

## Post-HBO Bedrijfsmaatschappelijk werk CHE voor Professionals Social Work

### De opleiding vanuit perspectief van de student

*Goed werkgeverschap.* Het belangrijkste van goed werkgeverschap is de bedrijfscultuur en op de tweede plaats de arbeidsrelaties. Binnen jouw organisatie begeleid je bij en/of adviseer je over het welzijn van medewerkers. Je draagt bij aan de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting en ziekteverzuim. Goed leiderschap, duurzaam HRM en een gezonde bedrijfscultuur zijn hierbij sleutelwoorden. Maar hoe pak je dat aan? Welke strategie moet je kiezen? En hoe zet je die om in een actieplan en ga je concreet aan de slag?

Dat ontdek en ontwikkel je tijdens de post-HBO Bedrijfsmaatschappelijk Werk aan de CHE. De opleiding bestaat uit drie modules. Je gaat eerst aan de slag met de professionele identiteit en de competenties van het bedrijfsmaatschappelijk werk en de positioneringen in het krachtenveld binnen de organisatie. Daarna houd jij je bezig met de strategische analyse en de strategische positionering en 'marketing' van bedrijfsmaatschappelijk werk. 't Klinkt theoretisch, maar we beloven je: je gaat ook en vooral praktisch aan de slag. Je leert dit alles in een kleine groep: met 7 tot 9 andere professionals. Dat zorgt voor veel interactie en een hoog leerrendement.

*Kort gezegd:* Deze opleiding is gericht op het strategisch positioneren van de discipline bedrijfsmaatschappelijk werk in het krachtenveld van het sociaal beleid binnen de eigen organisatie. De basis voor de opleiding is het boek van Tom van den Belt: Bedrijfsmaatschappelijk werk, competentie en strategie.

### Doelstellingen

- Verkrijgen en vergroten van kennis van strategieën met betrekking tot professionele profilering en positionering en het ontwikkelen van *inzicht in de toepassing daarvan* op het bedrijfsmaatschappelijk werk binnen de eigen organisatie.
- Aanleren van vaardigheden om deze strategieën om te zetten in een toepasbare vorm en actieplan op kortere termijn om problemen binnen de eigen organisatie aan te pakken en zo mogelijk tot een oplossing te komen.
- Ontwikkelen van een concreet plan voor strategische positionering van het BMW binnen de eigen organisatie en de implementatie daarvan in de vorm van een pilot-werkstuk.

### Inhoud

- Module A: Professionele identiteit, competentie en positionering van Bedrijfsmaatschappelijk Werk in relatie tot HRM, leiderschap en management. De competenties en het functioneel domein ten opzichte van de diverse disciplines binnen de organisatie worden vanuit diverse theorieën en vanuit de praktijk beschouwd. Dit geeft zicht op eigen mogelijkheden en aanknopingspunten voor verbeteringen binnen de organisatie. Hierbij wordt specifiek aandacht besteed aan de complexe positie van BMW als een vorm van ingebed social work, waarbij de diverse andere disciplines die gericht zijn op inzetbaarheid en re-integratie van medewerkers een complicerende factor zijn.

De professionele identiteit is gerelateerd aan de definitie van social work van de International Federation of Social Workers (IFSW) uit 2014<sup>1</sup> en de kenmerkende eigenschappen van een professionele discipline, ter versterking van het eigen beroepsprofiel.

---

<sup>1</sup> Social work is a practice-based profession and an academic discipline that promotes social change and development, social cohesion, and the empowerment and liberation of people. principles of social justice, human rights, collective responsibility and respect for diversities are central to social work. underpinned by theories of social work, social sciences, humanities and indigenous knowledge, social work engages people and structures to address life challenges and enhance wellbeing.

- Module B: Strategische analyse van en strategieontwikkeling voor het bedrijfsmaatschappelijk werk binnen de eigen organisatie. Welke krachten spelen zich af binnen jouw organisatie en hoe kun je daarbinnen de beste positie innemen om er voor te zorgen dat nu en op langere termijn gebruik gemaakt wordt van de dienstverlening van bedrijfsmaatschappelijk werk door commandanten en leidinggevenden.
- Module C: Strategische positionering en marketing van het bedrijfsmaatschappelijk werk. Deze module handelt over de vraag: 'Hoe 'verkoop' je jouw boodschap, jouw advies, effectief aan het management en de leidinggevenden, en aan de medewerkers'? Hierbij speelt het inzicht krijgen in de specifieke omstandigheden, de kracht en beperkingen van eigen mogelijkheden en het benutten van kansen om het effect van het bmw-werk te laten zien binnen de organisatie.

### Docent

De docent en coördinator van deze opleiding is dr. Tom van den Belt. De opleiding is door hem ontwikkeld en al ruim 25 jaar door hem gegeven. Hij is aanvankelijk HBO opgeleid als agoog en VO-opgeleid als organisatie-agoog. Zijn masterthesis organisatiesociologie (1992) ging over de bijdrage van bmw aan goede arbeidsverhoudingen en de strategische positionering van bmw binnen het krachtenveld van de organisatie. Hij heeft diverse publicaties o.a. over bmw, leiderschap en HRM. Zijn proefschrift (managementwetenschappen) handelt over ethiek van leiderschap en HRM. Naast inhoudelijke scholing in b.v. Presentiebenadering, is hij opgeleid tot filosoof-eticus (MA) van de managementwetenschappen. Naast diverse artikelen over ethiek van leiderschap en werkgeverschap publiceerde hij in 2018 het boek *Goed werkgeverschap & goed werknemerschap. Ethiek van bedrijfscultuur, leiderschap en arbeidsrelaties*. De docent heeft jarenlange ervaring als directeur/bestuurder, HR-manager en als managementconsultant, o.a. via zijn adviesbureau Beltom Advies. Tevens is hij hoofddocent bij de Master Social Work van de HAN, in het bijzonder t.b.v. het bedrijfsmaatschappelijk werk.

### Vier kernbegrippen

Deze Post-HBO bedrijfsmaatschappelijk werk kent vier kernbegrippen, die samen de professionele identiteit van het bmw vormen: competentie, strategie, positionering en profilering. In de opleiding verhouden de vier kernbegrippen zich volgens onderstaand schema met elkaar, waarbij de modules worden aangegeven, waarbij de combinatie van twee kernbegrippen het accent krijgen:

	Positionering	Profilering
Competentie	Module A1	Module A2
Strategie	modules B1 & B2	modules C1 & C2

Voor de opleiding wordt gebruik gemaakt van adequate literatuur, een aantal readers en tussentijds worden actuele artikelen of onderzoeksrapporten uitgereikt. Ook gastdocenten dragen bij aan de kwaliteit en actualiteit van de opleiding.

### Competenties in de opleiding

In deze opleiding zijn we gericht op het versterken van vijf functiecompetenties, die in de opleiding aan de orde komen. Deze competenties zijn volgens onderstaande beschrijving in de opleiding geïntegreerd:

- a. *Transparante en resultaatgerichte managementondersteuning*

Door de competentie van het bmv in een theoretisch kader te plaatsen wordt voor de bmv'er duidelijk wat zijn eigen functionele domein is en dat van de disciplines en commandanten waarmee samengewerkt wordt. De bmv'er kan daardoor op een heldere manier duidelijk maken aan de commandanten, leidinggevend en overige SMT leden wat de eigen bijdrage kan zijn in de concrete situaties. Registratie van interventies en van effecten daarvan, maar ook de presentatie aan de belanghebbenden zijn onderdelen van de opleiding. Hierbij valt te denken aan concrete rapportage aan commandanten, maar ook het schrijven van een artikel in bijvoorbeeld interne communicatie zoals het Vakblad SW van de BPSW, Tijdschrift van bedrijfsmaatschappelijk werk, of een magazine c.q. nieuwsbrief van de eigen organisatie.

*b. Strategische positionering*

Dit is de gehele B module. We gaan vanuit de verschillende beleidsniveaus (korte en lange termijn) de doelen van het bmv van de eigen organisatie en die van de organisatie koppelen aan doelen die over een bepaalde periode behaald moeten worden. Zo worden doelen op korte en op langere termijn geformuleerd. Hierdoor wordt elke handeling en elk project geplaatst binnen en getoetst aan de geformuleerde doelen. Door een analyse te maken van de specifieke situatie op het onderdeel of de kazerne, of de opvattingen van de commandanten op verschillende niveaus leren de bmv'ers op welke verschillende manieren een strategische positionering mogelijk kan zijn en bovendien, wat zij daar zelf aan kunnen doen. Tijdens de opleidingsdagen wordt hier interactief veel aandacht aan besteed.

*c. Verantwoordelijkheden nemen in het verhelderen van beleidsuitgangspunten*

De bmv'ers leren door de theorie helder te zien welke verantwoordelijkheden er zijn voor de bmv'er en voor de andere disciplines en functionarissen. Hierbij gaat het over verschillende beleidsgebieden van het totaal aan bedrijfsvoering en het analyseren van de uitgangspunten uit het geformuleerde of het gevoerde beleid. De bmv'er leert vervolgens om van daaruit het management te adviseren en de ethische afwegingen helder te verwoorden. Bij deze competentie wordt met name ook aandacht besteed aan het aspect discretionaire bevoegdheid van de social work-professional, conform de beroepscode.

*d. Inspelen op verschillende beleidsniveaus*

Steeds wordt er aandacht gegeven aan inspelen op de verschillende beleidsniveaus voor de bedrijfsmaatschappelijk werker: zijn eigen beleid binnen zijn eigen organisatie of afdeling, het beleid binnen het eigen team en evt. het beleid op organisatieniveau.

*e. Samenwerken in projectvorm*

Gedurende de opleiding wordt gewerkt aan een afstudeerproject/-onderzoek in de vorm van een projectwerkstuk. Dit werkstuk moet een voorstel bevatten van een uit te voeren pilotproject over een verbetering van de bmv-praktijk of context. Door het onderzoek leert de bmv'er twee belangrijke zaken: de noodzaak van het samenwerken met allerlei betrokken functionarissen en de mogelijkheid om de positie van het bedrijfsmaatschappelijk werk te versterken.

De genoemde vijf competenties komen dus gedurende de hele opleiding steeds weer in een andere vorm en vanuit een ander theoretische en praktische invalshoek terug en vormen daarmee de kern van deze post-HBO opleiding.

## **Studiebelasting**

### **Resultaten uit het verleden**

De resultaten, die in het verleden met deze opleiding behaald zijn, bieden zeker een garantie voor de toekomst. Al meer dan 25 jaar hebben bmv'ers deze post-HBO opleiding gevolgd. Er is bij de docent al veel kennis aanwezig over de specifieke dynamiek binnen de diversiteit aan organisaties en de positie van het bedrijfsmaatschappelijk werk daarbinnen. De bedrijfsmaatschappelijk werkers hebben een sterk besef gekregen van de eigen competentie, waardoor

de samenwerking met andere disciplines en functionarissen aantoonbaar beter werd. Uit de afstudeerprojecten zijn destijds direct en concrete resultaten gerealiseerd. Hierbij kan b.v. gedacht worden aan meer productiviteit en minder ziekteverzuim. Uit de evaluaties blijkt steeds weer een hoge waardering voor het leereffect van de student en voor de docent, zoals hiervoor te lezen is.

### **Leereffect door programmering en groepsomvang**

De opleiding bestaat uit zoals gezegd drie modules, die verdeeld zijn over zes opleidingsdagen, elke module beslaat twee dagen. De hele opleiding is verspreid over ruim vier maanden. De opleidingsdagen van deze opleiding wordt steeds met een tussenperiode van een aantal weken tussen de modules gegeven. We hebben gemerkt aan de feedback van de studenten dat het leereffect dan hoog is. Datgene wat tijdens de studiedagen wordt geleerd, wordt dan ook in de praktijk getoetst en toegepast.

### **Waardering**

Een paar reacties van studenten, te vinden in een recent evaluatierapport: <http://www.beltomadvis.nl/wp-content/uploads/2017/03/Analyse-Transfer-PHBO-BMW-09-02-2017.pdf>. Hieruit blijkt de praktische toepasbaarheid binnen de eigen praktijk en het leerrendement van de opleiding.

- *“Het meeste sprak mij aan is dat je in een kleine groep werkt, waardoor je een hoog leer-tempo bereikt en dat er veel ruimte is voor interactie.”*
- *“De deskundigheid van de leerkracht en de interactie in de groep die hij op een mooie manier teweeg bracht.”*
- *“De docent Tom die ook echt uit ervaring weet waar hij over praat en zelf ook verschillende studies en onderzoeken heeft gedaan, boeken geeft geschreven en instrumenten heeft bedacht/ ontwikkeld”*
- *“De stof die wordt aangeboden waardoor het mogelijk werd om zelfreflectie te ontwikkelen. Daardoor werd het mogelijk om over de positie van Bedrijfsmaatschappelijk werk binnen de organisatie praktisch, strategisch te bekijken en om te kijken hoe je er tactisch mee om kan gaan.”*
- *“De focus lag op het proces van leren, literatuur bestuderen in combinatie met het bespreken van praktijk vraagstukken in een context met professionals. Middels een werkstuk komt dit samen en creëer je een eigen product. Dit sprak mij zeer aan!”*

### **Groepsomvang**

De groepsgrootte voor deze opleiding is acht tot tien studenten. In de praktijk is steeds weer gebleken dat deze omvang ideaal is, daardoor heeft de opleiding een zeer hoog interactieniveau. De interactie is door deze groepsomvang vrijwel altijd centraal gericht, heeft betrekking op de inhoud en er zijn vrijwel geen ‘randgesprekken’. De betrokkenheid van de studenten blijft steeds hoog, afgeleid worden, of ‘even wegdromen’ is niet mogelijk. De deelnemers krijgen allen optimaal persoonlijke aandacht, waardoor de integratie van theorie en praktijk maximaal kan zijn. Dat blijkt ook vaak uit de evaluatie van de opleiding door de studenten.

### **Maatwerk**

Door de jarenlange ervaring van deze opleiding met bmw is de inhoud van de opleiding in feite maatwerk geworden. De voorbeelden, waarmee de theorie van de opleiding praktisch wordt vertaald gaan over alle aspecten van het werken binnen arbeidsorganisaties en de rol en bijdrage van het bmw daaraan.

Het is van groot belang dat alle zes de opleidingsdagen gevolgd worden. Door het kleine aantal studenten per opleidingsgroep is steeds een aanpassing van de planning mogelijk geweest als iemand plotseling niet kon deelnemen. In bijzondere situaties is het voorgekomen dat bmw'ers op een individuele wijze de opleiding hebben afgerond. Door de COVID-19 situatie

kunnen soms studenten niet fysiek aan de opleidingsdagen deelnemen. Er is gebleken dat hybride onderwijs goed mogelijk is, waarbij een deel van de studenten aanwezig is bij de opleiding, terwijl andere studenten thuis de opleidingsdag actief meebelevan en de interactie zoals gebruikelijk kan plaatsvinden.

## Studiebelasting

Berekening studiebelasting	aantal	per dag	totaal uren		
Opleidingsdagen (effectieve tijd)	6	6,75	40,5		
lezen en opdrachten (per dag 4,5 uur)	6	4,5	27		
Afstudeeronderzoek, eindwerkstuk, incl. onderzoek/interviews	21 wkn * 3,5	73,5	73,5		
Totaal uren			<b>141</b>		
	studielast	5 ECTS		(1 ECTS=28 uur)	
gem. studielast in uren per week	22 weken	6 u. per week			

## Planning

We kunnen twee á drie opleidingsgroepen per jaar deze opleiding bieden. De opleidingsdata voor een opleiding worden lang van te voren bekend gemaakt op de websites van de CHE en van Beltom Advies. De opleidingslocatie bevindt zich in Barneveld.

De drie moduleboeken bevatten elk de programma's van de opleidingsdagen en de bijbehorende literatuur. Elke opleidingsdag heeft een eigen inhoud, waarbij steeds halverwege de dag aandacht aan de afstudeerprojecten wordt geschonken.

## Accreditatie

De opleiding is als enige post-HBO Bedrijfsmaatschappelijk werk geaccrediteerd door het post-HBO register. Deelnemers aan deze opleiding ontvangen na afloop van de opleiding een geregistreerd post-HBO diploma.

Ook is deze opleiding erkend door het Registerplein (beroepsregister voor Sociaal Professionals). Het Registerplein heeft de opleiding gehonoreerd met 140 registerpunten.

## Relatie met Functiegroep BMW

De docent heeft een goed contact met de Functiegroep BMW van de beroepsvereniging BPSW. Regelmatig wordt getoetst of de kern-inhoud van deze Post-HBO (nog) aansluit bij wat nodig is in de beroepspraktijk van het bedrijfsmaatschappelijk werk. De docent is betrokken geweest als adviseur bij de inhoud van de website van de Functiegroep en bij het formuleren van de missie/visie van het BMW. Bij het tweejaarlijks congres van de FG BMW is de docent betrokken geweest workshopleider. Tijdens het Jubileumcongres Bedrijfsmaatschappelijk werk ter gelegenheid van het vijftienvigjarig bestaan van deze Post-HBO opleiding op 7 november 2018 is de FG BMW betrokken geweest. Bij de boekpresentatie werd het eerste exemplaar van het boek *Goed werkgeverschap & goed werknemerschap* door Tom van den Belt aangeboden aan de voorzitter van de FG BMW overhandigd.

## Opleidingskosten en aanmelding

In 2020-2021 bedraagt per student het opleidingstarief € 2795,00. Via de elektronische leeromgeving worden informatie, programma's en relevante literatuur beschikbaar gesteld. Daarnaast kunnen de studenten digitaal beschikken over de boeken *Bedrijfsmaatschappelijk werk, competentie en strategie (T. v.d. Belt)* en *Goed werkgeverschap & goed werknemerschap (T. v.d. Belt)*.

CHE voor professionals  
Dr. Tom van den Belt  
0342 401629  
[tvdbelt@che.nl](mailto:tvdbelt@che.nl) / [tvdbelt@beltomadvies.nl](mailto:tvdbelt@beltomadvies.nl)

Aanmelding kan plaatsvinden door individuele inschrijving via de website [www.CHE.nl](http://www.CHE.nl).

### **Follow up mogelijkheid**

Als vervolg op deze post-HBO opleiding is er de mogelijkheid van supervisie of begeleide intervisie door de docent. Daarnaast is het mogelijk dat de docent wetenschappelijk onderzoek van het bmv naar inzet en effectiviteit van bedrijfsmaatschappelijk werk uitvoert of begeleidt.

*Ede, 10 maart 2021, CHE voor Professionals, Tom van den Belt*