



AD SOCIAAL FINANCIËLE DIENSTVERLENING_

Aanvraag toets macrodoelmatigheid

[auteur(s)]

12 april 2024

1 BASISGEGEVENS

1.1 Basisgegevens instelling

Naam instelling(en)¹	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
BRIN-code(s)	25KB
KvK-nummer(s)	09091785
Contactpersoon aanvraag	[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]
Contactpersoon CvB	[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

1.2 Basisgegevens opleiding

Kenmerk aankondiging	A23-053
Naam	Sociaal Financiële Dienstverlening
Oriëntatie	Hbo
Niveau	Associate degree
Vorm	Deeltijd, duaal en voltijd
Gemeente(n) waar de opleiding wordt gevestigd	Nijmegen
Taal	Nederlands
Studielast	120 ec
Studieduur	24 maanden
Beroepsvereisten	Niet van toepassing
Capaciteitsbeperking	Niet van toepassing
Beoogde startdatum	1 september 2024
ISAT-code (indien bekend)	80090
RIO-(sub)onderdeel²	Gedrag en Maatschappij
ISCED-rubriek (optioneel)	--

¹ Vermeld in het geval van een joint degree hier ook welke instelling de penvoerder van de aanvraag is

² Voorheen Croho

2 INHOUD OPLEIDING EN ONDERWUSPROGRAMMA

Bij het ontwikkelen van de Ad-opleiding SFD is uitgegaan van het landelijk opleidingsprofiel.³ De leerresultaten zijn overgenomen uit dit profiel. Dit profiel is aanvankelijk vertaald in vier beroepsrollen die de basis vormen voor het programma van de opleiding:

1. De financiële hulpverlener; de sociaal financiële dienstverlener ontzorgt de mensen in financiële problemen. De SFD'er creëert overzicht met de cliënt, ondersteunt de cliënt en bekijkt met de cliënt wie en wat nodig of mogelijk is om perspectief te krijgen.
2. De sociale hulpverlener; de sociaal financieel dienstverlener die de cliënt stress sensitief en motiverend begeleidt om uit de financiële zorgen te komen.
3. De ethische hulpverlener; de sociaal financieel dienstverlener die 'de menselijke maat' in de praktijk van alledag brengt. Wat betekent het centraal stellen van de cliënt in specifieke situaties, waarin mogelijk een financieel-juridisch kader geldt, maar waarin niet zomaar helder is wat het goede is.
4. De actieve hulpverlener; de sociaal financieel dienstverlener die preventief handelt (individueel of collectief) om financiële zorgen te voorkomen, die signaleert en die agendeert voor sociaal rechtvaardig beleid en regelgeving.

Na overleg met de vertegenwoordigers van het werkveld in september 2023 januari 2024 (zie paragraaf 9.1) en naar aanleiding van de resultaten uit het werkveldonderzoek en raadpleging van twee basisboeken die in de opleiding gebruikt gaan worden⁴, is hier een bijstelling in het curriculum gedaan. Hiermee hebben we ingezet op de versterking van de integratie van de sociaal-agogische en de financieel-juridische rol gedurende de hele opleiding. Dit uit zich onder meer in de versterking van de aandacht voor vroegsignalering van problemen en coaching.⁵ De opleiding sluit hiermee beter aan op de vraag uit het werkveld.

Tabel 1: Overzicht programma voorgenomen Ad Sociaal Financiële Dienstverlening

DE FINANCIËLE HULPVERLENER			DE SOCIALE HULPVERLENER		
Kennis van regelingen, rechten, plichten en mogelijkheden bij financiële zorgen:	Concrete en informatieve dienstverlening aan diverse doelgroepen:	Praktisch handelen, samenwerken en communiceren met diverse doelgroepen in de praktijk:	Stress sensitief werken met diverse doelgroepen:	Motiverende gespreksvoering met diverse doelgroepen:	Agogisch handelen, samenwerken en communiceren met diverse doelgroepen in de praktijk:
<i>Waarvoor ontstaan financiële zorgen en wat zijn verplichtingen en welke mogelijkheden zijn er?</i>	<i>Van hulp bij huishoudboekje tot hulp bij meer problematische schulden</i>	<i>Integratie van kennis, vaardigheden en houding</i>	<i>Kennis van psychologische gevolgen van schulden en het ondersteunen hierbij</i>	<i>Kennis van gedrag en hulp bij gedragsverandering</i>	<i>Integratie van kennis, vaardigheden en houding</i>
DE SOCIAAL-FINANCIËEL HULPVERLENER 1			DE SOCIAAL-FINANCIËEL HULPVERLENER 2		
Integraal schuld hulpverleners in complexe situaties:	Schuldbemiddeling en samenwerking in diverse situaties:	Ethisch handelen, samenwerken, communiceren, probleemoplossend en lerend vermogen in de praktijk:	Outreaching handelen:	Signaleren en agenderen (met creatieve technieken):	Actief handelen, probleemoplossend en lerend vermogen in de praktijk:
<i>Kennis van mensen, leefgebieden, gezinnen netwerken en het integraal begeleiden op diverse leefgebieden</i>	<i>Kennis van (professionele) netwerken, schuldeisers, bemiddelen en opschalen</i>	<i>Integratie van kennis, vaardigheden en houding</i>	<i>Het bereiken van mensen die niet om hulp vragen, kennis van schaamte bij financiële zorgen en actief erop af gaan</i>	<i>Kennis van structurele oorzaken van schulden, en op een constructieve manier aandacht vragen hiervoor. Werken aan preventie</i>	<i>Integratie van kennis, vaardigheden en houding</i>

³ Voor het profiel, zie bijlage 1.

⁴ Zie: [Materiële hulpverlening boek - Home \(materielehulpverleningboek.nl\)](https://www.noordhoff.nl/webshop/product/basisboek-aanpak-schulden-9789001738921) en : <https://www.noordhoff.nl/webshop/product/basisboek-aanpak-schulden-9789001738921>

⁵ Rapport Hobéon, p. 26; p. 48. Voor rapport, zie bijlage 2.

3 DOELGROEP VAN DE OPLEIDING EN NADERE VOOROPLEIDINGSEISEN

Om toegelaten te worden tot de opleiding dient men in het bezit te zijn van een diploma minimaal op niveau mbo-4. Studenten van 21 jaar en ouder, die niet voldoen aan de vooropleidingseisen, kunnen deelnemen aan een 21+-toelatingsassessment.

De student wordt na aanmelding uitgenodigd voor een gesprek voor de start van de opleiding. Dit gesprek wordt gevoerd met een docent van de opleiding. Ter voorbereiding van het gesprek beantwoordt de potentiële student schriftelijk een aantal vragen. Na het gesprek volgt een vrijblijvend advies over het starten met de opleiding.

Tevens zal er (voor deeltijdstudenten) een werkplekscan worden uitgevoerd om vast te stellen of de werkplek van studenten voldoet aan de gestelde eisen wat betreft ruimte voor leren en het opdoen van praktijkervaring op het niveau van de studie. Deze check gebeurt door een docent van de opleiding in samenwerking met een daarvoor aangewezen docent die de leercoach van de student zal zijn.

De ruime ervaring die de HAN in haar deeltijdprogramma's heeft opgedaan met studiekeuze activiteiten en het adviesgesprek zal benut worden om in persoonlijke gesprekken met studenten na te gaan wat zij verwachten nodig te hebben aan studiebegeleiding. De zwaarte van de opleiding, de verwachte inzet en de benodigde studietijd worden realistisch en objectief besproken.

4. BEROEPS-/ARBEIDSMARKTPROFIEL AFGESTUDEERDEN

Een Ad'er Sociaal Financiële Dienstverlening begeleidt cliënten bij een effectieve aanpak van hun sociaal-financiële problematiek. Daarbij streeft de Ad'er naar een integrale aanpak van de schuldenproblematiek en betreft hij/zij hierbij sociale, maatschappelijke, culturele en persoonlijke omstandigheden en zorgt voor aansluiting op de leefwereld van de cliënt. Daarnaast is de aanpak gericht op het bevorderen van de zelfredzaamheid van de cliënt. Naast het werken met de cliënt heeft de SFD'er een signalerende rol binnen de organisatie en werkt hij samen met ketenpartners. Hij werkt hierbij op het snijvlak van de sociaal agogische, financiële en juridische context.

Een afgestudeerde Ad'er SFD kan verschillende functies binnen de sociale en financiële dienstverlening vervullen. In het werk kan hij/zij zowel de belangen van de cliënt als van organisaties op sociaal, juridisch en financieel gebied behartigen, met inachtneming van de geldende wet- en regelgeving en de aanwezige (discretionaire) ruimte en de sociale aspecten. De plekken waar de Ad'er kan gaan werken zijn divers; zij kunnen aan de slag bij zowel (semi)overheidsinstellingen zoals gemeenten, belastingdienst, UWV, SVB, woningbouwcorporaties en hulpverleningsorganisaties zoals wijkteams, het jongerenwerk, maatschappelijke opvang, gehandicaptenzorg als ook bij particuliere bedrijven zoals het bankwezen, incassobureaus en gerechtsdeurwaarders- en bewindvoerderskantoren.

Voorbeelden van functies, op basis van beschrijvingen van alumni en werkveld, zijn:

- (Junior) schuldhulpverlener, schuldregelaar of schuldbemiddelaars bij schuldhulpverleningsprojecten, sociale diensten, gemeentelijke kredietbanken, organisaties voor specifieke doelgroepen en detacheringbureaus.
- Budgetconsulent of budgetcoach bij schuldhulpverleningsorganisaties of Kredietbanken
- Expert schuldenproblematiek bij instellingen die te maken hebben met cliënten met financiële vraagstukken (o.a. wijkteam, MEE-consulenten, reclassering, verslavingszorg)
- Voorlichter of preventiemedewerker op het terrein van de financiële dienstverlening bij bijv. gemeentelijke kredietbanken en gemeentelijke sociale diensten
- (Assistent) bewindvoerder
- Financieel-juridisch medewerker bij UWV of SVB
- Medewerker incasso afdeling, bij bijvoorbeeld woningcorporatie of energiebedrijf
- Medewerker formulierenteam
- Medewerker kredietbank⁶

⁶ Landelijk opleidingsprofiel Associate degree-opleiding Sociaal Financiële Dienstverlening (februari 2023), p. 17-18.

5 ANALYSE VERWANT (TOEKOMSTIG) AANBOD (ART. 5 LID 4)

De Ad SFD wordt op dit moment aangeboden door de Christelijke Hogeschool Windesheim, Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Utrecht, Hogeschool INHOLLAND. Voor een overzicht, zie tabel 2.

Tabel 2: Landelijk aanbod Ad SFD en instroom

Instelling	Plaats	Variant	Instroom					
			2017	2018	2019	2020	2021	2022
Chr hs. Windesheim	Zwolle	Deeltijd				8	25	15
Hs Rotterdam	Rotterdam	Deeltijd	7	18	15	23	17	19
Hs Utrecht ¹	Amersfoort	Voltijd						27
Hs INHOLLAND ²	Amsterdam	Deeltijd						35
	Den Haag	Deeltijd	46	23	26	45	38	

Bron: Dashboard Vereniging Hogescholen en CROHO

3. Hogeschool Utrecht begint in september 2023 ook met een deeltijdvariant in Amersfoort
4. INHOLLAND is in 2022 gestart met een nevenvestiging in Amsterdam; voor 2022 is alleen de gezamenlijke instroom van beide vestigingsplaatsen bekend.

Het opleidingsprofiel vertoont overeenkomsten met dat van de Ad Sociaal Werk. De leerresultaten lijken op elkaar, maar zijn anders ingevuld. De sociaal werker wordt opgeleid als brede sociaal werker binnen het werkveld van zorg, welzijn en gezondheid. Het gaat niet om 'materieële dienstverlening'. Dit is evenmin expliciet en herkenbaar aanwezig in het curriculum.⁷ In een recent advies beschouwde de CDHO de Ad Sociaal Werk dan ook als "aanverwant" aan de Ad SFD, maar oordeelde ook dat er substantiële verschillen zijn in het programma, of een andere instroomgroep bedienen, of hun studenten voor andere beroepen opleiden.⁸

Er zijn twee hogescholen die zowel een Ad op het gebied van sociaal werk hebben, als de Ad SFD: Hogeschool Utrecht (heeft ook de Ad Health & Social Work, allebei in Amersfoort) en de Christelijke Hogeschool Windesheim (Ad SFD in Zwolle; Ad Sociaal Werk in de Zorg in Ede). Daaruit blijkt ook dat er voor een Ad SFD inhoudelijk gezien plaats is naast een Ad Sociaal Werk. Op grond van het voorgaande heeft een Ad SFD bestaansrecht naast de Ad Sociaal Werk. De Ad's op het gebied van sociaal werk zijn daarom buiten beschouwing gelaten.

⁷ Landelijk opleidingsprofiel Associate degree-opleiding Sociaal Werk (december 2022), p. 18. Zie bijlage 2.

⁸ 2021/004 - CDHO (positief advies over de Ad SFD van Hogeschool Utrecht (besluit OCW 25 februari 2021))

6 GESCHATTE INSTROOM IN DE NIEUWE OPLEIDING

Over de instroom kunnen we uitspraken doen aan de hand van verschillende bronnen.

Op twee open avonden van de HAN is al een presentatie gegeven over de voorgenomen opleiding, waarbij duidelijk een voorbehoud is gemaakt ten aanzien van de start van de opleiding. Niettemin kwamen er 18 mensen op af, van wie 5 na de voorlichting lieten weten zich serieus wilden oriënteren op de opleiding. Nog eens 4 mensen hebben aangegeven de opleiding te willen volgen. We beschouwen dit als een positieve indicatie van de belangstelling voor de Ad SFD.⁹

Uit het onderzoek dat Hobéon heeft uitgevoerd blijkt dat 8,3% van de respondenten aangeeft dat nu al medewerkers van hun organisatie de voorgenomen opleiding willen volgen.¹⁰ Uit het arbeidsmarktonderzoek van Hobéon kunnen we concluderen dat de deeltijdvariant kan rekenen op een maximale instroom tussen de 26 en 39 afgestudeerden per jaar.¹¹

Voor de instroom vanuit mbo 4 naar de voltijdsvariant van de voorgenomen opleiding kijken we naar het aantal studenten uit opleidingen uit de domeinen economie en (gezondheids)zorg en welzijn (zie tabel 3 en 4).

Tabel 3: Kerncijfers schoolverlatersonderzoeken MBO-niveau 4 economie - vervolgoedingen

Onderwerp	2016 – 2017	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 – 2021	total
Na de opleiding doorgestroomd naar vervolgonderwijs (%)	61	55	53	56	50	55
Vergoopleiding op HBO niveau (%)	97	97	96	95	95	96
Gewogen aantal: vervolgonderwijs	13813	11222	10259	10461	9355	55111
Ongewogen aantal: vervolgonderwijs	2785	3199	3258	3396	3043	15681

Bron: ROA-AIS

Tabel 4: Kerncijfers schoolverlatersonderzoeken MBO-niveau 4 (gezondheids)zorg en welzijn - vervolgoedingen

Onderwerp	2016 – 2017	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 – 2021	total
Na de opleiding doorgestroomd naar vervolgonderwijs (%)	41	32	33	31	29	33
Vergoopleiding op HBO niveau (%)	94	93	94	93	92	93
Gewogen aantal: vervolgonderwijs	5855	4646	4740	4609	4481	24331
Ongewogen aantal: vervolgonderwijs	1335	1534	1651	1632	1570	7722

Bron: ROA-AIS

Uit het eerste domein volgt ruim 50% een vergoopleiding, vrijwel altijd in het hbo. Dat gaat landelijk om ongeveer 9.000 studenten die naar het hbo doorstromen. Vanuit het domein (gezondheids)zorg en welzijn stroomt ongeveer 30% door naar een vergoopleiding, ook vrijwel altijd naar het hbo, ongeveer 4.000 studenten; bij elkaar is dat een pool van ongeveer 13.000 studenten. We schatten dat ongeveer 10% van deze studenten zich bevindt in de regio Arnhem-Nijmegen, 1.300 studenten. Als 2% uit deze groep de Ad SFD volgt, zijn dat al 26 studenten. Daarnaast kunnen ook nog studenten instromen met een andere mbo-4-opleiding.

Alles afwegende lijkt een instroom van 25 in het eerste jaar een redelijke prognose.

⁹ Voor een recent overzicht van aanmeldingen, zie bijlage 3.

¹⁰ Rapport Hobéon , p. 36; 48. Zie bijlage 4.

¹¹ Rapport Hobéon , p. 34; 49.

7 ONDERBOUWING VAN DE ARBEIDSMARKTBEHOEFTE (ART 6 LID SUB A IN SAMENHANG MET LID 2)

Zowel voor het kwalitatieve onderzoek als voor het kwantitatieve onderzoek zijn gesegmenteerde populaties bevestigd, waarbij een evenwichtige spreiding is aangebracht over de relevante categorieën. Zowel in het kwalitatieve werkveldonderzoek als in de kwantitatieve werkgeversenquête zijn daartoe respondenten in verschillende domeinen bevestigd. De respondenten zijn gespreid over deze segmenten. Daarmee is voldoende representativiteit gewaarborgd om een onderbouwd antwoord te geven op de vraag naar de arbeidsmarktbehoefte.

7.1 Kwalitatief onderzoek, gesprekken met werkgevers

In de periode mei – oktober 2023 hebben leden van het ontwikkelteam van de voorgenomen opleiding circa 30 gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van het werkveld.¹² Van 7 gesprekken is een verslag opgenomen. In deze gesprekken is positief gereageerd op het voornemen een ad SFD te starten. Een deel van de geïnterviewden (7) wil op de hoogte blijven; 21 respondenten geven aan mee te willen ontwikkelen.

Een voorbeeld is de reactie van [REDACTED], bestuursadviseur bestaanszekerheid van de gemeente Arnhem. Eind 2024 wil men een eigen team SHV [schuldhulpverlening] gaan bouwen: “We hebben hier mensen voor nodig, en hebben nu nog niemand”. Wel een groep ‘veteranen’ binnen, dat is een groep er nu nog zoveel weet van de brede SFD. Huidige medewerkers “wij zijn specialisten”, van de harde schuldenregelaars, nu zijn coaches veel meer nodig, oud en nieuwe mensen moeten een zelfde marsroute doorlopen om meer naast mensen te kunnen gaan staan.”¹³

Op 12 september 2023 is een dialoogsessie gehouden met vertegenwoordigers uit het werkveld. Hier waren 24 mensen aanwezig, van wie 11 ook invloed hebben of beslissen over scholing of aannemen van medewerkers. De behoefte aan de opleiding werd breed herkend. Uiteraard kwamen de aanwezigen ook met aanvullingen en tips die zijn meegenomen in de doorontwikkeling van de opleiding. Als belangrijke punten werden genoemd dat studenten een goede basis hebben van zowel financiële als de sociale aspecten van het werk. Daarnaast werd benadrukt dat de studenten van de Ad SFD hun kennis direct in de praktijk kunnen toepassen. Deze en andere aanbevelingen zijn meegenomen in de doorontwikkeling van het profiel van de opleiding en het programma. Naar aanleiding van deze opmerkingen is onder meer besloten in de eerste module meer aandacht te besteden aan de wettelijke en financiële aspecten van schuldhulpverlening. Van de aanwezigen hebben 11, gezien hun functie, invloed op of beslisbevoegdheid over het aannemen of scholen van medewerkers.¹⁴

Op basis van het aangepaste profiel heeft Hobéon op 22 januari 2024 een groepsinterview gehouden en een groepsinterview met 5 werkgevers uit de regio Arnhem-Nijmegen. Daarna is op 20 februari 2024 gesproken met twee vertegenwoordigers die werkzaam zijn in de bewindvoering. De resultaten van dit gesprek zijn separaat opgenomen in de rapportage. Schriftelijk heeft een derde vertegenwoordiger uit de bewindvoering van de respondenten nog een verduidelijking gegeven op de vraag naar afgestudeerden binnen bewindvoering.¹⁵

Uit de interviews komt het volgende beeld naar voren:

- Respondenten herkennen zich in het opleidingsprofiel van de Ad SFD. Zij vinden dat het geschetste profiel goed aansluit bij hun behoeften.

¹² Dossier contacten werkveld, p. 2- 10 voor het overzicht; p. 11-21 voor de gespreksverslagen. Zie bijlage 5.

¹³ Dossier contacten werkveld, p. 17.

¹⁴ Zie bijlage 6. Zie p. 1-5 voor een verslag van de bijeenkomst en p. 7-8 voor een overzicht van de deelnemers en hun functies.

¹⁵ Rapport Hobéon, p, 39.

- Het merendeel van het werk zit voor afgestudeerden bij schulddienstverlening. Is ongeveer 85% van het werk.
- De opleidingen SJD en Social Work zijn te breed en sluiten niet voldoende aan op de vraag. Specialistische kennis is nodig. De behoefte van de opleiding sluit voldoende aan bij belangrijke trends in de samenleving, zoals: bestaanszekerheid, vroegsignalering, integraal aanpakken problematiek, integrale aanpak.
- Een brede mindset is nodig. Behoefte zit bij intake, (traject)begeleiding en uitstroom.
- Er zijn organisaties met daadwerkelijk vacatures. Door krapte gaan organisaties nu al anders om met functievereisten.
- De gespreksdeelnemers zouden eigen medewerkers motiveren voor deze opleiding, zodat deze kennis en vaardigheden op doen. De opleiding zou een mooie aanvulling zijn voor eigen medewerkers.
- De gespreksdeelnemers zien het meer als een rol en minder specifiek als een functie. De behoefte is namelijk functie-overstijgend en voor verschillende functies relevant.
- De opleiding zou ook in een breder spectrum interessant zijn. Afgestudeerden zullen in staat zijn om breder naar de problematiek te kijken. Dat vergroot de meerwaarde van deze afgestudeerden.
- Vanuit bewindvoering is er een grote vraag omdat het werk toeneemt in complexiteit. Daarnaast is er een wens voor verdere professionalisering binnen het vakgebied. Het is momenteel lastig om geschikte mensen te vinden door het ontbreken van een opleiding die in voldoende mate aansluit bij het vakgebied.¹⁶

In het gesprek wordt ook duidelijk dat vacatures voor dit werk moeilijk vervuld kunnen worden. Dit blijkt uit onder meer uit de volgende opmerkingen:

- Bindkracht10 heeft twee vacatures uitgezet waar deze opleiding passend voor is.
- De nood is hoog door de krapte. Daardoor gaan organisaties flexibeler om met functievereisten.
- Door krapte zijn werkgevers bereid om opleidingskosten te betalen van medewerkers en is zijn zelfs bespreekbaar of de studiedagen onder werktijd kunnen vallen.
- De gespreksdeelnemers zouden eigen medewerkers motiveren voor deze opleiding om kennis en vaardigheden op te doen. De opleiding zou een mooie aanvulling zijn voor eigen medewerkers.¹⁷

Conclusie kwalitatief onderzoek

De gespreksdeelnemers zouden eigen medewerkers motiveren om deze opleiding te gaan volgen. Deze behoefte hangt af van het gevoerde beleid en de beschikbare financiële mogelijkheden. Het zou namelijk een mooie opleiding zijn voor de eigen medewerkers. Er is vanuit het werkveld draagvlak voor de ontwikkeling en realisatie van de opleiding.¹⁸

7.2 Kwantitatief onderzoek, enquête onder werkgevers

De enquête voor dit onderzoek is ingevuld door 101 werkgevers. Om een zo neutraal mogelijk beeld te geven, is van elke organisatie slechts één respondent meegenomen. Bovendien zijn alleen volledig ingevulde formulieren meegenomen in de analyse. Dat leverde een respons op van 61 personen. Van hen hebben er 50 invloed op het aannamebeleid van de organisatie.¹⁹ Er is geanalyseerd op basis van de 61 unieke respondenten per organisatie. Op basis van de functietitels kan worden vastgesteld dat de respondenten representatief en relevant zijn voor het onderzoek. Zij hebben zicht op zowel het

¹⁶ Rapport Hobéon, p. 46. Zie ook p. 41-45. Het gespreksverslag is als bijlage 5 opgenomen bij het rapport van Hobéon.

¹⁷ Rapport Hobéon, p. 42.

¹⁸ Rapport Hobéon, p. 50.

¹⁹ Rapport Hobéon, p. 20.

operationele als het strategische niveau van de organisatie, op trends in de verschillende relevante sectoren en de vraag naar afgestudeerden van de Ad SFD.

Waardering voor het profiel van de opleiding

Het eerste deel van het onderzoek is gericht op de herkenbaarheid en waardering van het profiel van de Ad SFD.

De aanleiding voor de voorgenomen opleiding wordt algemeen herkend. Alle respondenten zijn er mee eens dat sociaal-financiële problemen ook te maken hebben met andere problemen. Dit onderschrijft de integrale aanpak die deze problemen met zich meebrengen. Deze integrale aanpak sluit aan bij de keuze van de opleiding om de problematiek integraal te benaderen. Ook zien de respondenten de hulpverzoeken de laatste jaren toenemen zowel in aantal als in complexiteit. Dat de complexiteit van de hulpverzoeken toeneemt vraagt ook andere vaardigheden van de hulpverlener. De stellingen die op dit punt aan de respondenten zijn voorgelegd worden vrijwel zonder uitzondering bevestigd. Afgestudeerden zijn vooral nodig zijn in het begeleidingstraject met preventie en financiële coaching. Beide onderwerpen worden door 25% van de respondenten als de belangrijkste behoefte aangegeven. Dat is voordat de echte schuldenproblematiek hardnekkig gaat worden. De meeste nadruk zou volgens de respondenten op de WMO en de Participatiewet moeten liggen.²⁰ De respondenten onderschrijven vrijwel allemaal dat de opleiding een integraal karakter moet hebben, omdat financiële problemen niet op zichzelf staan. Naast financiële en juridische onderwerpen, moeten daarom ook sociaal-agogische interventies in het curriculum aan de orde komen.²¹

Als het gaat om gewenste kennis, vaardigheden en houding, worden de volgende door meer dan de helft van de respondenten genoemd:

Tabel 5: benodigde kennis, vaardigheden en houding van de afgestudeerde Ad'er SFD

Kennis	Vaardigheden	Houding
Financiën	Is in staat een vertrouwensrelatie op te bouwen	Sluit aan op de leefwereld en het zelfoplossend vermogen van de cliënt
De sociale kaart	Kan sociale en financiële zelfredzaamheid van mensen vergroten	Heeft een open houding
Relevante wet- en regelgeving	Kan gesprekken voeren en gebruikt verschillende gesprekstechnieken	Is motiverend en verbindend
Risicofactoren en kwetsbare groepen in de samenleving	Kan mensen activeren en motiveren	Herkent kansen, problemen en tekorten bij cliënten en springt daar actief op in
Factoren die zelfredzaamheid beïnvloeden		

Bron: Rapport Hobéon, p. 29.

Bij het gewenste niveau konden respondenten zowel het startniveau aangeven als het niveau waar werknemers konden doorgroeien. 41% van de respondenten geeft aan dat de Ad als startniveau voldoet.²²

Dat er draagvlak is voor de opleiding blijkt ook uit het feit dat 66% van de respondenten aangeeft bij te willen dragen aan de ontwikkeling van de Ad SFD. Dit gaat vooral over stages of werkplekken

²⁰ Rapport Hobéon, p. 26.

²¹ Rapport Hobéon, p. 27.

²² Rapport Hobéon, p. 28.

aanbieden (30%), het aandragen van onderzoeksopdrachten (19%) of projecten (18%). 13% van de respondenten zou ook willen lesgeven.²³

Behoeftte aan medewerkers

Van de respondenten geeft 57,4% aan dat er al functies in hun organisaties zijn die aansluiten op het profiel van de Ad SFD. In totaal gaat dat om 375 fte.²⁴ 70% van de respondenten geeft aan enige of grote behoefte te hebben aan professionals zoals de Ad SFD die opleidt.²⁵

Men verwacht de volgende ontwikkeling van de behoefte in de komende jaren:

Tabel 6: Ontwikkeling van behoefte aan professionals met profiel Ad SFD

	Komende 2 jaar	2 tot 5 jaar	Meer dan 5 jaar
Daalt	0%	2%	1%
Blijft gelijk	43%	46%	61%
Stijgt	57%	52%	38%

Bron: Rapport Hobéon, p. 33

Uit de cijfers verwacht dat men eerst een stijging verwacht die zich over een aantal jaren zal stabiliseren.

Respondenten zijn gevraagd hoeveel afgestudeerden ze van een Ad Sociaal Financieel Dienstverlening zouden willen aannemen in de komende vijf jaren. Antwoorden zijn gegeven aan de hand van mogelijke antwoordcategorieën. De mogelijke antwoordcategorieën waren: '0', '1', '2', '3 t/m 5', '6 t/m 10', '11 t/m 20', '21 t/m 50' en '>50'. Deze antwoordcategorieën zijn gebruikt om een minimum en maximum behoefte te berekenen. Daarbij is bij het minimum de laagste waarde van een antwoordcategorieën genomen en bij het maximum de hoogste waarde van de antwoordcategorieën. Bij de categorie >50 is de waarde 51 gebruikt (wat geen van de respondenten heeft aangegeven in dit onderzoek).

Tabel 7: Behoeftte aan professionals met het profiel van de Ad SFD

	Totaal respondenten (n=61)		Totaal respondenten met invloed op aannamebeleid (n=50)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
2025	31	39	26	34
2026	29	35	25	31
2027	26	34	23	29
2028	26	34	24	32
2029	28	36	26	34

Bron: Rapport Hobéon, p. 34

Uit bovenstaande cijfers blijkt een vraag naar afgestudeerden die schommelt tussen de 26 en 39 afgestudeerden per jaar. Dit past ook bij een specialistische opleiding zoals de Ad-opleiding SFD.

Conclusie over de arbeidsmarktbehoefte

De respondenten van de vragenlijst geven aan dat de behoefte vooral zit in preventie en financiële coaching. Relevante wetgeving daarbij is de WMO en Participatiewet. Ruim 40% van de respondenten heeft qua werkniveau de Associate degree – Bachelor aangeduid. Dit zou betekenen dat de Ad een instapniveau is en de professional doorgroeit naar vakvolwassenheid op bachelorniveau.

²³ Rapport Hobéon, p. 36.

²⁴ Rapport Hobéon, p. 31. Daar zijn ook voorbeelden van functies gegeven.

²⁵ Rapport Hobéon, p. 32; 37; 47.

Uit deze cijfers blijkt dat 70% van de respondenten aangeeft dat er enige of grote behoefte is aan professionals. De respondenten verwachten eerst een stijging en daarna een stabilisering van de behoefte. Dit blijkt ook uit de concrete aantallen. De respondenten geven aan dat zij in 2025 minimaal 31 en maximaal 39 afgestudeerden met het profiel van de Ad SFD zouden aannemen en in 2029 minimaal 28 en maximaal 36 afgestudeerden.

De gespreksdeelnemers geven aan dat de behoefte vooral zit bij intake, (traject)begeleiding en uitstroom.

Er zijn bij het groepsinterview organisaties aanwezig met daadwerkelijk vacatures die passen bij het profiel van de Ad SFD. Door krapte gaan organisaties nu al anders om met functie vereisten.

Bovenstaande argumenten geven aan dat in de arbeidsmarkt van de regio Arnhem en Nijmegen er een kwalitatieve en kwantitatieve behoefte is aan afgestudeerden van de opleiding.²⁶

Conclusie over de scholingsbehoefte

Bij de vragenlijst van Hobeon geeft 8,3% van de respondenten aan dat zij medewerkers in de organisatie hebben die deze opleiding zouden willen volgen. Meer dan de helft (57%) weet het niet. De gespreksdeelnemers aan het groepsinterview zouden eigen medewerkers motiveren voor deze opleiding om kennis en vaardigheden op te doen. Opleiding zou een mooie aanvulling zijn voor eigen medewerkers.

Door krapte kijken werkgevers ook anders naar functievereisten. Door krapte zijn werkgevers bereid om opleidingskosten te betalen van medewerkers en is zijn zelfs de studiedagen bespreekbaar of dit onder werktijd valt.

De gespreksdeelnemers zien het meer als een rol en minder specifiek een functie. De behoefte is namelijk functie overstijgend en voor verschillende functies relevant. Daarmee vergroot de opleiding het raakvlak van geïnteresseerden (potentiële) studenten.

Er is draagvlak voor de nieuwe opleiding vanuit de respondenten. In totaal geeft 66% van de respondenten aan bijdragen aan de ontwikkeling van de Ad SFD van de HAN. De meeste respondenten zouden stages of werkplekken, onderzoeksopdrachten of projecten willen aandragen. Daarmee is vast te stellen dat het werkveld het initiatief van de nieuwe opleiding ondersteunt.

Bovenstaande trends geven aan dat de opleiding beleidsmatig resonantie vindt in de beoogde arbeidsmarkt en dat er een kwalitatieve behoefte is aan afgestudeerden van deze opleiding.²⁷

7.3 Monitor schuldhulpverlening van NVVK/Divosa

De stijgende vraag naar professionals en hun hulpverlening blijkt ook uit de NVVK/Divosa-monitor Schuldhulpverlening. In december 2023 is het aantal meldingen van schuldhulpverlening meer dan 20% hoger dan in december 2022. Het is gestegen van 1006 naar 1251. De gegevens zijn gebaseerd op de respons van ongeveer 90 gemeenten. 33% van hen geeft aan onvoldoende capaciteit te hebben voor schuldhulpverlening.²⁸ In het laatste kwartaal van 2022 voorzag nog slechts 19% overbelasting.²⁹

²⁶ Rapport Hobéon, p. 48.

²⁷ Rapport Hobéon, p. 48.

²⁸ Zie: [monitor+schuldhulpverlening+onzekeretijden_q4+2023\[17\].pdf \(nvvk.nl\)](#)

²⁹ Zie: [monitor+schuldhulpverlening+in+onzekere+tijden_oktober,+november+en+december+2022.pdf \(nvvk.nl\)](#)

7.4 De landelijke arbeidsmarkt: ROA en UWV

Het meest verwante opleidingstype in de classificatie ROA is het opleidingstype Bachelor – maatschappelijk werk. Bij dit type opleiding verwacht ROA een instroom van 41.900 schoolverlaters tegenover 12.900 baanopeningen tot 2028. ROA voorziet geen knelpunten in de personeelsvoorziening in de periode tot 2028. ROA verwacht dat afgestudeerden van de opleidingen het lastiger gaan krijgen op de arbeidsmarkt. De Ad SFD bevindt zich echter in een niche en daardoor geven de ROA-cijfers een vertekend beeld.

Tabel 8: Arbeidsmarktprognose opleidingstype Bachelor maatschappelijk werk

Opleidingstype	Arbeidsmarktprognose variabele	Indicator	2026			2028			
			Aantal	Totaal % 6 jr.	Gem. jaarlijks %	Typering	Indicator	Aantal	Totaal % 6 jr.
>> Bachelor - maatschappelijk werk	verwachte uitbreidingsvraag		7600	91.4	hoog		-1500	-1-0,2	Erg laag
>> Bachelor - maatschappelijk werk	verwachte vervangingsvraag		13600	152.4	gemiddeld		12900	13.2	Laag
>> Bachelor - maatschappelijk werk	verwachte baanopeningen		21200	243.7	gemiddeld		12900	13.2	Laag
>> Bachelor - maatschappelijk werk	verwachte instroom van schoolverlaters		17800	203.1	gemiddeld		41900	415,9	hoog
>> Bachelor - maatschappelijk werk	ITKP toekomstige knelpunten personeelsvoorziening	0.98			groot	1.2			Geen
>> Bachelor - maatschappelijk werk	ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie	0.98			goed	1.19			Slecht

Bron: ROA AIS (datum van raadplegen cijfers 2026: 20 november 2023, datum raadplegen cijfers 2028: 19 januari 2024)³⁰

Spanningsindicator UWV

De meest recente cijfers zijn van het derde kwartaal van 2023. Het profiel van afgestudeerden van de Associate degree Sociaal Financiële Dienstverlening komt het meest overeen met functiegroepen als Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders en Maatschappelijk werkers. Dit is zowel landelijk bekeken als voor de regio's Midden-Gelderland en regio Rijk van Nijmegen.

Tabel 9: Spanningsindicator UWV

Beroepenclassificatie Groepen	Spanningsindicator Landelijk	Typering Landelijk	Spanningsindicator regio Midden-Gelderland	Typering regio Midden-Gelderland	Spanningsindicator regio Rijk van Nijmegen	Typering regio Rijk van Nijmegen
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	3,63	Krap	3,29	Krap	2,93	Krap
Maatschappelijk werkers	2,58	Krap	1,47	Gemiddeld	2,17	Krap

Bron: UWV Spanningsindicator (datum van raadplegen: 31 januari 2024)³¹

7.5 Maatschappelijke ontwikkelingen

Landelijke ontwikkelingen

Door diverse crises (Corona, toeslagenaffaire en energiecrisis) en de impact hiervan op onze economie zijn er steeds meer huishoudens die financieel kwetsbaar zijn. Volgens een recent rapport van Deloitte geeft bijna een op de vijf Nederlandse huishoudens aan moeite te hebben met het betalen van de noodzakelijke kosten van levensonderhoud. In 2021 was dit nog iets meer dan een op de acht. Het percentage huishoudens dat zonder problemen hun rekeningen kan betalen is gedaald van 65% in 2021 naar 54% in 2022. 5% heeft daadwerkelijk een betalingsachterstand. Een kwart van de Nederlandse huishoudens is onzeker over de haalbaarheid van het kunnen doen van grotere uitgaven. In 2021 was dit ruim een op de zeven. Gaf in 2021 nog de helft van de huishoudens aan makkelijk het geld bij elkaar te krijgen om morgen een uitgave te kunnen doen die gelijk is aan hun maandinkomen. In 2022 is dit percentage gedaald naar 40%.³²

De collectieve bescherming van niet-gepensioneerden nam in Nederland de afgelopen decennia af. Net als in veel andere landen werd dit in de hand gewerkt door bezuinigingsmaatregelen, de vermarkting

³⁰ Rapport Hobéon, p. 14.

³¹ Rapport Hobéon, p. 15-16.

³² Deloitte, 'Herstel van balans' (maart 2023), p.3. Zie ook bijlage 7.

van het sociaal beleid, en het beleidsstreven gericht op activering en meer eigen verantwoordelijkheid (responsabilisering). Het Nederlandse stelsel van ouderdomspensioenen is naar internationale maatstaven echter nog steeds ruimhartig en breed toegankelijk, waardoor ouderdom niet altijd automatisch tot armoede leidt – al staat ook dat door de vergrijzing onder druk.³³

Gezien de decentralisaties in het sociaal domein is er juist in het werkveld behoefte aan duidelijk herkenbare kennis en kunde bij sociale professionals over de impact van bestaansonzekerheid op het welzijn van kinderen, gezinnen, alleenstaanden en tweeverdieners én de aanpak van het voorkomen, begeleiden en oplossen van geldzorgen.

Hierbij is kennis en kunde nodig vanuit sociale, juridische en financiële disciplines, d.w.z. een interdisciplinaire opleiding, die studenten aanleert wat de maatschappelijk/ sociologische structuren zijn (macht/ ongelijkheid/ bestaanszekerheid/ empowerment/ SDG's), rechtvaardigheid/ mensenrecht, wet/- en regelgeving op landelijk en gemeentelijk niveau (WSNP, WMO, Jeugdwet, Participatiewet, bijzondere bijstand, WLZ etc).

Een Ad is passend bij de vraag vanuit de arbeidsmarkt omdat het gaat om het opleiden van professionals die praktische vraagstukken oplossen aan de hand van theorieën uit het vakgebied.³⁴ Met dit niveau tussen mbo-4 en bachelor sluit de opleiding aan op de vraag vanuit de praktijk.

In 2022 heeft de toenmalig minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid een 'Aanpak geldzorgen, armoede en schulden' gelanceerd met daarbij vijf doelstellingen. Daaruit zijn drie kwantitatieve doelstellingen geformuleerd:

1. halvering van het aantal mensen in armoede in 2030 ten opzichte van 2015
2. halvering van het aantal kinderen dat in armoede opgroeit in 2025 ten opzichte van 2015
3. halvering van het aantal huishoudens met problematische schulden in 2030

Dit sluit ook aan bij de ambitie van de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties om armoede te beëindigen.

Het CBS heeft in het rapport 'Armoede en sociale uitsluiting 2023' in kaart gebracht hoe groot de armoedeproblematiek is in Nederland. In 2022 viel 4,4% van de huishoudens onder de categorie armoederisico (huishoudens dat moet rondkomen met een laag inkomen). In 2021 was dit 6,3% van de huishoudens. De afname komt vooral door de energiemaatregelen. Zonder deze maatregelen was het aandeel huishoudens met armoederisico gestegen naar 7,7%. Het aandeel mensen dat deel uitmaakt van een huishouden met een laag inkomen ligt zowel het aandeel dat verdacht wordt van het plegen van een misdrijf als het aandeel dat slachtoffer is geworden hoger dan onder mensen met een hoger inkomen. Daarnaast is er bij de lage inkomens sprake van een stapeling van gezondheidsproblemen. Mensen met een armoederisico geven aan een minder goede gezondheid en een ongezonder leefstijl te hebben: ze bewegen minder, roken meer en zijn vaker te zwaar dan personen met een hoger inkomen. Bovendien doen mensen met een laag inkomen minder mee in de samenleving: ze zijn minder vaak actief in een vereniging, doen minder vaak vrijwilligerswerk en voelen zich vaker eenzaam.³⁵

Regionale ontwikkelingen

De gemeente Nijmegen heeft een 'Armoede Agenda Nijmegen 2020-2024' opgesteld om de armoede in de gemeente te bestrijden. De gemeente heeft vier lijnen geformuleerd om de armoedeproblematiek aan te pakken. Deze lijnen zijn:

1. Optimaliseren bereik en organisatie minimaregelingen
2. Aanpak kinderarmoede
3. Gezondheid en armoede

³³ SCP, 'Eigentijdse ongelijkheid' (maart 2023), p.20-21. Zie ook bijlage 8.

³⁴ Landelijk opleidingsprofiel Associate degree-opleiding Sociaal Financiële Dienstverlening (februari 2023), p. 8.

³⁵ Rapport Hobéon, p. 17.

4. Werkende armen

Ook de gemeente Arnhem heeft een armoede-agenda opgesteld en heeft in april 2022 een Geldkrant Arnhem uitgeven om inwoners te wijzen op de verschillende mogelijkheden van ondersteuning.³⁶

Conclusie beleidsagenda's landelijk en regionaal

Uit zowel de landelijke als regionale beleidsagenda's blijkt dat armoedebestrijding en schuldenproblematiek een belangrijk aandachtspunt zijn. Bestaanszekerheid is een belangrijk thema waar zowel de landelijke overheid als de regionale overheden aandacht aan besteden.³⁷

³⁶ Rapport Hobéon, p. 18. Zie ook: Armoede Agenda Nijmegen 2020-2024, p. 11-23 (zie bijlage 9) en Geldkrant Arnhem 2022 (zie bijlage 10).

³⁷ Rapport Hobéon, p.18.

8 NOODZAAK TOT START NIEUWE OPLEIDING

De huidige opleidingen van de HAN te weten de hbo-bacheloropleiding Social Work en de Associate degree Sociaal Werk hebben de afgelopen jaren veel tijd en energie gestoken in het goed afstemmen van de opleidingen op de behoefte en de veranderende eisen van het werkveld. Het opleidingsprofiel van de bacheloropleiding niveau 6 biedt geen mogelijkheid om het regionale werkveld, een opleiding op niveau 5 aan te bieden. Zoals al aangegeven in paragraaf 7 heeft de Ad Sociaal Werk een ander profiel wat inhoud en beoogde functies betreft. De HAN heeft nog geen Ad op het gebied van sociaal-financiële dienstverlening.

In de regio van de HAN wordt de Ad SFD nog niet aangeboden.

Op 15 september 2023 heeft de HAN het voornemen om een Ad SFD te starten gemeld bij de CDHO. De eerste aankondiging van het voornemen van de HAN om een Ad SFD te starten is gedaan op 1 december 2023 op het landelijk overleg van de Ad's SFD (dit is een cluster binnen het Landelijk Opleidingsoverleg Educatie, Zorg en Welzijn (LaDo EZW)). De eerste aankondiging van het voornemen van de HAN om een Ad SFD te starten is gedaan op 1 december 2023 op het landelijk overleg van de Ad's SFD (dit is een cluster binnen het LaDo EZW).³⁸ Op 5 februari 2024 is naar deze zes hogescholen een mail gestuurd met informatie over de voorgenomen opleiding.³⁹ Geen van de andere hogescholen heeft ons gemeld een soortgelijke opleiding te willen starten, of melding gemaakt van een ondoelmatige overlap in het aanbod. Voor verdere acties op het gebied van afstemming, zie paragraaf 13. Dit lijkt ons een sterke indicatie voor het feit dat andere instellingen geen voornemen hebben een Ad SFD of nauw verwante opleiding te starten en daarmee een onderbouwing van de noodzaak deze voorgenomen opleiding bij de HAN onder te brengen.

De nieuwe opleiding ad SFD komt tevens tegemoet aan de groeiende maatschappelijke vraag naar een breed scala aan Ad-opleidingen. Naast een behoefte aan Ad's in het algemeen, sluit de de Ad SFD aan op beleid om de dekkinggraad van het Nederlandse Ad-onderwijs te vergroten: die dekkinggraad is veel lager in Oost- (en Noord-) Nederland dan in de rest van het land. Ook de minister wil het vergroten van de dekkinggraad stimuleren.⁴⁰

³⁸ Verslag cluster Ad SFD (16 juni 2023), Dossier afstemming verwante opleidingen, p. 2. Zie bijlage 11.

³⁹ Dossier verwante opleidingen, p. 4-6.

⁴⁰ Factsheet van de Inspectie van het Onderwijs (2022), zie bijlage 12.

9 AANSLUITING INSTELLINGSPROFIEL (ART. 6 LID 1 SUB B IN SAMENHANG MET LID 4)

De Ad SFD past binnen het zwaartepunt Sociaal (Fair Health) van de HAN en dat het als deeltijdopleiding een bijdrage levert aan het strategische doel van 'Leven Lang Ontwikkelen'. Een gezonde instroom in deze opleiding helpt de HAN haar ambities te realiseren. Iedereen verdient een gezond leven. Toch leeft 30% van de Nederlanders met een laag opleidingsniveau of inkomen zeven jaar korter en voelen ze zich minder gezond. Wij werken samen aan het verkleinen van sociaaleconomische gezondheidsverschillen. Bijvoorbeeld door onze toekomstige professionals te leren hoe je omgaat met laaggeletterden. En door te onderzoeken hoe mensen in kwetsbare posities gezond kunnen leven, wonen en werken.⁴¹ Dit is ook opgenomen in de HAN-agenda: "Een lagere opleiding, laag inkomen of lage positie op de arbeidsmarkt heeft gevolgen voor je (latere) gezondheid. We werken aan mogelijkheden voor mensen om hun positie te verbeteren."⁴²

Wij leiden onze studenten op tot wendbare en reflectieve professionals die maatschappelijk betrokken zijn. We bieden een rijke multidisciplinaire en cross-sectorale leeromgeving waar onderwijs, praktijkgericht onderzoek en beroepspraktijk samenkomen. Zo leiden we professionals op die verschillende disciplines kunnen verbinden en zich aan kunnen passen aan veranderingen in het werkveld.⁴³

Met ons leven lang ontwikkelen-portfolio (LLO) sluiten we aan op de behoeften van onze omgeving en de Human Capital Agenda van de regio. Iedereen in het werkveld moet zich kunnen blijven ontwikkelen, naar eigen wens en behoefte. Samen met het werkveld ontwikkelen we ons portfolio voor professionals tot een onderscheidend opleidingsaanbod binnen al onze domeinen. Dat doen we voor werkenden die een hbo-graad willen behalen (associate degree, bachelor, master of professional doctorate). En voor de groeiende groep die zich wil bij-, op- of omscholen via een gecertificeerd programma op hbo-, post-hbo-, master-niveau. Uiteraard stimuleren we ook onze eigen medewerkers actief om zich te blijven ontwikkelen. Daarom is het opleidingsaanbod ook voor hen toegankelijk.⁴⁴ De Ad SFD sluit ook op landelijk beleid voor sociale opleidingen, zoals dat binnen de Vereniging Hogescholen is bepaald. Hierin speelt het idee van 'empowerment' van cliënten een belangrijke rol, als katalysator om te komen tot maatschappelijke veranderingen.⁴⁵ Daarom zal empowerment de belangrijkste pijler zijn waarop de Ad SFD van de HAN drijft. Naast empowerment zijn Sociale Zekerheid, Sociale Inclusie en Sociale Cohesie de andere drie pijlers van het concept sociale kwaliteit. Deze vier vormen met elkaar het kijkkader en de toetssteen voor de inkleuring van het curriculum van de Ad SFD van de HAN.⁴⁶

⁴¹ Koersbeeld HAN 2022-2028, p. 9. Zie bijlage 13.

⁴² HAN agenda, p. 11. Zie bijlage 14.

⁴³ Koersbeeld HAN 2022-2028, p. 25.

⁴⁴ Koersbeeld HAN 2022-2028, p. 28.

⁴⁵ Sociaal in beweging. Advies van de verkenningscommissie Hogere Sociale Studies (augustus 2022), p. 17-18. Zie bijlage 15

⁴⁶ "Being there" samen werken aan het Versterken Sociale Kwaliteit. Intreerede [REDACTED], 2017. Zie ook: [Versterken van sociale kwaliteit \(han.nl\)](https://www.han.nl/versterken-van-sociale-kwaliteit)

10 RIO- EN ISCED-INDELING⁴⁷

Ten aanzien van de RIO-indeling volgen we de andere opleidingen Ad SFD: Gedrag en Maatschappij. De ISCED-indeling is ons op dit moment nog niet bekend.

11 AFSTEMMING (ART. 4 LID 3)

Een eerste aankondiging van het voornemen van de HAN om een Ad SFD te starten is gedaan op 16 juni 2023 op het landelijk overleg van de Ad's SFD. In september 2023 is een vooraankondiging naar de CDHO verstuurd. Op 1 december is het voornemen om de Ad SFD te starten nog eens herhaald op het landelijk overleg (zoals aangegeven in paragraaf 10).

Op 5 februari 2024 is naar zes hogescholen (waaronder de hogescholen die een Ad SFD aanbieden), een mail gestuurd met het verzoek om uiterlijk 1 maart een zienswijze te sturen en met de aankondiging dat een en ander zou worden toegelicht op het landelijk overleg van 9 februari.⁴⁸ Bij de e-mail was een bijlage gevoegd, met het profiel van de opleiding gevoegd, inclusief een beschrijving van het werkveld. Daar is het positief ontvangen, maar er kwamen niet onmiddellijk schriftelijke reacties, ook omdat de leden de zienswijze in hun eigen hogeschool wilden afstemmen. Op 5 maart heeft de opleiding het locatiebezoek gehad voor de toets nieuwe opleiding, waarop het panel lovende woorden uitsprak over de voorgenomen opleiding en aankondigde een positief advies uit te zullen brengen aan de NVAO.

Op 8 maart is hierover een bericht gestuurd aan de andere Ad's SFD, met het verzoek spoedig een zienswijze kenbaar te maken.⁴⁹ Daarop kwam een felicitatie van de Hogeschool Rotterdam⁵⁰ en de mededeling van Hogeschool Leiden dat men geen zienswijze zou indienen.⁵¹ Op 13 maart is nog een reminder gestuurd aan de overige hogescholen. Daarop kwam een reactie van Hogeschool Utrecht, dat men mogelijk een lichte daling van de instroom verwachtte, maar ondanks de aanvraag ondersteunde: "Als collega opleiding zien we dat het goed is dat er landelijk meer aandacht en bekendheid komt voor dit specifieke vakgebied en de toegevoegde waarde van Ad-professionals. We zien er naar uit om in het landelijk overleg hier samen in op te trekken om het vakgebied goed te profileren en de positionering te geven die het verdient." ⁵²

Op 27 maart is er nog een reminder gestuurd naar InHolland, waarna een dag later een positieve reactie binnenkwam: "We hebben kennisgenomen van het voornemen van de HAN om de opleiding Ad SFD in Nijmegen aan te bieden, in deeltijd/duaal per september 2024 en in voltijd per september 2025. Als hogeschool Inholland hebben wij hiertegen geen bezwaar. We denken dat de HAN met de start van de Ad SFD in Nijmegen bijdraagt aan een maatschappelijke opgave. We kijken uit naar de verdere samenwerking binnen het landelijk overleg."⁵³

Van de 4 hogescholen die de Ad SFD aanbieden hebben er dus 3 positief gereageerd. Windesheim heeft ondanks herhaald verzoek geen zienswijze ingediend. Ten aanzien van de zorg van Hogeschool Utrecht: de HAN heeft begrip voor hun zorg, maar ziet deze vooral als een aansporing voor de hogescholen die de Ad SFD aanbieden om deze opleiding goed voor het voetlicht te brengen bij brancheverenigingen, werkgevers en andere stakeholders, zoals ook is verwoord door Inholland.

⁴⁷ RIO is de vervanger van het Croho; de ISCED-indeling is optioneel

⁴⁸ Te weten: Inholland, Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Utrecht, Windesheim, Hogeschool Leiden, Christelijke Hogeschool Ede. Zie Dossier afstemming verwante opleidingen, p. 4-6.

⁴⁹ Dossier afstemming verwante opleidingen, p. 8-9.

⁵⁰ Dossier afstemming verwante opleidingen, p. 14.

⁵¹ Dossier afstemming verwante opleidingen, p. 11.

⁵² Dossier afstemming verwante opleidingen, p. 20-21; zie ook p. 7-8.

⁵³ Dossier afstemming verwante opleidingen, p. 24.

12 BIJLAGEN

1. Landelijk profiel Ad Sociaal Financiële Dienstverlening
2. Landelijk profiel associate degree-opleiding Sociaal Werk
3. Overzicht aanmeldingen
4. Rapport Hobéon
5. Dossier contacten werkveld
6. Ad SFD Terugkoppeling werkveld
7. Deloitte, 'Herstel van Balans' (maart 2023)
8. SCP, 'Eigentijdse ongelijkheid' (maart 2023)
9. Armoede Agenda Gemeente Nijmegen 2020-2024
10. Geldkrant Arnhem 2022
11. Dossier afstemming verwante opleidingen
12. Factsheet Inspectie van het Onderwijs
13. Koersbeeld HAN 2022-2028
14. HAN agenda
15. Sociaal in beweging. Advies van de verkenningscommissie Hogere Sociale Studies (augustus 2022).

**OPEN UP
NEW HAN_ UNIVERSITY
HORIZONS. OF APPLIED SCIENCES**