

## Beroepsprofielen worden beroepscompetentieprofielen Informatiefiche nieuw format

bron: Serv, Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen



Pieter Kerremans, administrateur-generaal van de SERV, verwelkomde de deelnemers op de infodag voor sectoren over een competentie-benadering van beroepsprofielen op 3 juli 2007.  
Foto: © Studio Dann.

Om meer aansluiting te vinden met de Vlaamse en Europese evoluties in het competentiegerichte denken heeft de SERV een nieuw format voor het opstellen van beroepscompetentieprofielen ontwikkeld. Er wordt, kort gezegd, overgeschakeld van taakbeschrijvingen naar competentiebeschrijvingen. Het nieuwe format zal ook het ontwikkelwerk voor de standaarden – die de sociale partners sinds 2005 opstellen in het kader van de ervaringsbewijzen – versnellen. Standaarden bevatten ook competenties en zijn een selectie uit het beroepscompetentieprofiel (BCP).

### Waarom een nieuw format?

De SERV heeft een nieuw format ontwikkeld voor het opstellen van beroepscompetentieprofielen omdat:

- uit het extern onderzoek (2005) bleek dat de beroepsprofielen te veel *herhalingen* bevatten waardoor gebruikers ze als te weinig overzichtelijke ervaren;
- we de *nieuwe evoluties* in het competentiegerichte denken (zowel op Vlaams als op Europees vlak) beter willen *integreren* in de beroepscompetentieprofielen. We schakelen, kort gezegd, over van een descriptieve aanpak (taakbeschrijvingen) naar een analytische aanpak (competentiebeschrijvingen);
- we het *ontwikkelwerk* voor de standaarden (die we sinds 2005 opstellen in het kader van de ervaringsbewijzen) wilden *vergemakkelijken*. Standaarden worden ook competentiegericht beschreven en zijn een selectie uit het beroepscompetentieprofiel.

### Een nieuwe benadering van competenties

De nieuwe benadering van competenties kan worden samengevat in een korte praktische definitie: *Over een bepaalde competentie beschikken, betekent: 'in staat zijn verwacht gedrag te stellen in een beroepscontext'*. De focus ligt op het resultaat van het handelen.

Door de **competenties te beschrijven als verwacht gedrag** op de werkvloer worden kennis, vaardigheden en attitudes **automatisch** met elkaar verweven en **geïntegreerd voorgesteld**. Kennis, vaardigheden en attitudes zitten als het ware vevat in het beschreven gedrag.

Kennis, vaardigheden en attitudes zijn dus de bouwstenen van de competenties, dit wil zeggen van het verwachte gedrag.

**Competenties worden steeds in een beroepscontext voorgesteld.** Dit laat beter toe de eigenheid van een beroep

in kaart te brengen. Het gedrag dat bijvoorbeeld bij de competentie plannen en organiseren hoort, is voor een toneelmeester heel anders dan voor een schoenhersteller.

Tegelijk bewaken we ook de transfereerbaarheid van competenties over beroepen en sectoren heen door:

- de beroepsspecifieke competenties bij beroepen die inhoudelijk aan elkaar verwant zijn op dezelfde manier te beschrijven. Bijvoorbeeld de competentie 'het controleren van het productieproces' bij operatorenberoepen;
- maar ook voor beroepen die inhoudelijk minder aan elkaar verwant zijn, is er sprake van transfereerbaarheid, namelijk op het niveau van de 'bouwstenen' van competenties. Het nieuwe format van de beroepscompetentieprofielen zal deze onderliggende bouwstenen (kennis en attitudes of sleutelvaardigheden) daarom apart beschrijven.

## De vorm van de nieuwe beroepscompetentieprofielen

Het beroepscompetentieprofiel krijgt een veel compactere voorstelling dan de oude beroepsprofielen. Het format bestaat uit 2 delen:

- een beschrijvend deel met de beroepssituering en de beroepenschets;
- een beschrijving van de competenties uitgedrukt in gedrag.

### Beschrijvend deel

In een eerste deel wordt alles samengebracht wat de context van het beroep omschrijft: we bakenen hier het onderzoeksveld af. In de 'beroepssituering' situeren we het beroep in de sector en geven we aan wat precies het werkdomein is van de beroepsbeoefenaars. De 'beroepenschets' definieert het beroep, beschrijft wat er op de werkvloer wordt verwacht van de beroepsbeoefenaren (resultaatgericht) en bakent het af ten opzichte van andere beroepen. We schetsen hier de arbeidsorganisatie en de doorgroei mogelijkheden indien dit nodig of verhelderend is voor de afbakening van het beroep. Ook eventuele specifieke vereisten voor het beroep en de arbeidsomstandigheden worden hier behandeld.

In feite wijkt het eerste deel niet zo sterk af van de beschrijvende onderdelen van de oude beroepsprofielen. Knelpunten en toekomstige evoluties worden niet meer opgenomen.

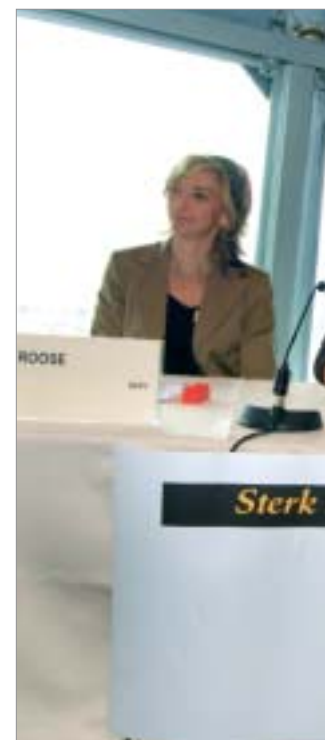
### Competenties

Het tweede deel is de eigenlijke kern van het beroepscompetentieprofiel. De beroepscompetenties verkrijgen we door analyse van de definitie van het beroep en door een analyse van een uitgebreide taakomschrijving. (Een over-

zicht van een gemiddeld takenpakket wordt in het nieuwe beroepscompetentieprofiel enkel nog weergegeven als bijlage.)

Elke competentie wordt geschetst aan de hand van de volgende elementen:

- in de **omschrijving** van de competentie geven we weer wat we precies onder de competentie verstaan en waarom ze van belang is voor het bereiken van de verwachte resultaten op de werkvloer;
- aan de hand van **indicatoren** beschrijven we het **gedrag** dat een beroepsbeoefenaar moet stellen. We formuleren dit gedrag in functie van de resultaten die men op de werkvloer verwacht. Een beroepsbeoefenaar beschikt over een competentie als hij/zij het gedrag vertoont dat hier beschreven wordt;
- daarna beschrijven we de **kennis en de attitudes** die onderliggend zijn aan het beschreven gedrag, dit wil zeggen de kennis en de attitudes zonder dewelke de beroepsbeoefenaar het hoger beschreven gedrag niet kan stellen. We maken deze onderliggende kennis en attitudes expliciet om de transfereerbare elementen van de competentie aan het licht te brengen;
- **keuzes en dilemma's** geven aan welke de problemen zijn waar een beroepsbeoefenaar voor kan staan bij het aanwenden van deze competentie. De keuzes en dilemma's waarvoor de beroepsbeoefenaar komt te staan, bepalen mee de complexiteit van het beroep. Complexiteit kan betrekking hebben op standaardroutines, het koppelen van meerdere routines of juist op het zelf ontwikkelen van nieuwe routines en op de rol die de beroepsbeoefenaar daarbij vervult (ondersteunend, uitvoerend, leidinggevend). Maar het kan ook gaan om spanningsvelden, risico's en kansen.



## Hoe komen de nieuwe beroepscompetentieprofielen tot stand?

### Methode

#### Interviews

De interviews verlopen in twee fasen.

- De eerste interviewronde (4-tal interviews) moet informatie opleveren over de afbakening van het beroep, de



Het BCP-team van de SERV gaat dieper in op de beroepscompetentieprofielen op de infodag voor sectoren. Foto: © Studio Dann.

definitie van het beroep, de arbeidscontext en over het gemiddelde takenpakket van de beroepsbeoefenaar (het klassieke interview)

- deze interviews worden afgenomen bij de beroepsbeoefenaren rechtstreeks of bij hun directe leidinggevende;
- De tweede interviewronde gebruiken we dan om in te zoomen op de competenties die de onderzoeker heeft kunnen blootleggen aan de hand van het takenpakket (criteriumgericht interview). Dit houdt in dat de onderzoeker bij de respondent doorvraagt over één bepaalde competentie tot op het niveau dat in gedrag beschreven kan worden wat de competentie inhoudt.
- deze interviews worden, in de mate van het mogelijke, afgenomen bij experts met grondige kennis van het beroep én zicht op competenties en opleidingen. Dat zijn de mensen die in iets abstractere termen over het beroep kunnen denken.

### *Intern overleg over het analyseproces*

Omdat het beroepscompetentieprofiel niet meer louter descriptief maar analytisch is, vraagt het veel meer overleg dan vroeger. Een interne bespreking tussen de onderzoekers van de SERV gebeurt om het cognitieve proces te maken waarbij de competenties afgeleid worden uit het takenpakket.

### *Focusgroepen*

Omdat het soms moeilijk is om alle informatie uit de interviews te halen en omdat de analyseresultaten moeten worden afgetoetst, zullen we werken met focusgroepen die bestaan uit experts. De focusgroep kan tweemaal bijeengeroepen worden en bestaat uit 4 tot maximaal 5 experts. De groep wordt in overleg met de sector samengesteld en kan bestaan uit opleiders, beroepsbeoefenaren en directe leidinggevendenden van de beroepsbeoefenaars. Deze groep licht het beroepscompetentieprofiel inhoudelijk door maar heeft geen legitimerende bevoegdheid.

### *Conferentie*

In de conferentie zetelen enkel de sociale partners die het beroepscompetentieprofiel zullen legitimeren aan het einde van het proces. Als de vertegenwoordigers van de sociale partners tegelijk ook de experts van het beroep zijn, is het mogelijk om de focusgroep en de conferentie samen te nemen.

### *Welke beroepen?*

De SERV-profielenwerking heeft een erg vol programma dit jaar. We zullen dit jaar al een aantal beroepscompetentieprofielen ontwikkelen, meer bepaald profielen voor lassers en operatoren, profielen voor de binnenvaart, voor de liften, voor de arbeidsbemiddeling en trajectbegeleiding, voor specialisten in de podiumtechniek, voor de sociale tolken, voor opleiders op de werkvloer en in organisaties, en voor internationale handel en transport.

We zullen ook beroepenstructuren starten, maken en actualiseren voor de sociaal-culturele sector, de grafische sector en de papier- en kartonverwerkende sector.

Wat ervaringsbewijzen betreft, moeten er dit jaar al zeker 20 standaarden worden ontwikkeld, er hoopelijk komen er nog een 10-tal bij.

Verder zijn we van plan om het nieuwe, meer competentiegerichte format van de beroepscompetentieprofielen te presenteren aan een ruim publiek.