



> FOR SOCIETY

FONTYS HOGESCHOOL

AD SOCIAAL WERK

NOVEMBER 2023

Aanvraagformulier Macrodoelmatigheidstoets Nieuwe Opleiding

1. Basisgegevens Instelling

Naam instelling(en)	Fontys Hogeschool
BRIN-code(s)	30GB
KvK-nummer(s)	41097718
Contactpersoon aanvraag	[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]
Contactpersoon CvB	[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

2. Basisgegevens Opleiding

Kenmerk aankondiging	A23-019
Naam	Sociaal Werk
Oriëntatie	
Niveau	Associate Degree (Ad)
Vorm	Voltijd/deeltijd/duaal
Gemeente(n) waar de opleiding wordt gevestigd	Tilburg: duaal/deeltijd Eindhoven: voltijd/deeltijd/duaal
Taal	Nederlands
Studielast	120 studiepunten
Studieduur	24 maanden
Beroepsvereisten	Niet van toepassing
Capaciteitsbeperking	Geen
Beoogde startdatum	Februari 2025
ISAT-code (indien bekend)	80140
RIO-(sub)onderdeel	Gedrag en maatschappij
ISCED-rubriek (optioneel)	92303, sociaal maatschappelijke dienstverlening

3. Inhoud opleiding en onderwijsprogramma

De Associate degree Sociaal Werk leidt studenten breed op in een dynamisch werkveld van zorg, welzijn, gezondheid en veiligheid. De opleiding is gestoeld op het recent vastgestelde landelijk opleidingsprofiel Ad Sociaal Werk (bijlage 1). De leerresultaten uit het landelijk opleidingsprofiel zijn dan ook vertaald naar taakgebieden welke geconcretiseerd zijn in leeruitkomsten zodat deze passend zijn op de regionale-maatschappelijke vraagstukken (passend binnen de 30% onderscheid ten opzichte van landelijk opleidingsprofiel).

Taakgebied: Passend en doelgericht contact maken

De sociaal werker moet zich situationeel verhouden tot zijn/haar doelgroep binnen het vakgebied. Hij

observeert, is nabij, maakt contact, communiceert of gaat de dialoog aan en legt verbinding(en) met en tussen individuen, groepen en gemeenschappen en hun netwerk. De sociaal werker analyseert factoren die het sociaal functioneren van individuen, groepen en gemeenschappen beïnvloeden en verheldert wat de ondersteuningsvraag is en waar talenten en krachten liggen.

Taakgebied: methodisch handelen in begeleiden, ondersteunen en activeren

De sociaal werker komt tot een aanpak die gericht is op het verbeteren van het sociaal functioneren in de primaire leefomgeving. Hij begeleidt en activeert op basis daarvan de individuen, netwerken en groepen bij het versterken van het sociaal functioneren en het vergroten van de kwaliteit van leven. Hij werkt daarbij vanuit de talenten en mogelijkheden van het individu, gezin, groep of gemeenschap.

Taakgebied: samenwerken met formele en informele netwerken

De sociaal werker ondersteunt en begeleidt mensen en laat daarbij zoveel als mogelijk de regie bij de inwoner(s). De sociaal werker werkt samen met verschillende disciplines en belanghebbenden, zowel formele als informele partijen, en neemt waar nodig en passend de leiding in deze samenwerking, ten behoeve van de inwoner(s). De sociaal werker handelt moreel sensitief in het belang van mensen en strategisch vanuit de organisatie. De sociaal werker analyseert de samenwerking, neemt initiatief om die te bevorderen en heeft oog voor organisatie overstijgende formele en informele netwerken. De sociaal werker erkent ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid als volwaardige kennisbron.

Taakgebied: probleemoplossend vermogen

De sociaal werker signaleert en analyseert vraagstukken uit de praktijk vanuit een onderzoekende houding. De sociaal werker draagt bij aan een sociaal vraagstuk in de beroepspraktijk, afgestemd op de behoeften van de doelgroep met als doel de bevordering van het welzijn en de gezondheid en het bijdragen aan sociale kwaliteit.

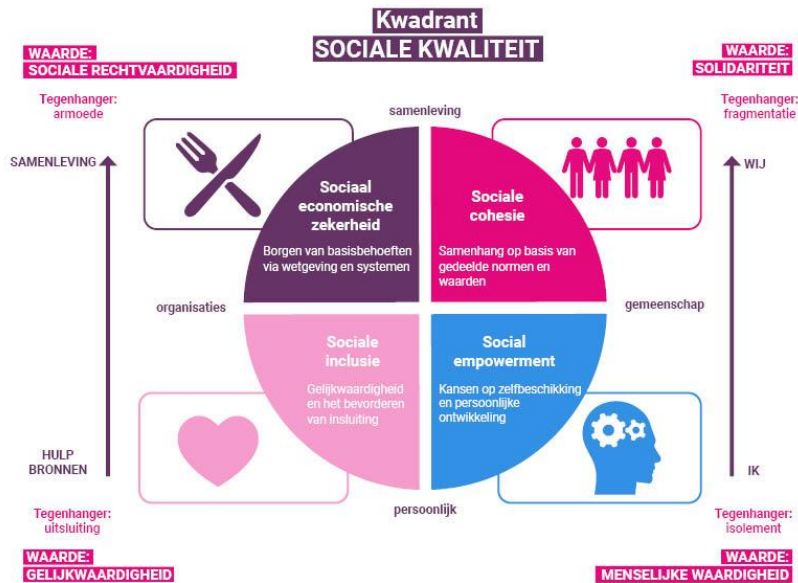
Taakgebied: lerend vermogen

De sociaal werker reflecteert op en verantwoordt het eigen professioneel handelen en ontwikkelt daarmee zijn beroepsidentiteit. De sociaal werker baseert zijn handelen en verantwoording op de beroepscode en relevante theorieën. De sociaal werker is erop gericht om het handelen continu te verbeteren om in te kunnen (blijven) spelen op ontwikkelingen in het werkveld.

Structuur opleiding

De opleiding bestaat uit een praktijkcomponent en een kenniscomponent. Bij beide onderdelen komen kennis, vaardigheden en houdingsaspecten aan bod. De praktijkcomponent houdt in dat studenten minimaal twee dagen per week aan de praktijk verbonden zijn middels werk of studie (afhankelijk van de variant). De opleiding is opgebouwd uit 120 studiepunten, waarvan het gehele eerste jaar bestaat uit 4 modules van 15 studiepunten en het tweede jaar bestaat uit twee modules van 30 studiepunten. Het overzicht van de inhoud van de opleiding is opgenomen als bijlage 2. Als inhoudelijk uitgangspunt hebben we gekozen voor het model sociale kwaliteit (PON, 2011).

Deze inhoudelijke keuze maakt de Ad Sociaal Werk van Fontys Sociale Studies onderscheidend van reeds bestaande Ad's in de regio. Fontys Sociale Studies is van mening dat een Ad sociaal werker vanuit al deze kwadranten van het model werkzaam moet kunnen zijn om bij te dragen aan sociale kwaliteit. Sociale kwaliteit betreft de kwaliteit van het leven van mensen in wisselwerking met de kwaliteit van hun sociale omgeving. Wat haar tot een toekomstbestendig model binnen het sociaal werk maakt. Hoe de curriculuminhouden zich verhouden tot dit kwadrant is opgenomen in de poster in bijlage 2.



Figuur 1 kwadrant sociale kwaliteit, (Fontys, 2023 afgeleid van PON, 2011)

4. Doelgroep van de opleiding en nadere vooropleidingseisen (indien van toepassing)

De primaire doelgroep van de opleiding voor alle varianten is:

Werkenden (met een afgeronde opleiding op mbo-niveau 4 (in de richting van zorg en welzijn);

- Mbo-opgeleide studenten die graag op willen scholen.

Gelet op de praktijkgerichte aard van de Ad zien wij deze opleiding als logisch vervolg voor mbo-afgestudeerden. Studenten met een havo/vwo-achtergrond kunnen technisch gezien ook instromen in de Ad maar zullen in het studiekeuzegesprek in eerste instantie verwezen worden naar de bacheloropleiding.

De secundaire doelgroep van de opleiding is:

- Studenten die vanuit de bacheloropleiding uitvallen en graag hun traject voort willen zetten op Ad niveau.

Voor deze opleiding gelden geen nadere vooropleidingseisen maar vraagt de opleiding wel van de student om in het bezit te zijn van een relevante praktijk- dan wel stageplek binnen de zorg- en welzijnssector. In jaar één hebben de studenten vanaf 1 oktober een relevante praktijk- dan wel werkplek voor minimaal 16 uur per week nodig, dit geldt ook zo voor geheel jaar 2, voor alle varianten (voltijd, deeltijd en duaal). Voor de voltijdvariant heeft het instituut voldoende stageplekken bij preferente samenwerkingspartners met convenant afspraken om ook voor deze studenten deze eis te kunnen borgen.

5. Beroeps-/arbeidsmarktprofiel afgestudeerden

De afgestudeerde Ad sociaal werker richt zich op zowel individuen als op groepen mensen in de samenleving en draagt bij aan sociale kwaliteit. Het beroep van de sociaal werker bevindt zich op het snijvlak van welzijn en (gezondheids-)zorg. De door Fontys opgeleide Ad'er is breed inzetbaar en komt in contact met verschillende doelgroepen binnen het brede domein van zorg en welzijn. Het bevorderen van het welzijn en de gezondheid van mensen staat in het handelen centraal. Maatschappelijke participatie en herstel of behoud van identiteit zijn daarbij uitgangspunt, evenals het bevorderen van inclusie en daarmee voorkomen van kansongelijkheid. Dit alles in het licht van sociale kwaliteit. Door de brede opleiding kan de Ad sociaal werker in een scala van beroepen werkzaam zijn binnen het sociaal domein te weten:

- Gespecialiseerd begeleider binnen de ouderenzorg, gehandicaptenzorg, GGZ en jeugdhulp;
- Opbouw-welzijnswerker;
- Wijkteammedewerker;

- Jongerenwerker;
- Coördinator vrijwilligerswerk;
- Preventiewerker;
- Teamcoördinator binnen de ouderen- en gehandicaptenzorg.
- Sociaal werker binnen het veiligheidsdomein (politie, JIJ)

De toenemende complexiteit in de samenleving maakt dat vanuit het werkveld de roep kwam om professionals op te leiden die enerzijds anticiperend binnen deze complexiteit overstijgend kunnen kijken en handelen, en anderzijds praktisch op de werkvloer aan de slag kunnen in het directe contact met mensen met een (indirecte) ondersteuningsvraag (landelijk opleidingsprofiel Ad sociaal werk, 2023, bijlage 1).

6. Analyse bestaand aanbod en inschatting verwante instroom (art. 5 lid 4)

Zoals geschetst in het, door Fontys Institutional Research uitgevoerde, instroomonderzoek (bijlage 3) stijgt de laatste jaren (voor zowel voltijd als deeltijd) de instroom binnen de Associate degree sociaal werk en alle gerelateerde Ad's, social work, health & social work, Ad service welzijn en zorg, Ad sociaal werk in de zorg. In onderstaande tabel 13 is deze instroom weergegeven. Deze stijging laat een duidelijke behoefte zien aan de Ad Sociaal werk.

VARIANT	CROHO	OPLEIDING	INSTELLING	GEMEENTE	2018	2019	2020	2021	2022
DEELTIJD	80120	Ad Sociaal Werk in de Zorg	Windesheim	Almere	9	38	22	40	32
				Zwolle	105	159	136	151	126
			Hanze	Groningen	0	0	26	24	18
			Saxion	Enschede	0	0	5	25	59
	80137	Ad Service, Welzijn & Zorg	NHL Stenden	Emmen	6	11	8	17	11
				Leeuwarden	19	22	15	24	27
	80140	Ad Sociaal Werk	HAN	Nijmegen	61	115	131	126	148
	80145	Ad Social Work	Avans	Breda	36	82	77	94	83
				Den Bosch	0	70	77	85	65
80147	Ad Health & Social Work	Hogeschool Utrecht	Amersfoort	0	0	0	0	30	
			HZ	Vlissingen	0	0	0	19	30
TOTAAL DEELTIJD					236	497	497	605	629
DUAAL	80120	Ad Sociaal Werk in de Zorg	CHE	Dordrecht	39	60	51	62	85
				Ede	47	55	64	57	88
			Windesheim	Zwolle	0	12	19	34	19
	80140	Ad Sociaal Werk	HAN	Nijmegen	0	0	47	57	85
	80147	Ad Health & Social Work	HZ	Vlissingen	0	0	0	0	0

TOTAAL DUAAL					86	127	181	210	277
VOLTIJD	80120	Ad Sociaal Werk in de Zorg	Windesheim	Zwolle	0	59	109	74	99
	80137	Ad Service, Welzijn & Zorg	Stenden	Emmen	0	11	15	14	10
				Leeuwarden	0	0	30	34	43
	80147	Ad Health & Social Work	Avans	Den Bosch	59	58	91	110	127
			Hogeschool Utrecht	Amersfoort	0	0	0	33	47
			HZ	Roosendaal	39	49	72	72	84
TOTAAL VOLTIJD					98	177	317	337	410
TOTAAL					420	801	995	1152	1316

Tabel 13 instroom gerelateerde opleidingen (DUO, juni 2023)

7. Geschatte instroom in de nieuwe opleiding

In de periode september-november 2023 heeft er een arbeidsmarkt- en instroomonderzoek plaatsgevonden. Dit onderzoek bestond uit een kwantitatieve vragenlijst uitgezet onder zowel werkgevers als mbo-studenten in de regio Tilburg, Eindhoven en Venlo, waarbij ook aan werkgevers is gevraagd deze uit te zetten onder werkenden. Vanuit dit instroomonderzoek zien we de volgende prognose. Het gaat hierbij om de te verwachten instroom per jaar:

Doelgroep:	Totaal	Eindhoven	Tilburg	Venlo
Instroom vanuit mbo-respondenten	63,5	30,8	22,8	10,0
Instroom vanuit werkende respondenten	7,8	5,8	1,0	1,0
Instroom vanuit op-/bijscholing werkgeversvragenlijst	64,0	27,3	21,3	15,3
Totaal	135,3	63,8	45,1	26,3

Tabel 1: Totale instroomprognose naar leslocatie

We benadrukken dat de prognose van 135 studenten per jaar een conservatieve prognose is. Zoals onderbouwd in het instroomonderzoek (zie bijlage 3) op basis van de vragenlijsten met bijbehorende resultaten bijlagen 4 t/m 9 is de verwachting dat deze instroom vermoedelijk hoger ligt dan deze prognose. Wij mogen dit verwachten gezien de totale mbo-populatie een veelvoud is van de onderzochte groep. Bovendien geeft bijna 70% (bijlage 3) van de respondenten aan nog onbekend te zijn met het niveau Ad, naar mate er meer bekendheid is gegeneerd zal de instroom naar verwachting ook stijgen. Daarnaast is de verwachting dat havisten en uitvallers van de bachelor zullen instromen; dit weten we vanuit de ervaring van collega hogescholen. Daarnaast is de populatie werkenden natuurlijk ook vele malen groter dan het aantal dat de vragenlijst heeft ingevuld. Verder zijn de aantallen op-/bijscholing vanuit de werkgeversvragenlijst gebaseerd op de *minimaal* verwachte behoefte en is het totaal aantal werkgevers groter dan de bevroegde bedrijven. Onze conclusie is dat er voldoende instroom is op de leslocaties Tilburg (duale en deeltijd variant) en Eindhoven (voltijd, deeltijd en duale variant). Voor de leslocatie Venlo concluderen we onvoldoende instroom. Daarnaast zien we in de resultaten dat de studenten uit Venlo ook bereid zijn naar Eindhoven te reizen en denken we hen vanuit deze leslocatie te kunnen bedienen.

8. Onderbouwing van de arbeidsmarktbehoefte (art. 6 lid 1 sub a in samenhang met lid 2)

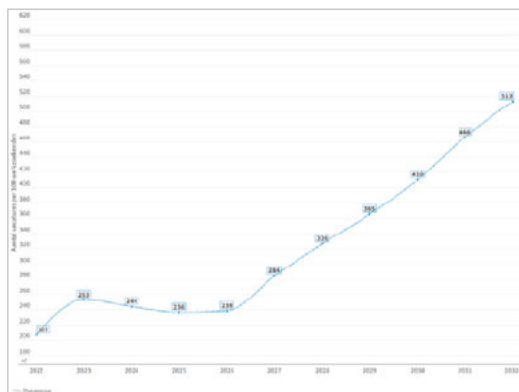
Voor de Associate degree Sociaal werk is sprake van zowel een landelijke als een regionale arbeidsmarktbehoefte. Dit wordt aangetoond in de volgende paragrafen.

Arbeidsmarktbehoefte landelijk

Uit onderstaande cijfers komt deze meervoudige behoefte meer specifiek naar voren. De uitbreidingsvraag van de branche zorg en welzijn stijgt de komende jaren met 2,5%. Voor de pedagogische beroepen, waar afgestudeerde sociaal werkers ook werkzaam in kunnen zijn, betreft dit zelfs 4,8% (zie onderstaande Tabel 2).

	Aantal (6 jr.)	Totaal 6 jaar %	Gem jaarlijks %
Pedagogische beroepen	30.700	4,8%	0,8%
Zorg en welzijn	32.600	2,5%	0,4%

Tabel 2: Uitbreidingsvraag naar beroepsklasse, in aantallen en als percentage van de gemiddelde werkgelegenheid in 2019-2020, prognose 2021-2026 (Uit tabel 4.1 p.34, ROA: "De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep" tot 2026)



Figuur 2 Arbeidsmarktspanningsindicator zorg en welzijn

Bovenstaande figuur 'arbeidsmarkt spanningsindicator 2022-2023' (te bereiken via [Dashboard branches - Totaal zorg en welzijn \(breed\) - Nederland \(databank.nl\)](#), geraadpleegd op 12 juni 2023) laat zien dat de komende jaren in Nederland de spanningsindicator voor de zorg en welzijn verder gaat oplopen tot 513 vacatures per 100 werknemers in 2032. Bij een arbeidsmarktspanning van 100 of meer geldt de kwalificatie zeer krap. Vanaf de beoogde startdatum van de Ad Sociaal werk in februari 2025 zullen deze tekorten dus sterk toenemen; en is de arbeidsmarkt al zeer krap. Dit wordt ook bevestigd door de UWV-spanningsindicator. Deze laat zien dat er over geheel 2022 voor de Ad Sociaal werk voor relevante beroepsgroepen sprake is van krapte, variërend van krap tot zeer krap.

Beroepsgroep (BRC)	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q4 2022
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	3,33 (krap)	4,02 (zeer krap)	4,17 (zeer krap)	4,47 (zeer krap)
Maatschappelijk werkers	2,03 (krap)	2,31 (krap)	2,38 (krap)	2,62 (krap)

Tabel 3: UWV-spanningsindicator, (UWV, 2023 geraadpleegd op 15 juni 2023)

Uit de arbeidsmarktpeiling sociaal werk (2023) uitgevoerd door 'Sociaal werk werkt' verwacht de helft van de sociaal werk organisaties meer menskracht nodig te hebben en daarvan wil 84% deze nieuwe aanwas realiseren door nieuwe medewerkers aan te nemen (De Rooij & Hagens, 2023, bijlage 10). De AZW werkgeversenquête (CBS, 2022, AZW Werkgeversenquête zorg en welzijn – <https://www.azwinfo.nl/publicaties/azw-werkgeversenquete-zorg-en-welzijn-2e-kwartaal-2022/>) laat zien dat voor alle branches waar sociaal werkers werkzaam zijn sprake is van moeilijk vervulbare vacatures. In tabel 4 zijn deze percentages schematisch weergegeven.

Branche	% moeilijk vervulbare vacatures
Sociaal werk	57%
GGZ	71%
Gehandicaptenzorg	59%
Jeugdzorg	72%

Tabel 4: Percentage moeilijk vervulbare vacatures uit AZW-werkgeversenquête (2022)

Daarnaast is het Arbeidsmarktinformatiesysteem (AIS) van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) geraadpleegd. ROA biedt inzicht in de arbeidsmarktprognoses voor opleidingstypen en beroepsgroepen. In het opleidingstype Bachelor maatschappelijk werk zijn ook de Ad Sociaal werk en de sterk verwante Ad's Social Work en Sociaal Werk in de Zorg opgenomen en in het opleidingstype Bachelor sociaal-pedagogisch werk is de gerelateerde Ad Service zorg en welzijn opgenomen. Zie onderstaande tabel 5.

Arbeidsmarktprognose per opleidingstype

Opleidingstype	Arbeidsmarktprognose variabele	Indicator	Aantal	Typering
Bachelor - maatschappelijk werk	Verwachte uitbreidingsvraag tot 2026 *		7600	Hoog
	Verwachte vervangingsvraag tot 2026		13600	Gemiddeld
	Verwachte baanopeningen tot 2026 *		21200	Gemiddeld
	Verwachte instroom van schoolverlaters tot 2026		17800	Gemiddeld
	ITKP toekomstige knelpunten personeelsvoorziening in 2026 *	0.98		Groot
	ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie in 2026 *	0.98		Goed
Bachelor - sociaal pedagogisch werk	Verwachte uitbreidingsvraag tot 2026 *		6500	Erg hoog
	Verwachte vervangingsvraag tot 2026		6900	Laag
	Verwachte baanopeningen tot 2026 *		13400	Gemiddeld
	Verwachte instroom van schoolverlaters tot 2026		10500	Laag
	ITKP toekomstige knelpunten personeelsvoorziening in 2026 *	0.97		Groot
	ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie in 2026 *	0.97		Goed

Tabel 5: ROA AIS, geraadpleegd op 15-6-2023

De ROA-prognoses voor deze beide opleidingen tonen aan dat er ruimte is voor afgestudeerden op de arbeidsmarkt (zie Tabel 2). Het loopbaanperspectief is gunstig. De indicator toekomstige knelpunten personeelsvoorziening (ITKP) laat zien dat er tot 2026 zelfs grote knelpunten in de personeelsvoorziening worden verwacht (ROA AIS, 2023).

Arbeidsmarktprognose per beroepsgroep

Beroepsgroep	Arbeidsmarktprognose variabele	Indicator	Aantal	Typering
Maatschappelijk werkers	Verwachte uitbreidingsvraag tot 2026 *		8900	Erg hoog
	Verwachte vervangingsvraag tot 2026		7300	Laag
	Verwachte baanopeningen tot 2026 *		16200	Gemiddeld

	ITKB toekomstige knelpunten beroepsgroep in 2026 *	0.841		Groot
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	Verwachte uitbreidingsvraag tot 2026 *		29700	Erg hoog
	Verwachte vervangingsvraag tot 2026		27100	Laag
	Verwachte baanopeningen tot 2026 *		56800	Gemiddeld
	ITKB toekomstige knelpunten beroepsgroep in 2026 *	0.863		Groot

Tabel 6: ROA AIS, geraadpleegd op 15-6-2023

Het AIS van ROA laat tevens zien dat de verwachte werkgelegenheid zowel binnen zorg als welzijn de komende jaren zal stijgen. Dit maakt dat er naast de hoge mate van vergrijzing binnen zorg en welzijn een grote vraag aan medewerkers is te verwachten. De arbeidsmarktbehoefte binnen de gehandicaptenzorg is in 2020 in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport (VWS) door Bureau Bartels (2020, bijlage 11, p. 10-12) onderzocht. De in dit onderzoek geraadpleegde organisaties geven alle aan dat vacatures moeilijk vervulbaar zijn, dat het langer duurt voordat vacatures ingevuld zijn en dat de keuze uit kandidaten veel minder breed is dan voorheen. De krapte binnen de gehandicaptenzorg wordt met name gevoeld bij de functiegroep begeleiders en meer specifiek bij de doelgroep cliënten met moeilijk verstaanbaar gedrag of zorg intensieve hulpvragen. Beide zijn doelgroepen waar een sociaal werker zowel intramuraal als in de wijk mee werkt.

Dat de branche gehandicaptenzorg specifieke functies heeft voor de Ad Sociaal werker, blijkt uit het nieuwe beroepscompetentieprofiel (Stichting arbeidsmarkt gehandicaptenzorg, 2022, bijlage 12) Hierin is onderstaande figuur opgenomen.

Varianten van het beroep begeleider in de gehandicaptenzorg		
Varianten	Vereist werk- en denkniveau	Voorbeelden van functienamen
assisterend begeleider	mbo-niveau 2	ondersteunend medewerker, ondersteunend begeleider, helpende, begeleider A+, ondersteuner, assistent ondersteuner, gastvrouw, assistent begeleider, cliënt-begeleider, ondersteunend zorgmedewerker, locatie-ondersteuner
begeleider	mbo-niveau 3	ouderenbegeleider, begeleider nachtdienst, assistent wooncoach, begeleider wonen, begeleider wonen en dagbesteding, jongerenbegeleider, assistent pedagogisch medewerker, praktijkondersteuner A, praktijkondersteuner B, weekendhulp
persoonlijk begeleider	mbo-niveau 4	wooncoach A, vrijetijdsccoach, inloopcoach A, pedagogisch medewerker A, leerwerkcoach A, medior begeleider, activiteitenbegeleider, werkbegeleider, flexbegeleider
gespecialiseerd begeleider	hbo-associate degree	meewerkend teamcoach, specialistisch begeleider, regiebegeleider, teamcoach complex gedrag, teamleider participatie, ambulante gezinshulpbehandelaar
coördinerend begeleider	hbo-bachelor	coördinerend ambulant begeleider, senior begeleider, wooncoach B, inloopcoach B, buurtcirkelcoach, begeleider C, pedagogisch medewerker B, leerwerkcoach B, cliëntondersteuner sociaal wijkteam, gezinsbegeleider, ambulant gezinshulpverlener, cliëntondersteuner, zorgbemiddelaar

Figuur 3: varianten van het beroep begeleider in de gehandicaptenzorg (Stichting arbeidsmarkt gehandicaptenzorg, 2022)

De Ad opgeleide sociaal werker komt hier te werken als gespecialiseerd begeleider, een functie die deze differentiatie eerder niet had op dit opleidingsniveau. Zoals bovenstaand is te concluderen is de op niveau 6 opgeleide sociaal werker werkzaam in meer regie voerende en coördinerende functies. Dit blijkt ook uit het onderscheid zoals gemaakt in het landelijk opleidingsprofiel (bijlage 1, p.19) en laat zien dat er niet alleen behoefte is aan afgestudeerden van de Ad maar dat er nu ook functies in het functiehuis worden opgenomen voor deze Ad afgestudeerden. In onderstaande paragraaf zullen wij nader ingaan op de regionale arbeidsmarktbehoefte in de regio's Tilburg, Eindhoven en Venlo.

ARBEIDSMARKTBEHOEFTE REGIONAAL

Om de regionale arbeidsmarktbehoefte te kunnen duiden hebben wij een enquête uitgezet onder preferente samenwerkingspartners van Fontys Hogescholen in de regio Tilburg, Eindhoven en Venlo waarvan er uiteindelijk 20 organisaties de enquête hebben ingevuld (Fontys Institutional research, 2023, bijlage 3 tabel 20-22). De organisaties waaraan de respondenten verbonden zijn, beslaan de volle breedte van het sociaal werk.

Tabel 7: Respondenten arbeidsmarktonderzoek

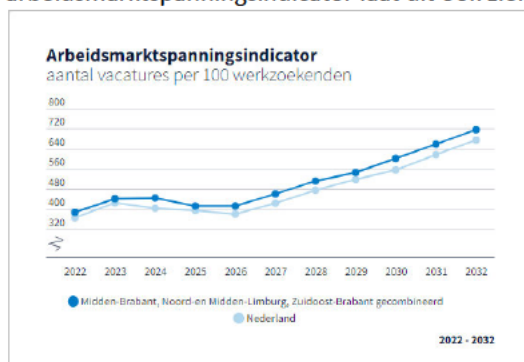
In welke branche is uw organisatie actief?

Antwoord	Aantal	Percentage
Welzijnswerk	8	40%
GGZ	5	25%
Gehandicaptenzorg	4	20%
Ouderenzorg	2	10%
Forensische psychiatrie (GGZ)	1	5%

De grootte van de organisaties varieert sterk waarbij de meeste organisaties tussen de 1001 en 2500 werknemers (n=6) in dienst hebben, gevolgd door organisaties die tussen de 250 en 500 werknemers hebben (n=5). Zowel in grootte als in branches bieden de organisaties een goede representatie van het sociaal werk werkveld in de regio Midden-Brabant, Zuidoost Brabant en Noord- en Midden-Limburg. Overeenkomstig met (de bij aanvang van het onderzoek) beoogde lesplaatsen, Tilburg, Eindhoven en Venlo. De uitkomsten van deze enquête zullen per branche nader toegelicht worden.

GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG

De branche GGZ heeft nu al te maken met grote krapte op de arbeidsmarkt. Onderstaande arbeidsmarktspanningsindicator laat dit ook zien.



Figuur 4: GGZ arbeidsmarktspanningsindicator GGZ gecombineerde regio's (opgehaald via: <https://prognosemodelzw.databank.nl/dashboard/dashboard-branches/geestelijke-gezondheidszorg> op 22-06-2023)

De arbeidsmarktspanningsindicator ontwikkelt zich binnen de GGZ als volgt in de periode 2022-2032 per regio:

Regio	Indicator 2022	Indicator 2032
Midden-Brabant	351	710
Zuidoost-Brabant	400	714
Noord- en Midden-Limburg	402	720

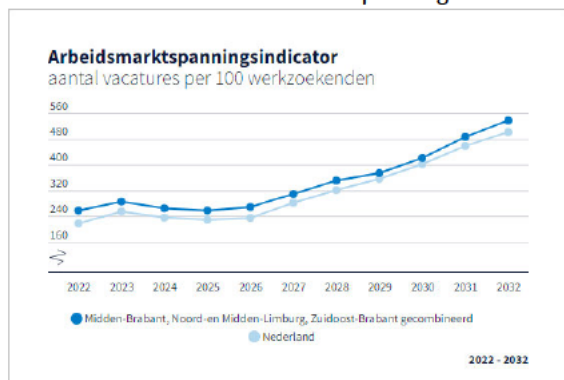
Tabel 8: Arbeidsmarktspanningsindicator: aantal vacatures per 100 werkzoekenden, per regio, 2022 en 2032. Bron toevoegen.

Uit onze enquête onder werkgevers blijkt dat de GGZ-instellingen deze krapte ervaren. De bevroegde GGZ-organisaties verwachten per jaar minimaal **35** en maximaal **115** nieuwe vacatures voor medewerkers met een

Ad Sociaal werk achtergrond. Voor wat betreft de op- en bijscholing naar een Associate Degree Sociaal werk van huidige medewerkers is dit aantal minimaal **16** en maximaal **45** (bijlage 9). Ondanks deze aantallen geven twee GGZ-organisaties aan dat de inzet van afgestudeerden op Ad-niveau nu nog niet meegenomen is in de GGZ-bekostiging. Er worden hier momenteel wel meerdere pilots op uitgevoerd.

GEHANDICAPTENZORG

Op dit moment worden door de branche gehandicaptenzorg reeds krapte ervaren, dit is ook duidelijk zichtbaar aan onderstaande arbeidsmarktspanningsindicator:



Figuur 5: arbeidsmarktspanningsindicator gehandicaptenzorg gecombineerd voor de regio's
<https://prognosemodelzw.databank.nl/dashboard/dashboard-branches/gehandicaptenzorg> opgehaald op 22-06-2023)

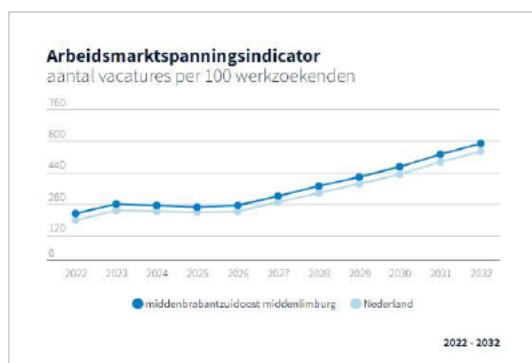
De arbeidsmarktspanningsindicator per regio ziet er als volgt uit:

Regio	Indicator 2022	Indicator 2032
Midden-Brabant	255	526
Zuidoost-Brabant	263	552
Noord- en Midden-Limburg	254	532

Tabel 9: arbeidsmarktspanningsindicator per regio gehandicaptenzorg

Deze krapte herkennen we ook uit de enquête onder werkgevers. Zij geven aan behoefte te hebben aan minimaal **66** en maximaal **90** afgestudeerden Ad Sociaal werkers in de komende 3 jaar. De aantallen op- of bijscholing van medewerkers bedragen minimaal **11** en maximaal **18** (Bijlage 9).

OUDERENZORG



Figuur 6: arbeidsmarktspanningsindicator ouderenzorg

In Figuur 6 is te zien dat de arbeidsmarktspanningsindicator binnen de ouderenzorg in 2026 in de regio een krapte laat zien. Na 2026 neemt deze krapte nog sterker toe tot een arbeidsmarktspanningsindicator van 586. Per regio ziet de arbeidsmarktspanningsindicator er als volgt uit:

Regio	Indicator 2022	Indicator 2032
Midden-Brabant	227	581
Zuidoost-Brabant	233	591
Noord- en Midden-Limburg	234	585

Tabel 10: Arbeidsmarktspanningstekorten ouderenzorg per regio

Ondanks de grootte krapte binnen de ouderenzorg zijn de functies op het scheidsvlak tussen zorg en welzijn nu nog minder present in het functiehuis dan de reguliere verplegende en verzorgende functies. Zij verwachten de komende 3 jaar een behoefte aan **10** afgestudeerde sociaal werkers. Het aantal medewerkers waarvan een bij- en opscholing verwacht wordt is eveneens **10** (bijlage 9).

SOCIAAL WERK (INCLUSIEF WELZIJNSWERK)

Binnen het sociaal werk is er op dit moment ook sprake van krapte, deze lijkt aanvankelijk wat te stabiliseren maar stijgt fors vanaf 2027.



Figuur 7: arbeidsmarktspanningsindicator sociaal werk

Per regio ziet dit er als volgt uit:

Regio	Indicator 2022	Indicator 2032
Midden-Brabant	425	748
Zuidoost-Brabant	409	638
Noord- en Midden-Limburg	400	731

Tabel 11: regionale arbeidsmarktspanningsindicator

De werkgevers in ons onderzoek noemen dat zij per jaar een behoefte hebben aan minimaal **46** nieuwe medewerkers met een sociaal werk achtergrond op Ad niveau en maximaal **91** (inclusief maatschappelijke opvang). De aantallen op- of bijscholing van medewerkers bedragen minimaal **29** maximaal **58** (bijlage 9).

CONCLUSIE

Op basis van de enquête onder werkgevers zien we een grote arbeidsmarktbehoefte. Deze geven we schematisch weer in onderstaande tabel verdeeld naar de beoogde lesplaatsen:

Behoefte aan nieuwe medewerkers per jaar, naar lesplaats:

Lesplaats	Behoefte aan nieuwe medewerkers		Behoefte aan 'op- of bijscholing van huidige medewerkers	
	Minimaal	Maximaal	Minimaal	Maximaal
Eindhoven	53	119	27	52
Tilburg	63	89	21	32
Venlo	22	54	15	41
Totaal	138	262	64	125

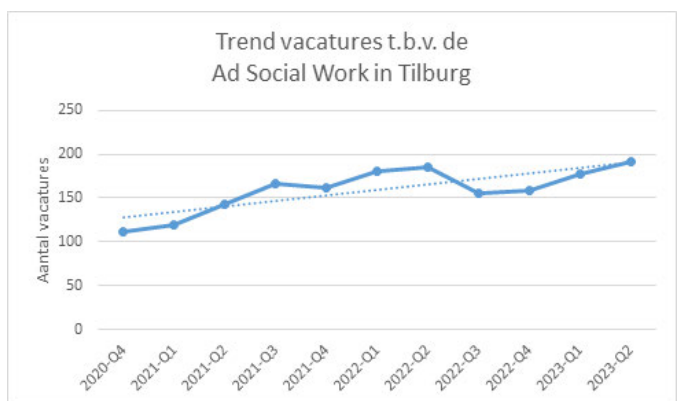
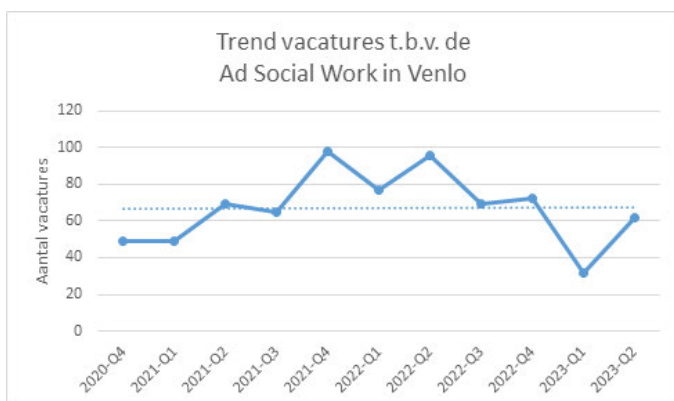
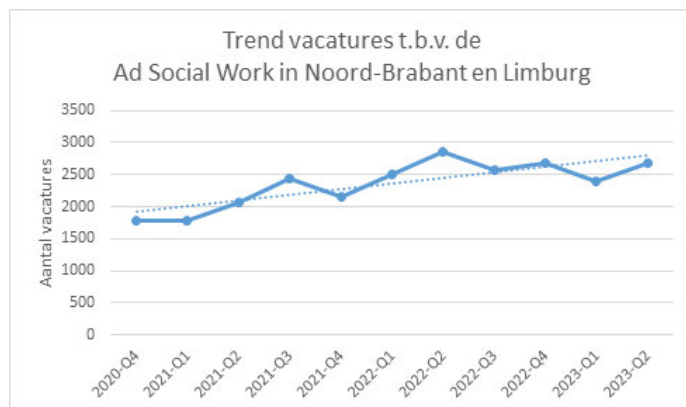
Tabel 12: behoefte aan nieuwe medewerkers en bijscholing van huidige

Uit bovenstaande concluderen wij dat er een grote arbeidsmarktbehoefte is aan afgestudeerden van de Ad sociaal werk. In aanvulling op de enquêtes hebben we diverse focusgroepen gehouden met meerdere partners waarvoor we onze werkveldcommissie en Raad van Advies benut hebben. Genoemd werd dat juist deze Associate degree mogelijkheden biedt om de samenwerking met Fontys Sociale Studies te intensiveren, zowel binnen het curriculum als binnen het onderzoek. Alle aanwezigen in de werkveldcommissie gaven aan behoefte te hebben aan afgestudeerden van de Ad, hoewel het voor een aantal nog de vraag is hoe deze in het functiehuis past. De volledige notulen van deze bijeenkomsten zijn toegevoegd als bijlage 13 en 14. Uit bovenstaande blijkt dat er zowel een kwalitatieve als kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte is aan afgestudeerden van de Associate degree Sociaal werk.

Jobfeed onderzoek

De Jobfeed-uitdraai is weergegeven in de Excelbijlage bij dit rapport. Deze uitdraai gaat over de periode van kwartaal 4 2020 tot en met kwartaal 2 2023, voor Nederland, regio Fontys (Noord-Brabant en Limburg), Eindhoven, Tilburg en Venlo. Uit deze uitdraai blijkt dat in Nederland in de betreffende periode per kwartaal minimaal 8.042 vacatures (in kwartaal 1 2021) en maximaal 13.155 vacatures (in kwartaal 2 2022) voor relevante beroepen voor afgestudeerden van de Ad Social werk geplaatst zijn. Omdat het aantal vacatures per kwartaal fluctueert, is het aantal vacatures in de tijd uitgezet in onderstaande grafiek (doorgetrokken lijn) en voorzien van een trendlijn (stippellijn). Hieruit blijkt dat er sprake is van een groeiend aantal vacatures in de betreffende periode in Nederland. Dit geldt ook voor de Fontys regio, voor Eindhoven en Tilburg. Het aantal vacatures in Venlo laat in deze periode een stabiele trendlijn zien (zie onderstaande figuren). Het volledige rapport is te vinden onder de bijlagen 15 en 16.

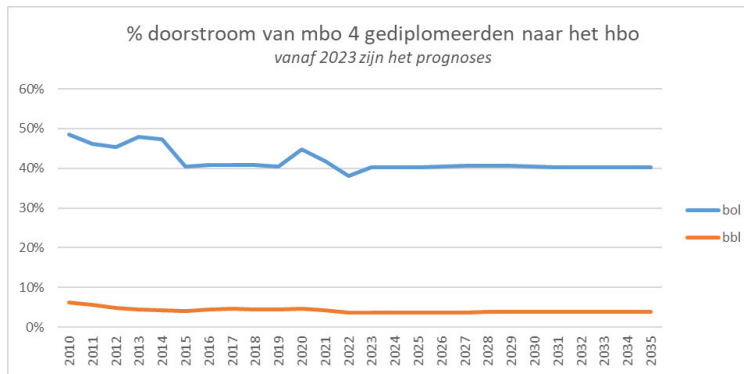
Figuur 8: Aantal vacatures t.b.v. de Ad Social Work, per regio, 2020-Q4 - 2023-Q2. Bron: Jobfeed, juli 2023.



9. Noodzaak tot start nieuwe opleiding (art. 6 lid 1 sub b in samenhang met lid 3)

Er zijn diverse redenen te noemen waarom de noodzaak bestaat tot het starten met deze opleiding:

- Met een nieuwe opleiding Associate degree Sociaal werk kunnen studenten een alternatieve onderwijsroute kiezen. Niet alle studenten hebben de middelen, tijd of interesse om een volledige bacheloropleiding te voltooien. Het diversifiëren van het opleidingsaanbod stelt een breder scala aan individuen in staat om zich te kwalificeren en bij te dragen aan dit cruciale veld waar op dit moment en in de toekomst grote tekorten zijn.
- De Associate degree Sociaal werk van Fontys is onderscheidend van andere Ad sociaal werk opleidingen in de regio Zuid-Nederland door de opleidingsstructuur en inhoudelijke kenmerken, zoals eerder genoemd is de kern van de opleiding het model sociale kwaliteit waar andere hogescholen veel meer de focus leggen op positieve gezondheid. We vragen specifiek een duale variant aan voor de leslocatie Tilburg omdat omliggende hogescholen deze variant niet aanbieden en we uit onze enquête (Bijlage 3) wel de behoefte hebben geconstateerd naar deze variant in de regio.
- Door een forse toename van mbo studenten binnen de opleidingen (Maatschappelijke Zorg, Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg, persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg, Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen, Sociaal werk(er), Sociaal-maatschappelijk dienstverlener) die toeleiden naar de Ad sociaal werk zien wij ruimte in het aanbod. De instroom stijgt in Noord-Brabant met 2594 studenten in 2018 naar 4181 studenten in 2022 (Duo, 2023, bijlage 17). Dit betreft een stijging van 61%. In Limburg betreft het een stijging van 879 studenten naar 1493 studenten, ook een stijging van 69%. In totaal voor beide regio's betreft dit een stijging van 65,5%. Uit de referentieraming 2023 (OCW, 2023) blijkt dat jaarlijks ongeveer 40% van de mbo-4 gediplomeerden van bol-opleidingen doorstromen naar het hbo. Daarnaast ook 4% van de mbo-4 gediplomeerden uit bbl- opleidingen. Dit betreffen landelijke cijfers.



Figuur 9: Doorstroom mbo-hbo uit referentieraming

Conclusie:

Er is mede door de forse toename van mbo-studenten in de regio ruimte in het landelijke aanbod. Gegeven dat landelijk 40% van de mbo-gediplomeerden gaat doorstuderen, kunnen we concluderen dat andere opleidingen nagenoeg geen negatief effect ervaren door de komst van deze Associate degree. Door de andere inhoudelijke kleur van de opleiding zien wij voldoende onderscheid en is deze Ad Sociaal werk een verrijking in het Ad opleidingsaanbod van de Ad sociaal werk en zal deze andere studenten aantrekken dan het reeds bestaande aanbod.

10. Aansluiting instellingsprofiel (art. 6 lid 1 sub b in samenhang met lid 4)

Fontys is een brede hogeschool in Zuid-Nederland, we verzorgen hoger beroepsonderwijs in alle sectoren (uitgezonderd 'landbouw en natuurlijke omgeving'). Met zes vestigingsplaatsen verspreid over Brabant en Limburg zijn we sterk verankerd in de regio. Met ons opleidingsportfolio en onderzoek vervullen we een belangrijke schakel in deze regio, door voor en met onze partners in het werkveld bij te dragen aan de ontwikkelkracht van een vitale, inclusieve en duurzame samenleving. In hybride leer- en onderzoekomgevingen werken student, docent, onderzoeker en werkveld met elkaar samen; zowel onderwijs en onderzoek als leren en werken raken op die manier steeds meer met elkaar vervlochten. Onze voornaamste maatschappelijke waarde is de ontwikkeling van talent en kennis waar deze specifieke regio behoefte aan heeft. Iedereen die zijn talent wil ontwikkelen is welkom bij Fontys. In de praktijk bieden we nog steeds vooral bacheloropleidingen aan. Afgestudeerde mbo'ers die op zoek zijn naar een vervolgopleiding maar liever niet voor een hbo-bachelor kiezen, komen bij ons nog onvoldoende aan hun trekken. Lange tijd lag de focus bij Fontys op het ontwikkelen en aanbieden van voltijds bachelors. Dat willen we veranderen. We creëren een aanbod dat aansluit bij de talenten en wensen van een bredere groep studerenden dan ons huidige portfolio. We zetten daarom versterkt in op de ontwikkeling van associate degrees, masteropleidingen en maatwerkeraanbod voor professionals. We werken versneld toe naar een evenwichtig en gevarieerd opleidingsportfolio, waarmee we invulling geven aan onze wettelijke taak en maatschappelijke opdracht. Fontys organiseert haar multidisciplinair onderzoek de komende jaren rondom zes maatschappelijke thema's. Deze thema's zijn we ontleend aan diverse regionale, nationale en mondiale agenda's. Bij een van de onderzoeksthema's 'een gezonde & inclusieve samenleving' werken 10 lectoraten mee aan een onderzoek aan toekomstbestendige zorg, zoals het lectoraat 'Sociale veerkracht'. Dit biedt volop kansen voor het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn in het sociaal werk. Uit: Strategie Fontys: Fontys for society 2025 (bijlage 18).

11. RIO- en ISCED-indeling1

RIO - onderdeel Gedrag en maatschappij, conform de opleidingen Ad Sociaal werk die nu al in het RIO zijn opgenomen. ISCED-rubriek is 92303.

12. Afstemming (art. 4 lid 3)

Zowel landelijk als regionaal heeft er afstemming plaatsgevonden. Met onze nabijgelegen hogescholen Zuyd, HAN en Avans heeft zowel op directieniveau als bestuurlijk afstemming plaats gevonden. Onderstaand lichten we kort per overleg toe wat de bevindingen zijn, de volledige notulen van deze gesprekken zijn te vinden onder bijlage 19-31.

Landelijk

Tijdens de bijeenkomst van het sectoraal Adviescollege (SAC) op 14 juli 2023 (bijlage 19) is door de directeur van Fontys Sociale Studies het voornemen toegelicht om te gaan starten met de aanvraag Ad sociaal werk. Dit voornemen is tevens ook genoemd tijdens het Landelijk Opleidingsoverleg van de bachelor Social Work 13-10-2023 (bijlage 20) en de sectorraad 13-10-2023 waarna direct het overzicht in de presentatie is aangepast (bijlage 21).

Regionale afstemming:

Hogeschool Avans:

Bestuurlijk hebben er afstemmingsoverleggen inzake de Ad sociaal werk plaatsgevonden op 22 maart (bijlage 23 ,24, 25) en 13 juli 2023. Hier is afgesproken dat er nadere inhoudelijke afstemmingen zouden gaan plaats vinden. Half juli heeft een eerste telefonisch overleg plaatsgevonden en zijn op directeurs niveau de contactpersonen vastgesteld om verder inhoudelijk af te stemmen. Op 13 november 2023 heeft een vervolgesprek plaats gevonden met de directeur Ad Academie, (bijlage 26), met een positieve op samenwerking gericht karakter. Hierin is besloten om een nadere inhoudelijke uitwisseling te organiseren. Op 22-11-2023 heeft dit vervolgesprek plaats gevonden, daar waar de intentie was om te komen tot inhoudelijke afstemming hebben bezwaren vanuit Avans voor de aanvraag van twee lesplaatsen voor deze Ad het gesprek gedomineerd. De volledige notulen zijn te vinden onder bijlage 27. Op het moment van schrijven (05-12-2023) heeft Avans Fontys laten weten (bijlage 28) dat er geen behoefte is aan inhoudelijke afstemming, dat zij meent dat de landelijke gemeenschappelijk gemaakte afspraken (SAC, sectorraad en Lado) rondom de 70% gelijke inhoud binnen het opleidingsprofiel betekent dat er geen inhoudelijk onderscheidend profiel mogelijk is. Avans noemt dat bestuurlijk besloten zal worden inzake het al dan niet indienen van de zienswijze. Avans heeft, ondanks diverse pogingen van Fontys, tot op heden geen antwoord willen geven op de vraag hoe we in gezamenlijkheid het sociaal werk werkveld zouden kunnen bedienen. Fontys betreurt deze gang van zaken en heeft inmiddels meermaals ervaren dat bij verdere uitwerking om samenwerking en afspraken te concretiseren ten bate van het sociaal werk werkveld Avans de deur gesloten houdt.

Hogeschool Arnhem-Nijmegen:

De instituutdirecteuren hebben op 12-10-2023 onderling afgestemd. De HAN ondersteunt de aanvraag. Beide directeuren hebben aangegeven voornemens te zijn geen bezwaar in te dienen en willen graag gezamenlijk optrekken om het sociaal werk werkveld te bedienen. De volledige notulen van dit constructieve gesprek zijn te vinden onder bijlage 29.

Hogeschool Zuyd:

Op 22-06-2023 is aan de bestuurlijke tafel tussen Fontys en Zuyd het voornemen besproken. De presentatie hiervan is te vinden onder bijlage 30. Vervolgens heeft er op directieniveau een afspraak plaatsgevonden d.d. 7 juli 2023 (bijlage 31). Vervolgens heeft in een werkgroep met beide onderwijsmanagers en beleidsadviseurs een nadere en tevens constructieve verkenning op de inhoud plaatsgevonden op 11-09, 25-10 en 20-11 (bijlage 32). In die laatste afspraak is in aanwezigheid van beide directeuren uitgesproken dat er geen bezwaar is tegen de voornemens van beide hogescholen en dat er op inhoud nadere samenwerking verkend zal gaan worden om zo complementair mogelijk de regio Limburg te kunnen bedienen.