.2.3.1 Creatief denken

In paragraaf 1.3.1 is naar voren gekomen dat onze maatschappij is veranderd naar een participatiesamenleving. De ontwikkelingen in de samenleving en de decentralisaties in de zorg hebben invloed op de vastomlijnde structuren binnen organisaties, maar vraagt van de professional ook een andere manier van werken. De cliënt heeft door deze transformaties nu een andere zorgvraag en zorgbehoefte. Eerder in deze paragraaf werd genoemd dat er van de sociaal werker wordt verwacht dat hij ondernemend is en op mensen afstapt, dat hij samen kan werken en netwerken kan versterken. Dit vraagt om flexibiliteit, meedenken en inspelen op de verschillende cliënten die met een initiatief komen. Daarnaast wordt er gevraagd om met nieuwe ideeën te komen en deze vervolgens uit te werken en uit te voeren. Er wordt hierbij een groot beroep gedaan op het creatief denken van de sociaal werker. De hoofdvraag van dit onderzoek is hoe de vaardigheid creatief denken door de sociaal werker wordt ingezet in het werkveld binnen het sociaal domein en hoe de opleiding Sociaal Werk van hogeschool Viaa kan aansluiten bij het ontwikkelen van deze vaardigheid. Voordat deze vraag beantwoord kan worden, is het van belang dat het begrip 'creatief denken' wordt uitgelegd. In deze sub-paragraaf wordt beschreven wat dit begrip precies inhoudt.

Creatief denken is een van de elf 21st century skills. Om een compleet beeld te geven van de andere tien vaardigheden worden ze hieronder kort genoemd en uitgelegd. De andere vaardigheden zijn:

- Kritisch denken

Kritisch denken houdt in dat je je eigen visie of mening kunt onderbouwen.

- Zelfregulering

Bij de vaardigheid zelfregulering kun je doelgericht en passend gedrag realiseren.

- Sociale & culturele vaardigheden

Met sociale & culturele vaardigheden kun je effectief leren, werken en leven met mensen van verschillende etnische, culturele en sociale achtergronden.

- Samenwerken

Deze vaardigheid gaat over het gezamenlijk realiseren van een doel en anderen daarbij kunnen aanvullen en ondersteunen.

- Communiceren

Met deze vaardigheid ben je in staat om een boodschap effectief en efficiënt over te brengen en te ontvangen.

- Media wijsheid, ICT- basisvaardigheden, Informatievaardigheden & computational thinking

Deze vaardigheden horen bij elkaar. Ze gaan over effectief, efficiënt en verantwoord gebruik van (informatie)technologie.

- Problemen oplossen

Hiervan wordt gesproken wanneer je een probleem kunt herkennen en tot een plan kunt komen om het probleem op te lossen (Leerling2020, 2018).

Al deze vaardigheden krijgen onder andere steeds meer een plek in het onderwijs, zo ook op Hogeschool Viaa. In dit onderzoek zal worden onderzocht hoe sociaal werkers de vaardigheid creatief denken inzetten in hun dagelijks werk. Daarom zal creatief denken als 21st century skill het uitgangspunt zijn in dit onderzoek. Er zal verder geen aandacht meer worden besteed aan de andere vaardigheden die hierboven zijn genoemd.

Om erachter te komen wat de vaardigheid creatief denken precies inhoudt, is er gekeken naar verschillende bronnen. Volgens Eggink (2017) betekent creatief denken dat je problemen op een eigen manier kunt oplossen. Je leert dus denken in mogelijkheden in plaats van te blijven kijken naar het probleem. Je ontwikkelt daarbij het zelfvertrouwen om deze ideeën te proberen en vervolgens te evalueren. Hierbij maak je ook gebruik van zelfreflectie. Hoef (2016) spreekt van creatief denken wanneer je over de vaardigheid beschikt om nieuwe ideeën te kunnen bedenken en uit te werken. SLO (2017) zegt dat creatief denken het vermogen is om nieuwe en/of ongebruikelijk maar toepasbare ideeën te vinden voor bestaande vraagstukken.

Sociaal werkers krijgen steeds complexere hulpvragen van cliënten. Dit is het gevolg van de transformaties in de samenleving. Eerder kwam een cliënt bijvoorbeeld met één probleem, maar nu met drie verschillende problemen. Omdat problemen steeds complexer worden, vraagt dit om creatief denken, omdat standaardsoplossingen niet meer voldoen en er behoefte is aan meer innovatieve oplossingen. Bij creatief denken is het uitgangspunt dat iedereen in staat is om vanuit zijn eigen professionaliteit met vraagstukken bezig te gaan. Het is dus niet iets wat slechts enkelen zich eigen kunnen maken (SLO, 2017).

Bij de vaardigheid creatief denken horen volgens SLO (2017):

- Het kennen en hanteren van creatieve technieken;
- het denken buiten gebaande paden;
- nieuwe samenhangen kunnen zien;
- het durven nemen van (verantwoorde) risico's;
- fouten kunnen zien als leermogelijkheden;
- en een ondernemende en onderzoekende houding.

Hierboven zijn verschillende kanten van de vaardigheid creatief denken belicht vanuit verschillende bronnen. De definitie van creatief denken die in dit onderzoek zal worden aangehouden is dat het een 21st century skill is waarmee je nieuwe ideeën kunt bedenken en uit kunt werken. Daarnaast betekent creatief denken dat problemen op een eigen manier kunnen worden opgelost (Eggink, 2017; Hoef, 2016).

Naast het vernieuwende aspect van creatief denken, moet ook aandacht zijn voor toepasbaarheid en bruikbaarheid in een specifieke context (SLO, 2017). De vraag van de opdrachtgever is hoe sociaal werkers deze vaardigheid in het dagelijks werk inzetten. Dit zal worden onderzocht in dit onderzoek.

§1.3 Probleemomschrijving

Vanuit het theoretische kader wordt in dit hoofdstuk de probleemstelling omschreven, met hieruit voortvloeiend de centrale hoofdvraag en de daarbij behorende deelvragen van dit onderzoek.

Probleemstelling

De transformatie in de maatschappij heeft invloed op de organisatiestructuur, het werk van de sociaal werker en de competenties binnen het onderwijsprogramma Sociaal Werk. Daardoor wordt er een groter beroep gedaan op de vaardigheid creatief denken. Het is van belang dat de sociaal werker deze vaardigheid voldoende beheerst. De vraag is daarom of het onderwijsprogramma voor sociaal werkers op Hogeschool Viaa voldoende bijdraagt aan de ontwikkeling van de vaardigheid creatief denken. Creatief denken is onderdeel van de 21st century skills waarmee je nieuwe ideeën kunt bedenken, uit kunt werken en op een eigen manier problemen op kunt oplossen. Deze aspecten van de vaardigheid creatief denken zijn relevant voor het dagelijks werk van professionals.

Doelstelling

Het doel van dit thematische onderzoek is om kennis te verwerven hoe de opleiding Sociaal Werk kan bijdragen aan het ontwikkelen van de vaardigheid creatief denken. Op basis van deze kennis wordt geconcludeerd of het onderwijs voldoende aansluit bij wat er van sociaal werkers wordt verwacht op het gebied van creatief denken in hun dagelijkse werk. Vervolgens worden er aanbevelingen gedaan aan hogeschool Viaa ter verbetering van het onderwijsprogramma Sociaal Werk.

Centrale vraagstelling

Hoe wordt de vaardigheid creatief denken door de sociaal werker ingezet in het werkveld binnen het sociaal domein en hoe kan de opleiding Sociaal Werk van hogeschool Viaa bijdragen aan het ontwikkelen van deze vaardigheid?

Deelvragen

1. Hoe waardeert de sociaal werker de vaardigheid creatief denken in het dagelijks werk?
2. Hoe geeft de sociaal werker in het dagelijks werk vorm aan de vaardigheid creatief denken?
3. Op welke manier kan de opleiding Sociaal Werk bijdragen aan het ontwikkelen van de vaardigheid creatief denken?

§1.4 Begripsafbakening

Begrip	Definitie	Onderbouwing
Creatief denken	Creatief denken is een 21 st century skill waarmee je nieuwe ideeën kunt bedenken en uit kan werken. Ook kun je problemen op een eigen manier oplossen.	(Eggink, 2017; Hoef, 2016)
De vijf eigenschappen van creatief denken	- Nieuwsgierig: (vragen stellen, problemen verkennen, onderzoekende houding) - Volhardend: (assertief durven zijn, op een andere wijze werken dan je collega's, fouten zien als de mogelijkheid om te leren) - Vindingrijk: (verschillende oplossingsmogelijkheden en ideeën bedenken, buiten de lijnen denken, durven te experimenteren) - Interacterend met anderen: (feedback geven, vragen en ontvangen, van anderen leren, je eigen ideeën delen) - Streven naar kwaliteit: (reflecteren op je eigen handelen, beslissingen nemen, leren door te doen)	Onderzoek Stubbé. (Stubbé, Jetten, Paradies, Veldhuis, 2015)
Dagelijks werk	De werkzaamheden van de geïnterviewde sociaal werker die binnen het sociaal domein worden uitgeoefend.	Voor het beantwoorden van de hoofdvraag en deelvraag 1 is het van belang om te weten hoe de vaardigheid creatief denken bij de dagelijkse werkzaamheden van de sociaal werker wordt ingezet.
Sociaal Domein	De term 'sociaal domein' omvat alle inspanningen die de gemeente verricht rond werk, participatie en zelfredzaamheid, zorg en jeugd, op basis van de Wmo 2015, de Participatiewet en de Jeugdwet.	(Stimulansz, z.j.) De sociaal werker werkt binnen dit domein.
Sociaal werker	Een Sociaal Werker is een afgestudeerde professional met een bacheloropleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH), Maatschappelijk Werk & Dienstverlening (MWD), die (in dit onderzoek) aan hogeschool Viaa is afgestudeerd.	In dit onderzoek is er gekozen voor het begrip Sociaal Werker omdat dit de populatie vormt die onderzocht wordt.
Werkveld	Het terrein waar de sociaal werker zijn dagelijks werk uitvoert.	Het afbakenen van dit begrip geeft meer duidelijkheid over waar de sociaal werker werkzaam is en waar hij dus de vaardigheid creatief denken gebruikt.

Hoofdstuk 2 - Methodische verantwoording

Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de methodische verantwoording van het onderzoek beschreven. In paragraaf 2.1 wordt de onderzoeksgroep beschreven met daarin de populatie en de steekproef. Vervolgens komen in paragraaf 2.2 de meetinstrumenten aan bod die voor dit onderzoek gebruikt zijn. In paragraaf 2.3 worden de onderzoeksprocedures rondom de afname van de enquête en interviews besproken. Tot slot wordt in paragraaf 2.4 besproken hoe de resultaten van de enquête en de interviews zijn geanalyseerd.

§2.1 Onderzoeksgroep

Populatie

De populatie voor dit onderzoek betreft alle sociaal werkers die werkzaam zijn binnen het sociaal domein in Nederland. Zij hebben hun diploma gehaald voor de bacheloropleiding Sociaal Werk met bijvoorbeeld de afstudeerrichting Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD) of Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH).

Steekproef

Enquête

De steekproef bij de enquête bestaat uit 400 alumni die in de afgelopen vier studiejaar hun diploma hebben behaald voor de bacheloropleiding Sociaal Werk met de afstudeerrichting Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD) of Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) aan hogeschool Viaa. Er is gekozen om alumni van hogeschool Viaa te selecteren voor de enquêtes en de interviews, omdat er alleen aan deze hogeschool aanbevelingen worden gedaan. Hiervoor is alleen de respons van alumni van hogeschool Viaa bruikbaar en niet van alumni van andere hogescholen. Daarom is deze steekproef select gekozen uit de populatie.

Interview

In de enquêtes konden de respondenten aangeven of ze mee wilden doen aan de focusgroep van dit onderzoek. Naar aanleiding van te weinig respons hierop, is gekozen voor het houden van half gestructureerde interviews. In totaal zijn vier alumni sociaal werk van hogeschool Viaa geïnterviewd. De geïnterviewden zijn geworven door middel van het eigen netwerk van de onderzoekers en via een oproep op LinkedIn.

§2.2 Meetinstrumenten

Om antwoord te krijgen op de vraagstelling is in dit onderzoek gekozen voor kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethodes. Deze methoden zijn het meest passend bij het thematisch onderzoek en helpend voor de dataverzameling die nodig is om uiteindelijk tot een betrouwbare conclusie te komen. Een kwantitatief onderzoek en een kwalitatief onderzoek maakt het onderzoek meer betrouwbaar (Verhoeven, 2014).

Kwantitatieve methode

Als kwantitatieve onderzoeksmethode is er gebruik gemaakt van enquêtes. Een kwantitatieve onderzoeksmethode is een gestructureerde dataverzamelingsmethode die meningen, opinies en houdingen van een grote groep mensen kan meten (Verhoeven, 2014). De enquête voor dit onderzoek bestond uit gesloten vragen. Daarnaast is er gebruik gemaakt van de Likertschaal. Een Likertschaal is een lijst met vragen die over één onderwerp gaan en waar de respondent met 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens' kan antwoorden (Verhoeven, 2014). Hiervoor is gekozen omdat er op deze manier uitgebreidere en specifiekere informatie verzameld kan worden over één onderwerp. In totaal omvat de enquête 23 vragen.

De vragen zijn opgesteld aan de hand van de drie deelvragen van dit onderzoek. De eerste zes vragen van het onderzoek waren algemene vragen, waarin alumni algemene gegevens konden invullen over zichzelf. Dit gaf inzicht in de steekproef van de enquête. Vervolgens werden in vraag zeven tot en met vraag twaalf per competentie (competentie 2, 5 en 7) vragen gesteld over de waardering van de vaardigheid creatief denken. Dit werd gedaan aan de hand van de vijf eigenschappen en bijhorende indicatoren die Stubbé (2015) in zijn onderzoek gebruikt. Deze vragen sluiten aan bij deelvraag 1. De voorgenoemde competenties en de eigenschappen van Stubbé zijn terug te lezen in het begrippenkader van dit onderzoek. Daarna werden in vraag dertien tot en met vijftien per competentie de indicatoren van Stubbé (2015) uitgevraagd. Deze vragen sluiten aan bij deelvraag 2.

Tot slot kwamen er in vraag zestien tot en met drieëntwintig vragen aan bod die aansluiten bij deelvraag 3. In deze enquêtevragen werden ook de indicatoren van de verschillende eigenschappen gemeten. Echter werden dit niet per competentie gedaan, maar per studieonderdeel van het onderwijsprogramma Sociaal Werk.

Betrouwbaarheid en validiteit

Om de betrouwbaarheid en validiteit van de enquête te waarborgen, is er geoperationaliseerd, nauwkeurigheid bevorderen en een proefenquête. Hieronder worden deze drie manieren om de betrouwbaarheid en validiteit te waarborgen toegelicht.

Operationaliseren

Om de betrouwbaarheid en validiteit van de enquêtevragen te waarborgen en de stap te kunnen maken van theorie naar praktijk is er geoperationaliseerd. Dit houdt in dat de begrippen uit de deelvragen afgebakend zijn tot kernbegrippen. Deze begrippen heeft u kunnen lezen in het begrippenkader. Deze worden onderbouwd vanuit theorie, zoals bijvoorbeeld Stubbé (2015). Vervolgens is in de operationalisering bedacht hoe deze kernbegrippen kunnen worden gemeten, zodat er vanuit deze begrippen betrouwbare enquêtevragen konden worden opgesteld. Hiermee kon antwoord worden gegeven op de deelvragen. Het proces van operationaliseren is terug te lezen in bijlage 5. Dit is zo zorgvuldig mogelijk gedaan, om de kwaliteit te waarborgen.

Nauwkeurigheid bevorderen

De gegevens van de enquête konden elektronisch verzonden worden en daarmee direct in een databasebestand worden geplaatst. Dit heeft nauwkeurigheidfouten voorkomen, omdat de gegevens niet handmatig ingevoerd hoefden te worden.

Proefenquête

Voordat de enquête werd opgestuurd naar de respondenten, is de enquête ten proef voorgelegd aan één leek. De leek keek of de vragen wel duidelijk genoeg waren en of de vragen makkelijk te beantwoorden waren. Er bleken een aantal fouten in de enquêtevragen te zitten, die daarop aangepast zijn.

Kwalitatieve methode

Als kwalitatieve onderzoeksmethode is er gebruik gemaakt van interviews. Daar waar de enquêtevragen in de kwantitatieve onderzoeksmethode een algemeen beeld schetst, wordt er in de interviews aandacht besteed aan de betekenis, achterliggende argumenten en motieven van de sociaal werkers die ze hebben bij het beantwoorden van de vraagstelling. Op deze manier kan er meer diepgang worden gecreëerd door specifieke voorbeelden uit de praktijk (Verhoeven, 2014). Voor dit onderzoek is er gekozen voor half-gestructureerde interviews. Hierdoor was het mogelijk om door te vragen om meer gedetailleerde informatie te verkrijgen. In totaal bestaat het interview uit vier algemene vragen en uit negen concrete vragen.

Om de betrouwbaarheid en validiteit van de interviews te waarborgen, is er gebruik gemaakt van respondenten die werkzaam zijn binnen het sociaal domein, om de werkelijkheid zoveel mogelijk na te leven. Dit verhoogt de validiteit van het onderzoek. Om de data zo zorgvuldig mogelijk te verwerken, is er gebruik gemaakt van voice-recorders tijdens de afname van de interviews. Tijdens het interview is het begrip creatief denken afgebakend door eigenschappen te gebruiken van Stubbé. Er werd aan het begin van het interview voor de geïnterviewden duidelijk gemaakt wat het begrip creatief denken inhoudt. Hierdoor was de informatie die gegeven werd relevant voor het beantwoorden van de centrale vraagstelling.

§2.3 Onderzoeksprocedures

§2.3.1. Ervaringen en procedures rondom afname van de enquêtes

Voordat de enquêtes verstuurd konden worden via de mail was er inzage nodig in de gegevens van de alumni die in de afgelopen vier jaar zijn afgestudeerd aan hogeschool Viaa met een diploma SPH of MWD. Via de opdrachtgever van dit onderzoek werden de gegevens van de alumni ter beschikking gesteld. Voordat er toestemming werd gegeven voor de verspreiding van de enquêtes onder de alumni, vroeg de opdrachtgever om een concept van de enquête en de mailopzet die verstuurd zou worden. De opdrachtgever gaf vervolgens, na een aantal kleine aanpassingen, toestemming om de enquêtes naar de respondenten te versturen. Via een mail is de enquête, met daarbij een uitleg van het onderzoek en de inhoud van de enquête, verstuurd naar de e-mailadressen van 400 respondenten. Een week later werd een herinnering gestuurd naar deze respondenten, om de alumni alsnog te motiveren om de enquête in te vullen. Om de respons te verhogen, werd aan de opdrachtgever gevraagd om een oproep te plaatsen op Facebook en LinkedIn. De opdrachtgever stemde hiermee in en heeft dit geplaatst.

Respons

De respons was 58 ingevulde enquêtes. De steekproef bestaat uit 48 vrouwen en 10 mannen en een meerderheid van de respondenten heeft een leeftijd tussen de 20 en 30 jaar oud. Meer dan de helft van de respondenten komen uit de provincies Overijssel en Gelderland. De meerderheid van de respondenten is afgestudeerd in het jaar 2016-2017. Daarop volgt het studiejaar 2015-2016 en daarna het studiejaar 2014-2015. De meerderheid geeft aan dat ze al 1 tot 3 jaar werkzaam zijn binnen het sociaal domein. Tot slot werken de meesten van de respondenten in de gehandicaptenzorg, daarna de psychiatrie en daarna de jeugdzorg.

Non-respons

Alle 400 alumni zijn tweemaal benaderd via de e-mail. Echter waren 15 mailadressen niet meer in gebruik. Ook gaven twee alumni aan niet gediend te zijn van verzoeken tot het invullen van een enquête. Daarnaast gaven vier respondenten aan dat zij de enquête erg lang vonden, dit resulteerde erin dat er een aantal alumni gestopt zijn halverwege de enquête. De uiteindelijke non-respons zijn 342 alumni. Doordat er maar 58 respondenten de enquête hebben ingevuld, zijn de resultaten niet representatief. Hierdoor zijn de resultaten niet generaliseerbaar.

§2.3.2. Ervaringen en procedures rondom afname van de focusgroep

Helaas is het niet gelukt om voldoende respons te krijgen voor het deelnemen aan de focusgroep. In de enquête stond een vraag waarin de respondenten zich konden opgeven voor de focusgroep. In totaal hadden drie respondenten aangegeven om mee te willen doen. Echter stond de optie 'e-mailadres invullen' niet aan. Hierdoor had de onderzoeksgroep geen gegevens van diegene die zich opgegeven hadden. Deze konden ook niet achterhaald worden. Vervolgens heeft de opdrachtgever een extra oproep geplaatst op LinkedIn en Facebook. Als gevolg hiervan gaven twee respondenten aan om mee te willen doen aan de focusgroep. Er werd besloten om de focusgroep door te laten gaan met twee respondenten omdat de focusgroep tot in de puntjes was voorbereid. Hier was veel tijd aan besteed en een optie B zou waarschijnlijk te veel tijd gaan kosten. Echter gaf één respondent twee dagen van tevoren aan dat ze het niet ging redden om mee te doen. De non-respons is waarschijnlijk veroorzaakt doordat de respondenten aan het werk zijn, waardoor ze geen tijd hebben om deel te nemen aan de focusgroep. Ook stuurden een aantal respondenten een e-mail met daarin de opmerking dat ze het leuk zouden vinden om mee te doen aan de focusgroep, maar dat ze geen tijd hebben of dat ze te ver weg wonen.

Hierna is besloten om de focusgroep niet door te laten gaan, maar respondenten te werven om een telefonisch of face-to-face interview te doen. Een focusgroep moet uit meerdere respondenten bestaan, dus met één beschikbare respondent kon de focusgroep niet doorgaan. De reden voor het willen houden van een focusgroep was om achterliggende redeneringen en gedachten te ontdekken die betrekking hebben op de vaardigheid creatief denken. Informatie en opvallende thema's die uit de enquêtes kwamen, zouden worden meegenomen naar de focusgroep om meer informatie te verzamelen en concrete voorbeelden te krijgen. De consequentie van het niet houden van de focusgroep is dat er geen interactie gecreëerd kon worden tussen verschillende sociaal werkers. Dit zorgt ervoor dat ze niet door elkaar geïnspireerd konden worden en geen ideeën met elkaar konden uitwisselen. Er is hierdoor minder diepgaande informatie naar boven gekomen.

Interviews

Er was weinig tijd voor het voorbereiden van de interviews. Toch is het gelukt om vanuit de voorbereiding van de focusgroep interviewvragen te maken voor de interviews. De respondenten werden gevraagd via de mail. Er werd een mailtje verstuurd naar de respondenten die eerder gemaild hadden dat ze niet mee konden doen aan de focusgroep vanwege tijd of afstand. Er werd gevraagd of ze openstonden voor een telefonisch interview. In totaal waren er vijf respondenten die hiervoor openstonden. Vanwege de korte tijd die er was om respondenten te vragen voor het interview, lukte het helaas niet om meer respondenten te werven. Dit is van invloed op de representativiteit en de betrouwbaarheid van het onderzoek. Er kunnen hierdoor geen generaliseerbare uitspraken gedaan worden naar aanleiding van de interviews. Wel kan de informatie gebruikt worden om de resultaten vanuit de enquête te ondersteunen. In de interviews kregen de respondenten de mogelijkheid om een specifieke praktijksituatie te omschrijven en dieper in te gaan op hun ervaringen rondom het gebruik van de vaardigheid creatief denken.

De respondenten kregen vooraf een mail met daarin een uitleg over de inhoud van het interview. Daarin stond de vraag of ze een praktijksituatie wilden bedenken met betrekking tot een voor hun gekozen competentie. Daarin stond ook dat de vragen over die praktijksituatie zouden gaan. De interviewvragen zelf stonden ook in de mail. Ook

was er contact met de respondenten over de tijden waarop ze gebeld zouden worden. Alle interviews werden op één dag gehouden. Eén student van de onderzoeksgroep belde de respondent en een andere student nam het gesprek op met een voice recorder en typte mee via een laptop. Vervolgens werd het interview via de voice recorder op de computer gezet. De planning en taakverdeling van de interviews is vooraf gemaakt. Eén interview vond face-to-face plaats.

Respons

Van de 58 ingevulde enquêtes is de steekproef vier respondenten voor de interviews. Deze sociaal werkers zijn allemaal vrouw en in de leeftijd van 20 tot 30 jaar oud. Ze zijn werkzaam in de psychiatrie, gehandicaptenzorg en beschermd wonen. Twee van de respondenten zijn een half jaar werkzaam in het sociaal domein, één respondent een jaar en één respondent anderhalf jaar.

Door een zeer minimaal aantal respondenten die geïnterviewd kon worden is, zoals eerder vermeld, de informatie niet betrouwbaar genoeg om generaliseerbare conclusies te trekken over de hele populatie. De vier interviews hebben echter wel interessante informatie opgeleverd over het belang en gebruik van de vijf eigenschappen van creatief denken. Ook komt de informatie die de respondenten geven met overeen met elkaar.

Non-respons

In totaal waren er vijf opgaven voor een interview. Hiervan zijn er vier interviews afgenomen. Eén van de respondenten heeft op het laatste moment afgezegd, doordat ze en andere afspraak had.

§2.4 Analysemethoden

Enquête

De enquêtes zijn afgenomen via Google Forms en de resultaten zijn automatisch verwerkt in Excel. Per enquêtevraag zijn er tabellen en diagrammen gemaakt. Dit gaf een overzichtelijk beeld van de verkregen informatie. Vervolgens hebben de onderzoekers per enquêtevraag de tabellen en diagrammen geanalyseerd. Er werd beschreven wat er in de tabellen en diagrammen stond en wat daarin opviel. Daarbij is ook naar overeenkomsten gezocht. Bij de beantwoorde vragen op basis van de Likertschaal is door middel van de diagrammen en tabellen in één oogopslag te zien welke eigenschappen van creatief wel of niet worden gewaardeerd of ingezet. Per deelvraag is gekeken welke resultaten daarbij pasten en wat voor antwoord deze resultaten gaven op de deelvragen. Vervolgens is per deelvraag een samenvatting gemaakt van deze resultaten. In hoofdstuk 3 van dit onderzoek zijn de resultaten van de enquête en de interviews beschreven.

Interviews

De interviews zijn opgenomen met een voice-recorder. Tijdens de afname van de interviews hebben twee onderzoekers meegeschreven. Vervolgens zijn de interviews teruggeluisterd via de voice-recorder en samengevat op hoofdlijnen. Nadat alle interviews samengevat waren, hebben de onderzoekers de interviews open gecodeerd. Per deelvraag zijn verschillende codes bedacht die daarbij pasten en die veel terugkwamen in de interviews. Bij deelvraag 1 is er bijvoorbeeld gebruik gemaakt van de codes 'wel gewaardeerd' en 'niet gewaardeerd', bij deelvraag 2 de codes 'wel gebruikt' en 'niet gebruikt' en bij deelvraag 3 de codes 'welke eigenschappen zijn helpend' en 'waarvoor is meer aandacht nodig in het onderwijs'. Vervolgens hebben de onderzoekers de codes axiaal gecodeerd. Na het proces van codering zijn de verschillende interviews naast elkaar gelegd en is de informatie die hieruit voortkwam samengevat per deelvraag.

Na het samenvatten van de resultaten is er gekeken welke resultaten vanuit de interviews aansloten bij de resultaten van de enquêtes. De samenvatting van de enquête is vervolgens aangevuld met informatie uit de interviews. Dit is terug te lezen in hoofdstuk 3: resultaten.

Hoofdstuk 3 - Resultaten

Inleiding

In dit hoofdstuk wordt er gekeken naar de resultaten die vanuit de enquête naar voren zijn gekomen. De resultaten vanuit de enquêtes worden aangevuld met de resultaten uit de interviews. In paragraaf 3.1 staan de resultaten van de algemene vragen beschreven. Dit geeft een beeld van de respondenten die aan de enquête en interviews hebben deelgenomen. Vervolgens wordt er in paragraaf 3.2.1 tot en met 3.2.3. per deelvraag gekeken wat voor antwoorden de resultaten daarop geven. Tot slot zal in paragraaf 3.3. een samenvatting gegeven van het geheel van de resultaten bij elkaar.

§3.1 Algemene informatie

Enquête

In totaal hebben 58 respondenten de enquête ingevuld. De steekproef bestaat uit 48 vrouwen en 10 mannen en een meerderheid van de respondenten heeft een leeftijd tussen de 20 en 30 jaar oud. Meer dan de helft van de respondenten komt uit de provincies Overijssel en Gelderland. De meerderheid van de respondenten is afgestudeerd in het jaar 2016-2017. Daarop volgt het studiejaar 2015-2016 en daarna het studiejaar 2014-2015. De meerderheid geeft aan dat ze al 1 tot 3 jaar werkzaam zijn binnen het sociaal domein. Tot slot werken de meesten van de respondenten in de gehandicaptenzorg, daarna de psychiatrie en daarna de jeugdzorg.

Interviews

In totaal zijn er vier interviews gehouden met sociaal werkers. Deze sociaal werkers zijn allemaal vrouw en in de leeftijd van 20 tot 30 jaar oud. Ze zijn werkzaam in de psychiatrie, gehandicaptenzorg en beschermd wonen. Twee van de respondenten zijn een half jaar werkzaam in het sociaal domein, één respondent een jaar en één respondent anderhalf jaar.

§3.2 Resultaten enquêtes en interviews

§3.2.1 Deelvraag 1 – Hoe waardeert de sociaal werker de vaardigheid creatief denken in het dagelijks werk?

Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden is er aan de respondenten gevraagd in welke mate de verschillende eigenschappen van creatief denken bijdragen aan de kwaliteit en welke eigenschappen noodzakelijk zijn in het werk van de sociaal werker. Als de respondent aangeeft dat een eigenschap in hoge mate bijdraagt aan de kwaliteit en noodzakelijk is voor het werk van de sociaal werker, wordt dat voor het onderzoek gezien als een hoge waardering van de eigenschap. In vraag 7 tot en met 12 zijn er op basis van drie competenties vragen gesteld over de mate waarin de eigenschappen binnen die competentie bijdragen aan de kwaliteit of noodzakelijk zijn.

Competentie 2 'werken met de cliënt en zijn netwerk'

Voor deze competentie is een Likertschaal opgesteld waarin de indicatoren van de eigenschappen van creatief denken staan. Daarin konden de respondenten per indicator aangeven in hoeverre ze deze indicator wel of niet vinden bijdragen aan de kwaliteit van de competentie 'werken met de cliënt en zijn netwerk'. Daaruit blijkt dat alle vijf eigenschappen van creatief denken, namelijk: **nieuwsgierig**, **volhardend**, **vindingrijk**, **interacterend met anderen** en **streven naar kwaliteit**, in hoge of voldoende mate gewaardeerd worden door de sociaal werker als het gaat om het bijdragen aan de kwaliteit van het werken met de cliënt en zijn netwerk. Vragen stellen en reflecteren worden door opvallend veel sociaal werkers in hoge mate gewaardeerd. In één van de interviews wordt aangegeven dat het stellen van vragen belangrijk is voor het contact met de cliënt. Daarbij hoort volgens de geïnterviewde een onderzoekende houding. *'Op die manier kom je erachter wat de cliënt wil en wat hij juist niet wil.'* Daarnaast wordt door één van de geïnterviewde sociaal werkers aangegeven dat de eigenschap **vindingrijk** zijn belangrijk is in het werken met de cliënt en zijn netwerk. Er zijn volgens deze geïnterviewde veel verschillende cliënten waarbij je heel **vindingrijk** moet zijn, omdat het contact anders heel snel stuk loopt. Daarnaast geeft een andere geïnterviewde aan dat het belangrijk is om durven te experimenteren en buiten de lijnen te denken: *'Durven te experimenteren en buiten de lijnen denken vind ik heel belangrijk. Bij de organisatie waar ik werk hebben we wel één wijze van werken, maar dat betekent niet dat je geen maatwerk kan leveren. Dit doen we namelijk heel veel, er wordt per cliënt en situatie gekeken wat nodig is.'*

Op een andere wijze werken dan collega's draagt volgens een grote groep respondenten nauwelijks bij aan de kwaliteit van 'het werken met de cliënt en zijn netwerk'. Met 'op een andere wijze werken dan collega's', wordt in dit onderzoek bedoeld dat de sociaal werker ruimte inneemt om zijn eigen werkstijl te ontwikkelen, zodat de sociaal werker het beste tot zijn recht komt. Dit houdt dus voornamelijk je beroepshouding en eigen stijl in. Een meerderheid van de geïnterviewde sociaal werkers geeft aan dat 'op een andere manier werken dan collega's' weinig tot niet belangrijk wordt gevonden. *'We zijn één team en willen op één lijn zitten. Er is wel veel vrijheid, maar er moet ook veel overleg zijn. Het is belangrijk om niet een totaal andere visie te hebben dan je collega's.'* Wanneer iedereen op zijn eigen manier zou gaan werken, dan heeft dit invloed op de kwaliteit van de hulp die je als sociaal werker aan de cliënt geeft.

In het werken met de cliënt en zijn netwerk, worden alle eigenschappen van creatief denken in hoge mate of voldoende gewaardeerd als het gaat om de noodzakelijkheid van het gebruik ervan. Opvallend is dat bijna de helft van de sociaal werkers het nauwelijks noodzakelijk vindt om op een andere wijze te werken dan collega's tijdens het werken met de cliënt en zijn netwerk. Reflecteren wordt door 60% van de respondenten gezien als in hoge mate noodzakelijk in het werk binnen deze competentie. Het merendeel van de sociaal werkers waarderen de eigenschap **nieuwsgierigheid** in hoge mate als noodzakelijk. Een vaardigheid die hieronder valt is vragen stellen. Een geïnterviewde zegt hier het volgende over: *'Doorvragen is belangrijk om erachter te komen wat een cliënt wil of wat een cliënt juist niet zou willen. Vaak geeft een cliënt aan dat hij het prima vindt om in zijn eentje te werken, terwijl dit eigenlijk niet zo is. Het is daarom belangrijk om door te vragen, om erachter te komen wat bijvoorbeeld de daadwerkelijk interesses van de cliënt zijn.'*

De resultaten die hieronder in de tabel, figuur 1, zijn te zien, zijn afkomstig uit de enquêtes. De cijfers geven aan in welke mate de respondenten denken dat onderstaande eigenschappen bijdragen aan de kwaliteit van de competentie 'werken met de cliënt en zijn netwerk'.

Indicatoren	Aantal respondenten (totaal 58)			
	Niet	Nauwelijks	Voldoende	In hoge mate
Nieuwsgierigheid				
Vragen stellen	0	1	11	46
Problemen verkennen	0	1	23	34
Onderzoekende houding aannemen	1	1	23	33
Volhardend				
Assertief durven zijn	0	2	34	22
Op een andere wijze werken dan collega's	2	20	32	4
Fouten zien als mogelijkheid om te leren	0	7	37	14
Vindingrijk				
Oplossingen en ideeën bedenken	0	5	25	28
Buiten de lijnen denken	0	3	23	32
Durven te experimenteren	0	7	31	20
Interacterend met anderen				
Feedback geven, ontvangen en vragen	1	4	20	33
Van de ander leren	0	3	18	37
Delen van eigen ideeën	0	5	29	24
Streven naar kwaliteit				
Reflecteren	1	0	18	39
Beslissingen nemen	0	6	20	32
Leren door te doen	0	3	25	30

Figuur 1, in welke mate de indicatoren bijdragen aan de kwaliteit van het werken met cliënt en zijn netwerk.

Competentie 5 'methodisch en planmatig werken'

Als het gaat om de eigenschap **nieuwsgierigheid** draagt deze volgens de meerderheid van de respondenten in hoge mate bij aan de kwaliteit van de competentie methodisch en planmatig werken. Dat geldt ook voor de eigenschap **interacterend met anderen**. In de interviews geven meerdere geïnterviewde sociaal werkers aan dat de eigenschap **interacterend met anderen** gezien wordt als de kracht tijdens het samenwerken in een team. De eigenschap krijgt vorm door bijvoorbeeld een overdracht bij de dienstwisseling. Dan worden ideeën uitgewisseld en één geïnterviewde vraagt op die momenten ook feedback. Eén geïnterviewde geeft aan dat er in het team ook feedback gegeven wordt en dat dat veel bijdraagt aan de kwaliteit. De eigenschap **vindingrijk** draagt volgens het merendeel van de respondenten in voldoende mate bij aan de kwaliteit. In één van de interviews geeft een geïnterviewde aan dat **vindingrijk** zijn in het methodisch en planmatig werken belangrijk is, omdat de methodiek anders als een soort strop gaat werken. Dan komen er te veel regels en richtlijnen. De eigenschap **streven naar kwaliteit** wordt zowel in voldoende als in hoge mate gewaardeerd. De meerderheid van de geïnterviewde sociaal werkers vindt deze eigenschap ook belangrijk. Sociaal werkers waarderen 'assertief durven zijn' en 'fouten zien als mogelijkheid om te leren' in voldoende of hoge mate. Dit behoort bij de eigenschap **volhardend**. Een geïnterviewde zegt hierover: 'Ik zou meer permissie willen zien om fouten te mogen maken. Ik vind het lastig om fouten te maken omdat ik best perfectionistisch ben, terwijl ik in de praktijk wel zie dat ik kan leren van de fouten die ik maak. Ik vind het heel belangrijk dat daar aandacht voor is.' Ze geven echter aan dat wanneer je op een andere wijze werkt dan collega's, dit nauwelijks bijdraagt aan de kwaliteit van methodisch en planmatig werken. De meeste sociaal werkers vinden reflecteren het meest bijdragen aan de kwaliteit van methodisch en planmatig werken.

De sociaal werkers vinden tijdens het methodisch en planmatig werken de eigenschappen **nieuwsgierigheid**, **vindingrijk**, **interacterend met anderen** en **streven naar kwaliteit** het meest noodzakelijk om aan de zorgvraag van de cliënt te kunnen voldoen. Daarbij geeft de meerderheid van de sociaal werkers aan dat assertief durven zijn en fouten zien als mogelijkheid om te leren noodzakelijk zijn. Minder dan de helft van de sociaal werkers vinden het nauwelijks noodzakelijk om op een andere wijze te werken dan hun collega's. Ook geeft 20% of meer aan dat het zien van fouten als mogelijkheid om te leren, durven te experimenteren en het delen van eigen ideeën nauwelijks noodzakelijk is om de zorgvraag van de cliënt te beantwoorden. Reflecteren wordt echter door 60% van de sociaal werkers in hoge mate noodzakelijk gevonden tijdens het methodisch en planmatig werken.

De resultaten die hieronder in de tabel, figuur 2, zijn te zien zijn afkomstig uit de enquêtes. De cijfers geven aan in welke mate de respondenten de onderstaande eigenschappen waarderen. De cijfers geven aan in welke mate de respondenten denken dat onderstaande eigenschappen bijdragen aan de kwaliteit van de competentie 'methodisch en planmatig werken'.

Indicatoren	Aantal respondenten (totaal 58)			
	Niet	Nauwelijks	Voldoende	In hoge mate
Nieuwsgierig				
Vragen stellen	0	6	19	33
Problemen verkennen	1	2	22	33
Onderzoekende houding aannemen	0	5	21	32
Volhardend				
Assertief durven zijn	1	17	24	16
Op een andere wijze werken dan collega's	6	30	17	5
Fouten zien als mogelijkheid om te leren	2	12	35	9
Vindingrijk				
Oplossingen en ideeën bedenken	2	7	29	20
Buiten de lijnen denken	3	13	29	13
Durven te experimenteren	2	10	35	11
Interacterend met anderen				
Feedback geven, ontvangen en vragen	0	5	20	33
Van de ander leren	0	4	24	30
Delen van eigen ideeën	1	10	27	20
Streven naar kwaliteit				
Reflecteren	0	3	16	39
Beslissingen nemen	1	8	28	21
Leren door te doen	2	9	23	24

Figuur 2, in welke mate de indicatoren bijdragen aan de kwaliteit van het methodisch en planmatig werken.

Competentie 7 'samenwerken met medewerkers en bij het begeleiden van medewerkers'

Alle eigenschappen van creatief denken worden door de sociaal werker in hoge mate of voldoende gewaardeerd als het gaat om het bijdragen aan de kwaliteit in het samenwerken met collega's. Het valt op dat 80 tot 90% van de sociaal werkers vindt dat de eigenschap interacteren met anderen in hoge mate bijdraagt aan de kwaliteit van het samenwerken en het begeleiden van medewerkers. In de interviews komen deze resultaten ook terug. Dit betekent dat de sociaal werkers feedback geven, vragen en ontvangen, van andere leren en hun eigen ideeën delen heel belangrijk vinden in het samenwerken met en begeleiden van medewerkers. Meer dan 75% van de sociaal werkers geeft aan dat vragen stellen en reflecteren bijdragen aan de kwaliteit van deze competentie. Ongeveer één vierde deel van de sociaal werkers geeft aan dat op een andere wijze werken dan collega's nauwelijks bijdraagt aan de kwaliteit van de competentie. In het samenwerken met collega's worden alle eigenschappen door het merendeel van de sociaal werkers in voldoende of hoge mate als noodzakelijk gezien. Opvallend is dat meer dan 72% van de sociaal werkers aangeeft dat vragen durven stellen, feedback geven, vragen en ontvangen, leren van anderen en reflecteren in hoge mate noodzakelijk zijn in het samenwerken met collega's. Op een andere wijze werken dan collega's wordt door meer dan 20% van de sociaal werkers gezien als nauwelijks noodzakelijk in het werken binnen deze competentie. Een geïnterviewde zegt hier het volgende over: *'Op een andere wijze werken dan collega's doe ik weinig, omdat we als team op één lijn moeten zitten en we consequent moeten zijn naar de groep toe. Het is niet altijd wenselijk, voor mijn gevoel, om op een andere manier te gaan werken. Als iedereen op een andere wijze gaat werken, dan gaat het namelijk niet goed.'*

De resultaten die hieronder in de tabel, figuur 3, zijn te zien, zijn afkomstig uit de enquêtes. De cijfers geven aan in welke mate de respondenten denken dat onderstaande eigenschappen bijdragen aan de kwaliteit van de competentie 'samenwerken met medewerkers en het begeleiden van medewerkers.'

Indicatoren	Aantal respondenten (totaal 58)			
	Niet	Nauwelijks	Voldoende	In hoge mate
Nieuwsgierig				
Vragen stellen	0	0	14	44
Problemen verkennen	3	6	28	21
Onderzoekende houding aannemen	0	9	22	27
Volhardend				
Assertief durven zijn	0	1	19	38
Op een andere wijze werken dan collega's	1	13	25	19
Fouten zien als mogelijkheid om te leren	0	3	29	27
Vindingrijk				
Oplossingen en ideeën bedenken	0	2	24	32
Buiten de lijnen denken	0	4	27	27
Durven te experimenteren	1	6	28	23
Interacterend met anderen				
Feedback geven, ontvangen en vragen	0	2	4	52
Van de ander leren	0	0	5	53
Delen van eigen ideeën	0	0	12	46
Streven naar kwaliteit				
Reflecteren	0	0	9	49
Beslissingen nemen	0	1	28	29
Leren door te doen	0	6	24	28

Figuur 3, in welke mate de indicatoren bijdragen aan de kwaliteit van het samenwerken met medewerkers en het begeleiden van medewerkers.

Samenvattend

Bij het werken met de cliënt en zijn netwerk en in het methodisch en planmatig werken wordt de eigenschap **nieuwsgierigheid** het meest gewaardeerd als het gaat om het bijdragen aan de kwaliteit van deze competenties. Op een andere wijze werken dan collega's wordt nauwelijks tot niet gewaardeerd. Ook bij de noodzakelijkheid voor het gebruik van de twee competenties worden **nieuwsgierigheid** en **volhardend** het meest noodzakelijk gevonden en op een andere wijze werken dan collega's weer nauwelijks tot niet. De competentie 'samenwerken met medewerkers en bij het begeleiden van medewerkers' wijkt hiervan af. Daarbij wordt de

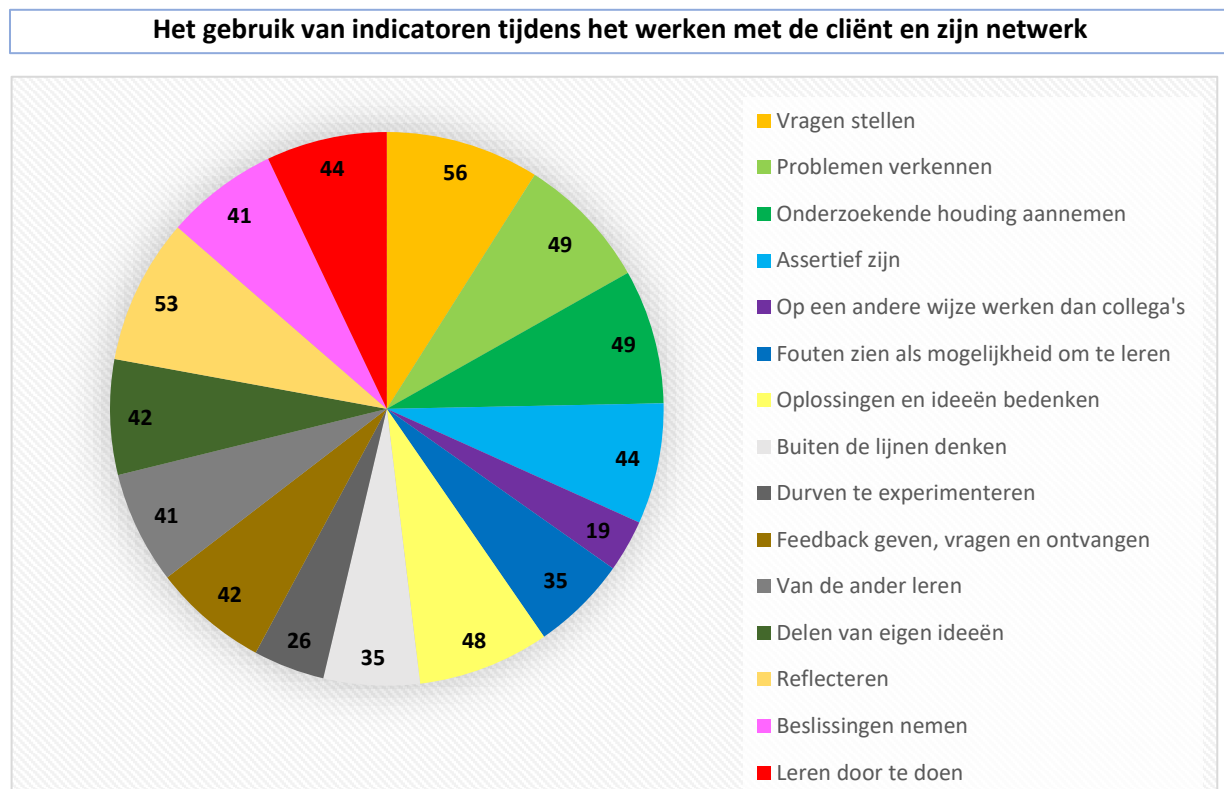
eigenschap **interacterend met anderen** het meest gewaardeerd en noodzakelijk gevonden. Op een andere wijze werken dan collega's wordt hierbij hoger gewaardeerd en noodzakelijk gevonden dan bij competenties als werken met de cliënt en zijn netwerk en het methodisch en planmatig werken.

§3.2.2. Deelvraag 2 - Hoe geeft de sociaal werker in het dagelijks werk vorm aan de vaardigheid creatief denken?

Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden is er aan de respondenten gevraagd welke eigenschappen van creatief denken zij gebruiken tijdens het werken met de cliënt en zijn netwerk, welke eigenschappen van creatief denken zij gebruiken bij het methodisch en planmatig werken en welke zij gebruiken in het samenwerken met medewerkers en bij het begeleiden van medewerkers.

Competentie 2 'Werken met de cliënt en zijn netwerk'

Tijdens het werken met de cliënt en zijn netwerk wordt er door bijna alle sociaal werkers vragen gesteld. Eén van de geïnterviewde sociaal werkers heeft aangegeven dat ze op een zo goed mogelijke manier probeert aan te sluiten bij een cliënt door onder andere vragen te stellen. Reflecteren wordt na vragen stellen het meeste ingezet door sociaal werkers in het dagelijks werk. Een groot aantal van hen bedenkt oplossingen en ideeën. De eigenschap **vindingrijk** die hoort bij het bedenken van oplossingen en ideeën, wordt door één van de geïnterviewde ingezet omdat sommige cliënten erg zwart-wit kunnen denken: *'Sommige cliënten kunnen heel zwart-wit denken. Door als begeleider met ideeën te komen denken ze: 'Oh, de wereld is toch iets groter dan ik had gedacht'. De sociaal werker laat de cliënten eerst zelf met ideeën komen, als dit niet lukt, dan komt ze zelf met ideeën.* Zij komt als begeleider met ideeën die de cliënt helpt om anders naar een situatie te kijken. Een onderzoekende houding aannemen en problemen verkennen is iets wat ook veel wordt ingezet wanneer sociaal werkers werken met de cliënt en zijn netwerk. Opvallend is dat de eigenschap **nieuwsgierigheid** het meeste wordt ingezet. Op een andere wijze werken dan collega's wordt het minst gedaan door sociaal werkers tijdens het werken met de cliënt en zijn netwerk. Dit is één derde van de respondenten. Eén van de geïnterviewde sociaal werkers gaf aan dat zij niet op een andere wijze werkt dan haar collega's. Een andere sociaal werker gaf ook aan dat ze dit nauwelijks doet wanneer ze werkt met cliënten en hun netwerk. *'Ik ken de samenwerkingsmogelijkheden nog niet zo goed en de drempel ligt daardoor iets hoger om op een andere wijze te werken dan collega's.'* Durven te experimenteren wordt na 'op een andere wijze werken dan collega's' het minste gebruikt. De resultaten die hieronder in figuur 4 zijn te zien, zijn afkomstig uit de enquêtes en hebben betrekking op het werken met de cliënt en zijn netwerk.



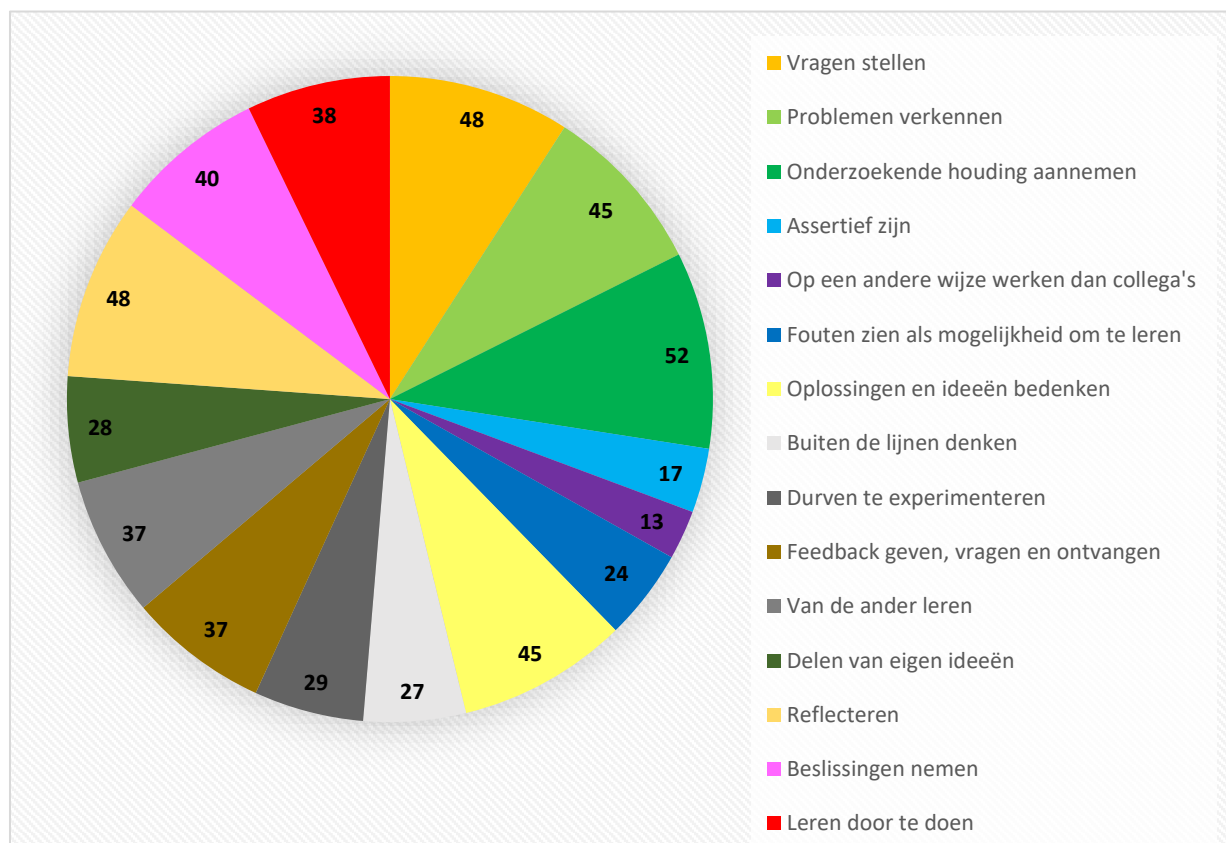
Figuur 4, indicatoren die sociaal werkers gebruiken binnen het werken met de cliënt en zijn netwerk.

Competentie 5 'Methodisch en planmatig werken'

Bij het methodisch en planmatig werken nemen bijna alle sociaal werkers een onderzoekende houding aan. Hierna wordt het meest gebruik gemaakt van het stellen van vragen. Eén van de geïnterviewde sociaal werkers gaf aan dat zij de eigenschap **nieuwsgierigheid** tijdens het methodisch en planmatig werken belangrijk vindt. Ze stelt veel vragen en is van nature nieuwsgierig. Het verkennen van problemen wordt ook veel gedaan door sociaal werkers. De eigenschap **nieuwsgierig** wordt het meest gebruikt bij het methodisch en planmatig werken. Een groot aantal respondenten reflecteert in het dagelijks werk. Veel sociaal werkers bedenken oplossingen en ideeën wanneer zij methodisch en planmatig werken. Ook bij het methodisch en planmatig werken zijn er weinig sociaal werkers die op een andere wijze werken dan collega's. Dit komt ook naar voren in de interviews. Eén van de sociaal werkers gaf aan dat zij tijdens het methodisch en planmatig werken weinig op een andere wijze werkt dan haar collega's. *'Ik werk in een team waar ik de jongste en nieuwste ben. Dat heeft invloed op de rol die ik inneem.'* Zij geeft aan dat ze als team op één lijn moeten zitten omdat ze consequent moeten zijn naar de groep toe. Binnen de organisatie wordt gebruik gemaakt van één methodiek en daarbij zijn duidelijke richtlijnen. Ze denkt dat op één lijn zitten ook belangrijk is voor een goede samenwerking met haar collega's. Het is volgens haar daarom niet altijd wenselijk om op een andere manier te werken dan collega's. Het aantal sociaal werkers dat assertief is, is opvallend laag. Minder dan de helft van de respondenten geeft aan fouten te zien als de mogelijkheid om te leren. De eigenschap **volhardend** wordt bij het methodisch en planmatig werken dus het minst gebruikt.

De resultaten die hieronder in figuur 5 zijn te zien, zijn afkomstig uit de enquêtes en hebben betrekking op het methodisch en planmatig werken.

Het gebruik van indicatoren tijdens het methodisch en planmatig werken



Figuur 5, gebruik van de indicatoren door de sociaal werkers tijdens het methodisch en planmatig werken

Competentie 7 'Samenwerken met medewerkers en bij het begeleiden van medewerkers'

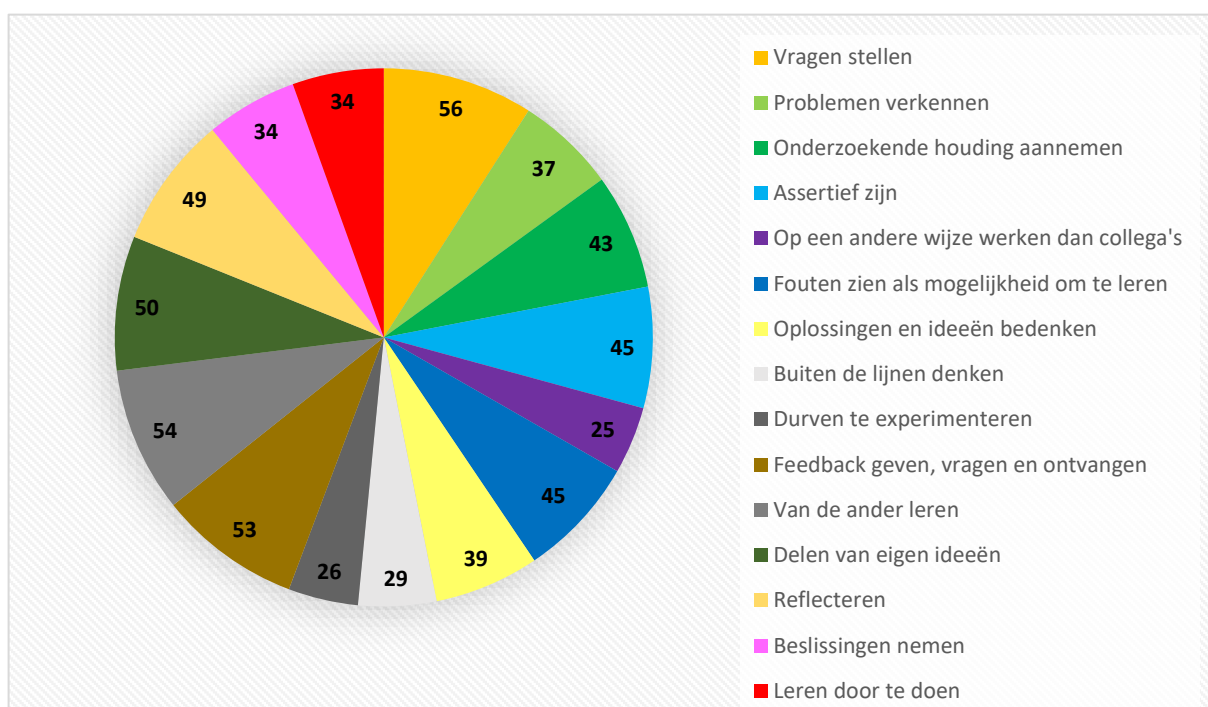
Tijdens het samenwerken met medewerkers en bij het begeleiden van medewerkers maakt de sociaal werker het meest gebruik van vragen stellen. Dit zijn bijna alle respondenten. Hierna wordt het leren van anderen het meest gedaan door sociaal werkers. Het geven, vragen en ontvangen van feedback, wordt ook veel ingezet door sociaal werkers in het dagelijks werk. Een groot aantal sociaal werkers geeft aan dat zij hun eigen ideeën delen. De eigenschap die het meest wordt ingezet bij het samenwerken met medewerkers en bij het begeleiden van medewerkers is dus **interacterend met anderen**. Eén van de geïnterviewden sociaal werkers zegt hier het volgende over: *'Interacteren met anderen doe ik heel veel, dat is ook de kracht van samen in het team werken. We hebben altijd een overdracht bij de dienstwisseling. Dan wissel je ook ideeën uit, en ik vraag dan ook om feedback. We proberen dit ook als team veel te doen omdat dit gewoon veel oplevert'*.

De reden voor één van de geïnterviewde sociaal werkers om feedback te vragen en te ontvangen binnen het werken met een cliënt en haar netwerk is omdat ze daar goed in is en ze steekt dan ook veel tijd en aandacht in het interacterend zijn met anderen. Een andere geïnterviewde zegt het volgende hierover: *'Collega's zijn nodig om hulp aan te vragen en feedback te vragen en geven. Dit zorgt ervoor dat het handelen verbeterd kan worden. Indirect hebben de cliënten hier veel aan.'* Ze kan als beginnend professional veel van anderen leren, maar anderen ook van haar. Reflecteren is na het delen van eigen ideeën iets wat die de sociaal werker het meeste inzet.

Eén van de sociaal werkers die is geïnterviewd, geeft aan dat ze de eigenschap **streven naar kwaliteit** belangrijk vindt en inzet door onder andere te reflecteren op haar handelen. Wat het minst wordt gedaan door sociaal werkers is op een andere wijze werken dan hun collega's en durven te experimenteren. Eén van de sociaal werkers gaf aan dat zij het lastig vindt om **volhardend** te zijn, omdat haar collega's al veel ervaring hebben. 'Op een andere wijze werken dan collega's' hoort bij de eigenschap **volhardend**. Wanneer al haar collega's op eenzelfde manier denken, vind ze het lastig om daar tegenin te gaan. Haar onzekerheid en het idee dat ze gebrek aan ervaring heeft, zorgen ervoor dat ze de eigenschap **volhardend** weinig gebruikt. Deze sociaal werker zegt hier het volgende over: *'De eigenschap volhardend gebruik ik het minst omdat ik het lastig vind om volhardend te zijn wanneer mijn andere vier collega's ergens een bepaalde manier over denken. Zij hebben al veel ervaring, wie ben ik dan om er anders over te denken'*.

De resultaten die hieronder in figuur 6 zijn te zien, zijn afkomstig uit de enquêtes en hebben betrekking op het samenwerken met en het begeleiden van medewerkers.

Het gebruik van indicatoren tijdens het samenwerken met en het begeleiden van medewerkers



Figuur 6, gebruik van de indicatoren door de sociaal werkers tijdens het samenwerken met en het begeleiden van medewerkers

Samenvattend

Tijdens het werken met de cliënt en zijn netwerk, wordt de eigenschap **nieuwsgierigheid** het meeste ingezet door sociaal werkers. Er zijn weinig sociaal werkers die anders werken dan collega's tijdens het werken met de cliënt en zijn netwerk. 'Durven te experimenteren' wordt na 'op een andere wijze werken dan collega's' het minste gebruikt. De eigenschap **nieuwsgierig** wordt ook het meest gebruikt bij het methodisch en planmatig werken. De eigenschap **volhardend** wordt bij het methodisch en planmatig werken het minst gebruikt. De eigenschap die het meest wordt ingezet bij het samenwerken met medewerkers en bij het begeleiden van medewerkers is **interacterend met anderen**. Wat het minst wordt gebruikt door sociaal werkers is 'op een andere wijze werken dan collega's' en 'durven te experimenteren'. Opvallend is dat dit overeenkomt met het resultaat die gaat over het werken met de cliënt en zijn netwerk.

De resultaten die hieronder in figuur 7 zijn te zien, zijn afkomstig uit de enquêtes en hebben betrekking op competentie 2, 5 en 7.

Indicatoren	Aantal respondenten		
	Competentie 2	Competentie 5	Competentie 7
Nieuwsgierig			
Vragen stellen	56	48	56
Problemen verkennen	49	45	37
Onderzoekende houding aannemen	49	52	43
Volhardend			
Assertief durven zijn	44	17	45
Op een andere wijze werken dan collega's	19	13	25
Fouten zien als mogelijkheid om te leren	35	24	45
Vindingrijk			
Oplossingen en ideeën bedenken	48	45	39
Buiten de lijnen denken	35	27	29
Durven te experimenteren	26	29	26
Interacterend met anderen			
Feedback geven, ontvangen en vragen	42	37	53
Van de ander leren	41	37	54
Delen van eigen ideeën	42	28	50
Streven naar kwaliteit			
Reflecteren	53	48	49
Beslissingen nemen	41	40	34
Leren door te doen	44	38	34

Figuur 7, eigenschappen die sociaal werkers gebruiken in competentie 2, 5 en 7.

§3.2.3. Deelvraag 3 - Op welke manier kan de opleiding Sociaal Werk bijdragen aan het ontwikkelen van de vaardigheid creatief denken?

Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden is er aan de sociaal werkers gevraagd in welke mate de verschillende opleidingsonderdelen hebben bijgedragen aan het ontwikkelen van de eigenschap van creatief denken. De verschillende opleidingsonderdelen zijn uiteen gesplitst in vakken namelijk: reflectieve, creatieve, theoretische en methodische vakken. Daarnaast zijn de studieonderdelen zoals het samenwerken met medestudenten, stage en onderzoek bevraagd. Per opleidingsonderdeel is de eigenschap creatief denken uitgevraagd aan de hand van de vaardigheden die onder creatief denken vallen, namelijk: **nieuwsgierigheid**, **volhardend**, **vindingrijk**, **interacterend met anderen** en **streven naar kwaliteit**. Tot slot is er gevraagd welke eigenschap ze meer zouden willen ontwikkelen.

Reflectieve vakken

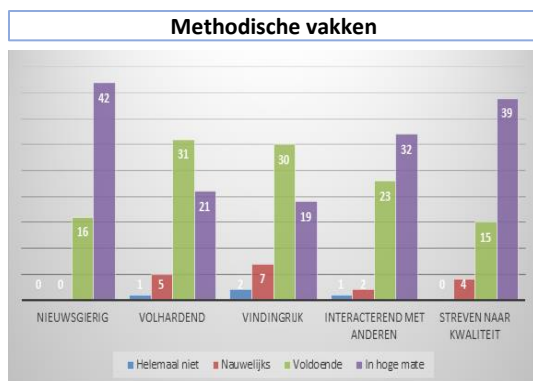
De reflectieve vakken (supervisie, intervisie en mentoraat) hebben bij bijna drie kwart van de sociaal werkers in hoge mate bijgedragen aan het ontwikkelen van de eigenschap **interacterend met anderen** en het **streven naar kwaliteit**. Bij de eigenschap **interacterend met anderen** geef, vraag en ontvang je als sociaal werker feedback, leer je van anderen en deel je je eigen ideeën anderen en bij de eigenschap **streven naar kwaliteit** valt reflecteren op eigen handelen, beslissingen nemen en leren door te doen. Eén geïnterviewde zegt hierover: *‘Streven naar kwaliteit is iets waar tijdens de opleiding de meeste aandacht voor was.’* Ook de eigenschap **nieuwsgierigheid** werd in hoge mate ontwikkeld bij iets meer dan de helft van de sociaal werkers. Bij deze eigenschap stel je als sociaal werker vragen, verken je problemen en heb je een onderzoekende houding. Uit de interviews blijkt dat de geïnterviewde sociaal werkers de eigenschap **streven naar kwaliteit** hebben ontwikkeld door het leren reflecteren in de reflectieve vakken.

Creatieve vakken

De creatieve vakken (drama, muziek, beeldende vorming etc.) hebben vooral bijgedragen aan de eigenschap **vindingrijk** en **interacterend met anderen**. Bij de eigenschap **vindingrijk** bedenk je als sociaal werker verschillende oplossingsmogelijkheden en ideeën, denk je buiten de lijnen en durf je te experimenteren. Geïnterviewde: *‘De muziekvakken, drama en kunst hebben geholpen bij het ontwikkelen van vindingrijk zijn. Soms kunnen cliënten niet vertellen wat er is, omdat ze het niet kunnen of willen. Dan is het heel fijn om daar op een creatieve manier achter te komen. Sommige cliënten vinden het heel spannend om in een gedwongen setting hun verhaal te doen. Door deze creatieve vakken ben ik mij bewust geworden dat ik dat soort situaties ook op een andere manier kan aanpakken.’* Er is door ongeveer de helft van de sociaal werkers aangegeven dat de creatieve vakken voldoende of in hoge mate bijdragen aan het **streven naar kwaliteit** en **volhardend** zijn. Bij de eigenschap **volhardend** durf je als sociaal werker assertief te zijn, op een andere wijze te werken dan je collega's en kun je fouten zien als mogelijkheid om te leren. De meerderheid van de sociaal werkers geeft aan dat de creatieve vakken niet tot nauwelijks hebben bijgedragen aan het ontwikkelen van de eigenschap **nieuwsgierigheid**.

Theoretische vakken

Bij de theoretische vakken geeft minder dan de helft van de sociaal werkers aan dat zij de eigenschap **volhardend**, in voldoende tot hoge mate hebben kunnen ontwikkelen. Ongeveer driekwart van de respondenten hebben de eigenschappen **nieuwsgierigheid** en **streven naar kwaliteit** in voldoende of hoge mate ontwikkeld door middel van de theoretische vakken. Eén geïnterviewde zegt: *‘Theoretische vakken hebben mij geholpen om mijn mening te onderbouwen. Het helpt mij om doelgericht te werken.’* Ook de geïnterviewde sociaal werkers geven aan dat de theoretische vakken hebben bijgedragen aan het ontwikkelen van de eigenschap **nieuwsgierigheid**.



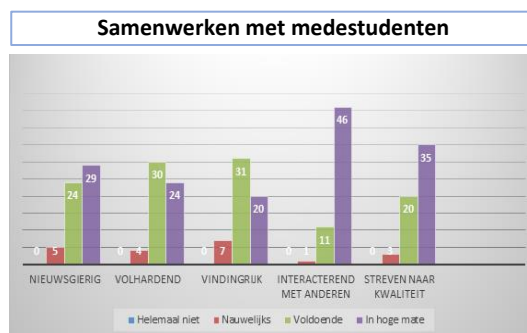
Figuur 8, bijdrage methodische vakken aan het ontwikkelen van de vaardigheid creatief denken.

Methodische vakken

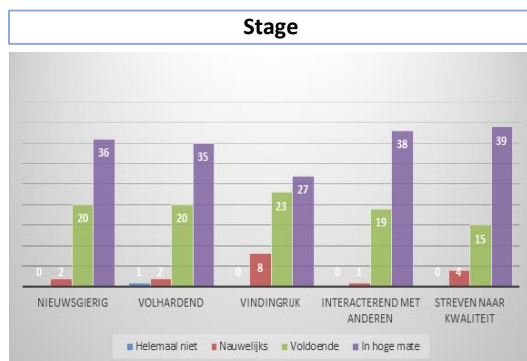
Door de methodische vakken (casuslijn, assessment, gespreksvaardigheden etc.) heeft iets meer dan twee derde van de sociaal werkers in hoge mate de eigenschap **nieuwsgierigheid** en het **streven naar kwaliteit** kunnen ontwikkelen. Uit de interviews kwam ook naar voren dat de methodische vakken de geïnterviewde sociaal werkers geholpen hebben om **nieuwsgierigheid** te ontwikkelen. Opvallend is dat de sociaal werkers bij deze vakken bijna niet de opties 'niet' of 'nauwelijks' hebben gekozen. Dit houdt in dat bijna alle sociaal werkers door de methodische vakken in voldoende of in hoge mate alle vaardigheden die vallen onder de eigenschap creatief denken hebben kunnen ontwikkelen. Vanuit de interviews blijkt dat het assessment heeft bijgedragen aan de ontwikkeling van de eigenschap **volhardend**.

Samenwerken met medestudenten

Door middel van het studieonderdeel 'samenwerken met anderen' heeft meer dan driekwart van de sociaal werkers in hoge mate de eigenschap **interacterend met anderen** ontwikkeld. Geïnterviewde: 'Interacteren met anderen heb ik geleerd tijdens het leerteam en bij het samenwerken in groepjes.' Zoals in de grafiek is te zien werden andere vaardigheden (**nieuwsgierigheid**, **volhardend** zijn, **vindingrijk** en **streven naar kwaliteit**) door nagenoeg alle sociaal werkers in voldoende of hoge mate ontwikkeld binnen dit studieonderdeel.



Figuur 9, bijdrage samenwerken met medestudenten aan het ontwikkelen van de vaardigheid creatief denken.



Figuur 10, bijdrage stages aan het ontwikkelen van de vaardigheid creatief denken.

Stage

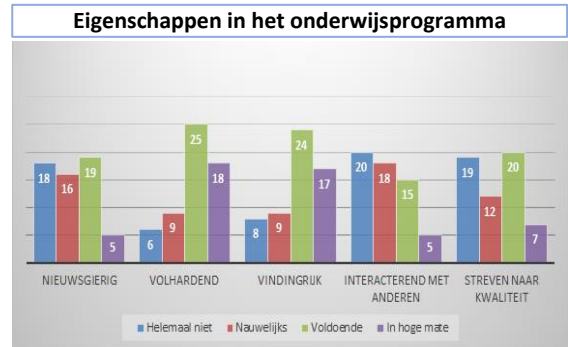
Door middel van de stages hebben nagenoeg alle sociaal werkers de vijf eigenschappen die in dit onderzoek vallen onder creatief denken, in voldoende tot hoge mate kunnen ontwikkelen. Eén van de geïnterviewden zegt daarover: 'Beslissingen nemen en leren door te doen kwamen naar voren op stage.' Een kleine noot hierbij is de eigenschap **vindingrijk** zijn, deze wordt het laagst gescoord van de vijf vaardigheden.

Onderzoek

Door onderzoek te doen binnen de opleiding hebben de respondenten de vijf eigenschappen in voldoende mate kunnen ontwikkelen, waarbij de eigenschap **nieuwsgierigheid** bijna door de helft van de sociaal werkers in hoge mate werd ontwikkeld.

Eigenschappen in het onderwijsprogramma

In figuur 11 is te zien dat er behoefte is om de eigenschappen **volhardend** en **vindingrijk** zijn meer te ontwikkelen. Vanuit het interview blijkt dat alle geïnterviewde sociaal werkers vinden dat er meer aandacht moet zijn voor de eigenschap **volhardend**. Ze geven aan dat ze dat gemist hebben in hun opleiding. Fouten zien als mogelijkheid om te leren, je eigen positie innemen en op een andere wijze werken dan collega's werd op de opleiding niet gestimuleerd. Een uitspraak van een geïnterviewde hierover was: *'In de opleiding werd er nauwelijks gekeken naar wat er goed ging en wat de kracht van de student was. Het zou meer zelfvertrouwen geven als hier wel naar gekeken werd. Hierdoor durf je ook sneller assertief te zijn en daarom dus volhardend.'*



Figuur 11, eigenschappen die meer in het onderwijsprogramma moeten terugkomen.

De helft van de geïnterviewde sociaal werkers geeft aan dat ze graag de eigenschap **vindingrijk** meer hadden willen ontwikkelen en meer ruimte om te experimenteren. Een geïnterviewde zegt hierover: *'Ik had meer opdrachten buiten school willen doen en hierbij de permissie willen krijgen om fouten te maken en te experimenteren. De permissie om iets te proberen waarbij de kans groot is dat het gaat mislukken. Door te experimenteren, kan ik werken aan de eigenschap vindingrijk.'*

De helft van de sociaal werkers geeft aan dat ze de eigenschappen **nieuwsgierigheid**, **interacterend met anderen** en **streven naar kwaliteit** voldoende hebben ontwikkeld tijdens de opleiding.

Samenvattend

Hogeschool Viaa kan door middel van de studieonderdelen methodische vakken, samenwerken met anderen en stages het beste werken aan alle vijf eigenschappen die vallen onder de vaardigheid creatief denken. Opvallend is dat ook bij deze studieonderdelen de vaardigheden **volhardend** en **vindingrijk**, waarvan de respondenten aangeven ze meer te willen ontwikkelen, minimaal de helft van de sociaal werkers aangeeft deze vaardigheden in voldoende of hoge mate te hebben ontwikkeld. Vanuit de interviews blijkt ook dat er meer aandacht moet komen voor de eigenschappen **volhardend** en **vindingrijk** waarbij er voornamelijk gericht moet worden op 'fouten zien als mogelijkheid om te leren' en 'experimenteren'. Dit ondersteunt de gegevens vanuit de enquêtes.

§3.3 Voorlopige conclusie op de centrale vraagstelling

De eigenschap **nieuwsgierigheid** wordt het meest gewaardeerd als het gaat om het bijdragen aan de kwaliteit van de competenties samenwerken met de cliënt en zijn netwerk en de competentie methodisch en planmatig werken. Ook wordt deze eigenschap het meest noodzakelijk gevonden om de zorgvraag te kunnen beantwoorden binnen deze twee competenties. De sociaal werkers in dit onderzoek vinden op een andere wijze werken dan collega's het minst belangrijk en noodzakelijk. Bij de competentie samenwerken met en het begeleiden van medewerkers wordt de eigenschap **interacterend met anderen** het meest gewaardeerd en noodzakelijk gevonden. Op een andere wijze werken dan collega's wordt hoger gewaardeerd en noodzakelijk gevonden dan bij competentie samenwerken met de cliënt en zijn netwerk en methodisch en planmatig werken. Op een ander wijze werken dan collega's valt onder de eigenschap **volhardend** zijn.

Opvallend is dat de eigenschap **nieuwsgierigheid** het meest wordt ingezet en dat er weinig op een ander wijze gewerkt wordt dan collega's binnen de competenties samenwerken met de cliënt en zijn netwerk en de competentie methodisch en planmatig werken. Binnen de competentie samenwerken met en begeleiden van medewerkers wordt de eigenschap **interacterend met anderen** het meest ingezet. Het wel of niet gebruiken van de eigenschappen hangt dus samen met het wel of niet waarderen of noodzakelijk vinden ervan.

Als er gekeken wordt naar wat de sociaal werkers graag meer hadden willen ontwikkelen zijn dat de eigenschappen **volhardend** en **vindingrijk**. De methodische vakken, samenwerken met anderen en stages dragen bij aan het ontwikkelen hiervan.

Hoofdstuk 4 - Conclusies, aanbevelingen en discussie

§4.1 Conclusies

In dit hoofdstuk wordt in paragraaf 4.1.1. tot en met 4.1.3. antwoord gegeven op de deelvragen van dit onderzoek. Hierbij komen de volgende onderwerpen aan bod: het belang van creatief denken, de vaardigheid creatief denken in het dagelijks werk en de opleiding Sociaal Werk. Vervolgens wordt in paragraaf 4.1.4. antwoord gegeven op de centrale vraagstelling. Dit wordt toegelicht aan de hand van de vijf eigenschappen van creatief denken. Daarna zullen er in paragraaf 4.2 aanbevelingen worden gedaan richting hogeschool Viaa en voor vervolgonderzoek. Tot slot wordt in paragraaf 4.3 de discussie vormgegeven.

Het doel van dit thematisch onderzoek is kennis verwerven over hoe de opleiding Sociaal Werk kan bijdragen aan het ontwikkelen van de vaardigheid creatief denken. Uit het theoretisch kader blijkt dat er, door de veranderingen in de samenleving, een groter beroep wordt gedaan op de vaardigheid creatief denken van de sociaal werker. Het onderzoek richt zich daarom op de vraag hoe de vaardigheid creatief denken door de sociaal werker in het werkveld wordt ingezet binnen het sociaal domein en hoe de opleiding Sociaal Werk van hogeschool Viaa kan bijdragen aan het ontwikkelen van deze vaardigheid. Hier is onderzoek naar gedaan onder alumni van hogeschool Viaa middels een enquête. Daardoor werd een algemeen beeld geschetst van de huidige situatie in het werkveld. Om hier meer achtergrondinformatie over te krijgen, zijn er interviews gehouden onder alumni die werkzaam zijn binnen het sociaal domein. Vanuit de verkregen resultaten worden aanbevelingen gedaan richting de opleiding Social Work van hogeschool Viaa.

§4.1.1. Het belang van creatief denken

In deze paragraaf wordt beschreven welke waarde de sociaal werker hecht aan de vijf eigenschappen die vallen onder de vaardigheid creatief denken. Aan de hand van drie competenties worden er praktijkvoorbeelden gegeven vanuit het dagelijks werk van de sociaal werker.

Uit dit onderzoek is gebleken dat alle vijf eigenschappen van creatief denken door sociaal werkers belangrijk worden gevonden voor zowel de kwaliteit als de noodzakelijkheid in het dagelijks werk. Dit geldt voor het werken met de cliënt en zijn netwerk, het methodisch en planmatig werken en in het samenwerken met collega's. Dit komt ook in de theorie naar voren. Hierin wordt beschreven dat creatief denken valt onder de 21st century skills, een verzamelnaam voor vaardigheden die essentieel zijn in de 21^{ste} eeuw (Eggink, 2017; Hoef, 2016). Ook door de veranderingen binnen het sociale domein wordt er een groter beroep gedaan op de vaardigheid creatief denken van de sociaal werker. Daarvoor heeft het ministerie van volksgezondheid, welzijn en sport (2010) acht bakens geformuleerd die relevant zijn voor de nieuwe werkwijze die de huidige sociaal werker een kader bieden. De vaardigheid creatief denken is dus zeer actueel en essentieel in het huidige werkveld van de sociaal werker.

Opvallende resultaten die naar voren komen in dit onderzoek zijn dat eigenschappen **nieuwsgierigheid** en het **streven naar kwaliteit** het meest worden gewaardeerd. Het gaat dan vooral om vragen stellen en reflecteren. Uit de interviews met alumni van hogeschool Viaa komt naar voren dat het stellen van vragen getuigt van een onderzoekende houding, waarbij je erachter komt wat de cliënt wil of juist niet wil. Dit is nodig voor het bieden van maatwerk wat in deze 21^{ste} eeuw van belang is volgens Beekers (2017).

Bij de eigenschap **streven naar kwaliteit** benoemen sociaal werkers dat het bieden van kwaliteit belangrijk is en dat er een wens is om hier meer naar te streven.

De eigenschap **vindingrijk** wordt door sociaal werkers benoemd als eigenschap die onder andere van belang is in het methodisch en planmatig werken. Het alleen vasthouden aan de methodiek zal als een soort strop kunnen gaan werken waarbij er te veel regels en richtlijnen zijn. Teveel aan regels en richtlijnen wordt niet gewaardeerd. Ook Beekers (2017) geeft aan dat er een beroep wordt gedaan op het zelf organiserend vermogen van de sociaal werker, door de veranderende structuren binnen organisaties. Dat vraagt om **vindingrijk** te zijn. Voorheen gaven de hiërarchische structuren binnen een organisatie duidelijkheid over wat er moest gebeuren en hoe dat moest gebeuren. De verantwoordelijkheid wordt nu zoveel mogelijk overgedragen aan de professionals, die zorg dragen voor de uitvoering. Er wordt er van elke werknemer verwacht dat ze op een eigen manier meedenken en meedoen in een organisatie.

Door **vindingrijk** te zijn kan er aangesloten worden bij de hulpvraag van de cliënt. Op deze manier kan er maatwerk worden geleverd aan de cliënt en kan er per cliënt naar de specifieke situatie worden gekeken. Maatwerk leveren wordt al zeker twintig jaar belangrijk gevonden binnen het sociaal domein. Zorg op maat zou mensen meer de regie over eigen leven laten behouden (Vreugdenhil, 2012).

In het samenwerken met collega's wordt de eigenschap **interacterend met anderen** zeer gewaardeerd. Dit is begrijpelijk omdat deze competentie vraagt om interactie. Door sociaal werkers wordt aangegeven dat deze eigenschap de kracht is om samen in een team te werken. Interacteren met anderen komt praktisch naar voren bij bijvoorbeeld een overdracht tijdens dienstwisseling. Tijdens deze overdracht wordt feedback gegeven en er worden ideeën uitgewisseld. Er wordt door collega's onderling van elkaar geleerd.

Het wordt door sociaal werkers het minst gewaardeerd om op een andere wijze te werken dan collega's. Als reden daarvoor wordt genoemd dat ze op één lijn moeten werken als team. Daarnaast is het moeilijk om op een andere wijze te werken als je nieuw bent binnen het team. Dit vraagt namelijk om **volhardend** te zijn. Beekers (2017) beschrijft het belang van deze eigenschap door een eigen stijl waarin het op een eigen manier meedenken en meedoen binnen een organisatie en het kunnen inbrengen van je eigen deskundigheid nodig is in het nieuwe werken.

§4.1.2. De vaardigheid creatief denken in het dagelijks werk

In deze paragraaf wordt beschreven hoe de sociaal werker in het dagelijks werk vormgeeft aan de vaardigheid creatief denken.

De acht bakens van het ministerie van volksgezondheid, welzijn en sport (2010) doen een beroep op de vaardigheid creatief denken van de sociaal werker. Het baken gericht op de vraag achter de vraag vraagt om de eigenschap **nieuwsgierig** zijn. In het dagelijks werk maakt de sociaal werker over het algemeen het meeste gebruik van de eigenschap **nieuwsgierig** zijn. Dit houdt in dat er vragen worden gesteld, problemen verkend worden en er een onderzoekende houding aangenomen wordt. Naast het inzetten van **nieuwsgierigheid** wordt er veel gebruik gemaakt van reflecteren om te **streven naar kwaliteit**. Tijdens het samenwerken met collega's wordt er veel gebruik gemaakt van het interacteren met anderen. In intervisie worden bijvoorbeeld vragen gesteld en wordt er onderling aan elkaar feedback gegeven. Door feedback te geven en te vragen wordt er gestreefd naar kwaliteit omdat het handelen kan worden verbeterd. Tijdens het samenwerken worden er ook verschillende oplossingsmogelijkheden en ideeën bedacht. In het werken met de cliënt komt de sociaal werker met andere ideeën waardoor de cliënt op een andere manier naar zijn situatie kan kijken. Op deze manieren wordt er gebruik gemaakt van de eigenschap **vindingrijk**. **Volhardend** is een eigenschap die in mindere mate door de sociaal werkers ingezet wordt. Toch geeft een sociaal werker wel de noodzaak aan van het gebruik van de eigenschap **volhardend** in het werken met de cliënt en zijn netwerk. Bijvoorbeeld als er gezocht moet worden naar werk. Sinds de komst van de WMO wordt er gestimuleerd om eerst hulp te vragen in de omgeving van de cliënt en zijn netwerk een punt dat centraal staat binnen de participatiesamenleving (Vreugdenhil, 2012).

Uit resultaten van het onderzoek blijkt dat vooral tijdens het methodisch en planmatig werken er een opvallend aantal sociaal werkers niet assertief is. Assertief durven zijn valt onder de eigenschap **volhardend**. Sociaal werkers werken nauwelijks op een andere wijze dan hun collega's. Er wordt enigszins op een andere wijze gewerkt doordat elke collega zijn eigen kwaliteiten heeft en deze meeneemt in zijn werk. Echter wil men in het werken binnen een team vooral op een lijn zitten. Er is wel vrijheid voor een eigen visie maar veel overleg is van belang voor een soepele samenwerking. Een totaal andere visie dan je collega is hierin niet bevorderlijk voor de samenwerking. Ook wordt de sociaal werker door verschillende factoren belemmerd om op een andere wijze te werken dan collega's. Zo wordt er aangegeven dat men het bedrijf nog niet zo goed kent, waardoor de drempel hoger ligt om op een andere wijze te werken. Ook vindt men het lastig om tegen collega's in te gaan die op eenzelfde manier denken. Dit zou te maken kunnen hebben met het feit dat men nog niet zo lang binnen de organisatie werkzaam is. Deze collega's staan minder open voor het gebruik van creatief denken omdat ze meer in vaste kaders denken. Volgens Beekers (2017) en Boutelier (2011) is het in deze huidige tijd belangrijk om in de samenwerking een balans te vinden tussen volgen en leiden, luisteren en de eigen deskundigheid inbrengen, bemoeien en loslaten. Als professional moet er voortdurend worden afgestemd, aansluiten op wat er is en een gezamenlijke richtlijn moet worden gevonden waarin men durft te improviseren. Uit dit onderzoek komt naar voren dat de balans die in de praktijk nog lastig vorm te geven is. De sociaal werker geeft aan permissie nodig te hebben om te experimenteren, ook als dit inhoudt dat er

fouten worden gemaakt in haar werk om daarvan te kunnen leren. Vanuit de interviews komt ook naar voren dat een sociaal werker.

Tijdens het samenwerken en het werken met de cliënt wordt er door sociaal werkers niet veel geëxperimenteerd. Men wenst om meer te leren een eigen positie in te nemen en gebruik te maken van het buiten de lijnen denken en durven experimenteren in het werken met de cliënt en zijn netwerk.

In het dagelijks werk maakt de sociaal werker gebruik van de eigenschappen: **nieuwsgierig** zijn, **interacterend met anderen** en **streven naar kwaliteit en vindingrijk**. Sociaal werkers geven ook aan dat ze vaker **vindingrijk** zouden willen zijn zowel in de samenwerking als in het werken met de cliënt en zijn netwerk. **Volhardend** wordt in mindere mate ingezet door de sociaal werker en wordt wel gezien als noodzakelijk in het dagelijks werk. De sociaal werker zou dus meer **volhardend** en **vindingrijk** willen zijn in zijn dagelijks werk.

§4.1.3. De opleiding Sociaal Werk

In deze paragraaf wordt beschreven op welke manier de opleiding Sociaal Werk bijdraagt aan het ontwikkelen van de vijf eigenschappen die vallen onder de vaardigheid creatief denken. Er wordt beschreven welke eigenschappen in voldoende tot hoge mate werden ontwikkeld in de opleiding. Daarnaast wordt er ingegaan op de eigenschappen **vindingrijk** en **volhardend**. Hier zou meer aandacht voor moeten komen, vinden sociaal werkers.

Sociaal werkers hebben de vijf eigenschappen die vallen onder de vaardigheid creatief denken in verschillende vakken kunnen ontwikkelen. Met name de eigenschappen **nieuwsgierigheid**, **interacterend met anderen** en **streven naar kwaliteit** hebben zij in hun opleiding in voldoende tot hoge mate kunnen ontwikkelen om ze in hun dagelijkse werk in te kunnen zetten.

Sociaal werkers zouden graag zien dat er binnen de opleiding meer aandacht komt voor het ontwikkelen van de eigenschappen **volhardend** en **vindingrijk**. Sociaal werkers benoemen dat ze in hun opleiding hebben gemist om fouten te zien als mogelijkheid om te leren en om hun eigen positie in te nemen. Ook op een andere wijze werken dan collega's werd niet gestimuleerd. Om dit wel te doen, moet de sociaal werker **volhardend** zijn. Een sociaal werker vertelde 'In de opleiding werd er nauwelijks gekeken naar wat er goed ging en wat de kracht van een student was. Er zou meer vertrouwen geven als hier meer naar gekeken werd. Hierdoor durf je ook sneller assertief te zijn en daarmee ben je dus **volhardend**.' Als er wordt gekeken naar de eigenschap **vindingrijk** dan moet er volgens de sociaal werkers meer aandacht komen om te durven experimenteren. Sociaal werkers die werkzaam zijn in het huidige werkveld lijken daarmee grotendeels op één lijn te zitten met Beekers (2017) en Sok (2013). Zij geven aan dat het meedenken en meedoen binnen een organisatie, het inbrengen van eigen deskundigheid, zelfstandig kunnen werken, beslissingen kunnen nemen en actie ondernemen wanneer dat nodig is van belang is in het werk binnen het sociaal domein. Dit vraagt om assertiviteit.

Uit de enquête komt naar voren dat doormiddel van de studieonderdelen: creatieve vakken, theoretische vakken en onderzoek minder dan de helft van de sociaal werkers de eigenschappen: **vindingrijk** en **volhardend** in voldoende mate hebben kunnen ontwikkelen. De eigenschap **volhardend** werd nauwelijks in hoge mate ontwikkeld. Sociaal werkers geven aan dat zij de eigenschap **volhardend** wel in stage en tijdens het samenwerken met medestudenten hebben, kunnen ontwikkelen. De eigenschap **vindingrijk** hebben zij vooral in de methodische vakken, samenwerken met medestudenten en stage kunnen ontwikkelen.

Conclusies en verbanden tussen de deelvragen

Als concluderend antwoord op deze deelvragen is op basis van het onderzoek te zeggen dat de sociaal werker binnen verschillende competenties van het werk de eigenschappen **nieuwsgierigheid**, door vragen te stellen en het **streven naar kwaliteit**, door te reflecteren het meest waardeert. De eigenschap **vindingrijk** en **interacterend met anderen** worden ook gewaardeerd. Bij de eigenschap **volhardend** is het opvallend dat het op een andere wijze werken dan collega's door de sociaal werker niet wordt gewaardeerd. Dit is echter wel een onderdeel van het creatief denken, wat valt onder de 21st century skills. Daarmee is het op een andere wijze werken dan collega's essentieel in deze 21^{ste} eeuw. Het belang van deze indicator wordt ook in paragraaf 1.4.1 benoemt aan de hand van Beekers. Doordat alumni niet het belang zien van deze indicator vraagt dit van het onderwijs om aandacht te besteden aan de interpretatie en de vormgeving van het op een andere wijze werken dan collega's.

In het dagelijks werk maakt de sociaal werker ook gebruik van de eigenschappen **nieuwsgierig** zijn, **interacterend met anderen**, **streven naar kwaliteit** en **vindingrijk**. Deze eigenschappen van creatief denken heeft de sociaal

werker in de opleiding in voldoende tot hoge mate kunnen ontwikkelen. Sociaal werkers geven aan dat ze vaker **vindingrijk** zouden willen zijn, zowel in de samenwerking als in het werken met de cliënt en zijn netwerk. **Volhardend** wordt in mindere mate ingezet door de sociaal werker, terwijl het wel wordt gezien als noodzakelijk in het dagelijks werk. De sociaal werker zou dus meer **volhardend** en **vindingrijk** willen zijn in zijn dagelijks werk. Sociaal werkers zouden ook graag zien dat er binnen de opleiding meer aandacht komt voor het ontwikkelen van de eigenschappen **volhardend** en **vindingrijk**.

§4.1.4. Eindconclusie

Centrale vraagstelling

Hoe wordt de vaardigheid creatief denken door de sociaal werker ingezet in het werkveld binnen het sociaal domein en hoe kan de opleiding Sociaal Werk van hogeschool Viaa bijdragen aan het ontwikkelen van deze vaardigheid?

Beantwoording van de centrale vraagstelling

De vaardigheid creatief denken wordt door de sociaal werker ingezet door gebruik te maken van verschillende eigenschappen. Dit zijn de vijf eigenschappen **nieuwsgierigheid, volhardend, vindingrijk, interacterend met anderen** en **streven naar kwaliteit** die volgens Stubbé (2015) het creatief denken omvatten. De eigenschap **volhardend** wordt nauwelijks ingezet. De sociaal werker heeft in de opleiding vooral gemist om fouten te zien als de mogelijkheid om te leren, assertief te durven zijn en op een andere wijze te werken dan collega's. Het **vindingrijk** zijn door te durven experimenteren wordt door de sociaal werker weinig ingezet. Ook dit werd gemist in de opleiding. Sociaal werkers geven aan dat ze hier meer aandacht voor zouden willen in het onderwijs.

Toelichting

Per eigenschap van de vaardigheid creatief denken wordt hieronder uitgewerkt hoe de sociaal werker deze waardeert en inzet in zijn dagelijks werk. Ook wordt beschreven hoe de sociaal werker deze eigenschappen heeft kunnen ontwikkelen in de opleiding en welke studieonderdelen daarin hebben bijgedragen.

Nieuwsgierig

De sociaal werker waardeert de eigenschap **nieuwsgierigheid** en maakt in het dagelijks werk gebruik van deze eigenschap, omdat daardoor maatwerk kan worden geboden. De sociaal werker neemt door vragen te stellen een onderzoekende houding aan en komt er op die manier achter wat de cliënt wil of juist niet wil. Er wordt vooral gebruik gemaakt van **nieuwsgierigheid** door vragen te stellen. Ook worden problemen verkend en er wordt een onderzoekende houding aangenomen. De sociaal werker heeft deze vaardigheid voldoende tot hoge mate kunnen ontwikkelen binnen de opleidingen van sociaal werk. In bijna alle vakken heeft de sociaal werker de eigenschap **nieuwsgierig** kunnen ontwikkelen, behalve in de creatieve vakken.

Volhardend

Volhardend zijn in het dagelijks werk, vind de sociaal werker lastig. Het op een ander wijze werken dan collega's wordt het minst gewaardeerd. De sociaal werker werkt enigszins op een andere wijze doordat eenieder zijn eigen kwaliteiten heeft en deze meeneemt in zijn werk. De sociaal werker vindt dat je als team op één lijn moet zitten en dan is het niet bevorderlijk voor de samenwerking als men een totaal andere visie heeft dan collega's. Sociaal Werkers die nieuw in het team zijn of het bedrijf nog niet zo goed kennen, vinden het lastig om assertief te zijn. Vooral het tegen collega's ingaan die op dezelfde manier denken, blijkt lastig. Doordat ze meer in vaste kaders denken, zouden ze minder openstaan voor het gebruik van creatief denken. Sociaal werkers zouden willen dat er Binnen de opleiding meer aandacht komt voor de eigenschap **volhardend** zijn. Zij hebben dit alleen kunnen ontwikkelen in stage en tijdens het werken met medestudenten. Ze hebben in de opleiding gemist dat ze van fouten kunnen leren en hebben zich niet gestimuleerd gevoeld om op een andere wijze te werken.

Vindingrijk

De eigenschap **vindingrijk** vind de sociaal werker vooral belangrijk in het methodisch en planmatig werken, zodat men niet alleen vasthoudt aan de methodiek die dan als een soort strop kan gaan werken, doordat er te veel regels en richtlijnen zijn. Door **vindingrijk** te zijn kan er volgens de sociaal werker worden aangesloten bij de hulpvraag van de cliënt. Op deze manier kan per specifieke situatie van een cliënt maatwerk worden geboden. In de opleiding is aandacht geweest voor de eigenschap **vindingrijk**. Ze hebben deze eigenschap in stage, tijdens het samenwerken

met medestudenten en in de methodisch vakken ontwikkelen. Toch zouden sociaal werkers graag zien dat er meer aandacht komt voor het leren te experimenteren.

Interacterend met anderen

De sociaal werker vindt het **interacterend met anderen** belangrijk. Door de sociaal werker wordt aangegeven dat deze eigenschap de kracht is om samen te werken in het team. Er wordt feedback gegeven en er worden ideeën uitgewisseld. In het samenwerken worden er ook verschillende oplossingsmogelijkheden en ideeën bedacht. Zo wordt er onderling van elkaar geleerd. De sociaal werker heeft tijdens zijn opleiding interacteren met anderen voldoende tot hoge mate kunnen ontwikkelen om het in zijn dagelijks werk in te zetten. Vooral in stage, samenwerken met medestudenten en de reflectieve vakken heeft de sociaal werker deze eigenschap kunnen ontwikkelen.

Streven naar kwaliteit

Het **streven naar kwaliteit** is naast **nieuwsgierigheid** de eigenschap die door de sociaal werker het meest wordt gewaardeerd. Deze eigenschap wordt door de sociaal werker ingezet doormiddel van reflecteren om te **streven naar kwaliteit**. De sociaal werker benoemt als wens om nog meer te willen **streven naar kwaliteit**. Binnen de opleiding heeft de sociaal werker deze eigenschap voldoende tot hoge mate kunnen ontwikkelen om deze in te zetten in het dagelijks werk. Dit heeft de sociaal werker vooral kunnen ontwikkelen in de reflectieve vakken, theoretische vakken, methodische vakken, samenwerken met medestudenten, stage en onderzoek.

§4.2 Aanbevelingen

Deze aanbevelingen zijn gericht aan Hogeschool Viaa voor de opleiding Sociaal Werk. De aanbevelingen gaan vooral in op het ontwikkelen van de eigenschappen **vindingrijk** en **volhardend** zijn. Vervolgens worden er aanbevelingen gedaan voor mogelijk vervolgonderzoek.

§4.2.1. Aanbevelingen aan hogeschool Viaa

Aanbeveling 1: De reflectieve-, theoretische- en methodische vakken en studieonderdelen samenwerken met medestudenten, stage en onderzoek moeten behouden worden in de opleiding sociaal werk.

Uit onderzoek komt naar voren dat er een groter appèl wordt gedaan op de vaardigheid creatief denken en hiermee op de vijf eigenschappen die hieronder vallen. Voor het onderwijs van sociaal werkers is het van belang hier voldoende aandacht aan te besteden, zodat de sociaal werker deze eigenschappen in kan zetten in het dagelijks werk. Sociaal werkers moeten alle mogelijkheid krijgen om deze eigenschappen binnen de opleiding goed te kunnen ontwikkelen. Uit de enquêtes en interviews blijkt dat alumni sociaal werk de eigenschappen **nieuwsgierig**, **interacterend met anderen** en **streven naar kwaliteit** voldoende hebben kunnen ontwikkelen tijdens hun opleiding. Reflectieve vakken, theoretische vakken, methodische vakken, samenwerken met medestudenten, stage en onderzoek hebben de sociaal werkers geholpen tijdens het ontwikkelen van voorgenoemde drie eigenschappen. Het is daarom belangrijk dat deze vakken en studieonderdelen in het onderwijsprogramma blijven.

Dit leidt tot aanbeveling 1: De reflectieve-, theoretische- en methodische vakken en studieonderdelen samenwerken met medestudenten, stage en onderzoek moeten behouden worden in de opleiding sociaal werk.

Aanbeveling 2: Er moet meer aandacht komen in het onderwijsprogramma Sociaal Werk voor de vaardigheden durven te experimenteren, fouten zien als mogelijkheid om te leren, op een ander wijze werken dan collega's en assertiviteit die vallen onder de eigenschappen **volhardend** en **vindingrijk**.

Hieronder vallen de vaardigheden assertief durven zijn, op een andere wijze werken dan collega's, fouten zien als mogelijkheid om te leren, oplossingen en ideeën bedenken, buiten de lijnen denken en durven te experimenteren. De alumni sociaal werk gaven in de enquêtes en interviews aan dat ze meer aandacht hadden willen hebben voor deze eigenschappen. Er wordt bijvoorbeeld genoemd dat ze meer hadden willen oefenen met experimenteren, zodat ze dit ook in hun werk durven in te zetten. Daarnaast wordt er aangegeven dat er meer ruimte moet komen om fouten te zien als mogelijkheid om te leren. Eén van de geïnterviewden zegt hierover het volgende: *'Ik zou meer permissie willen zien om fouten te mogen maken. Ik vind het lastig om fouten te maken, omdat ik best perfectionistisch ben, terwijl ik in de praktijk wel zie dat ik kan leren van fouten die ik maak. Ik vind het heel belangrijk dat daar aandacht voor is in het onderwijsprogramma.'*

Ook wordt aangegeven dat de sociaal werkers weinig tot niet op een andere wijze werken dan collega's ze zien hier ook het belang niet van in. Als reden wordt daarvoor genoemd dat er op één lijn gewerkt moet worden in een team

en daarom is het belangrijk dat sociaal werkers leren de balans te vinden tussen het werken op één lijn en het gebruik van eigen visie en eigenheid om dat in te zetten in de begeleiding. Beekers (2017) zegt dat in het nieuwe werken belangrijk is om op een eigen manier mee te denken en mee te doen. Boutellier (2011) benoemt om daarin te zoeken naar een balans tussen luisteren en eigen deskundigheid in brengen om op die manier een gezamenlijke richtlijn te vinden, waarin je durft te improviseren. Doordat alumni niet het belang zien van deze indicator vraagt dit van het onderwijs om aandacht te besteden aan de interpretatie en de vormgeving van het op een andere wijze werken dan collega's.

Tot slot geven de geïnterviewden geven aan dat assertiviteit ondergesneeuwd wordt. *'Assertiviteit, dat had meer naar voren mogen komen tijdens de opleiding. Daar was ik niet zo goed in. Daar werd ik op stage mee geconfronteerd. Dat werd uit me getrokken, omdat ik hele directe collega's had. Dit mag wel meer meegenomen worden, want hier werd tijdens mijn opleiding weinig aandacht aan besteed.'* Deze vaardigheid valt onder de eigenschap **volhardend**. Er moet dus meer aandacht komen voor de eigenschappen **volhardend** en **vindingrijk** en dan met name de vaardigheden durven te experimenteren, fouten zien als mogelijkheid om te leren, op een andere wijze werken dan collega's en assertiviteit.

Dit leidt tot aanbeveling 2: Er moet meer aandacht komen in het onderwijsprogramma Sociaal Werk voor het durven te experimenteren, fouten zien als mogelijkheid om te leren, op een andere wijze werken dan collega's en assertiviteit die vallen onder de eigenschappen **volhardend** en **vindingrijk**.

Aanbeveling 3: De opleiding Sociaal Werk moet zich meer richten op de kwaliteiten van de student in plaats van zich alleen te richten op wat de student nog moet leren.

Uit de interviews komt naar voren dat er met name gekeken wordt naar wat niet goed gaat en minder naar wat al wel goed gaat. Denk hierbij aan reflectieve vaardigheden of een andere vaardigheid die een sociaal werker aan het eind van zijn opleiding dient te beheersen. De sociaal werkers geven in de interviews aan dat reflectieverslagen en het maken van leerdoelen om jezelf te verbeteren het gevoel geven dat de opleiding zich alleen richt op wat niet goed gaat. Wanneer de opleiding zich meer focust op waar de kracht van de student ligt in plaats van alleen op wat de student nog moet leren, zal het de student helpen om assertiever te worden. Een voorbeeld wat daarbij helpend kan zijn, is dat de docent of stagebegeleider een combinatie geeft van feedback over wat al goed gaat en feedback over wat nog beter kan. Wanneer ook meer aangegeven wordt dat het niet erg is om fouten te maken, zal het de student helpen om in het werkveld fouten te durven maken en daarvan te leren. Door meer waardering te krijgen voor wat goed gaat bij de student, zal de student zich waarschijnlijk krachtiger en meer zelfverzekerd voelen, waardoor hij ook meer zal durven. Denk hierbij aan het gebruiken van de eigenschappen van creatief denken.

Dit leidt tot aanbeveling 3: De opleiding Sociaal Werk moet zich meer richten op de kwaliteiten van de student in plaats van zich alleen te richten op wat de student nog moet leren.

§4.2.2. Aanbevelingen richting vervolgonderzoek

Aanbeveling 1: Meer kwalitatief onderzoek onder alumni sociaal werk van hogeschool Viaa.

Vanuit dit onderzoek is er veel informatie naar voren gekomen over de waardering, het gebruik van de vaardigheid creatief denken en in hoeverre de opleiding daaraan wel of niet bijgedragen heeft. Tijdens het proces van onderzoek doen hebben verschillende factoren ervoor gezorgd dat de resultaten van het onderzoek niet representatief zijn. Door weinig respons op de enquête, namelijk 58 van de 400 en slechts 4 interviews, is het onderzoek niet generaliseerbaar.

Om meer representatieve en daarmee generaliseerbare data te verkrijgen, zou er naar aanleiding van dit onderzoek meer kwalitatief onderzoek moeten worden gedaan onder alumni van de opleiding Sociaal Werk van hogeschool Viaa. Zo kan er meer achtergrondinformatie worden gekregen over de eigenschappen **volhardend** en **vindingrijk** en hoe dit meer ontwikkeld zou kunnen worden. Hierdoor zouden de indicatoren die vallen onder deze eigenschappen beter uitgediept kunnen worden en kan er worden onderzocht wat de sociaal werker nu precies onder deze indicatoren verstaat.

Aanbeveling 2: Meer onderzoek naar de inhoud van het onderwijsprogramma sociaal werk.

Daarnaast was er voor dit onderzoek slechts een tijdsbestek van negen maand. Hierdoor is er in dit onderzoek voor gekozen om alleen te richten op alumni sociaal werk van de Viaa in plaats van op de inhoud van het onderwijsprogramma Sociaal Werk van hogeschool Viaa.

Een ander vervolgonderzoek zou zich daarom wel kunnen richten op de inhoud van het onderwijsprogramma sociaal werk, waarbij er gekeken wordt hoe de eigenschappen **vindingrijk** en **volhardend** daarin het beste ontwikkeld kunnen worden. Hierbij moet er aandacht zijn voor de andere eigenschappen die vallen onder de vaardigheid creatief denken zodat het niet ten koste gaat van deze eigenschappen. Daarnaast is het van belang dat er uit dit onderzoek concreet naar voren komt hoe de opleiding deze veranderingen concreet zou kunnen doorvoeren.

§4.3 Discussie

In deze paragraaf zal er worden ingegaan op de eigen visie, gedachten en meningen van de onderzoekers met betrekking tot dit onderzoek. Daarom zal er in deze paragraaf worden gesproken over ons en wij wanneer het gaat over de mening of visie van de onderzoekers. In de discussie zullen de thema's assertiviteit en het zien van fouten als mogelijkheid om te leren vooral worden besproken. Dit zijn in het onderzoek opvallende thema's die naar voren zijn gekomen en waar wij als onderzoeksgroep en Viaa-studenten ook een eigen visie op hebben. In de discussie laten wij zien waarom wij achter de uitkomsten van het onderzoek staan en de respondenten hierin begrijpen. Daarmee willen we het onderwijs bewust maken van de mogelijkheden die er zijn. Verder zullen we bespreken wat ons is opgevallen tijdens het onderzoek.

Allereerst werd het begrip creatief denken uitgediept zodat het begrip meetbaar gemaakt kon worden. Het verraste ons dat er zo veel verschillende eigenschappen vallen onder creatief denken. Eigenschappen als **vindingrijk** vonden we begrijpelijk, maar dat **streven naar kwaliteit** en **volhardend** ook eigenschappen zijn van het creatief denken, verbaasde ons. Toch zijn dit belangrijke eigenschappen in deze 21^{ste} eeuw en zeker ook binnen het sociaal domein. Als wij als beginnende professionals mee willen gaan met veranderingen en innovatief willen zijn, is het eigen maken van deze eigenschappen van belang. Onze visie hierin is dat ieder mens recht heeft op zorg van de beste kwaliteit, daarin is professionalisering van het beroep een belangrijke competentie. Wij streven ernaar dat de sociaal werker binnen de opleiding hierin zo goed mogelijk wordt opgeleid om deze hoge kwalitatieve zorg te kunnen bieden. Dit kan worden gerealiseerd als beginnende professionals in de opleiding geactiveerd en uitgedaagd worden om deze eigenschappen goed te ontwikkelen, voordat ze het werkveld in gaan.

Als het gaat om het thema assertiviteit blijkt uit het onderzoek dat het als beginnend professional moeilijk kan zijn om op je nieuwe werkplek je eigen visie te blijven behouden en kritisch te zijn in het methodisch werken en samenwerken. Helemaal als de rest van het team erg binnen de kaders denkt en handelt. Om juist de nieuwe frisse blik van de beginnende professional actief te houden, is het volgens ons belangrijk om in de opleiding assertiviteit te ontwikkelen. Volgens de landelijke opleidingsoverleggen in het domein Sociaal Werk (2017) is het namelijk één van de belangrijkste veranderingen die binnen de opleiding Sociaal Werk vorm moeten krijgen; om als sociaal werker een plek in te leren nemen binnen het sociale werkveld.

Wij als studenten hebben ook in stages ervaren dat er niet direct naar een stagiaire wordt geluisterd wanneer deze met nieuwe ideeën of inzichten komt. Daarin staan wij als onderzoekers naast onze respondenten. Wij hebben ervaren dat er behoorlijk veel assertiviteit nodig is om als stagiaire een stem te krijgen. Wij vinden het belangrijk dat studenten worden gezien als beginnende professionals die mogen leren en ook uitproberen. Uitproberen hoeft niet altijd goed te gaan, maar gaat juist met vallen en opstaan. Daarin is het naar onze visie belangrijk dat er wordt geluisterd naar een student en dat er interesse is voor een nieuwe inbreng. Op deze manier krijgt de student ook de mogelijkheid om het inbrengen van een visie of het delen van gedachten te ontwikkelen. Er is assertiviteit nodig om deze ruimte te vragen op stage en vraagt ook een goede stagebegeleiding van de begeleidend docent op school. Door als opleiding de student te ondersteunen in het ontwikkelen van assertiviteit en professionals daarin beter op te leiden, dragen ze bij aan een betere kwaliteit van de hulpverlening. Wij zien assertiviteit als het hebben van overtuigingskracht waarmee de student zijn visie onderbouwd kan verwoorden en daarover het gesprek durft aan te gaan, zodat hij serieus wordt genomen als beginnend professional. Hierin kan de begeleidend docent een ondersteunende rol bieden.

Eén van de trends in onze participatiesamenleving is improvisering. Boutellier (2011) schrijft over de improvisatiemaatschappij waarin gelijkwaardigheid centraal staat en elke burger samen met anderen zijn eigen levensproject kan realiseren. De gelijkwaardigheid in onze maatschappij is ook iets wat wij als onderzoekers nastreven. Wij willen daarin als sociaal werkers naast onze cliënten staan, omdat wij geloven dat we op deze manier het beste aansluiten bij de leefwereld van de cliënt. Uitdagende hulpvragen van de cliënt vragen om improvisatie. Om te kunnen improviseren moet je buiten de lijnen kunnen denken, durven te experimenteren en oplossingen en ideeën kunnen bedenken. Wij denken daarom dat er aandacht moet zijn in het onderwijs voor de eigenschap vindingrijk. Om te durven experimenteren is het belangrijk dat je fouten kunt zien als de mogelijkheid om te leren.

Als het gaat om het thema fouten zien als mogelijkheid om te leren, kregen wij van de respondenten terug dat de opleiding zich erg richt op wat nog verbeterd kan worden. Dit hebben wij zelf als Viaa-studenten ook ervaren door het steeds schrijven van reflectieverslagen waarin vooral van je wordt verwacht om verbeterpunten en leerdoelen te formuleren. Creatief denken houdt ook in dat je door het maken van fouten, leert om andere mogelijkheden te zien. Het gaat dan niet om goed of fout, maar om een leerproces. Vooral de eigenschap volhardend en vindingrijk zijn nodig om te durven improviseren, zoals Boutellier dat beschrijft in zijn visie op de improvisatiemaatschappij. We proberen uit, komen met een visie vanuit een andere perspectieven. Naar aanleiding van het onderzoek, maar ook volgens onze eigen visie, zouden wij graag zien dat er meer ruimte komt voor het maken van 'fouten' binnen de opleiding en deze gaan zien als mogelijkheid om te leren. Daarin is er ook ruimte voor het anders kijken naar fouten en eigen beperkingen, zodat je kan leren om deze in te zetten als kracht. De ervaring die wij hebben binnen de opleiding is het moeten voldoen aan de eisen. Wanneer daar bijvoorbeeld in een verslag aan is voldaan, is het goed.

Er zou nog meer gekeken mogen worden naar andere kwaliteiten die in het leerproces naar voren zijn gekomen. Volgens ons werkt het bevorderlijk om als student in je kracht komen te staan. Wij geloven namelijk dat als een student in zijn kracht wordt gezet, hij meer assertief zal kunnen zijn. Het is zeer relevant om studenten in hun kracht te zetten. Volgens de landelijke opleidingsoverleggen in het domein Sociaal Werk (2017) moeten sociaal werkers in de opleiding namelijk leren hoe ze de participatie en de eigen kracht van de cliënt kunnen bevorderen. Deze eigen kracht staat binnen de WMO ook centraal (Zorgwijzer, 2017). Onze visie hierin is dat professionals zich beter zullen richten op de kracht van cliënten en de mogelijkheden die hiervoor zijn, als zij zelf ook in hun kracht zijn gezet tijdens de opleiding.

Bibliografie

Beekers, P; Kroes, R; Rosmalen, J. (2017). *Creativiteit als uitdaging in sociaal werk*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Boeije, H., 't Hart, H., & Hox, J. (2009). *Onderzoeksmethoden* (8e ed.). Den Haag, Nederland:

Boutelier, H. (2011). *De improvisatiemaatschappij: over de sociale ordening van een onbegrensde wereld*. . Den Haag: Boom Lemma.

De creatieve professional, met afstand het meest nabij. Visiedocument SPH, vastgesteld door het landelijk Opleidingsoverleg SPH, 2 februari 2009.

Deley, T. (2004). *Denken, voelen, doen*. p.172.

Eggink, M. (2017). *Door creatief te denken leer je je onderscheiden*. Geraadpleegd op 28 februari 2018, van <https://www.kennisnet.nl/artikel/door-creatief-te-denken-leer-je-je-onderscheiden/>

HAN, Universiteit voor Humanistiek. (2016, 26 september). *Verantwoording van sociaal werk weergegeven in proefschrift Huub Gilekers*. Geraadpleegd op 19 maart 2018, van <https://www.han.nl/onderzoek/nieuws/proefschrift-huub-guliker/>

Hoef, H. van de (2016, 17 maart). *21st century skill: creativiteit*. Geraadpleegd op 28 februari 2018, van <https://o21.nu/21st-century-skills-creativiteit/>

Hogeschool Viaa/ Social Work. (2012, december). *Competenties Social Work*. Geraadpleegd van <https://viaa.sharepoint.com/sites/socialworktheologie/belangrijkinfo/belangrijke%20informatie/Competenties%20Social%20Work,december%202012.pdf>

Jager-Vreugdenhil, M. (2012). *Nederland participatieland? De ambitie van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de praktijk in buurten, mantelzorgrelaties en kerken*. Amsterdam, Nederland: Vossiuspers UvA.

Jannink, C. (2016, 27 september). *Ervaring medewerkers zelfsturende teams Bouwhuis*. Geraadpleegd op 19 maart 2018, van [file:///C:/Users/Gebruiker/Documents/Schoolwerk/Leerjaar%204/Onderzoek/Ervaringen%20medewerkers%20zelfsturende%20teams%20Bouwhuis%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Gebruiker/Documents/Schoolwerk/Leerjaar%204/Onderzoek/Ervaringen%20medewerkers%20zelfsturende%20teams%20Bouwhuis%20(1).pdf)

Karin Sok, A. v. (2013). *Samenwerken in de wijk*. Actuele analyse van sociale wijkteams. Geraadpleegd op 25 januari 2018, van [https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/\(322206\)-samenwerkenindewijk.pdf](https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/(322206)-samenwerkenindewijk.pdf)

Kluft, M. (z.j.). *Zeg, bent ú misschien die nieuwe professional?* Geraadpleegd op 19 december 2017, van https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Zeg,%20bent%20u%20misschien%20de%20nieuwe%20professional%20%5BMOV-291865-0.4%5D.pdf

Leerling2020. (2018). *Wat zijn de 21 eeuwse vaardigheden?* Geraadpleegd op 18 maart 2018, van <https://leerling2020.nl/wat-zijn-de-21e-eeuwse-vaardigheden/>

LOO Landelijk opleidingsoverleggen in het domein sociaal werk. (2017). *Landelijk opleidingsdocument sociaal werk*. Amsterdam, Nederland: SWP.

Movisie. (2015, 25 januari). Wat is er veranderd? Geraadpleegd op 10 maart 2018, van <https://www.movisie.nl/artikel/wmo-2015-wat-er-veranderd>

Movisie. (2015, 20 augustus). De drie decentralisaties in het sociale domein. Geraadpleegd op 20 december 2017, van <https://www.movisie.nl/artikel/drie-decentralisaties-sociale-domein>

Rutgers, W., & Schuldink, K. (z.j.). *5 stappen tot implementatie van zelforganiserende teams*. Geraadpleegd op 19 maart 2018, van file:///C:/Users/Gebruiker/Documents/Schoolwerk/Minor%20psychosociale%20hulpverlening/Deel%204/5_stappen_tot_implementatie_van_Zelforganiserende_teams_%20Gors.pdf

Scholten, P. (2011). Handleiding focusgroepen. Geraadpleegd op 26 maart 2018, van <http://www.valuegame.org/uploads/Handleiding%20Focusgroep.pdf>

SLO. (2017, 22 november). *Creatief denken en handelen*. Geraadpleegd op 28 februari 2018, van <http://curriculumvandetekomst.slo.nl/21e-eeuwse-vaardigheden/creatief-denken-en-handelen>

Stimulansz. (z.j.). Sociaal domein: Wmo 2015, Participatiewet en Jeugdwet. Geraadpleegd op 5 maart 2018, van <https://www.stimulansz.nl/sociaal-domein-wmo-2015-participatiewet-en-jeugdwet/>

Stubbé, H.E., Jetten, A.M., G.L. Paradies, G.L., & Veldhuis, G.J. (2015). *Creatief Vermogen - de ontwikkeling van een meetinstrument voor leerlingen op school* (TNO-rapport 2015 R11421). Den Haag: TNO

Swaen, B. (2018, 20 maart). Validiteit in je scriptie. Geraadpleegd van <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/validiteit-van-scriptieonderzoek/>

Verhoeven, N. (2007). Wat is onderzoek? (2e ed.). Amsterdam, Nederland: Boom Lemma.

Verhoeven, N. (2014). Wat is onderzoek? (5e ed.). Amsterdam, Nederland: Boom Lemma.

Verschuren, P. J. M., & Doorewaard, J. A. C. M. (2015). Het ontwerpen van een onderzoek (5e ed.). Den Haag, Nederland: Boom Lemma

Wat is de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)? (2017, 16 november). Geraadpleegd op 26 december 2017, van <https://www.zorgwijzer.nl/faq/wmo>

Wilken, J. P., & Bergen, A. M. van. (2015). Handboek werken in de wijk. Amsterdam, Nederland: Uitgeverij S.W.P B.V.

Bijlagen

Bijlage 1 - Introductiebrief enquête

Inspirerende professional,

In de afgelopen vier jaar heb jij de opleiding SPH of MWD aan de hogeschool Viaa (GH) afgerond.

Wij zouden graag jouw praktijkervaring horen! Voor ons onderzoek naar de vaardigheid creatief denken binnen het sociale domein willen wij de professionals over de praktijk horen. Door middel van het invullen van deze enquête draag jij bij aan het verbeteren van het onderwijs in de 21ste eeuw.

Als oud-student van de opleiding Sociaal Pedagogisch Hulpverlener of Maatschappelijk Werk & Dienstverlening aan de Viaa, (GH) weet jij hoe het onderwijs werd aangeboden in de opleiding. Als professional zie jij hoe het werk daadwerkelijk wordt vormgegeven, met het oog op de transities in de sector zorg en welzijn.

Creatief denken

'Creatief denken' is een breed begrip. In dit onderzoek wordt er gebruik gemaakt van de definitie:

"Creatief denken is een 21st century skill, waarmee je nieuwe ideeën kunt bedenken en uit kunt werken. Daarnaast betekent creatief denken dat problemen op een eigen manier kunnen worden opgelost."

Onderzoek

In dit laatste jaar van de opleiding Sociaal Werk aan Viaa, wordt er door ons onderzoek gedaan naar de vaardigheid 'creatief denken', hoe deze door de sociaal werker wordt ingezet in het werkveld en hoe de opleiding Sociaal Werk van hogeschool Viaa kan bijdragen aan het ontwikkelen van deze vaardigheid. De komst van de WMO en de decentralisaties in de zorg heb jij van dichtbij meegemaakt en dit zal ongetwijfeld invloed hebben gehad op jouw werk als hulpverlener. De hulpvraag van de cliënt staat centraal en er ligt meer verantwoordelijkheid bij de burger, maar ook bij jou als professional. In welke mate gebruik jij de vaardigheid 'creatief denken'?

Gezien de vraag naar deze vaardigheid in de samenleving zijn jouw antwoorden van belang voor de opleiding Sociaal Werk op Viaa.

Enquête

Door deze enquête in te vullen help je mee aan de kwaliteit van het onderwijs voor studenten die social work studeren aan Viaa en ooit jouw collega zouden kunnen worden. Hoe meer ingevulde enquêtes, hoe waardevoller de resultaten.

Focusgroep

Lijkt het jou leuk en interessant om met andere sociaal werkers (alumni van de Viaa) te praten over dit onderwerp? Geef je dan op voor de focusgroep!

Voor een goed en betrouwbaar resultaat zullen er namelijk twee focusgroepen plaatsvinden. In een focusgroep kunnen deelnemers met elkaar nadenken over verschillende vraagstellingen. Er worden met elkaar ervaringen en praktijkvoorbeelden uitgewisseld over het gebruik van creatief denken.

Er wordt bijvoorbeeld met elkaar gepraat over of er wel of niet genoeg ruimte is om deze vaardigheid in te zetten en hoe het onderwijs meer kan betekenen bij het ontwikkelen van de vaardigheid.

De focusgroep geeft de deelnemende professionals de ruimte om elkaar te bevragen en stil te staan bij de antwoorden. Jouw ervaringen zijn belangrijk!

Aanmelden

Wil jij meedenken en je eigen ervaringen delen in de focusgroep? Dan krijg je in de enquête de mogelijkheid om je hiervoor aan te melden. De focusgroep zal bestaan uit 8 tot 12 personen.

'Lunch'

Als dank voor de bereidheid van de proefpersonen om mee te doen, zal er tijdens het plaatsvinden van de focusgroep voor een lekker lunch worden gezorgd.

Bij meerdere aanmeldingen zal er door ons een selectie worden gemaakt.

Graag zien we de ingevulde enquête uiterlijk 18 april terug.

Vriendelijke groet,

Suzanne IJzerman,
Marije Koetsier,
Lois Visser en
Rianne Verhoeff

Bijlage 2 – Vragenlijst enquête

Verfrissende professional!

In de afgelopen vier jaar heb jij de opleiding SPH of MWD aan de hogeschool Viaa (GH) afgerond.

Voor ons afstudeeronderzoek doen wij onderzoek naar de vaardigheid creatief denken, één van de 21st century skills. In de bijlage van de mail heb je kunnen lezen wat de aanleiding voor dit onderzoek is. Daaruit is gebleken dat het voor de sociaal werker steeds belangrijker wordt om de vaardigheid creatief denken te beheersen en dat het onderwijs ze daar voldoende op voorbereidt.

Het doel van het onderzoek is om te weten te komen hoe de opleiding Sociaal Werk kan bijdragen aan het ontwikkelen van de vaardigheid creatief denken. Op basis van deze kennis wordt geconcludeerd of het onderwijsprogramma voldoende aansluit bij wat er van sociaal werkers wordt verwacht op het gebied van creatief denken in hun dagelijkse werk. Vervolgens worden er aanbevelingen gedaan aan hogeschool Viaa ter verbetering van het onderwijsprogramma Sociaal Werk.

De enquête zal ongeveer 5 tot 10 minuten van jouw tijd in beslag nemen. Er zal betrouwbaar met jouw gegevens worden omgegaan en de resultaten worden gel anoniem verwerkt.

Mocht je nog vragen of opmerkingen hebben over het onderzoek, neem dan contact op ons via het e-mailadres waarvan je de enquête heeft ontvangen.

Bedankt voor het invullen van de enquête en daarmee jouw bijdrage aan het onderzoek.

P.s. Aan het eind van deze enquête kun je invullen of je mee wilt doen aan de focusgroep.

VRAGENLIJST

ALGEMEEN

1. Ik ben een:
 - ☐ Man
 - ☐ Vrouw

2. Tot welke leeftijdscategorie behoor je?
 - ☐ 20 tot 25 jaar
 - ☐ 26 tot 30 jaar
 - ☐ 31 tot 35 jaar
 - ☐ 36 tot 40 jaar
 - ☐ 41 tot 45 jaar
 - ☐ 46 tot 50 jaar
 - ☐ 51 jaar en ouder

3. In welke provincie werk je?
 - ☐ Groningen
 - ☐ Friesland
 - ☐ Flevoland
 - ☐ Overijssel
 - ☐ Gelderland
 - ☐ Drenthe
 - ☐ Noord-Holland
 - ☐ Zuid-Holland
 - ☐ Zeeland

- Utrecht
 - Brabant
 - Limburg
4. In welk studiejaar ben je afgestudeerd aan hogeschool Viaa?
- 2013/2014
 - 2014/2015
 - 2015/2016
 - 2016/2017
 - Anders, namelijk...
5. Binnen welk werkveld ben je momenteel werkzaam? *(Ben je op dit moment niet werkzaam in het sociaal domein, vink dan aan binnen welk werkveld je gewerkt hebt)*
- Sociaal Wijkteam
 - Dagbesteding
 - Woonbegeleiding
 - Logeerhuis
 - Gedwongen hulpverlening
 - Schuldhulpverlening
 - Coaching
 - Anders, namelijk...
6. Hoe lang ben je werkzaam binnen het sociaal domein?
- 0 tot 1 jaar
 - 1 tot 2 jaar
 - 2 tot 3 jaar
 - 3 tot 4 jaar
 - 4 tot 5 jaar
 - 5 tot 6 jaar
 - 6 jaar of langer

HET WAARDEREN VAN DE VAARDIGHEID CREATIEF DENKEN

7. In welke mate denk jij dat de volgende eigenschappen bijdragen aan de kwaliteit 'van het werken met cliënten en zijn netwerk'?

	Niets	Nauwelijks	Voldoende	In hoge mate
Vragen stellen	☐	☐	☐	☐
Verkennen van problemen	☐	☐	☐	☐
Onderzoekende houding	☐	☐	☐	☐
Assertief durven zijn	☐	☐	☐	☐
Op een andere wijze werken dan collega's	☐	☐	☐	☐
Het zien van fouten als mogelijkheid	☐	☐	☐	☐
Het bedenken van oplossingen en ideeën	☐	☐	☐	☐
Buiten de lijnen denken	☐	☐	☐	☐
Durven te experimenteren	☐	☐	☐	☐
Vragen, geven en ontvangen van feedback	☐	☐	☐	☐
Leren van anderen	☐	☐	☐	☐
Delen van eigen ideeën	☐	☐	☐	☐
Reflecteren				
Beslissingen durven nemen	☐	☐	☐	☐
Leren door te doen	☐	☐	☐	☐

8. In welke mate denk jij dat de volgende eigenschappen bijdragen aan de kwaliteit **'van het methodisch en planmatig werken'**?

	Niets	Nauwelijks	Voldoende	In hoge mate
Vragen stellen	☐	☐	☐	☐
Verkennen van problemen	☐	☐	☐	☐
Onderzoekende houding	☐	☐	☐	☐
Assertief durven zijn	☐	☐	☐	☐
Op een andere wijze werken dan collega's	☐	☐	☐	☐
Het zien van fouten als mogelijkheid	☐	☐	☐	☐
Het bedenken van oplossingen en ideeën	☐	☐	☐	☐
Buiten de lijnen denken	☐	☐	☐	☐
Durven te experimenteren	☐	☐	☐	☐
Vragen, geven en ontvangen van feedback	☐	☐	☐	☐
Leren van anderen	☐	☐	☐	☐
Delen van eigen ideeën	☐	☐	☐	☐
Reflecteren				
Beslissingen durven nemen	☐	☐	☐	☐
Leren door te doen	☐	☐	☐	☐

9. In welke mate denk jij dat de volgende eigenschappen bijdragen aan de kwaliteit 'in het samenwerken met collega's'?

	Niets	Nauwelijks	Voldoende	In hoge mate
Vragen stellen	☐	☐	☐	☐
Verkennen van problemen	☐	☐	☐	☐
Onderzoekende houding	☐	☐	☐	☐
Assertief durven zijn	☐	☐	☐	☐
Op een andere wijze werken dan collega's	☐	☐	☐	☐
Het zien van fouten als mogelijkheid	☐	☐	☐	☐
Het bedenken van oplossingen en ideeën	☐	☐	☐	☐
Buiten de lijnen denken	☐	☐	☐	☐
Durven te experimenteren	☐	☐	☐	☐
Vragen, geven en ontvangen van feedback	☐	☐	☐	☐
Leren van anderen	☐	☐	☐	☐
Delen van eigen ideeën	☐	☐	☐	☐
Reflecteren				
Beslissingen durven nemen	☐	☐	☐	☐
Leren door te doen	☐	☐	☐	☐

NOODZAKELIJKHEID VAN DE VAARDIGHEID CREATIEF DENKEN

10. Hoe noodzakelijk zijn de volgende eigenschappen om de zorgvraag van de cliënt te beantwoorden 'in het werken met cliënten en zijn netwerk?'

	Niets	Nauwelijks	Voldoende	In hoge mate
Vragen stellen	☐	☐	☐	☐
Verkennen van problemen	☐	☐	☐	☐
Onderzoekende houding	☐	☐	☐	☐
Assertief durven zijn	☐	☐	☐	☐
Op een andere wijze werken dan collega's	☐	☐	☐	☐
Het zien van fouten als mogelijkheid	☐	☐	☐	☐
Het bedenken van oplossingen en ideeën	☐	☐	☐	☐
Buiten de lijnen denken	☐	☐	☐	☐
Durven te experimenteren	☐	☐	☐	☐
Vragen, geven en ontvangen van feedback	☐	☐	☐	☐
Leren van anderen	☐	☐	☐	☐
Delen van eigen ideeën	☐	☐	☐	☐
Reflecteren				
Beslissingen durven nemen	☐	☐	☐	☐
Leren door te doen	☐	☐	☐	☐

11. Hoe noodzakelijk zijn de volgende eigenschappen om de zorgvraag van de cliënt te beantwoorden 'in het methodisch en planmatig werken'?

	Niets	Nauwelijks	Voldoende	In hoge mate
Vragen stellen	☐	☐	☐	☐
Verkennen van problemen	☐	☐	☐	☐
Onderzoekende houding	☐	☐	☐	☐
Assertief durven zijn	☐	☐	☐	☐
Op een andere wijze werken dan collega's	☐	☐	☐	☐
Het zien van fouten als mogelijkheid	☐	☐	☐	☐
Het bedenken van oplossingen en ideeën	☐	☐	☐	☐
Buiten de lijnen denken	☐	☐	☐	☐
Durven te experimenteren	☐	☐	☐	☐
Vragen, geven en ontvangen van feedback	☐	☐	☐	☐
Leren van anderen	☐	☐	☐	☐
Delen van eigen ideeën	☐	☐	☐	☐
Reflecteren				
Beslissingen durven nemen	☐	☐	☐	☐
Leren door te doen	☐	☐	☐	☐

12. Hoe noodzakelijk zijn de volgende eigenschappen om de zorgvraag van de cliënt te beantwoorden **'in het samenwerken met collega's'**?

	Niets	Nauwelijks	Voldoende	In hoge mate
Vragen stellen	☐	☐	☐	☐
Verkennen van problemen	☐	☐	☐	☐
Onderzoekende houding	☐	☐	☐	☐
Assertief durven zijn	☐	☐	☐	☐
Op een andere wijze werken dan collega's	☐	☐	☐	☐
Het zien van fouten als mogelijkheid	☐	☐	☐	☐
Het bedenken van oplossingen en ideeën	☐	☐	☐	☐
Buiten de lijnen denken	☐	☐	☐	☐
Durven te experimenteren	☐	☐	☐	☐
Vragen, geven en ontvangen van feedback	☐	☐	☐	☐
Leren van anderen	☐	☐	☐	☐
Delen van eigen ideeën	☐	☐	☐	☐
Reflecteren				
Beslissingen durven nemen	☐	☐	☐	☐
Leren door te doen	☐	☐	☐	☐

HET GEBRUIK VAN DE VAARDIGHEID CREATIEF DENKEN

13. Welke van deze eigenschappen gebruik jij tijdens het werken met de cliënt en zijn netwerk? Meerdere antwoordopties mogelijk.

- ☐ Vragen stellen
- ☐ Problemen verkennen
- ☐ Onderzoekende houding aannemen
- ☐ Assertief durven zijn
- ☐ Op een andere wijze werken dan collega's
- ☐ Fouten zien als mogelijkheid om te leren
- ☐ Oplossingen en ideeën bedenken
- ☐ Buiten de lijnen denken
- ☐ Durven te experimenteren
- ☐ Feedback vragen, geven en ontvangen
- ☐ Van anderen leren
- ☐ Delen van eigen ideeën
- ☐ Reflecteren
- ☐ Beslissingen nemen
- ☐ Leren door te doen

14. Welke van deze eigenschappen gebruik jij bij het methodisch en planmatig werken?

- ☐ Vragen stellen
- ☐ Problemen verkennen
- ☐ Onderzoekende houding aannemen
- ☐ Assertief durven zijn
- ☐ Op een andere wijze werken dan collega's
- ☐ Fouten zien als mogelijkheid om te leren
- ☐ Oplossingen en ideeën bedenken
- ☐ Buiten de lijnen denken
- ☐ Durven te experimenteren
- ☐ Feedback vragen, geven en ontvangen
- ☐ Van anderen leren
- ☐ Delen van eigen ideeën
- ☐ Reflecteren
- ☐ Beslissingen nemen

- ☐ Leren door te doen

15. Welke van deze eigenschappen gebruik jij in het samenwerken met medewerkers en bij het begeleiden van medewerkers?

- ☐ Vragen stellen
- ☐ Problemen verkennen
- ☐ Onderzoekende houding aannemen
- ☐ Assertief durven zijn
- ☐ Op een andere wijze werken dan collega's
- ☐ Fouten zien als mogelijkheid om te leren
- ☐ Oplossingen en ideeën bedenken
- ☐ Buiten de lijnen denken
- ☐ Durven te experimenteren
- ☐ Feedback vragen, geven en ontvangen
- ☐ Van anderen leren
- ☐ Delen van eigen ideeën
- ☐ Reflecteren
- ☐ Beslissingen nemen
- ☐ Leren door te doen

CREATIEF DENKEN IN HET ONDERWIJSPROGRAMMA

16. In welke mate heb jij in reflectieve vakken (supervisie, intervisie, mentoraat) de volgende eigenschappen kunnen ontwikkelen?

Nieuwsgierig (vragen stellen, problemen verkennen, onderzoekende houding)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Volhardend (assertief durven zijn, op een andere wijze werken dan je collega's, fouten zien als de mogelijkheid om te leren)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Vindingrijk (verschillende oplossingsmogelijkheden en ideeën bedenken, buiten de lijnen denken, durven te experimenteren)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Interacterend met anderen (feedback geven, vragen en ontvangen, van anderen leren, je eigen ideeën delen)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Streven naar kwaliteit (reflecteren op je eigen handelen, beslissingen nemen, leren door te doen)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

17. In welke mate heb jij in creatieve vakken (drama, muziek, beeldende vorming, sport en spel etc.) de volgende eigenschappen kunnen ontwikkelen?

Nieuwsgierig (vragen stellen, problemen verkennen, onderzoekende houding)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Volhardend (assertief durven zijn, op een andere wijze werken dan je collega's, fouten zien als de mogelijkheid om te leren)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Vindingrijk (verschillende oplossingsmogelijkheden en ideeën bedenken, buiten de lijnen denken, durven te experimenteren)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Interacterend met anderen (feedback geven, vragen en ontvangen, van anderen leren, je eigen ideeën delen)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Streven naar kwaliteit (reflecteren op je eigen handelen, beslissingen nemen, leren door te doen)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

18. In welke mate heb jij in theoretische vakken de volgende eigenschappen kunnen ontwikkelen?

Nieuwsgierig (vragen stellen, problemen verkennen, onderzoekende houding)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Volhardend (assertief durven zijn, op een andere wijze werken dan je collega's, fouten zien als de mogelijkheid om te leren)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Vindingrijk (verschillende oplossingsmogelijkheden en ideeën bedenken, buiten de lijnen denken, durven te experimenteren)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Interacterend met anderen (feedback geven, vragen en ontvangen, van anderen leren, je eigen ideeën delen)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Streven naar kwaliteit (reflecteren op je eigen handelen, beslissingen nemen, leren door te doen)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

19. In welke mate heb jij in methodische vakken (casuslijn, assessment, gespreksvaardigheden etc.) de volgende eigenschappen kunnen ontwikkelen?

Nieuwsgierig (vragen stellen, problemen verkennen, onderzoekende houding)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Volhardend (assertief durven zijn, op een andere wijze werken dan je collega's, fouten zien als de mogelijkheid om te leren)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Vindingrijk (verschillende oplossingsmogelijkheden en ideeën bedenken, buiten de lijnen denken, durven te experimenteren)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Interacterend met anderen (feedback geven, vragen en ontvangen, van anderen leren, je eigen ideeën delen)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Streven naar kwaliteit (reflecteren op je eigen handelen, beslissingen nemen, leren door te doen)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

20. In welke mate heb jij in samenwerken met medestudenten de volgende eigenschappen kunnen ontwikkelen?

Nieuwsgierig (vragen stellen, problemen verkennen, onderzoekende houding)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Volhardend (assertief durven zijn, op een andere wijze werken dan je collega's, fouten zien als de mogelijkheid om te leren)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Vindingrijk (verschillende oplossingsmogelijkheden en ideeën bedenken, buiten de lijnen denken, durven te experimenteren)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Interacterend met anderen (feedback geven, vragen en ontvangen, van anderen leren, je eigen ideeën delen)

- ☐ Helemaal niet

- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Streven naar kwaliteit (reflecteren op je eigen handelen, beslissingen nemen, leren door te doen)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

21. In welke mate heb jij op jouw stages de volgende eigenschappen kunnen ontwikkelen?

Nieuwsgierig (vragen stellen, problemen verkennen, onderzoekende houding)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Volhardend (assertief durven zijn, op een andere wijze werken dan je collega's, fouten zien als de mogelijkheid om te leren)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Vindingrijk (verschillende oplossingsmogelijkheden en ideeën bedenken, buiten de lijnen denken, durven te experimenteren)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Interacterend met anderen (feedback geven, vragen en ontvangen, van anderen leren, je eigen ideeën delen)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Streven naar kwaliteit (reflecteren op je eigen handelen, beslissingen nemen, leren door te doen)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

22. In welke mate heb jij in onderzoek de volgende eigenschappen kunnen ontwikkelen?

Nieuwsgierig (vragen stellen, problemen verkennen, onderzoekende houding)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende

- ☐ In hoge mate

Volhardend (assertief durven zijn, op een andere wijze werken dan je collega's, fouten zien als de mogelijkheid om te leren)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Vindingrijk (verschillende oplossingsmogelijkheden en ideeën bedenken, buiten de lijnen denken, durven te experimenteren)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Interacterend met anderen (feedback geven, vragen en ontvangen, van anderen leren, je eigen ideeën delen)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

Streven naar kwaliteit (reflecteren op je eigen handelen, beslissingen nemen, leren door te doen)

- ☐ Helemaal niet
- ☐ Nauwelijks
- ☐ Voldoende
- ☐ In hoge mate

23. Welke eigenschappen had je meer willen ontwikkelen in het onderwijsprogramma?

1. Nieuwsgierig

- ☐ Vragenstellen
- ☐ Problemen verkennen
- ☐ Onderzoekende houding

2. Volhardend

- ☐ Assertief durven zijn
- ☐ Op een andere wijze durven werken dan jouw collega's
- ☐ Fouten zien als de mogelijkheid om te leren

3. Vindingrijk

- ☐ Verschillende oplossingsmogelijkheden en ideeën bedenken
- ☐ Buiten de lijnen denken
- ☐ Durven te experimenteren

4. Interacteren met anderen

- ☐ Feedback geven, vragen en ontvangen
- ☐ Van anderen leren
- ☐ Je eigen ideeën delen

5. Streven naar kwaliteit

- ☐ Reflecteren op je eigen handelen

- ☐ Beslissingen nemen
- ☐ Leren door te doen

Uitleiding van de enquête:

Deelname focusgroep:

In de bijlage van de mail heb je kunnen lezen dat we een focusgroep gaan organiseren. De focusgroep zal plaatsvinden op 24 & 26 april van 10:30 tot 13:30. De proefpersonen die meedoen, zullen tijdens deze bijeenkomst van ons een compleet verzorgde lunch ontvangen. Wij willen je vragen om aan te geven of je deel wilt nemen aan de focusgroep.

Ik wil graag deelnemen aan de focusgroep:

1. Ja
2. Nee

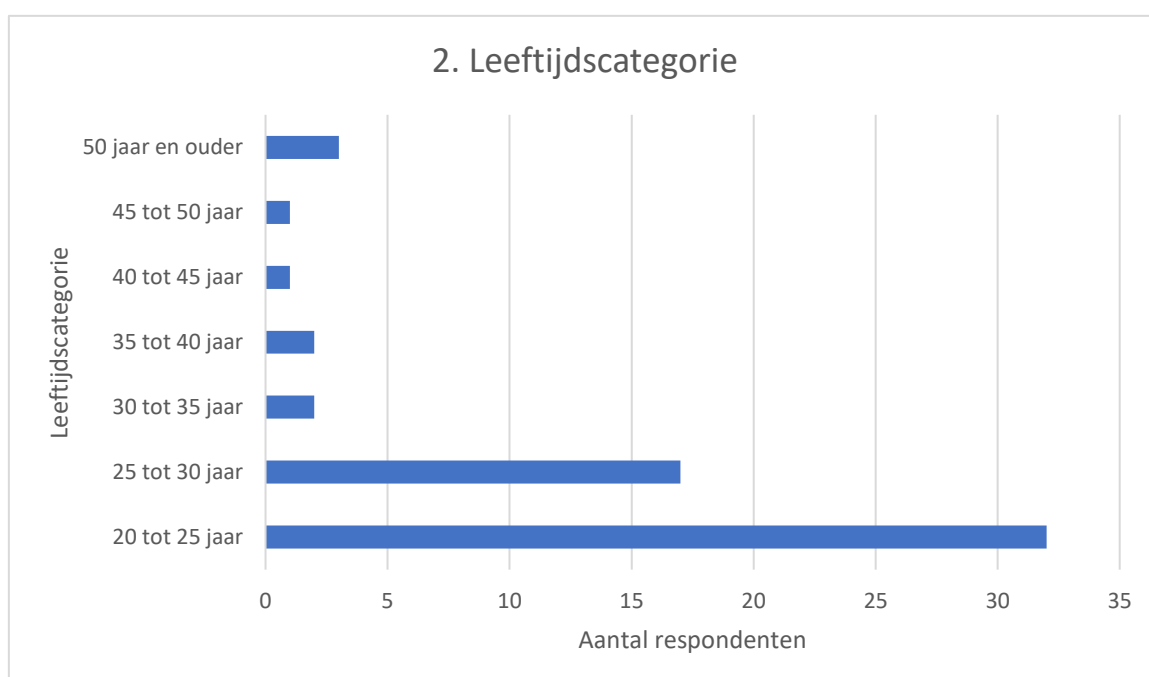
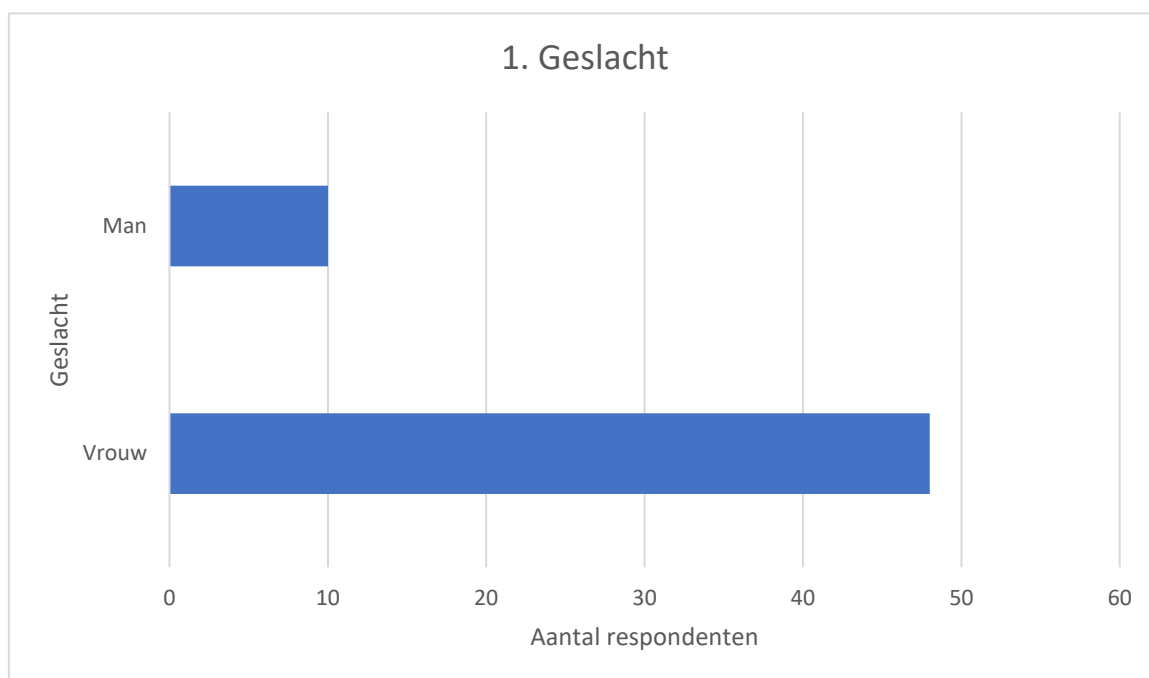
De volgende datum heeft mijn voorkeur:

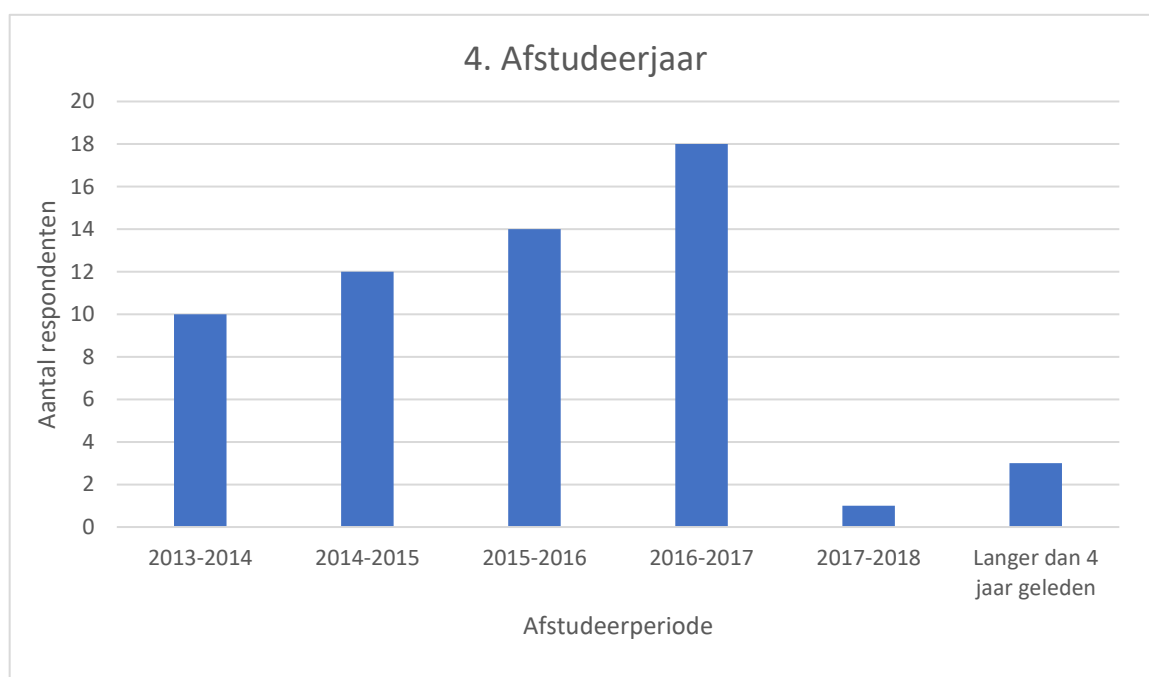
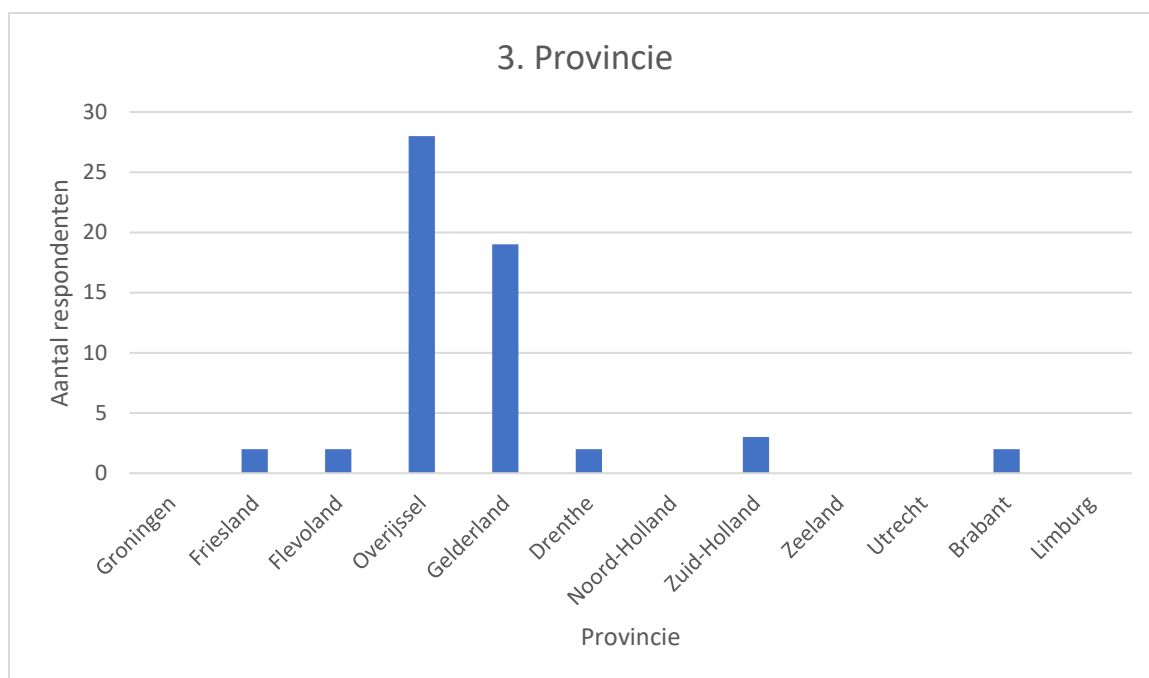
- 24 april van 10:30-13:30
- 26 april van 10:30-13:30

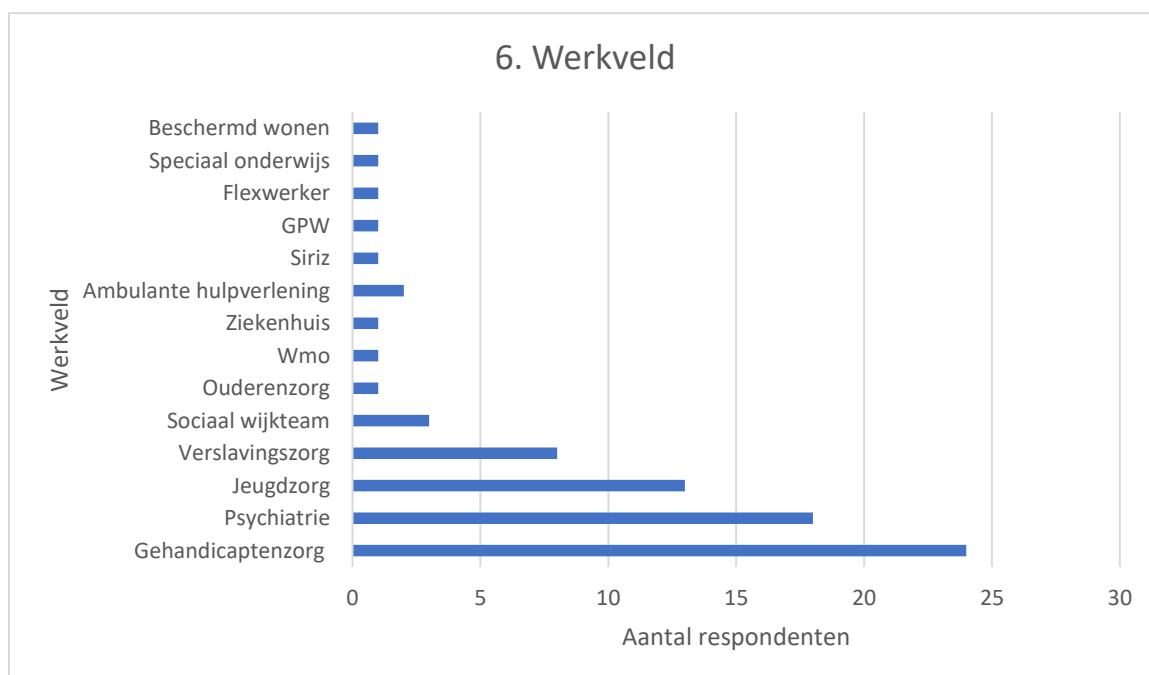
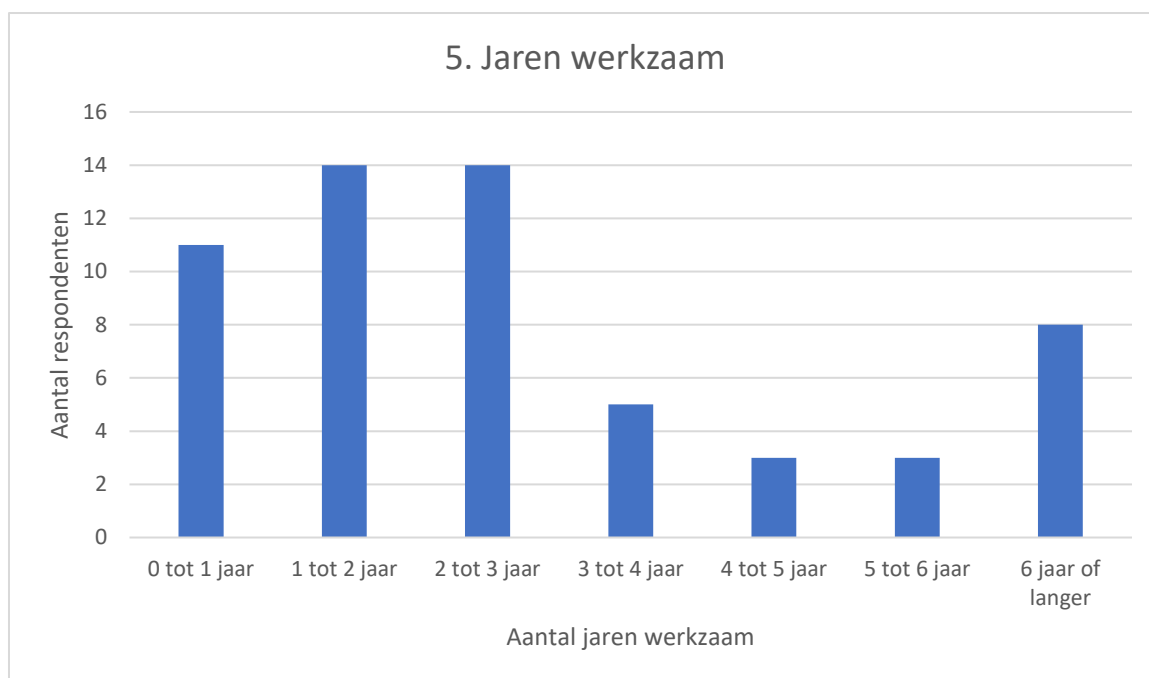
Wanneer jij geselecteerd bent om mee te doen aan de focusgroep, krijg je van ons een mail met meer informatie.

Bijlage 3 – Gegevensmatrix enquête

Algemene informatie respondenten







Het waarderen van de vaardigheid creatief denken

Enquêtevraag 7

In welke mate denk jij dat de volgende eigenschappen van de sociaal werker bijdragen aan de kwaliteit 'van het werken met cliënten en zijn netwerk'?

Indicatoren	Aantal respondenten (totaal 58)			
	Niet	Nauwelijks	Voldoende	In hoge mate
Nieuwsgierigheid				
Vragen stellen	0	1	11	46
Problemen verkennen	0	1	23	34
Onderzoekende houding aannemen	1	1	23	33
Volhardend				
Assertief durven zijn	0	2	34	22
Op een andere wijze werken dan collega's	2	20	32	4
Fouten zien als mogelijkheid om te leren	0	7	37	14
Vindingrijk				
Oplossingen en ideeën bedenken	0	5	25	28
Buiten de lijnen denken	0	3	23	32
Durven te experimenteren	0	7	31	20
Interacterend met anderen				
Feedback geven, ontvangen en vragen	1	4	20	33
Van de ander leren	0	3	18	37
Delen van eigen ideeën	0	5	29	24
Streven naar kwaliteit				
Reflecteren	1	0	18	39
Beslissingen nemen	0	6	20	32
Leren door te doen	0	3	25	30

Enquêtevraag 8

In welke mate denk jij dat de volgende eigenschappen van de sociaal werker bijdragen aan de kwaliteit 'van het methodisch en planmatig werken'?

Indicatoren	Aantal respondenten (totaal 58)			
	Niet	Nauwelijks	Voldoende	In hoge mate
Nieuwsgierig				
Vragen stellen	0	6	19	33
Problemen verkennen	1	2	22	33
Onderzoekende houding aannemen	0	5	21	32
Volhardend				
Assertief durven zijn	1	17	24	16
Op een andere wijze werken dan collega's	6	30	17	5
Fouten zien als mogelijkheid om te leren	2	12	35	9
Vindingrijk				
Oplossingen en ideeën bedenken	2	7	29	20
Buiten de lijnen denken	3	13	29	13
Durven te experimenteren	2	10	35	11
Interacterend met anderen				
Feedback geven, ontvangen en vragen	0	5	20	33
Van de ander leren	0	4	24	30
Delen van eigen ideeën	1	10	27	20
Streven naar kwaliteit				
Reflecteren	0	3	16	39
Beslissingen nemen	1	8	28	21
Leren door te doen	2	9	23	24

Enquêtevraag 9:

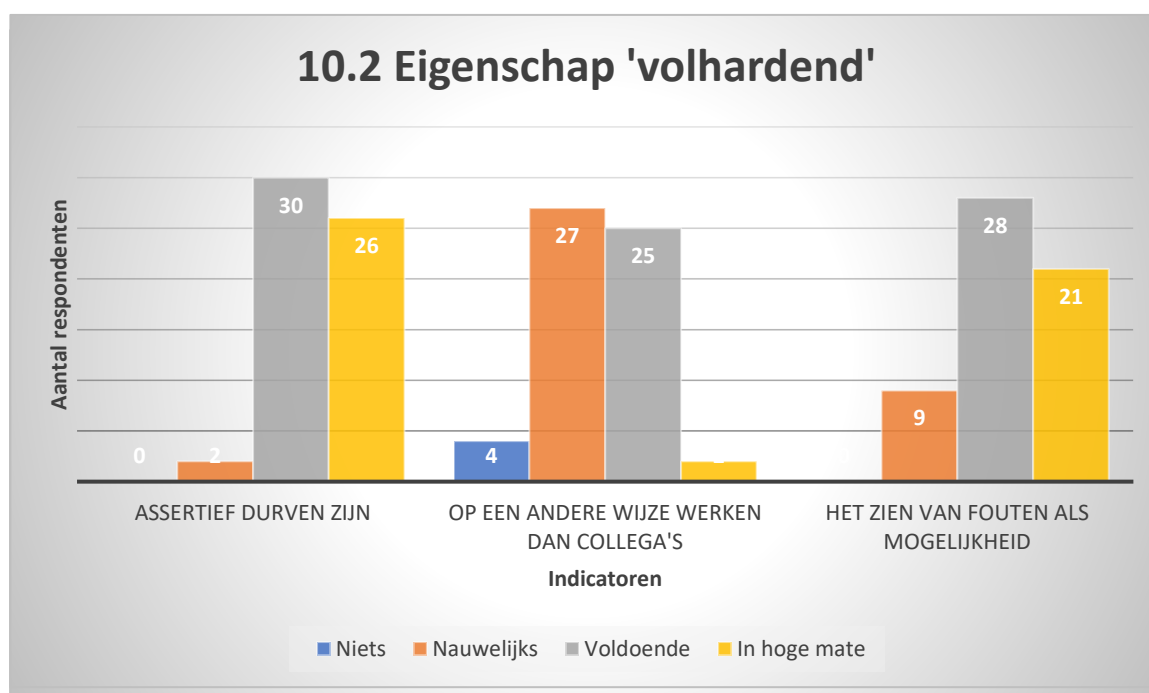
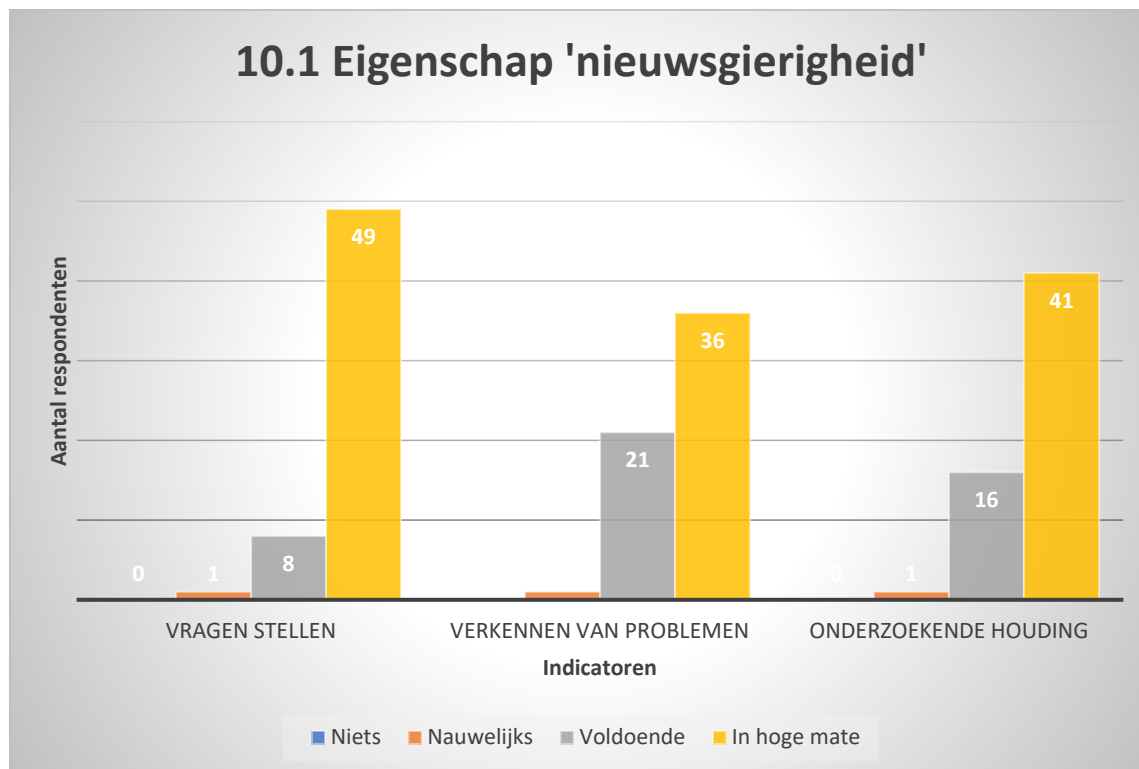
In welke mate denk jij dat de volgende eigenschappen van de sociaal werker bijdragen aan de kwaliteit 'in het samenwerken met collega's'?

Indicatoren	Aantal respondenten (totaal 58)			
	Niet	Nauwelijks	Voldoende	In hoge mate
Nieuwsgierig				
Vragen stellen	0	0	14	44
Problemen verkennen	3	6	28	21
Onderzoekende houding aannemen	0	9	22	27
Volhardend				
Assertief durven zijn	0	1	19	38
Op een andere wijze werken dan collega's	1	13	25	19
Fouten zien als mogelijkheid om te leren	0	3	29	27
Vindingrijk				
Oplossingen en ideeën bedenken	0	2	24	32
Buiten de lijnen denken	0	4	27	27
Durven te experimenteren	1	6	28	23
Interacterend met anderen				
Feedback geven, ontvangen en vragen	0	2	4	52
Van de ander leren	0	0	5	53
Delen van eigen ideeën	0	0	12	46
Streven naar kwaliteit				
Reflecteren	0	0	9	49
Beslissingen nemen	0	1	28	29
Leren door te doen	0	6	24	28

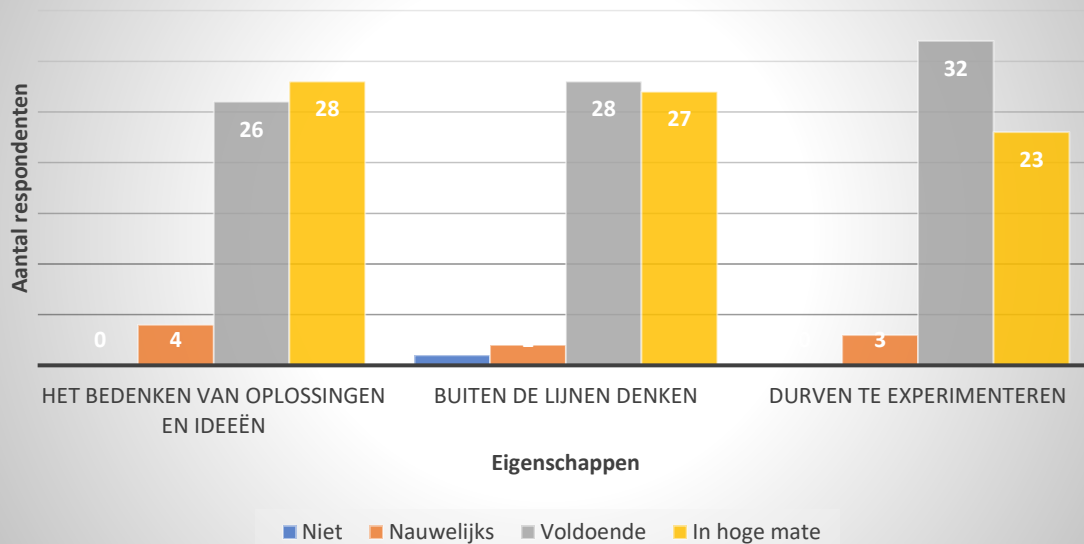
Noodzakelijkheid van de vaardigheid creatief denken

Enquêtevraag 10:

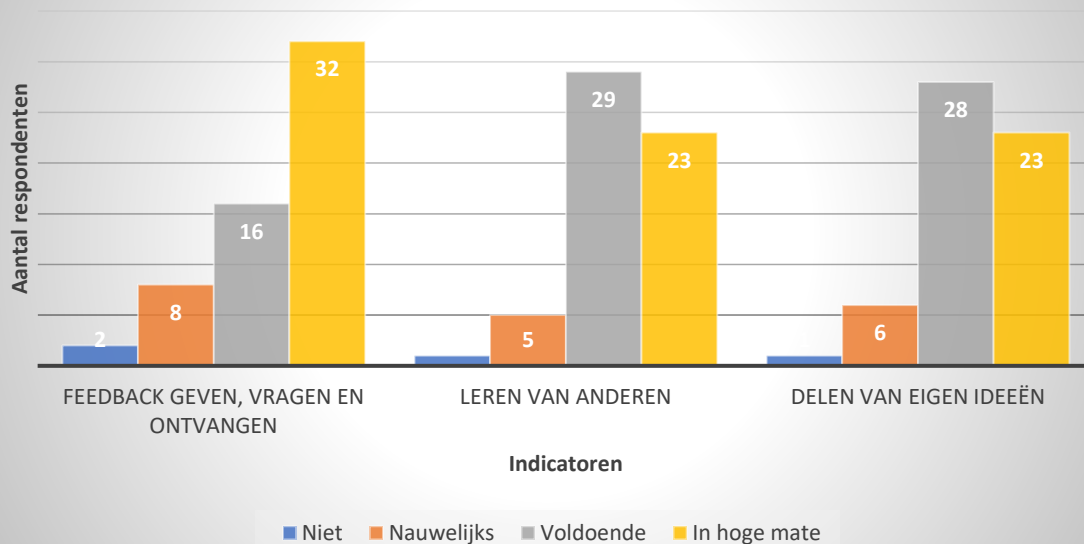
Hoe noodzakelijk zijn de volgende eigenschappen van de sociaal werker om de zorgvraag van de cliënt te beantwoorden 'in het werken met cliënten en zijn netwerk?'



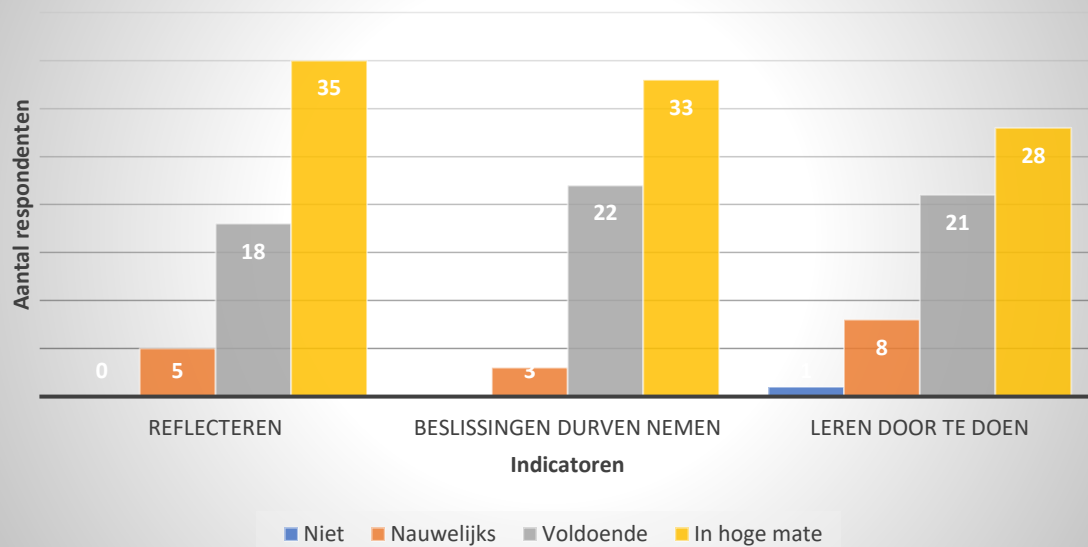
10.3 Eigenschap 'vindingrijk'



10.4 Eigenschap 'interacterend met anderen'

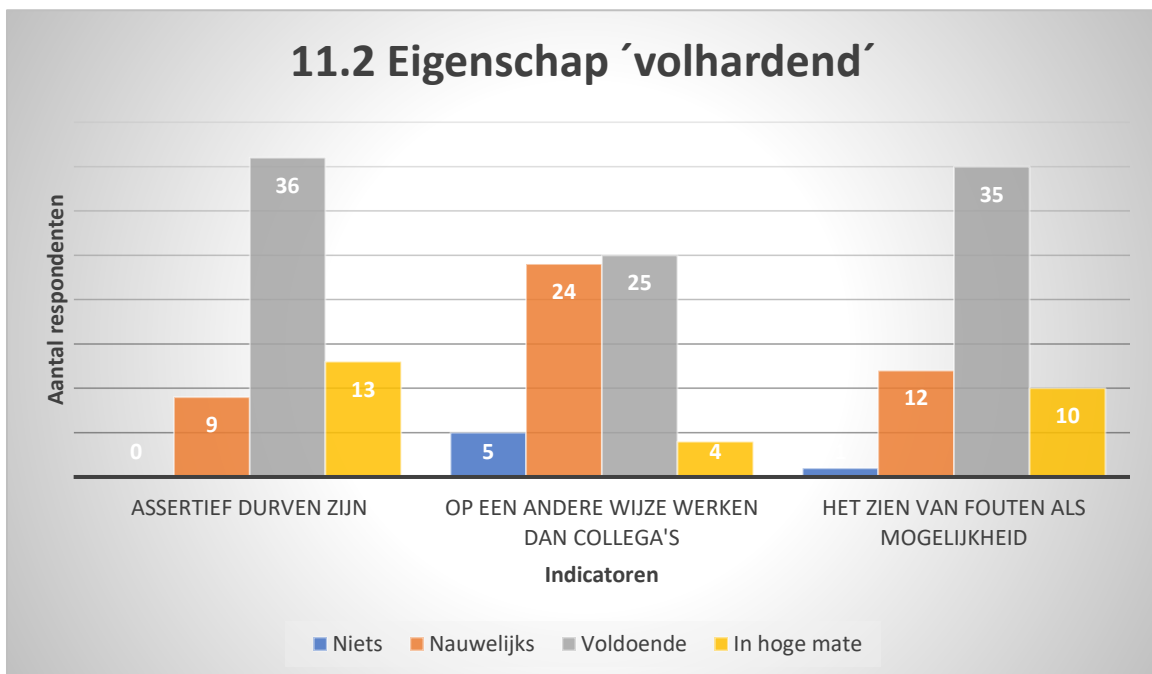
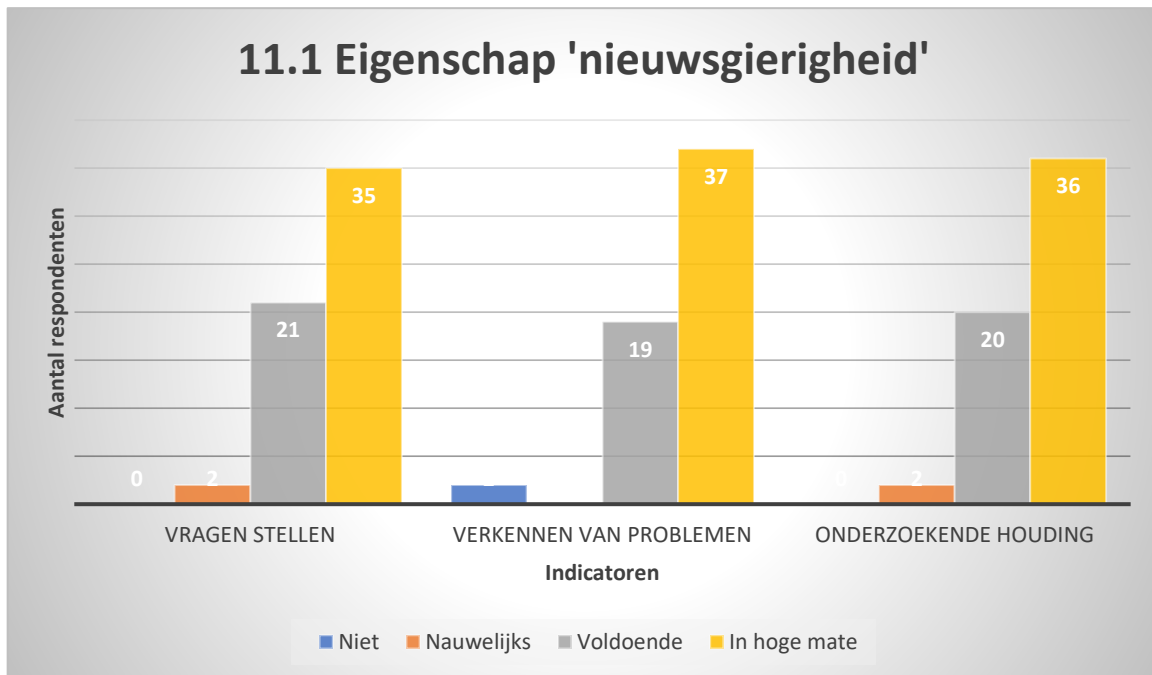


10.5 Eigenschap 'streven naar kwaliteit'

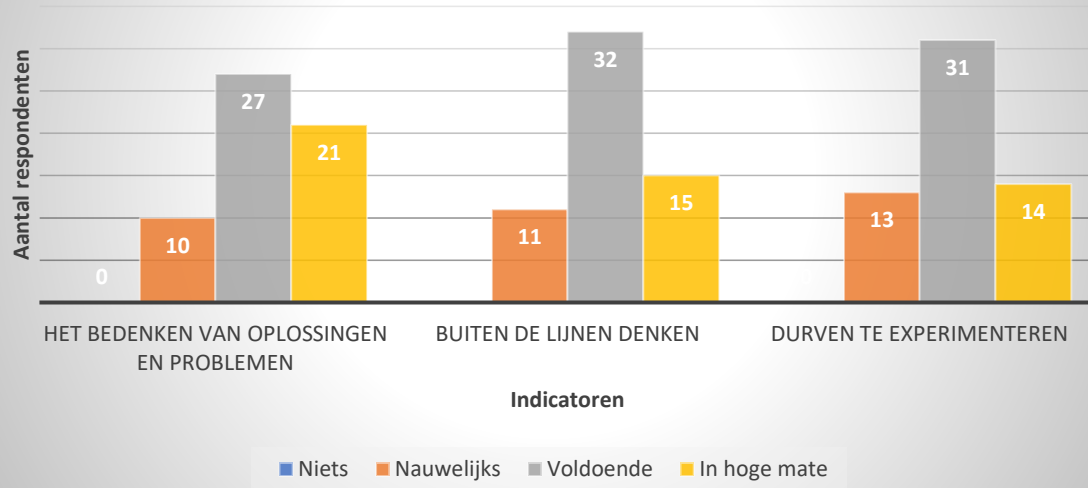


Enquêtevraag 11:

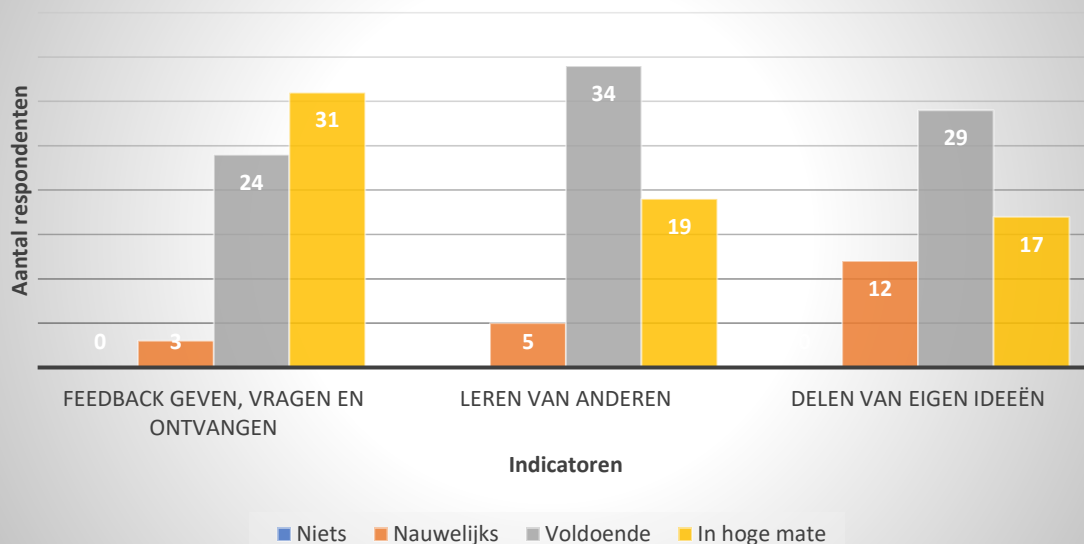
Hoe noodzakelijk zijn de volgende eigenschappen van de sociaal werker om de zorgvraag van de cliënt te beantwoorden 'in het methodisch en planmatig werken'?



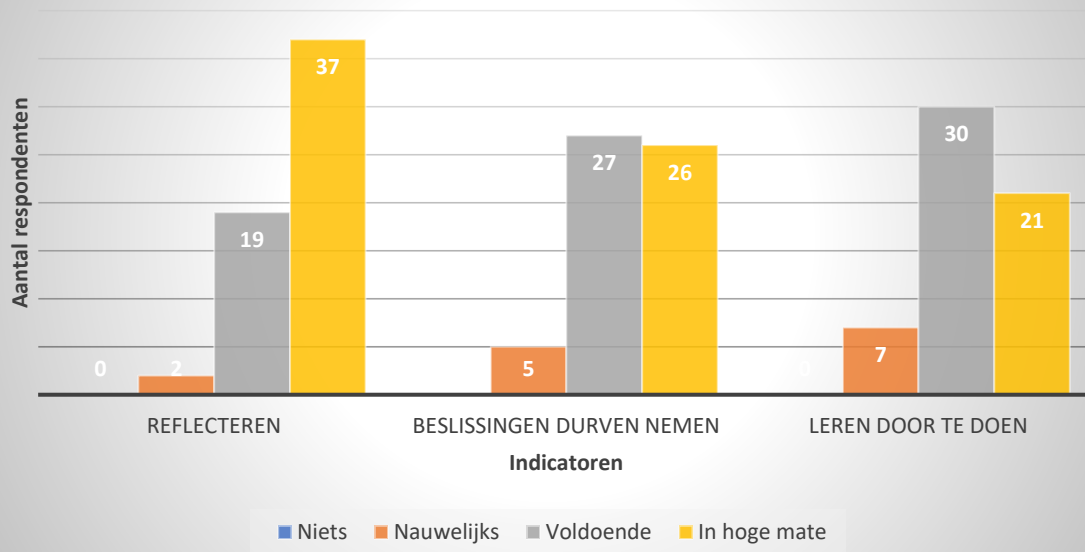
11.3 Eigenschap 'vindingrijk'



11.4 Eigenschap 'interacterend met anderen'

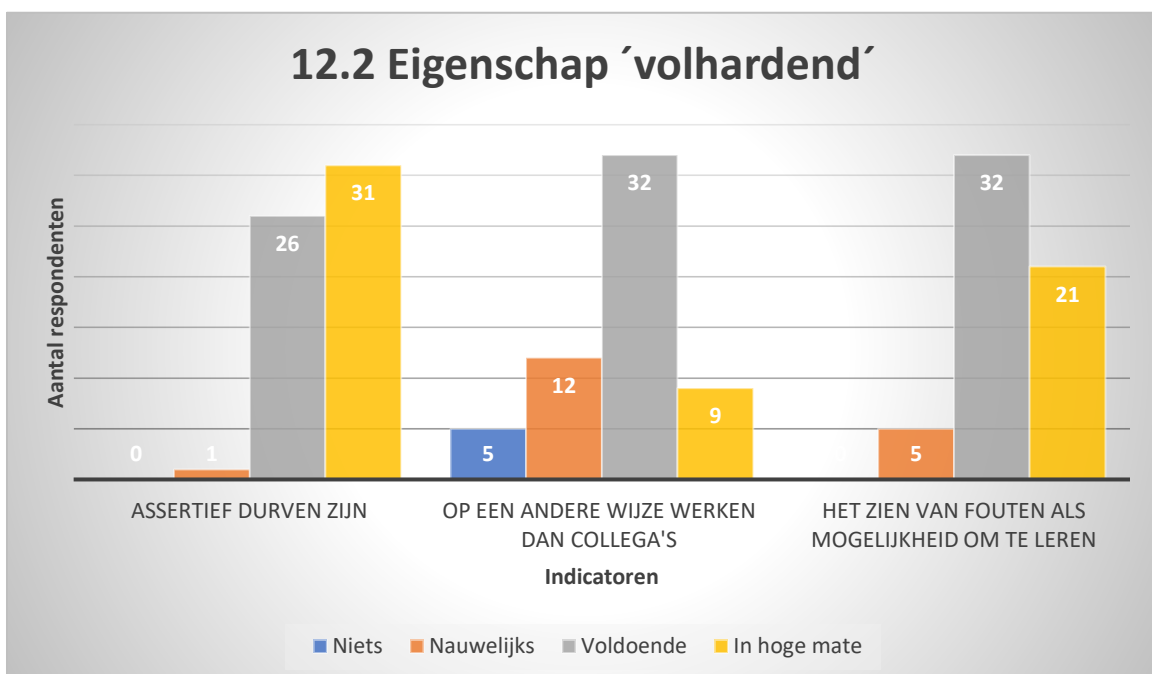
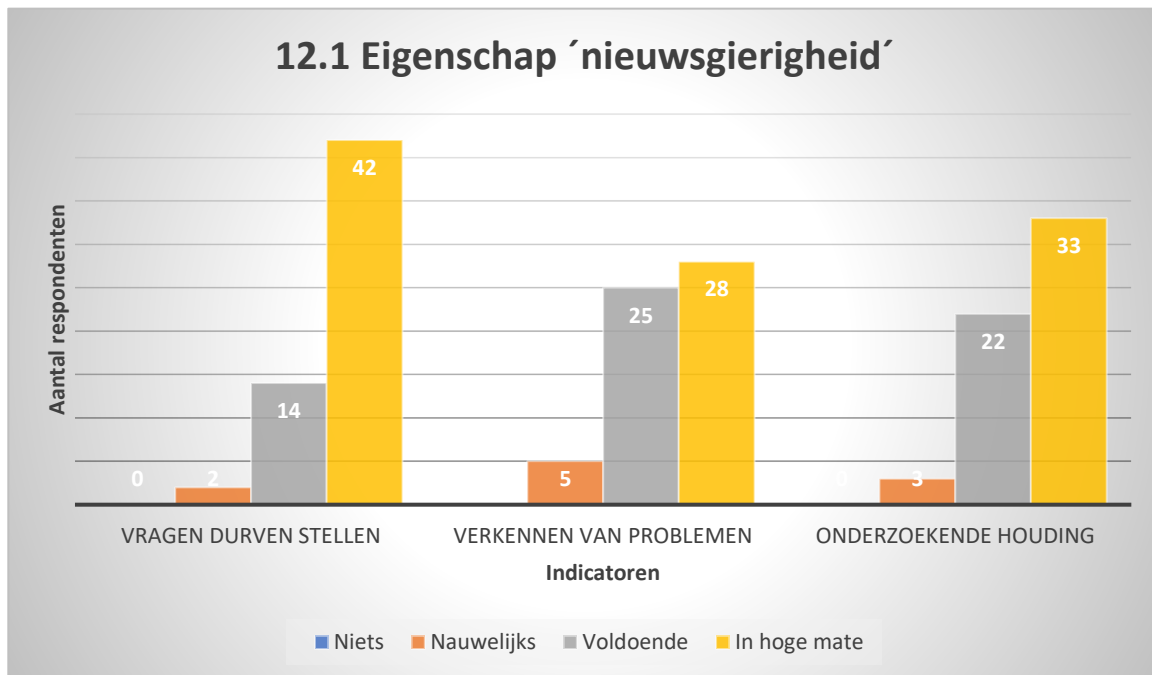


11.5 Eigenschap 'streven naar kwaliteit'

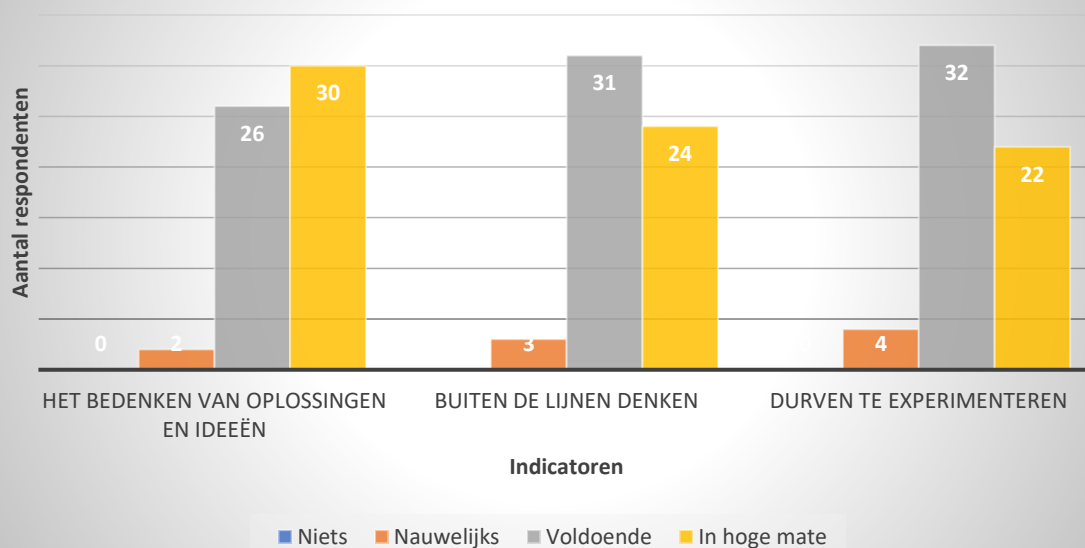


Enquêtevraag 12:

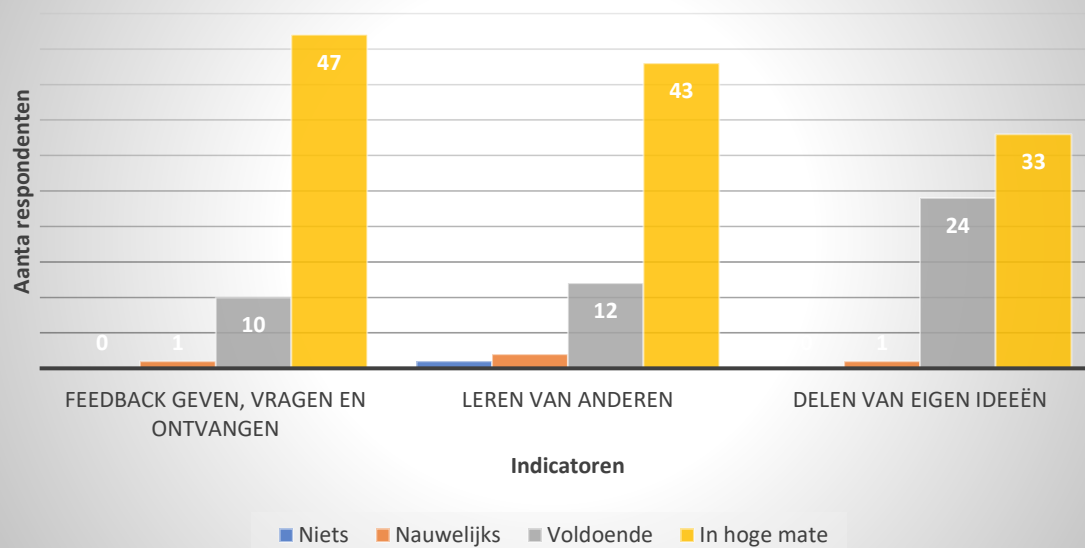
Hoe noodzakelijk zijn de volgende eigenschappen van de sociaal werker om de zorgvraag van de cliënt te beantwoorden 'in het samenwerken met collega's'?



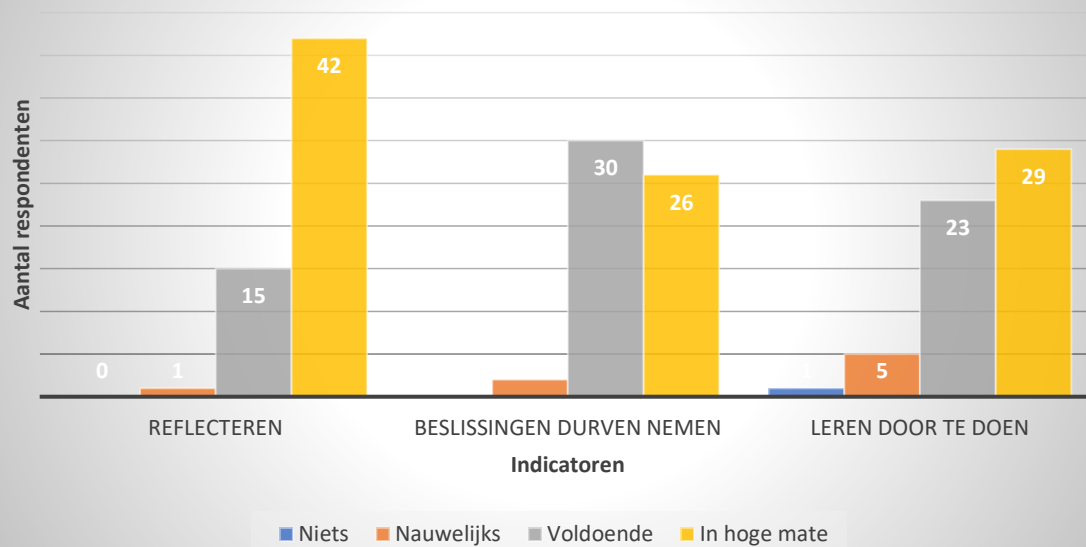
12.3 Eigenschap 'vindingrijk'



12.4 Eigenschap 'interacterend met anderen'

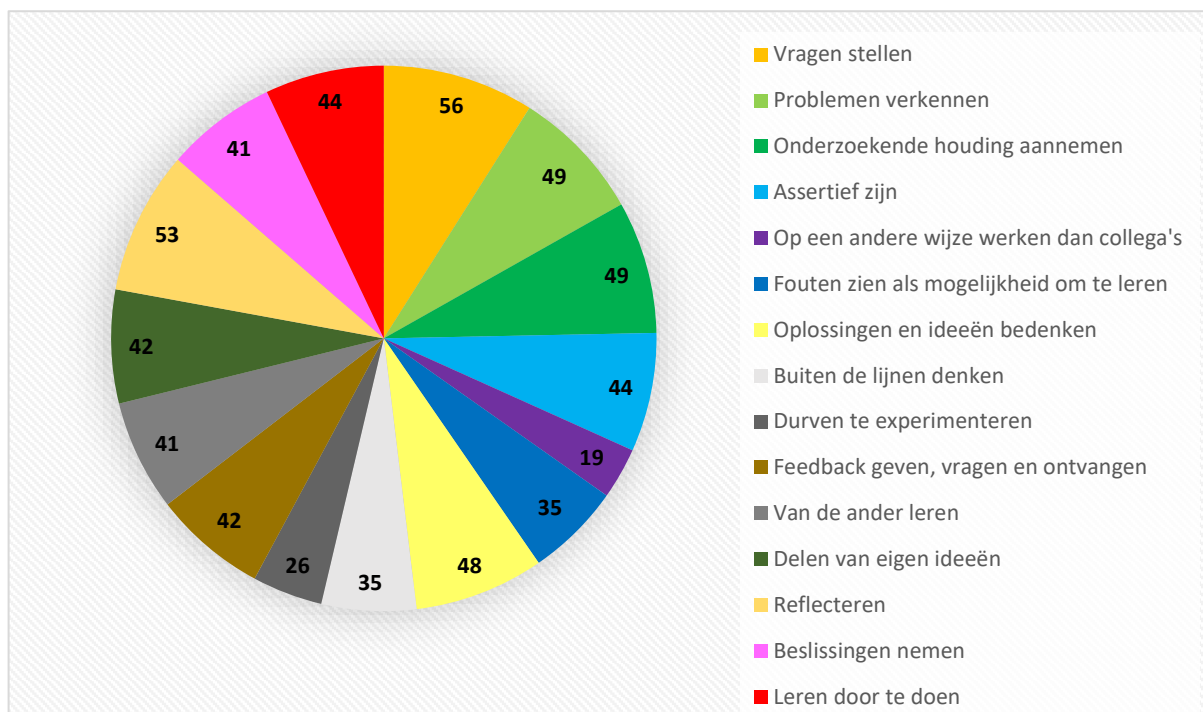


12.5 Eigenschap 'streven naar kwaliteit'

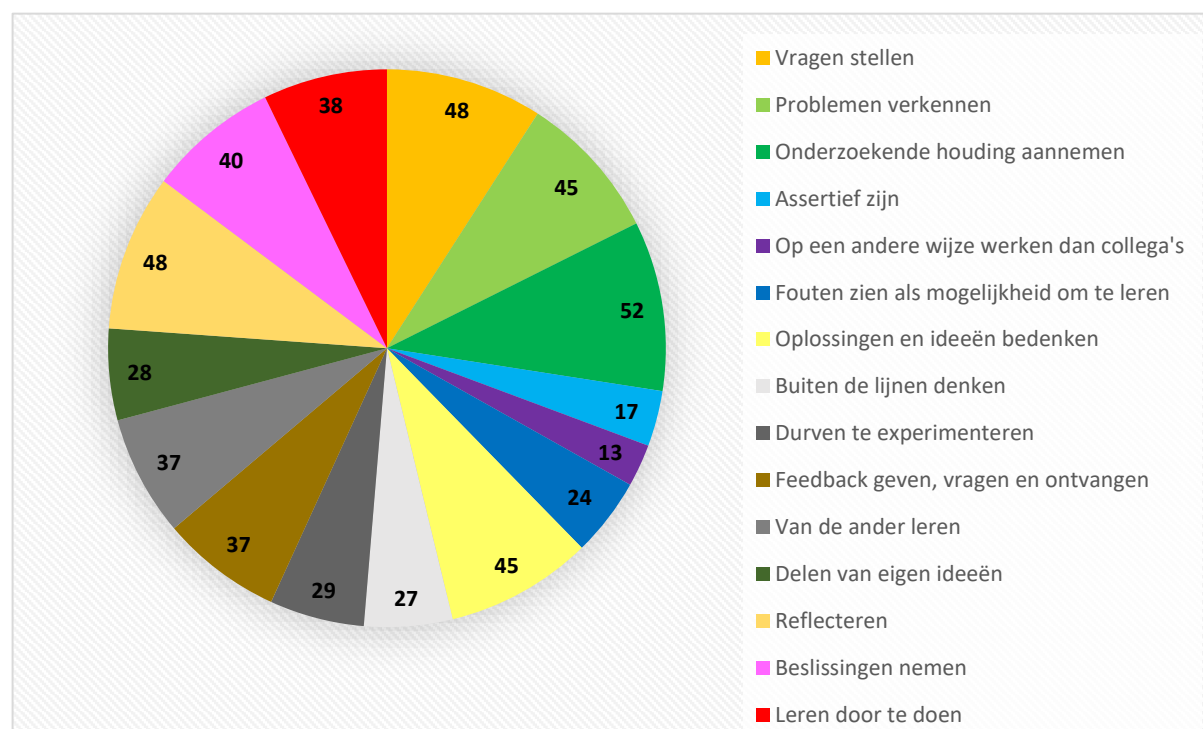


Het gebruik van de vaardigheid creatief denken

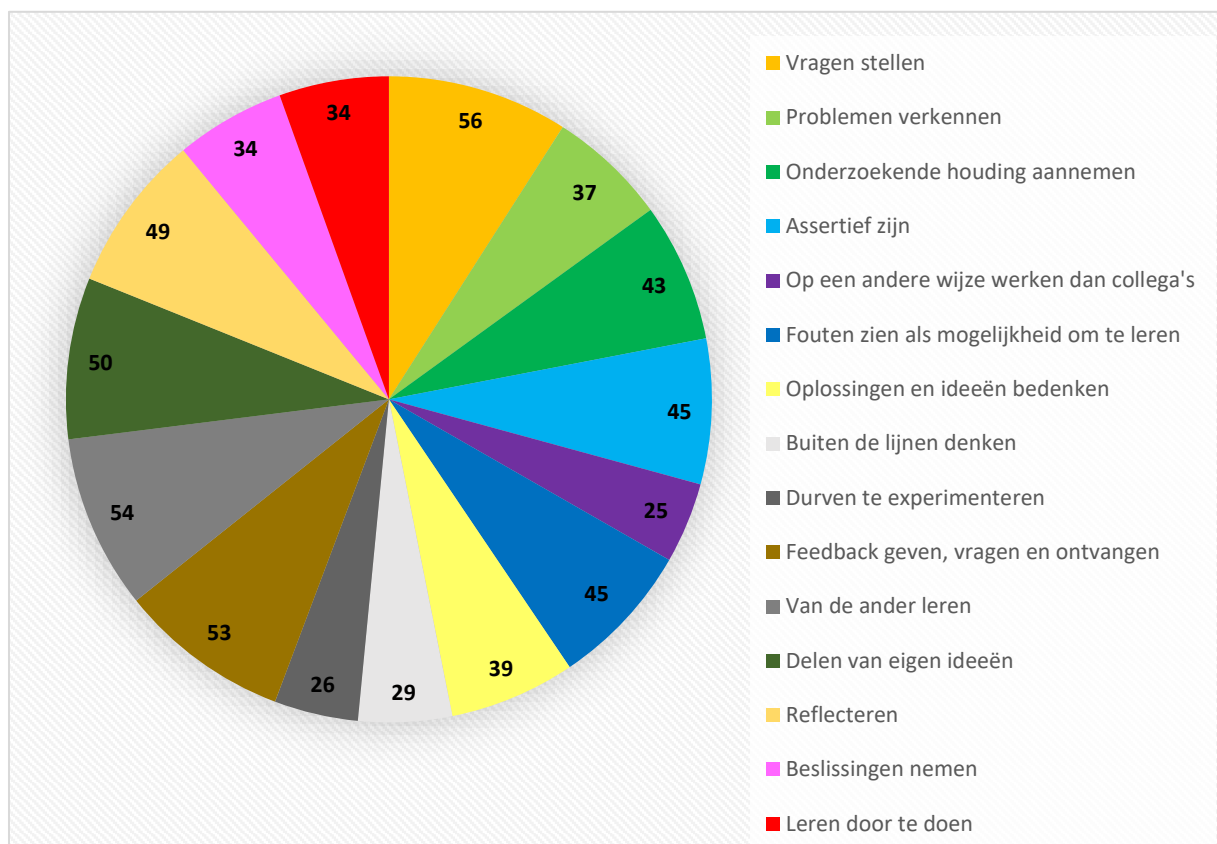
Enquêtevraag 13: Welke van deze eigenschappen gebruik jij tijdens het werken met de cliënt en zijn netwerk?



Enquêtevraag 14: Welke van deze eigenschappen gebruik jij bij het methodisch en planmatig werken?

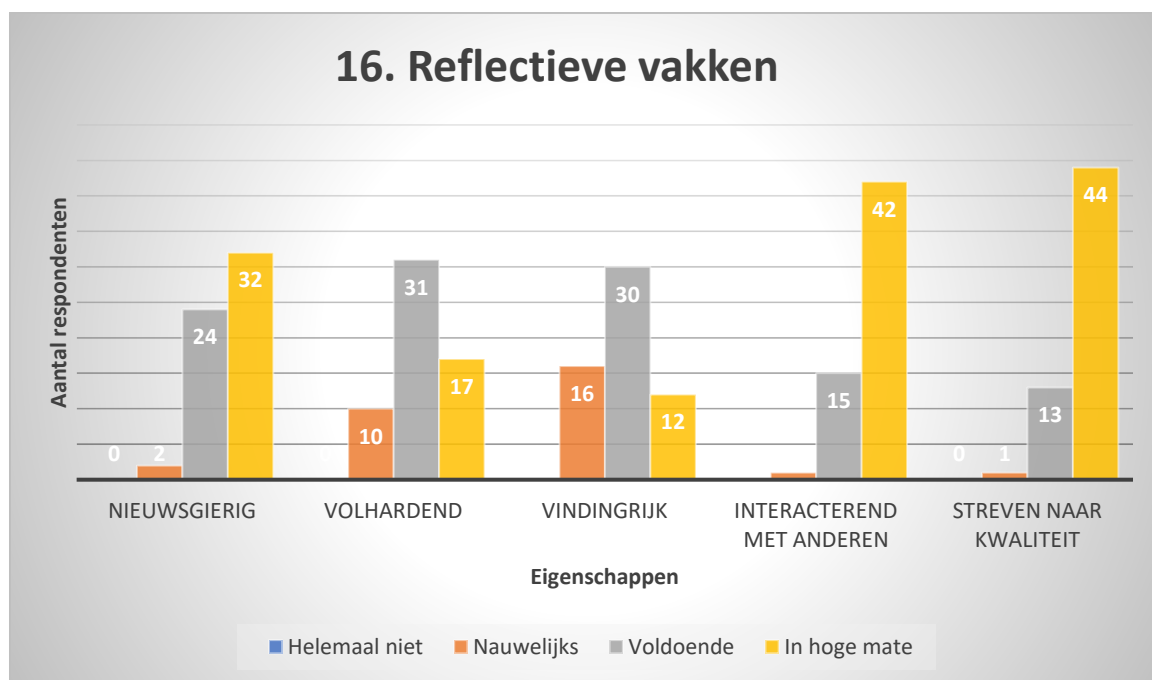


Enquêtevraag 15: Welke van deze eigenschappen gebruik jij in het samenwerken met medewerkers en bij het begeleiden van medewerkers?



Creatief denken in het onderwijsprogramma

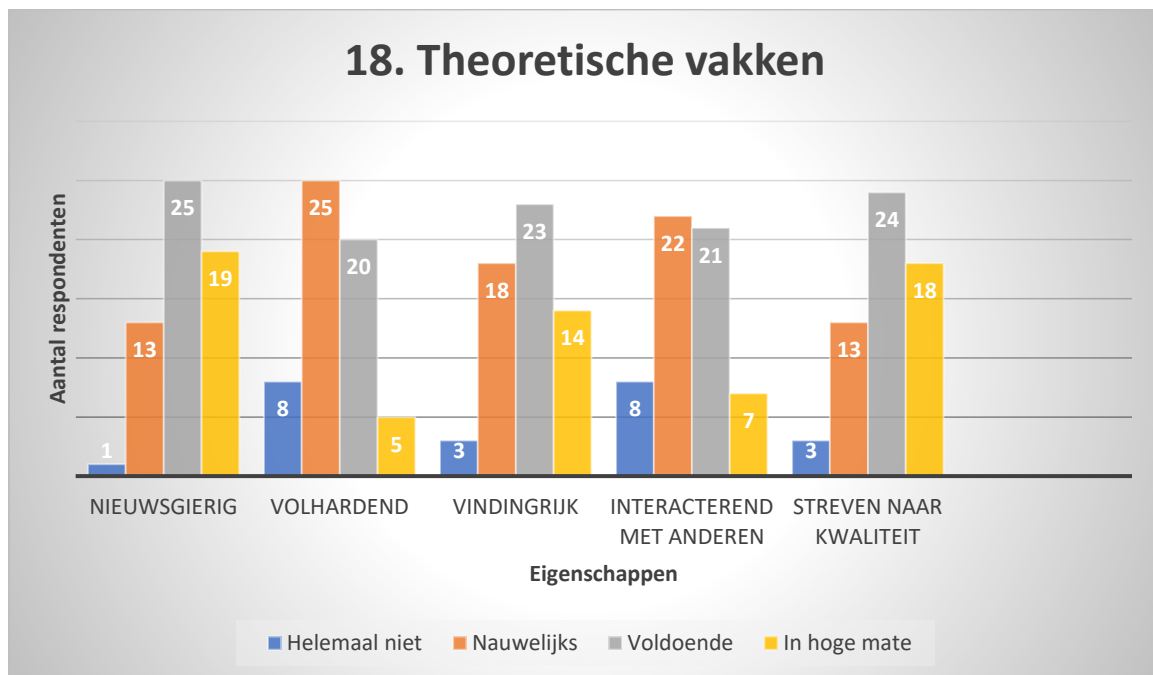
In welke mate reflectieve vakken hebben bijgedragen aan het ontwikkelen van de eigenschappen die horen bij creatief denken.



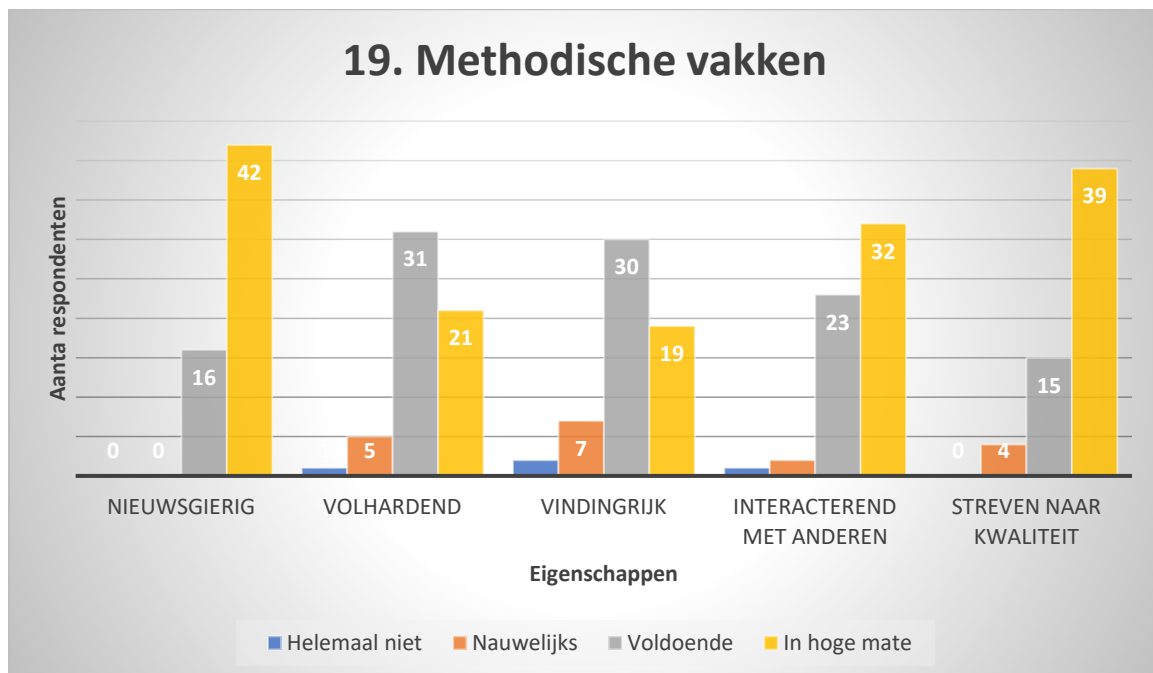
In welke mate creatieve vakken hebben bijgedragen aan het ontwikkelen van de eigenschappen die horen bij creatief denken



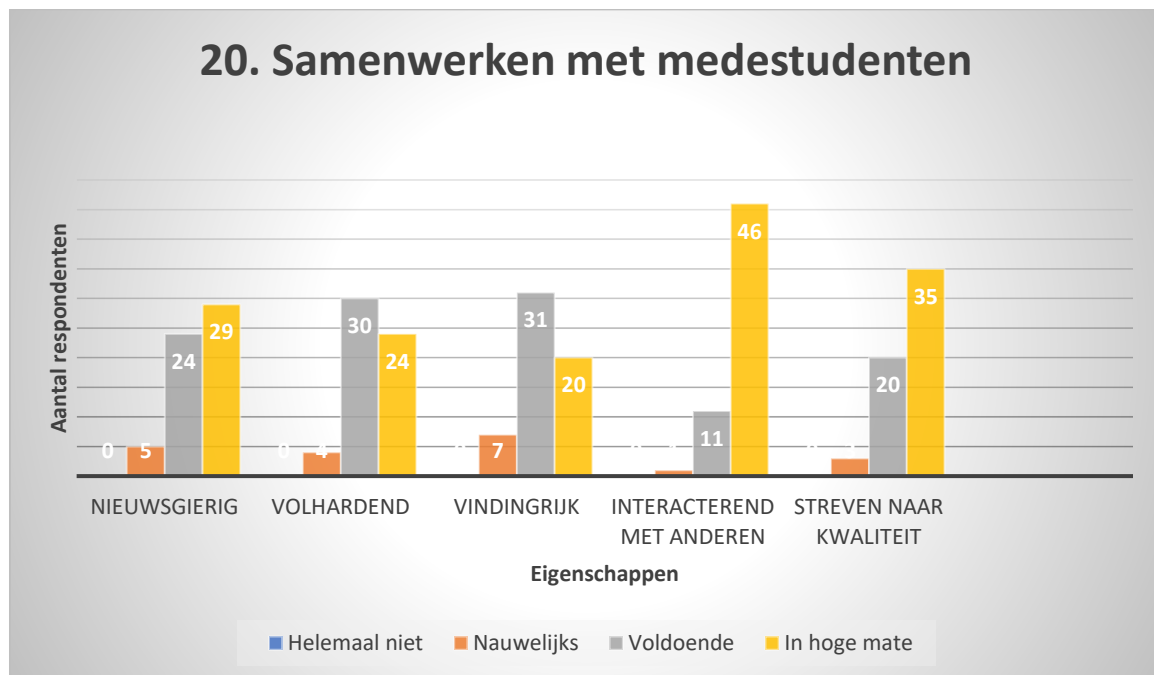
In welke mate theoretische vakken hebben bijgedragen aan het ontwikkelen van de eigenschappen die horen bij creatief denken



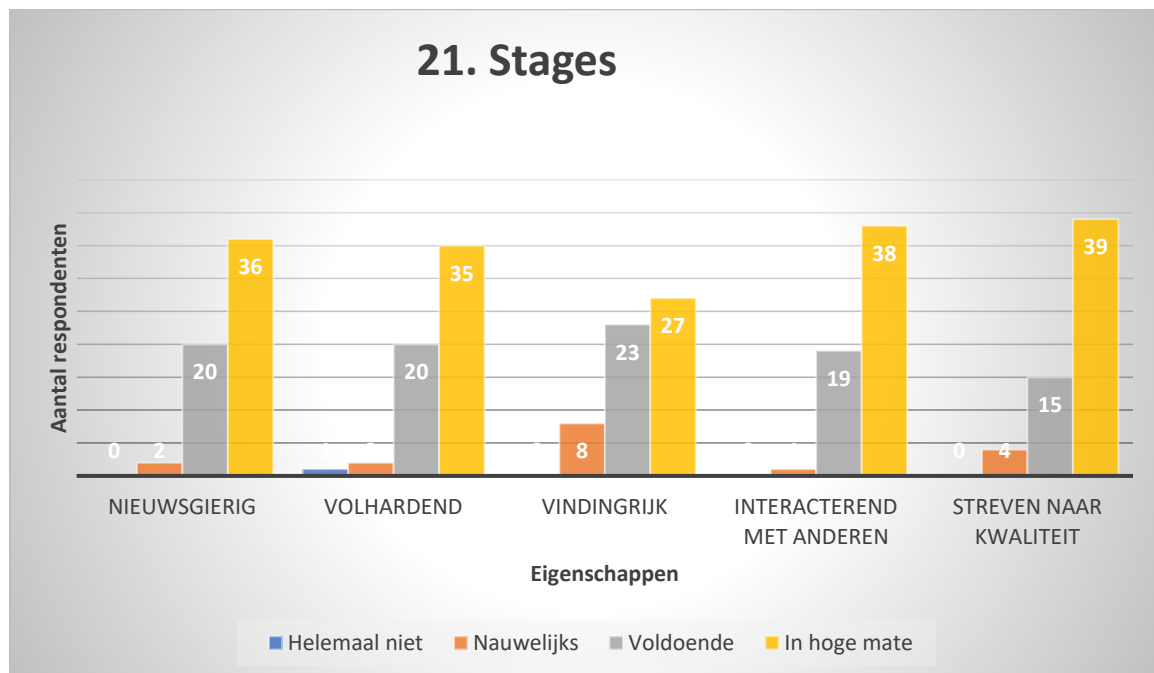
In welke mate methodische vakken hebben bijgedragen aan het ontwikkelen van de eigenschappen die horen bij creatief denken



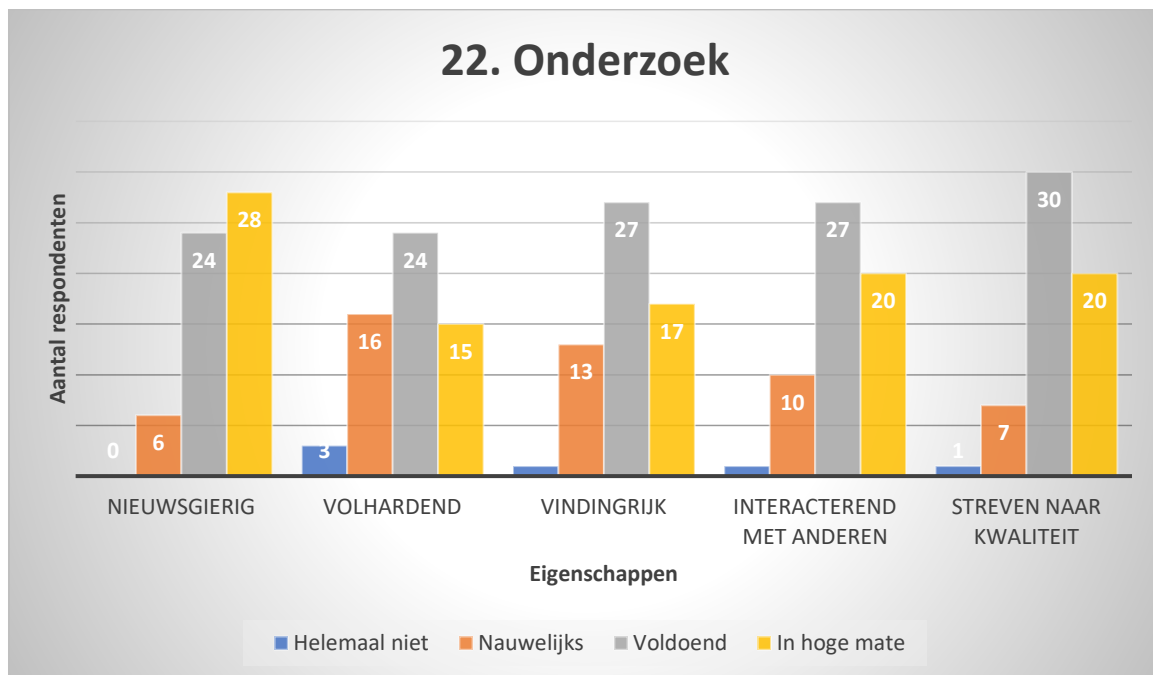
In welke mate samenwerken met medestudenten heeft bijgedragen aan het ontwikkelen van de eigenschappen die horen bij creatief denken



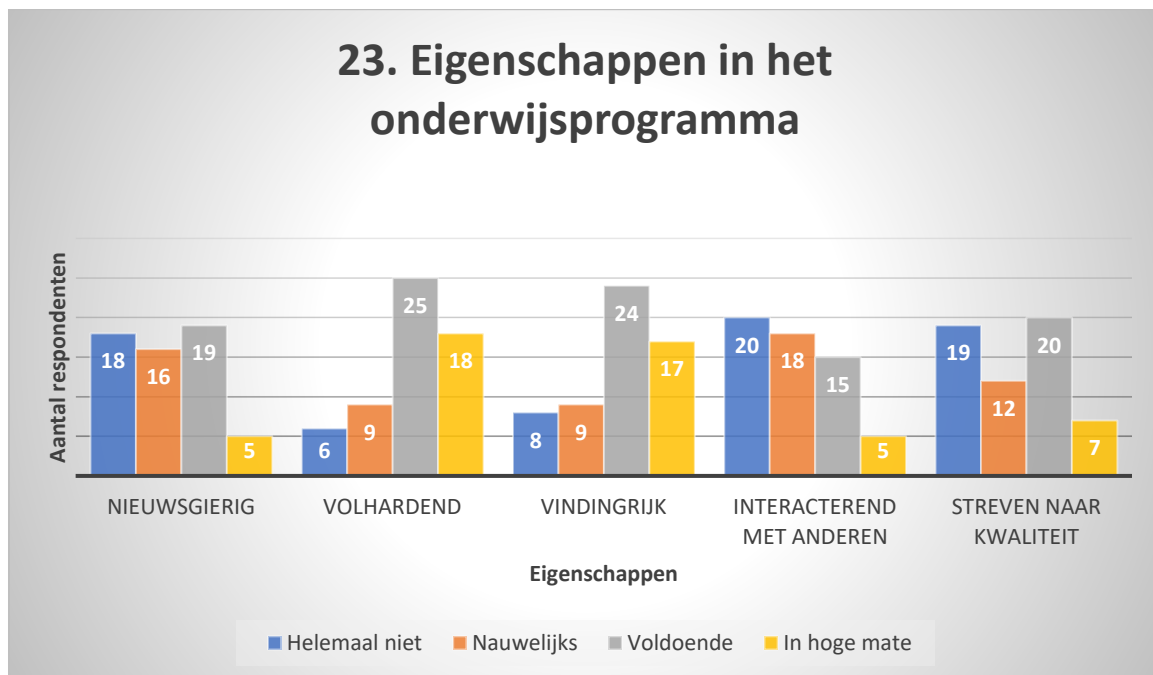
In welke mate sociaal werkers op hun stages de volgende eigenschappen hebben kunnen ontwikkelen



In welke mate sociaal werkers tijdens onderzoek de volgende eigenschappen hebben kunnen ontwikkelen



Welke eigenschappen sociaal werkers meer hadden willen ontwikkelen in het onderwijsprogramma



Bijlage 4 - Interviewvragen

Eigenschappen creatief denken

- **Nieuwsgierig:** (vragen stellen, problemen verkennen, onderzoekende houding)
- **Volhardend:** (assertief durven zijn, op een andere wijze werken dan je collega's, fouten zien als de mogelijkheid om te leren)
- **Vindingrijk:** (verschillende oplossingsmogelijkheden en ideeën bedenken, buiten de lijnen denken, durven te experimenteren)
- **Interacterend met anderen:** (feedback geven, vragen en ontvangen, van anderen leren, je eigen ideeën delen)
- **Streven naar kwaliteit:** (reflecteren op je eigen handelen, beslissingen nemen, leren door te doen)

Introductie

Fijn dat we je mogen interviewen. Zoals je weet, doen wij onderzoek naar de vaardigheid creatief denken. We willen graag weten hoe sociaal werkers deze vaardigheid inzetten in het dagelijks werk en hoe hogeschool Viaa nog kan bijdragen aan het ontwikkelen van deze vaardigheid. We hebben de uitleg al even naar je mail gestuurd, het is handig om deze bij de hand te houden tijdens dit interview. Ik zal straks wat vragen stellen, eerst wat algemene en vervolgens specifiekere vragen over de vaardigheid creatief denken. Heb je op dit moment al vragen?

Algemene vragen

1. Wat is je naam?
2. Wat is je leeftijd?
3. Waar werk je? Welke doelgroep?
4. Hoelang werk je daar al?

Concrete vragen

5. Zou je aan de hand van competentie 2/5/7 een praktijkvoorbeeld kunnen noemen die je bent tegenkomen in je dagelijks werk?
6. Welke eigenschappen van creatief denken (Stubbe) komen in deze praktijksituatie terug?
7. Waarom worden deze eigenschappen juist hier gebruikt?
8. Wat stimuleert om die eigenschappen te gebruiken?
9. Welke niet en waarom niet? (alle eigenschappen wordt bij langs gegaan)
10. Welke eigenschap zou je graag nog meer willen inzetten in deze situatie?
11. Wat belet jou hierin om dat nog niet te doen?
12. Op welke manier heeft het onderwijs bijgedragen aan het ontwikkelen van deze eigenschappen? (evt. vakken vragen, waarom juist die vakken)
13. Wat zou je willen dat sociaal werkers die straks jouw collega kunnen worden meer beter of meer ontwikkelen in hun opleiding?

Afsluiting

Dit waren onze interview vragen. Heb je verder nog opmerkingen of vragen. We willen je hartelijk bedanken voor je tijd en inzet. Na 15 mei zullen we de resultaten van ons onderzoek presenteren aan Hogeschool Viaa en zullen we aanbevelingen doen. Je kan bij deze presentatie aanwezig zijn. Zou je dit willen? (zo ja, gegevens even opschrijven voor een uitnodiging)

Bijlage 5 - Operationalisatie

Deelvraag	Begrip	Dimensies	Indicatoren	Vraagnummer
1. Hoe waardeert de sociaal werker de vaardigheid creatief denken in het dagelijks werk?	Waarderen	• Uit het theoretische kader in paragraaf 1.3.3 blijkt dat creatief denken een bijdrage levert aan de kwaliteit van het dagelijks werk. Dit komt doordat creatief denken nodig is om de veranderende zorgvraag van de cliënt te kunnen beantwoorden. • Zoals in paragraaf 1.3.3 in het theoretisch kader wordt genoemd, wordt er vanuit de maatschappij een groter beroep gedaan op de vaardigheid creatief denken van de sociaal werker. Creatief denken is ook één van de 21st century skills zoals in paragraaf 1.3.3.1 is uitgewerkt. Door middel van deze vraag wordt onderzocht hoe de sociaal werker de vaardigheid creatief denken waardeert. Er wordt dus een veel groter beroep gedaan vanuit de maatschappij op deze vaardigheid, maar is hij het hier zelf mee eens? Hoe waardeert de sociaal werker dit zelf?	• Bijdragen aan kwaliteit • Noodzaak om aan zorgvragen te beantwoorden	7 t/m 14
	Creatief denken	Onder creatief denken vallen volgens Stubbé (2015) de eigenschappen: Nieuwsgierigheid Volhardend Vindingrijk Interacteren met anderen Streven naar kwaliteit		
		• Nieuwsgierigheid	• Vragen stellen • Problemen verkennen • Onderzoekende houding	
		• Volhardend	• Assertief durven zijn • Andere wijze werken dan collega's • Fouten zien als mogelijkheid om te leren	
		• Vindingrijk	• Oplossingen en ideeën bedenken • Buiten de lijnen denken • Durven experimenteren	

		• Interacterend met anderen	• Feedback geven, vragen en ontvangen • Van anderen leren • Leren van te doen	
		• Streven naar kwaliteit	• Reflecteren • Beslissingen durven nemen • Leren door te doen	
	Dagelijks werk	De alumni is voorbereid op het dagelijks werk door de opleiding sociaal. Dit komt ook terug in het theoretisch kader in paragraaf 1.3.3. Hier worden de elf opleidings-competenties genoemd. Vanuit deze opleidingscompetenties (Hogeschool Viaa, 2012) worden er voor de enquête vier competenties geselecteerd. Om het werk van de sociaalwerker op zowel methodisch en planmatig werken, met de cliënt en zijn netwerk, in samenwerking met collega's en andere professionals en zichzelf als beroepsbeoefenaar te positioneren en legitimeren. Dit is het micro-, meso- en macroniveau.		
		• Competentie 5: Methodisch en planmatig werken (analyseren, ontwerpen, interveniëren, evalueren/ afsluiten)	• Methodisch en planmatig werken	
		• Competentie 2 Werken voor, namens en met de cliënt en/of het cliëntsysteem (bemiddelen, belangen behartigen)	• Werken met cliënten en zijn netwerk	
		• Competentie 7 Samenwerken met medewerkers en medewerkers begeleiden	• Samenwerken	

Deelvraag	Begrip	Dimensies	Indicatoren	Vraagnummer
2. Hoe geeft de sociaal werker in het dagelijks werk vorm aan de vaardigheid creatief denken?	Vormgeven	- Vanuit de maatschappij wordt er een groter beroep gedaan op de vaardigheid creatief denken, één van de 21st century skills. (zie paragraaf 1.3.3.) Door middel van deze vraag wordt er onderzocht hoe de sociaal werker de vaardigheid creatief denken inzet in zijn dagelijks werk. - Voorbeelden van specifieke situaties vanuit de indicatoren van het creatief denken (deze vraag wordt in de focusgroep gesteld)	In welke mate (schaalvraag 5 of 10)	15 t/m 18
	Creatief denken	Onder creatief denken vallen volgens Stubbé (2015) de eigenschappen: Nieuwsgierigheid Volhardend Vindingrijk Interacteren met anderen Streven naar kwaliteit		
		Nieuwsgierigheid	- Vragen stellen - Problemen verkennen - Onderzoekende houding	
		Volhardend	- Assertief durven zijn - Andere wijze werken dan collega's - Fouten zien als mogelijkheid om te leren	
		Vindingrijk	- Oplossingen en ideeën bedenken - Buiten de lijnen denken - Durven experimenteren	
		Interacterend met anderen	- Feedback geven, vragen en ontvangen - Van anderen leren - Leren van te doen	
		Streven naar kwaliteit	- Reflecteren - Beslissingen durven nemen - Leren door te doen	

	Dagelijks werk	De alumni is voorbereid op het dagelijks werk door de opleiding sociaal. Dit komt ook terug in het theoretisch kader in paragraaf 1.3.3. Hier worden de elf opleidings-competenties genoemd. Vanuit deze opleidingscompetenties (Hogeschool Viaa, 2012) worden er voor de enquête vier competenties geselecteerd. Om het werk van de sociaalwerker op zowel methodisch en planmatig werken, met de cliënt en zijn netwerk, in samenwerking met collega's en andere professionals en zichzelf als beroepsbeoefenaar te positioneren en legitimeren. Dit is het micro-, meso- en macroniveau.		
		• Competentie 5 Methodisch en planmatig werken (analyseren, ontwerpen, interveniëren, evalueren/ afsluiten)	• Methodisch en planmatig werken	
		• Competentie 2 Werken voor, namens en met de cliënt en/of het cliëntsysteem (bemiddelen, belangen behartigen)	• Werken met cliënten en zijn netwerk	
		• Competentie 7 Samenwerken met medewerkers en medewerkers begeleiden	• Samenwerken	

Deelvraag	Begrip	Dimensies	Indicatoren	Vraagnummer
3. Op welke manier kan de opleiding sociaal werk bijdragen aan het ontwikkelen van de vaardigheid creatief denken?	Opleiding Sociaal Werk	<u>Leerlijnen</u> Vanuit de studiegids bacheloropleiding sociaal pedagogische hulpverlening studiejaar 2016/2017 sociaalwerk zijn er vijf leerlijnen waarbinnen de vakken van de opleiding worden vormgegeven. Dit zijn de volgende leerlijnen: • Conceptualiseren • beroepstaken en methodisch handelen • kennis van het werkveld • innovatief handelen • beroepshouding ontwikkeling	• Supervisie/intervisie/mentoraat • Creatieve vakken • Theoretische vakken • Methodische vakken • Samenwerken met medestudenten • Stage • Onderzoek	19 t/m 26
	Ontwikkelen van creatief denken	Onder creatief denken vallen volgens Stubbé (2015) de eigenschappen: Nieuwsgierigheid Volhardend Vindingrijk Interacteren met anderen Streven naar kwaliteit • Nieuwsgierig	• Vragen stellen • Problemen verkennen • Onderzoekende houding	
		• Volhardend	• Assertief durven zijn • Andere wijze werken dan collega's • Fouten zien als mogelijkheid om te leren	
		• Vindingrijk	• Oplossingen en ideeën bedenken • Buiten de lijnen denken • Durven experimenteren	
		• Interacterend met anderen	• Feedback geven, vragen en ontvangen • Van anderen leren • Leren van te doen	
		• Streven naar kwaliteit	• Reflecteren • Beslissingen durven nemen • Leren door te doen	