



# Vakvolwassenheid *doe de ontwikkelscan*

Peter Jansen – Matchcare  
Margarethe Hilhorst - SAM



# Welkom!

- Wie zijn wij?
- Wie ben jij?
- Programma

matchcare



SBCM  
A&O-fonds SW

Cedris

# vakvolwassenheid

Een combinatie van kennis, vaardigheden, ervaring en professionele houding die iemand in staat stelt om op een hoog niveau te functioneren in zijn of haar vakgebied.

matchcare



SBCM  
A&O-fonds SW

Cedris

# professional publiek sociaal domein



Van uitvoerder van beleid  
naar

professional met een eigen professioneel kompas  
die weet wat zijn discretionaire handelsruimte is

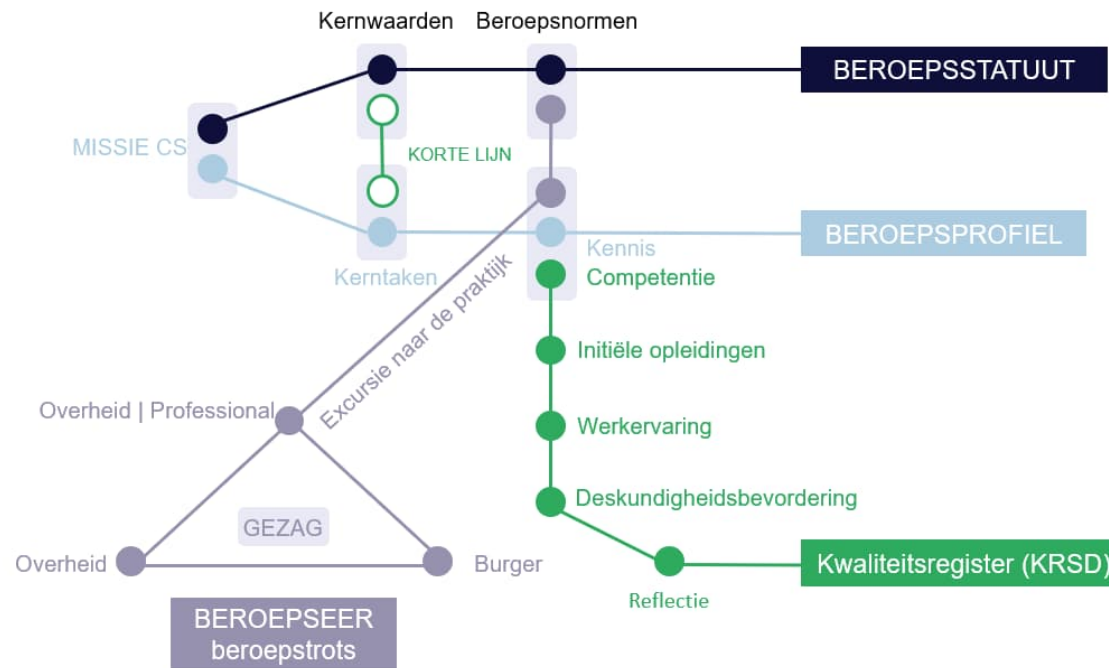
matchcare



SBCM  
A&O-fonds SW

Cedris

# beroepsgroep *in de praktijk*



# Kennisbronnen – een greep uit

- beroepsmissie: dit is waar het om gaat – het doel
- beroepsprofiel : dit is wat we doen, dit wordt verwacht
- beroepsstatuut : dit zijn onze (ethische) normen en waarden
- beroepseer : dit is onze innerlijke trots

matchcare



Cedris

# Vakvolwassenheid

## Kerntaken

- Voorlichten
- Activeren
- Cliënten ondersteunen bij de uitvoering van het plan
- Evalueren, bijstellen en verantwoorden
- Handhaven
- Samenwerken
- Caseloadbeheer
- Bewaken van kwaliteit, leren en verbeteren

matchcare



Cedris

# Vakvolwassenheid

## Drie niveaus

- Basisniveau:
  - Nodig om het beroep te kunnen uitoefenen
  - Nog niet volledig zelfstandig
  - Enige vorm van ondersteuning is nodig
- Vakbekwaam:
  - In staat zelfstandig het beroep uit te oefenen
- Vakvolwassen:
  - Draagt bij aan beroepsontwikkeling
  - Draagt bij aan innovaties binnen jouw organisatie

matchcare

 SBCM  
A&O-fonds SW

 Cedris



# De ontwikkelscan

Een uitnodiging om na te denken over het huidige niveau van vakvolwassenheid en de gebieden waarin je je kan ontwikkelen.

*... aan de slag aan de hand van een casus*

matchcare

 SBCM  
A&O-fonds SW

 cedris

## de casus

De kandidaat is werkzaam bij een ontwikkelbedrijf en gedetacheerd bij een productiebedrijf waar lampenkappen gemaakt worden.

Bij de Loonwaardemeting in **mei 2021** werkte de kandidaat op afdeling A aan de productie van eenvoudige lampenkappen. Het werk bestaat uit het repeterend samenvoegen van 3 componenten tot één lampenkap. Kandidaat is in staat zelfstandig activiteiten uit te voeren, had weinig aansturing nodig en kan meervoudige handelingen verrichten. De loonwaarde vastgesteld op 73%.

Bij de Loonwaardemeting in **juni 2022** werkte de kandidaat op afdeling B aan de productie van complexere lampenkappen. Het werk bestaat uit het samenvoegen van diverse verschillende componenten tot één lampenkap. Iedere lampenkap is een beetje anders. Kandidaat is in staat zelfstandig activiteiten uit te voeren, maar heeft bij iedere lampenkap een instructie en aansturing nodig. De loonwaarde is gedaald naar 34%.

De reden van de overplaatsing van afdeling A naar B is personeelstekort op afdeling B. (*de productie op afdeling A loopt gewoon door*). Doordat kandidaat meervoudige handelingen kan verrichten is zij overgeplaatst. De opdrachtgever vindt het loonwaardeverlies niet relevant, de subsidieverstrekker compenseert het verlies aan loonwaarde.

De kandidaat geeft aan dat zij haar werk op afdeling B iets leuker vindt maar dat zij haar collega's van afdeling A mist. Op afdeling A was het gezelliger met elkaar en ging zij met plezier naar haar werk. Op afdeling B is dit toch iets minder.

matchcare



Cedris

## de SAM ontwikkelscan

Scan de QR-code en maak de vragen in de Ontwikkelscan



**een  
ontwikkelscan  
van sam,**

matchcare



Cedris

# de SAM ontwikkelscan

De resultaten

matchcare



SBCM  
A&O-fonds SW

Cedris

## Hoe ga jij om met lastige keuzes?

1. Ik maak keuzes op basis van de geldende kaders en mijn eigen normen en waarden en kan mijn afweging hierin logisch beargumenteren
2. Ik kies intuïtief wat goed is.
3. Ik besef me dat mijn keuzes, werkwijze, en de interactie met de cliënt voortkomen uit de waarden die ik hanteer bij de uitoefening van mijn vak en breng dit beargumenteerd in tijdens intervisie

## Op welke manier adviseer jij het management

1. Vanuit het management wordt mijn input gevraagd als het gaat om de verbetering van onze dienstverlening
2. Tijdens het periodiek overleg met mijn leidinggevende geef ik aan wat er verbeterd kan worden
3. Ik koppel regelmatig mijn ervaringen terug aan het team en kom dan ook met verbetervoorstellen

matchcare



Cedris

## To Do

- Waar ben je goed in
- Wat wil je nog ontwikkelen
- Welke richting wil je ontwikkelen
- Wat ga je doen?
- Wanneer ga je het doen?

matchcare



Cedris

## De SAM ontwikkelscan

- Drijfveren
- Persoonlijkheid
- Werkvoorkeuren
- Vakvolwassenheid

*... uitnodiging om de SAM ontwikkelscan te gaan maken*

matchcare



Cedris



# Tot ziens!

- Samenvatting
- Vragen
- Afsluiting



*Uitgebreide informatie over de SAM Ontwikkelscan vind je ook op <https://sam.matchcare.nl>*

matchcare



Cedris