

## Opvolgrapport

### BACHELOR SOCIAAL WERK

31/03/2023

#### 1 Situering van de opvolgfase

De opvolgfase is een onderdeel van de bewaking van de opleidingskwaliteit in eigen regie, ook wel het **VARIOSO**-proces genoemd (**V**erkennen, **A**nalyseren, **R**eflectie-intern, **O**ptimaliseren, **S**piegelen, **O**pvolgen). De stap van de opvolgfase is een rapportering van de opleiding over hoe zij de aandachtspunten van het reviewpanel in de vorige fase heeft opgevolgd.

#### Kwaliteitskenmerk 1: Profiel, leerresultaten en curriculum

##### Vragen/bemerkingen van het reviewpanel

###### Tips voor de toekomst

- ✓ De opleiding zet in op diversiteit vanuit een brede definitie en gaat hier echt mee aan de slag. Het panel raadt aan om na te denken over de marketing naar een divers publiek toe en om de doorstroom te blijven opvolgen, bijvoorbeeld met betrekking tot de vrouwelijking van de sociale sector.
- ✓ De opleiding mag hun stem als voortrekkersrol op vlak van genderequality en cultuursensitief werken duidelijk laten weerklanken op Odiseeniveau.
- ✓ Het panel raadt de opleiding aan om het curriculum van de afstudeerrichting Personeelswerk te herbekijken. Vanuit het werkveld HRM is er vraag naar meer hard skills (o.a. marketing, lonen en arbeidswetgeving) in de opleiding. De studenten hebben deze harde kennis nodig om hun soft skills te kunnen uitvoeren.
- ✓ De werkdruk is hoog en is een blijvend aandachtspunt voor de opleiding. Het panel raadt de opleiding aan om mild te zijn voor zichzelf. De opleiding is nauw betrokken bij elke student. Baken grenzen af en maak realistische keuzes. Het is niet nodig om met een veelheid aan projecten tegelijk bezig te zijn.

##### Opvolging door de opleiding

De [eerste tip](#) is pertinent voor de Bacheloropleiding Sociaal werk voor volwassen (BSV). De BSV kent een netto daling van het aantal studenten over de laatste tien jaar. Persona's geïnspireerd door Levenslang leren van de Vlaamse Overheid is de basis om een communicatie naar potentiële doelgroepen op te zetten. Een communicatiestrategie is samen met de opleiding Gezinswetenschappen uitgewerkt. Deze resulteert in het drukken van kaartjes met als noemer 'Kies voor een opleiding waarmee jij het verschil maakt'. Deze kaartjes worden verspreid op verschillende fora en nodigen potentiële volwassen studenten uit om zich te melden voor de infodag van zowel de opleiding Gezinswetenschappen als Bachelor Sociaal werk voor volwassenen.

Daarnaast is er gekozen om het programma van de BSV te rationaliseren (zie OD IKCO-proces BSV). In plaats van de opleiding aan te bieden op 5 jaar is het curriculum hertekend naar een programma van drie jaar. De reden is de wijzigende markt (de sociaal werker als knelpuntberoep) en de concurrentie



vanuit andere hogescholen (KdG en Vives) die de volwassen student zien als een bijkomende aan te boren markt. Het programma bestaat uit één dag op de campus en een avondprogramma op afstand (via online cursus, e-courses,...zie OD implementeren van digitale (r)evoluties in het curriculum). Het programma zal in juni op het OT besproken worden en in academiejaar 2024-25 in haar nieuwe versie van start gaan. Schaalvoordelen zijn:

- Een hybride programma op drie jaar (mogelijks te spreiden over 4 jaar)
- 25 jaar ervaring in onderwijs voor volwassenen
- Aparte opleiding voor volwassenen met eigen financiering (en niet geïntegreerd in de reguliere opleiding)
- Samenwerking met een andere hogeschool (EhB)

Er wordt eveneens nagedacht over de mogelijkheden om micro-credentials samen te stellen (BSV en eveneens clusterbreed om instroom en doorstroom naar opleidingen te faciliteren). Het project GESTART (EFS) werkte expliciet aan de instroom van studenten voor wie de afstand tot het hoger onderwijs te groot is. Vele docenten waren op de studiedag aanwezig die inspiratie gaf om verder na te denken over het inzetten van EVC en EVK.

Tot slot is de cluster SAW betrokken geweest in acties van de Zorgambassadrice onder meer naar het personeelstekort en meer bepaald het tekort aan mannen in het sociaal domein (zie consultatie rond campagne “mannen in de welzijnssector” en de deelname aan de taskforce “Mannen in de kinderopvang”).

De [tweede tip](#) is een aanmoediging waar de opleiding graag verder wil op ingaan, op verzoek en op maat van de verzoekende opleiding of dienst. Tijdens een Odiseebrede webinar over Inclusieve communicatie is de opleiding verschillende malen vernoemd voor haar goede praktijken. Daarnaast was de opleiding ook trekker van het boek rond Diversiteit in het Hoger Onderwijs (2021, Mieke Schrooten), werden in de professionaliseringsweek (februari 2022) verschillende sessies aangeboden (gebaseerd op het boek) die ook openstonden voor alle Odisee personeelsleden

De [derde tip](#) is pertinent. Een aanvraag voor een aparte opleiding Ba HRM is ingediend en de Commissie Hoger Onderwijs heeft intussen een positief advies geformuleerd over de macrodoelmatigheid van deze nieuwe opleiding (zie OD TNO en accreditatie Ba HRM). Een Toets Nieuwe Opleiding is op 13 mei ingediend en zal in het najaar hopelijk resulteren in een accreditatie. De nieuwe opleiding Ba HRM is een samenwerking met de Hogeschool Gent en de Arteveldehogeschool eveneens in Gent. Als gevolg hiervan zal de opleiding Sociaal Werk zich verder beraden over de plaats van het thema arbeid in het curriculum. Arbeid is net als andere grondrechten zoals wonen, gezondheid, culturele ontplooiing... onlosmakelijk verbonden met het grondrechtendiscours dat integraal deel uitmaakt van de visie van de opleiding Sociaal Werk Odisee.

De [vierde tip](#) is een voortdurende zorg van de opleiding. De docenten zijn zeer betrokken op studenten en op de inhouden waarrond zij met hen samen werken. Deze zorg wordt ter harte genomen:

- Op niveau van de docent : aandacht voor de grenzen, feedback op prioriteiten bepalen, agendaplanning, samen afwegen of veranderingen of verbeteringen nodig zijn, ...
- Op opleidings- en clusterniveau:
  - o Op KT en OT : agendasetting, realistische doelstellingen en operationaliseren ervan gespreid op langere termijn (cfr. OD IKCO )
  - o Het koppelen van de World Social Work Day (elke derde dinsdag van maart) aan het thema zelfzorg (zie OD co-creatie met het werkveld en de opleiding): een dag waar studenten en docenten zullen werken rond thema's als

- veerkracht (zie Boek *Stilstaan in beweging. Inspiratie voor meer veerkracht, 2023, Caroline Dammen, Goedele Slots en Leen Sannen*),
  - hybride werken (zie werkboek *Wel in je vel. Thuis en op het werk in samenwerking met Odisee, Acerta en Vlaams instituut Gezond Leven, 2022*),
  - jongeren en welzijn (via het uitnodigen van sprekers zoals Filip Raes over jongeren en zelfzorg).
- Op Odisee-niveau:
- De opleiding is op zoek naar partnerschap met andere beleidsniveaus omdat het over een gedeelde zorg gaat
  - De opleiding schaaft zich achter de positieve initiatieven van de algemene directie zoals de dialoogmomenten en hoopt dat deze worden gecontinueerd
  - De opleiding vraagt aandacht voor noden zoals
    - Het taakinvolvingssysteem dat inspeelt op de hedendaagse opdracht van de professionals in het hoger onderwijs
    - De samenwerking en afstemming tussen diensten en opleidingen

### Bemerkingen van de directie

Als eerste wil de directie waardering uitdrukken voor het opvolg rapport dat de opleiding heeft geschreven. Dit document is een zeer krachtige opvolging van de kwaliteitscyclus.

Bij de [eerste tip](#) vraagt de directie of de opleiding al impact ziet van de campagne om meer mannen in de opleiding te krijgen. De campagne werd nog maar dit academiejaar opgestart, dus kan er momenteel nog geen impact gemeten worden. De opleiding ziet af en toe meer mannen in de opleiding komen, maar dit fluctueert sterk. Bij BSV wil de opleiding voornamelijk inzetten op meer instroom in het algemeen.

Bij de [eerste tip](#) wordt vermeld dat sociaal werker een knelpuntberoep is. Als dit officieel is, kan de opleiding via VDAB aangeboden worden.

Bij [tip drie](#) roept de directie op om de hard skills van HRM breder te zien dan enkel personeelswerk. In de stuurgroep HRM zullen nog veel vragen opgepakt worden die hier nog niet beantwoord kunnen worden.

Bij [tip vier](#) vraagt de directie aan de opleiding waar ze op Odisee-niveau concreet naar op zoek zijn. De opleiding geeft aan dat het team de dialoogmomenten op de verschillende campussen met de directie als zeer zinvol heeft ervaren. Het is belangrijk voor de opleiding dat de werkdruk een gedeelde zorg is en dat we niet enkel naar boven of naar beneden kijken om dit aan te pakken. Veel collega's gaan bijvoorbeeld in hulpverlenersrol bij kwetsbare studenten. Dit geeft natuurlijk extra werkdruk. Hoe kunnen we dit samen aanpakken? Binnenkort vinden er poortwachterstrainingen plaats rond dit thema die hier mogelijk een kader voor kunnen bieden. De directie geeft mee dat de opleiding deze training kan aanvragen op maat van het team. De eerste sessie van deze opleiding werd door een paar leden van de ASR gevolgd. De vertegenwoordiger van de ASR zal de contactgegevens van deze leden aan de opleiding bezorgen.

De volgende bemerking van de directie sluit ook aan bij de [vierde tip](#). De opleiding Orthopedagogie werkte reeds een taakinvolving uit die meer naar een teaminvulling gaat dan naar de gekende individuele taakinvolvingen van personeelsleden. Zou Sociaal Werk overwegen om ook deze oefening te maken voor het team? De opleiding is hier nog zoekende in, maar geeft aan dat grotere gehelen inderdaad misschien andere mogelijkheden kunnen bieden.

## Kwaliteitskenmerk 2: Onderwijsleeromgeving

### Vragen/bemerkingen van het reviewpanel

#### Tips voor de toekomst

- ✓ Het panel raadt de opleiding aan om meer eigenaarschap te leggen bij de student in de evaluatie. Laat studenten zelf leerdoelen opstellen en geef ze inspraak in de vorm van evaluatie.
- ✓ Het panel heeft signalen opgevangen dat de studeerbaarheid van de combinatie stage met bachelorproef moeilijk is.

### Opvolging door de opleiding

De [eerste tip](#) (zie OD IKCO-proces (regulier)):

- Een verkenningsanalyse rond de persona's in academiejaar 2022-23 resulteerde in de vaststelling om deze oefening te focussen rond (meer)taligheid. Volgend academiejaar wordt er ingezet op differentiatie in het OPO MSV (Mondelingen en Schriftelijke Vaardigheden). Er is een vraag naar meer gedifferentieerd onderwijs rond taalvaardigheden (Nederlands en Frans). De studenten zullen zichzelf ijken op mondelinge en schriftelijke vaardigheden ((meer)taligheid) en zelf leerdoelen en leerresultaten bepalen (eigenaarschap).
- In het voorbije en huidige academiejaar is er ook gewerkt rond de toekomstvisie van het OPO Frans via het project van het Voorsprongfonds over digitale leerwijzen. De docenten van het OPO MSV en het OPO Frans hebben een overleg gehad en hebben de eerste gedachten uitgewisseld rond leerprocessen en groei in taalniveaus over de fasen (zie de persona's-oefening).
- In de volgende academiejaren zal in het raam van de curriculumontwikkeling het eigenaarschap van de student meer vorm krijgen (cfr. toetsbeleid).

De [tweede tip](#): studenten krijgen reeds bij het begin van het academiejaar sessies rond de opbouw en aanpak van de bachelorproef (onderwerp, onderzoeksvraag, literatuurstudie, planning... ). Sinds academiejaar 2022-23 kiezen de studenten zelf of zij gaan voor:

- Een praktijkgericht product
- Een praktijkgericht onderzoek (eventueel losstaand van de stage)

Het praktijkgericht product hangt nauw samen met de noden en behoefte van de stageplaats en legt nog meer de band tussen de stage en de eindproef. Op die manier kunnen studenten ook in co-creatie met het werkveld producten ontwikkelen die duurzaam in de organisatie kunnen gebruikt worden. De proef is dan meer geïntegreerd in de stage en vermindert de perceptie dat het een bijkomende opdracht is.

Op clusterniveau zijn de studieprogramma's van de zij-instromers meer op elkaar afgestemd. De combinatie van OPO's tijdens de stageperiode met daarbij de druk van de Bachelorproef is getemperd en een studeerbaar programma is ontwikkeld. De parameters zijn:

- Afwerkbaar op 1 jaar

- Aantal studiepunten: 60 stp
- Spreiding van programma over het jaar
- Planning (vermijden van overlap OPO's )
- BaP wordt geschrapt

### Kwaliteitskenmerk 3: Begeleiding van studenten

#### Vragen/bemerkingen van het reviewpanel

Het panel merkt op dat de uitgeschreven tekst in het kwaliteitsprofiel vooral gaat over de trajectbegeleiding. Uit de gesprekken daarentegen bleek dat de begeleiding van studenten veel meer verloopt via de leergroepen en de praktijkbegeleiders. Dit laatste staat dicht bij studenten.

#### Tips voor de toekomst

- ✓ Het panel erkent dat de communicatie naar studenten toe een uitdaging is. Het panel raadt aan om hier vooral in te zetten op snelle en duidelijke beslissingen nemen en op quick wins inzake digitale communicatie op Toledo (bv. afspraken m.b.t. structuur, gebruik kalender, aankondigingen, etc.).
- ✓ Het panel raadt aan om de taalondersteuning door te trekken van de eerste opleidingsfase tot en met de laatste opleidingsfase. Nu is er minder ondersteuning in de tweede opleidingsfase.

#### Opvolging door de opleiding

**Eerste tip** : een terechte opmerking. De opleiding is hiermee onmiddellijk aan de slag gegaan. Er is een communicatieplan opgemaakt zodat het duidelijk is wat via welk kanaal (DES, Toledo, e-mail, facebookpagina (groepen) gecommuniceerd wordt (zowel intern als extern, zowel naar studenten als naar docenten) zie link [Verslag overlegCommunicatieSAWBXL 10jan2023.docx](#). Het gebruik van het DES blijft wel een uitdaging: berichten bereiken studenten onvoldoende.

Ter info : de opleiding heeft sinds dit academiejaar twee nieuwe nieuwsbrieven: een interne nieuwsbrief voor de collega's en een nieuwsbrief van het onderzoekscentrum Sociaal Werk

**Tweede tip**: op dit moment is het zoeken hoe de taalondersteuning verder vorm te geven. De meertaligheid is een uitdaging die de opleiding Sociaal Werk overstijgt en die een Brusselbrede reflectie vraagt (verkenning van een samenwerking met CVO's en het Franstalig Sociaal Werkonderwijs, in het curriculum immersie-onderwijs aanbieden,...). De opleiding verwijst graag nogmaals naar de persona's oefening (zie supra).

#### Bemerkingen van de directie

De opleiding vermeldt bij de **eerste tip** dat het DES een uitdaging blijft. Waar hapert het hier nog? De grootste uitdaging is dat studenten vooral gericht zijn op Toledo omdat de communicatie vroeger langs dit kanaal liep. De opleiding heeft met het team afgesproken om over zaken zoals examens consequent via het DES te communiceren. Voor docenten is er geen apart kanaal om in te communiceren. Om de overload aan mails in te perken is de opleiding nu gestart met een krantje voor docenten met highlights in. De vertegenwoordiger van de ASR merkt dat het bij hen opvalt dat eerstejaarsstudenten veel beter met het DES kunnen omgaan dan studenten die de omschakeling naar

het nieuwe platform hebben meegemaakt. Dit zal dus vermoedelijk gewoon wat tijd vragen. De grootste hindernis voor studenten is het onduidelijke onderscheid tussen 'mijn nieuws', 'campusnieuws' en 'opleidingsnieuws'.

Bij de **tweede tip** is de taalondersteuning niet volledig duidelijk. De opleiding legt uit dat de instroom qua taal zeer verschillend is (deels Franstalig en deels Nederlandstalig). In Brussel is meertaligheid zeer belangrijk, maar het blijft een uitdaging om Frans in de opleiding binnen te brengen. De opleiding wil een oefening rond persona's maken hiervoor. Daarnaast wordt ook de piste verkend naar samenwerking met Franstalig onderwijs. Dit zou kunnen inhouden dat studenten van hen vakken bij de opleiding komen volgen en andersom.

Bij **tip twee** denkt de directie dat er nog kansen liggen bij CLIL-onderwijs. Je mag een bepaald percentage van je opleiding in een andere taal aanbieden. Bij Verpleegkunde zijn ze momenteel een internationaal traject aan het uitwerken op deze manier. De opleiding zou hier eens kunnen gaan polsen. Je zou bijvoorbeeld piloot kunnen lopen met één of twee opleidingsonderdelen.

Als laatste suggestie bij **tip twee** stelt de directie voor om het team van taalsterk te contacteren.

## Kwaliteitskenmerk 4: Betrokkenheid van stakeholders

### Vragen/bemerkingen van het reviewpanel

#### Tips voor de toekomst

- ✓ Het panel raadt aan om in de profilering van de opleiding naar de buitenwereld toe niet enkel de grootstedelijke context als een sterkte in de verf te zetten. Dit is correct, maar studenten worden ook goed opgeleid voor andere contexten.
- ✓ Leg de lat bij het streven naar jullie uitdaging niet te hoog, er is reeds sprake van wederkerigheid in de relatie met het werkveld. Het panel ziet dat de opleiding al veel doet. Probeer deze uitdaging af te bakenen en de haalbaarheid voor het werkveld niet uit het oog te verliezen. Verbreed waar mogelijk succesformules in plaats van steeds nieuwe projecten op te zetten.
- ✓ De Sociaal Werk conferentie is een belangrijk momentum in de sector waar ook studenten kunnen inhaken. Het panel raadt aan om deze dag lesvrij te maken. Het is een ideale gelegenheid voor studenten om connectie te maken met het werkveld.
- ✓ De opleiding noemt als kernwaarden flexibiliteit en interne motivatie. Het panel raadt aan om deze flexibiliteit ook in te zetten naar stageplekken buiten Brussel.

### Opgvolging door de opleiding

**Eerste tip:** een waardevolle tip. De grootstedelijke context is een vergrootglas voor de uitdagingen waarmee een sociaal werkstudent in zijn toekomstig beroep te maken krijgt. Op die manier is hij ook gewapend om aan de slag te gaan in andere contexten (kleinere steden en dorpen) waar gelijkaardige uitdagingen aanwezig zijn (armoede, uitsluiting, buurtwerk, ...) zij het minder grootschalig (zie OD Hybridisering van het sociaal werk).

**Tweede tip:** deze opmerking wordt volledig onderschreven. Het is tevens een bekommernis naar zorg (zie supra). In het raam van de co-creatie met het werkveld en de opleiding zoeken we naar synergiën (zie OD co-creatie met het werkveld en de opleiding (onderwijs en/of onderzoek).

**Derde tip:** de sociaalwerk conferentie maakt deel uit van Sterk Sociaal Werk dat provinciale afdelingen kent. De opleiding participeert in de Brusselse kern van Sterk Sociaal Werk. Elke jaar worden er op World Social Work Day acties met het werkveld gepland. Het OT heeft gekozen om deze dag lesvrij te maken zodat er enerzijds een gezamenlijk programma kan voorzien worden (zie supra) en anderzijds voldoende ruimte is om aan te sluiten bij de activiteiten vanuit Sterk Sociaal Werk.

**Vierde tip:** deze tip vraagt toch om enige nuancering. Elke afstudeerrichting bepaalt een beleid rond de stageplaatsen op basis van de accenten die zij legt in haar curriculum. Zo is er binnen SCW die zeer sterk inzet op grootstedelijkheid het uitdrukkelijk verzoek om voor de stages een organisatie te zoeken binnen Brussel. Bij MW wordt dit aangeraden en is dat zeker geen verplichting. En bij PW is de mogelijkheid om één van de twee stages te lopen buiten Brussel.

### **Bemerkingen van de directie**

Bij **tip vier** benadrukt de directie dat de kaart van Brussel inderdaad cruciaal is, maar dat het toch belangrijk is om het werkveld buiten Brussel niet te vergeten. Vooral het feit dat een stageplek buiten Brussel bij de en afstudeerrichting wel is toegelaten en bij de andere niet dient herbekeken te worden. Logischerwijs hanteren alle afstudeerrichtingen hetzelfde percentage van stageplekken buiten Brussel die toegelaten worden.

### **Kwaliteitskenmerk 5: Internationalisering, toegepast onderzoek en maatschappelijke dienstverlening**

#### **Vragen/bemerkingen van het reviewpanel**

##### **Tips voor de toekomst**

- ✓ Het panel raadt de opleiding aan om verder te gaan op het ingezette spoor.

#### **Opvolging door de opleiding**

**Eerste tip :** de collega's hebben bevestigd dat zij dat zeker zullen doen, zo is onder andere de eerste nieuwsbrief van het onderzoekscentrum verzonden. Dank voor het vertrouwen!

*Het opvolggesprek met de directie vond plaats op 31 mei 2023.*

**Aanwezigen:**

- *Ann Verreth, algemeen directeur*
- *Ann Martin, directeur onderwijs*
- *Paul Garré, directeur onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg*
- *Steven Gibens, opleidingshoofd sociaal werk*
- *Bart Van den Steen, opleidingshoofd orthopedagogie*
- *Tanja Nuelant, clusterdirecteur sociaal-agogisch werk*
- *Ann Van Der Kelen, dienst onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg*
- *Freya De Ruyver, studentenvertegenwoordiger ASR*
- *Sofie Metsers, dienst onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg, verslaggever*