



Grote opkomst voor de SERV-infodag voor sectoren over een competentiebenadering van beroepsprofielen op 3 juli 2007 in het Atomium.
Foto: © Studio Dann.

Edito

Competenties zijn in. De Vlaamse regering lanceert samen met de sociale partners een competentieagenda. Opleidingen worden competentiegericht. Beroepsprofielen worden omgevormd tot beroepscompetentieprofielen.

Aanleiding voor de VVBAD om op 20 maart van dit jaar een studiedag te organiseren over 'Competentiemanagement, de lerende organisatie en levenslang leren'. De bedoeling van deze studiedag was om een heldere kijk te krijgen op het hoe en het waarom van deze focus op competenties. Achterliggende vraag: wat zijn de uitdagingen en kansen voor bibliotheken, archieven en documentatiecentra in verband met de evoluties?

Dat een volledig nummer van *Bibliotheek- & archiefgids* handelt over dit thema, bewijst dat de studiedag heel wat heeft losgemaakt bij de deelnemers. Hoewel het onderwerp niet de kernactiviteit is van de BAD-sector, bepalen de competenties van onze medewerkers wel de kwaliteit van onze diensten. "Een kapitaal dat je goed moet onderhouden", zo stelde Willy Vanderpijpen, dagvoorzitter, in zijn inleiding op de studiedag.

Het ABC van competentie management en de lerende organisatie

Wat zijn competenties dan precies? Iedereen kan er zich wel iets bij voorstellen, maar indicatief is misschien dat ik al googelend volgend citaat vond op een Nederlandse website voor docenten: "En neem eens het koppel competentiegericht en competentie management – het is allemaal noodzaak, lezen we voortdurend, maar collega-docenten kunnen niet goed uitleggen wat er achter die woorden schuilgaat."

Er circuleren vele definities, maar beroepscompetenties worden meestal omschreven als een geheel van kennis, vaardigheden en attitudes die maken dat een persoon bekwaam is om een bepaalde functie of taak te vervullen. Die bekwaamheid uit zich in concreet gedrag in de beroepspraktijk. Iemand die wel over veel kennis en vaardigheden beschikt maar die niet kan toepassen in de beroepspraktijk, is dus niet competent in zijn beroep.



De VVBAD-studiedag over competenties vond plaats in het aantrekkelijke kader van het Vlaams Parlement. Foto: Margot Collet.

Competentiemanagement is een benadering in personeelsbeleid die de laatste jaren meer en meer ingang vindt. Vertrekkend vanuit de missie en de strategie van de organisatie (wat wil men bereiken, wat zijn de kernactiviteiten en de sterke kanten van de organisatie?), worden competenties van medewerkers ingeschat, ingezet en verder ontwikkeld om deze doelstellingen te bereiken. Die competenties vormen in onze kenniseconomie immers het essentiële menselijke kapitaal dat organisaties de kans geeft om efficiënt in te spelen op technologische en/of maatschappelijke veranderingen (bv. ICT-ontwikkelingen, veranderende afzetmarkten, wetgeving...), om innovatief te kunnen zijn.

Een lerende organisatie slaagt erin om continu kennis en competenties te ontwikkelen, door het 'leren' van de mensen op alle niveaus in die onderneming te stimuleren. Doordat een lerende organisatie beter gewapend is om met interne en externe veranderingen om te gaan, zal ze beter in staat zijn om haar (strategische) doelstellingen te bereiken. Lou Van Beirendonck, expert in humanresourcesmanagement en keynotespeaker van de studiedag, focuste in zijn voordracht op de finaliteit van competentie management: het ontwikkelen van competenties. Hij stelde dat veel bedrijven vooralsnog niet verder komen dan het inventariseren van de gewenste competenties en het aftoetsen hiervan bij het personeel, waarna het aan de medewerker wordt overgelaten om te 'werken' aan zijn zwakke punten. Maar dat is nu juist erg moeilijk voor de meeste mensen.

Op een enthousiasmerende manier pleitte hij voor een positieve benadering, waarbij medewerkers versterkt worden in wat ze al goed kunnen, in wat ze graag doen. Dat biedt de beste stimulansen en voorwaarden om te leren. Overigens gaf hij aan dat niet alle competenties (even) ontwikkelbaar zijn: voor visie en flexibiliteit bijvoorbeeld ligt dat moeilijker. Het gaat er dus ook om de juiste man/vrouw op de juiste plaats te krijgen zodat zijn/haar competenties optimaal benut worden.

Ondertussen is het competentiegericht denken niet beperkt gebleven tot het domein van humanresourcesmanagers. Het beleid op Europees en Vlaams niveau grijpt dit discours aan om de arbeidsmobiliteit, de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt en vooral de inzetbaarheid van werknemers te verbeteren. Het stimuleren van levenslang en levensbreed leren is één van de actiepunten waarop sterk wordt gehamerd. Hierbij wordt het minder relevant waar kennis en vaardigheden verworven zijn: het is de beroepscompetentie (in feite het leerresultaat) die telt. Leren kan via een steeds ruimere waaier van mogelijkheden: korte en lange opleidingen, bijscholingscursussen, afstandsonderwijs, training-on-the-job, praktijkervaringen, maar ook via activiteiten in de vrijetijdssfeer zoals vrijwilligerswerk.

Het is in dit kader dat het concept 'Erkenning van verworven competenties' (EVC) aan belang wint. De beoordeling en certificering van competenties, of die nu via formeel of informeel leren verworven zijn, is een manier om mensen te belonen voor hun inspanningen om permanent bij te leren. Door de uitbreiding van leermogelijkheden en leeromgevingen zal de vraag van werknemers groeien om wat ze geleerd hebben ook op één of andere manier formeel te bekrachtigen, en op die manier hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. EVC in het onderwijs biedt verder het voordeel dat opleidingstrajecten ingekort en meer op maat gesneden kunnen worden.

Uitdagingen en vragen voor het werkveld

In welke zin zijn de evoluties op het gebied van competentiegericht denken relevant voor bibliotheken, archieven en documentatiecentra?

Het hoeft geen betoog dat de BAD-sector geconfronteerd wordt met grote interne en externe veranderingen. Informatisering, digitalisering, het succes van het internet, de exponentiële groei van informatie... het zijn ontwikkelingen die meebrengen dat beroepen en taakinhouden in de sector veranderen of minstens andere accenten krijgen. Uiteraard wordt van medewerkers een grotere ICT-kennis vereist, en in meer en meer functies is het belangrijk dat informatieprofessionals uitstekend kunnen samenwerken, communicatievaardig, vernieuwings- en klantgericht zijn. De sector incorporeert nieuwe kennisdomeinen (denk aan digitalisering, kennismanagement...) en kent verschuivingen in gewenste vaardigheden en attitudes.

Hoe doen bibliotheken, archieven en documentatiecentra – of hun moederorganisaties – aan competentieontwikkeling als antwoord op deze snelle evoluties? (Hoe) slagen ze erin om te evolueren naar ‘lerende organisaties’? Het is interessant om hierover kennis en ervaringen uit te wisselen. De redactie van *Bibliotheek- & archiefgids* start daarom een reeks waarbij verantwoordelijken van informatiediensten vertellen hoe zij competenties inzetten en verder ontwikkelen in hun organisatie.

Competentieontwikkeling binnen de organisaties is belangrijk, maar anderzijds is het ook essentieel dat onderwijs en arbeidsmarkt zo goed mogelijk op elkaar afgestemd zijn, zodat mensen met de juiste competenties kunnen instromen. Het werkveld heeft daartoe een aanzet gegeven door samen met de SERV beroepsprofielen voor de sector informatievoorzieningen te ontwikkelen. Meer informatie hierover verder in dit nummer¹.

De beroepsprofielen voor de sector bibliotheek- en informatiediensten zijn ondertussen ongeveer vijf jaar oud en de vraag rijst – gezien de snelle evoluties in het werkveld – of ze niet aan actualisering toe zijn. Bovendien belooft de nieuwe benadering voor de aanmaak van de profielen, waarover ook meer verder in dit nummer², de (kern)competenties die nodig zijn voor de uitoefening van een beroep overzichtelijker te inventariseren. Op

werkveld hier een stimulerende rol spelen? En in hoeverre is de sector vragende partij voor EVC-procedures buiten het onderwijs?

Een andere uitdaging voor het werkveld is om de beroepen in de informatievoorziening op een heldere en aantrekkelijke manier in de kijker te zetten voor jongeren die voor studie- en beroepskeuzes staan. In hoeverre leeft het imago nog van de bibliotheek of het archief als een rustige, afgeschermdede omgeving waar men als het ware op een eiland kan werken? Dat beeld is niet erg stimulerend om jongeren aan te trekken van wie verwacht wordt dat ze onder meer communicatief, proactief en klantgericht zijn. En zal de instroom van jonge professionals de generatie van de baby-boomers kunnen vervangen wanneer die over enkele jaren met pensioen gaat?

Vele vragen en uitdagingen dus. De VVBAD wil dit thema alleszins opvolgen en plant onder meer een bevraging van het beroepsveld. Er is werk aan de winkel...

Veerle Kerstens

Ondervoorzitter VVBAD

KU Leuven - LIBIS

veerle.kerstens@libis.kuleuven.be



basis van deze profielen ‘nieuwe stijl’ kunnen gemakkelijker instrumenten voor assessment en EVC ontwikkeld worden.

De beroepscompetentieprofielen zullen verder nog aan belang winnen wanneer ze gebruikt worden als grondstof bij de ontwikkeling van de door minister Vandenbroucke aangekondigde Vlaamse kwalificatiestructuur³. Alvast een op te volgen evolutie!

Ondertussen wordt er in de onderwijswereld volop nagedacht over en geëxperimenteerd met competentiegericht opleiden. Ook de bibliotheek- en archiefopleidingen maken er werk van, zoals blijkt uit de bijdragen in dit nummer. Anderzijds is EVC (nog) niet vanzelfsprekend. Kan het

Noten

1. De Keyser, Bart, *L'archiviste en profil: beroepsprofielen voor de archiefsector. Een voorstelling*, in: *Bibliotheek- & archiefgids*, 83 (2007) 4; p. 18-22.
2. SERV, *Beroepsprofielen worden beroepscompetentieprofielen: informatiefiche nieuw format*, in: *Bibliotheek- & archiefgids*, 83 (2007) 4; p. 15-17.
3. In een eerste discussietekst voor de sociale partners (*Kwalificaties en Competenties*, 12 oktober 2006) wordt een kwalificatie omschreven als “een afgerond geheel van competenties of leerresultaten”. De kwalificatiestructuur als “een systematische ordening van kwalificaties op basis van een eenduidige omschrijving van competenties die ermee verbonden zijn”. De kwalificatiestructuur kan als kader dienen voor het ontwikkelen van een opleidingsstructuur.