

Vergroting gebruikswaarde beroepenstructuur zorg en welzijn

Paul den Boer
Janneke Luijkx
Ben Hövels

juni 2004

Vergroting gebruikswaarde beroepstructuur zorg en welzijn

Paul den Boer
Janneke Luijkx
Ben Hövels

juni 2004

Inhoud

1	Achtergrond, probleemstelling en opzet van het onderzoek	1
1.1	Inleiding	1
1.2	Vraagstelling	1
1.3	Aanpak van het onderzoek	3
1.4	Leeswijzer	5
2	De potentiële gebruikswaarde van de beroepenstructuur	7
2.1	Functiebeschrijvingen en competenties	7
2.2	De bruikbaarheid van de beroepenstructuur voor HRD-activiteiten	9
3	Wensen en voorwaarden ten aanzien van de beroepenstructuur	13
3.1	Structuur	14
3.2	Inhoud	16
3.3	Vormgeving	17
3.4	Bekendheid met de beroepenstructuur	19
4	Samenvatting, conclusies en aanbevelingen	21
4.1	Samenvatting en conclusies	21
4.1.1	Potentiële gebruikswaarde van de beroepenstructuur	22
4.1.2	Wensen en voorwaarden ten aanzien van de beroepenstructuur	24
4.2	Aanbevelingen	25
4.2.1	Implicaties van het onderzoek	25
4.2.2	Slotsom	27
Bijlage 1	Informanten namens zorg- en welzijnsinstellingen	31
Bijlage 2	Deelnemers aan de workshop van 21 april 2004	33

1 Achtergrond, probleemstelling en opzet van het onderzoek

1.1 Inleiding

Het zeer gedifferentieerde en ondoorzichtige geheel van functies en beroepen in de sector zorg en welzijn is aanleiding geweest om begin negentiger jaren te starten met de ontwikkeling van een beroepenstructuur zorg en welzijn.

De primaire functie van de beroepenstructuur is het (her-)formuleren/ herijken van kwalificaties en de kwalificatiestructuur ten behoeve van opleidingen in zorg en welzijn. Daarnaast ging het er om het werkveld meer inzicht te verschaffen in de ordening van (functies in) de beroepspraktijk.

Het resultaat van een eerste ordening was de 'Proeve van een beroepenstructuur', die eind 1992 verscheen (Hens, 1992). De proeve onderscheidt vijf beroependomeinen, te weten: 1) verpleging, 2) verzorging, 3) sociaal-pedagogisch werk, 4) maatschappelijke dienstverlening en 5) sociaal-cultureel werk. Na verschijning van deze proeve zijn afzonderlijke domeinen nader uitgewerkt, hetgeen in 1996 heeft geresulteerd in drie beroependomeinprofielen voor respectievelijk sociaal-pedagogisch werk, maatschappelijke dienstverlening en sociaal-cultureel werk (Hens en Geomini, 1996a, 1996b, 1996c). Voor de twee beroependomeinen verpleging en verzorging zijn geen beroependomeinprofielen ontwikkeld. Wel zijn in 1999 het beroepsprofiel van de verpleegkundige en in 2000 het beroepsprofiel van helpenden en verzorgenden verschenen (Leistra e.a., 1999; Van de Haterd e.a., 2000).

Ontwikkelingen in de beroepspraktijk, nieuwe inzichten op het gebied van professionalisering en het werken aan een nieuwe inrichting van de kwalificatiestructuur c.q. het opleidingsstelsel zijn nu aanleiding om de beroepenstructuur voor zorg en welzijn te evalueren en waar nodig aan te passen. Via het project Beroepenstructuur zorg en welzijn 2005 wordt in opdracht van het Platform Kwalificatiebeleid door een projectgroep van NIZW Professionalisering gewerkt aan vernieuwing van de beroepenstructuur.

1.2 Vraagstelling

NIZW professionalisering heeft voor het project Beroepenstructuur zorg en welzijn 2005 een evaluatieonderzoek gedaan naar de bekendheid en gebruikswaarde van de bestaande beroepenstructuur (Van Hattum e.a., 2003).

Uit het evaluatieonderzoek blijkt dat de in de negentiger jaren ontwikkelde beroepenstructuur bij het onderwijs bekend is en dat deze ook gebruikt is als input voor constructie/aanpassing van

de kwalificatiestructuur¹. Gezien hun betrokkenheid bij de ontwikkeling van de beroepenstructuur is het vanzelfsprekend dat ook bij de vertegenwoordigers van sociale partners, beroeps- en brancheorganisaties de beroepenstructuur bekend is. Managers, P&O-functionarissen, OR-leden en medewerkers van instellingen in de sector zorg en welzijn blijken echter minder bekend met de beroepenstructuur. Hoewel zij de ordening van de beroepenstructuur vaak wel herkennen, vinden zij het moeilijk aan te geven waarvoor de beroepenstructuur te gebruiken ten behoeve van hun eigen werk op instellingsniveau.

De huidige beroepenstructuur werkt met andere woorden primair als een instrument waarmee de sociale partners in zorg en welzijn aan het beroepsonderwijs aangeven over welke competenties (toekomstige) beroepsbeoefenaren in de sector zorg en welzijn moeten beschikken. Voor een beroepenstructuur is het echter van belang dat ze een dynamisch karakter heeft en bovendien dat ze voldoende draagvlak heeft in het werkveld zelf. Anders is de kans groot dat het een papieren construct blijft dat slechts dient ter onderbouwing van de kwalificatiestructuur op landelijk niveau. NIZW Professionalisering heeft een programma van eisen geformuleerd die bij de uitwerking van de (vernieuwde) beroepenstructuur in ogenschouw genomen dienen te worden (Van Hattum e.a., 2003). Eén van deze eisen betreft het vergroten van de bruikbaarheid ervan op verschillende niveaus en voor verschillende doelgroepen.

Om de gebruikswaarde van de beroepenstructuur te vergroten zou er met andere woorden ook op andere niveaus dan het landelijke gebruik gemaakt van moeten kunnen worden en moet het dienstig zijn voor verschillende doelgroepen. Daarbij kan men denken aan individuele zorg- en welzijnsinstellingen, beroepsbeoefenaren en beroepsverenigingen. Het NIZW heeft het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) opdracht gegeven voor een onderzoek naar mogelijkheden om de (potentiële) gebruikswaarde van de vernieuwde beroepenstructuur op het niveau van individuele zorg- en welzijnsinstellingen te vergroten.

Tegen de achtergrond van het bovenstaande is de *centrale vraagstelling* van dit onderzoek als volgt geformuleerd: welke informatiebehoefte hebben individuele zorg- en welzijnsinstellingen wat betreft de herziene beroepenstructuur?

Uitwerking van de centrale vraagstelling

Voor instellingen kunnen verschillende aspecten van de beroepenstructuur van belang zijn. In dit onderzoek is uitgegaan van drie aspecten van de beroepenstructuur die van invloed kunnen zijn op de gebruikswaarde voor individuele zorg- en welzijnsinstellingen. Dit zijn respectievelijk:

- de structuur (ordening en indeling van competenties, beroepen);
- de inhoud (beschrijving van competenties, niveaus, beroepen);
- de vormgeving.

Onder handhaving van de primaire functie van de beroepenstructuur als instrument ter onderbouwing en actualisatie van de kwalificaties op landelijk niveau, wordt bezien wat op de drie genoemde gebieden de informatiebehoefte zijn op het niveau van individuele instellingen.

Informatiebehoefte op instellingsniveau kunnen uiteraard vanuit verschillende invalshoeken of perspectieven bepaald worden. Gezien het karakter van de beroepenstructuur ligt het voor de

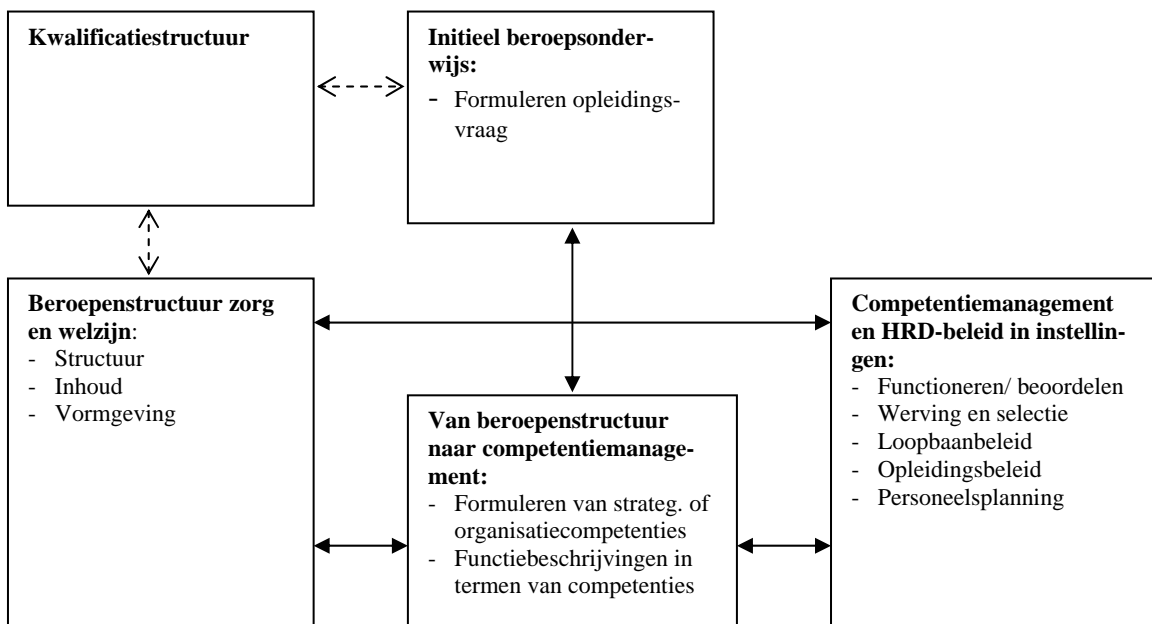
¹ Dit geldt met name de kwalificatiestructuur ten behoeve van MBO- en HBO-opleidingen op het gebied van sociaal-pedagogisch werk, sociaal-cultureel werk en maatschappelijk dienstverlening. Beroependomeinprofielen op het gebied van verpleging en verzorging zijn niet nader uitgewerkt.

hand om in dit kader in het bijzonder te denken aan haar gebruikswaarde in de sfeer van HRD-beleid of competentie management. In het onderzoek is uitgegaan van competentie management als centrale invalshoek. Het begrip competentie management kan op verschillende manieren worden omschreven. Zonder uitgebreid op het begrip competentie management in te gaan, geven we hieronder kort aan waarop in dit onderzoek speciaal is ingezoomd.

Er is van uitgegaan dat er in het kader van competentie management tenminste drie ‘activiteiten’ kunnen worden onderscheiden, te weten:

1. De ontwikkeling van strategische- of organisatiecompetenties op basis van de visie en strategie van de instelling.
2. Het bepalen van de vereiste competenties en de koppeling daarvan aan functies.
3. Het gebruik van strategische competenties en competentiegerichte functieprofielen bij werving en selectie, bij het opleidings- en loopbaanbeleid, bij het waarderen en beoordelen en ten behoeve van het formuleren van de opleidingsvraag richting het onderwijs.

Het potentiële verband tussen de beroepenstructuur en competentie management op instellingsniveau is als conceptueel kader voor het onderhavige onderzoek in het volgende schema weergegeven. De ononderbroken pijlen in het schema behoren tot het domein van dit verkennende onderzoek.



1.3 Aanpak van het onderzoek

Het onderzoek heeft bestaan uit drie fasen, te weten: 1) de voorbereidingsfase, 2) de veldwerk-fase en 3) de verkenning van implementatiemogelijkheden.

ad 1) De *voorbereidingsfase* was gericht op de uitwerking en operationalisering van de vraagstelling, alsmede de voorbereiding van het veldwerk.

In deze fase is reeds beschikbare documentatie met betrekking tot de beroepenstructuur voor zorg en welzijn geanalyseerd en is op voor dit (deel-)project relevante punten kennis genomen van de vorderingen in het project Beroepenstructuur Zorg en Welzijn 2005.

Daarnaast zijn met het NIZW-projectteam nadere afspraken gemaakt over centrale keuzemomenten met betrekking tot de accentleggingen in de uitwerking en operationalisatie van de vraagstelling en de afbakening van het onderzoeksdomein.

Ten slotte is in deze fase de organisatie van het veldwerk voorbereid via de constructie van topiclijsten en de verzameling van het benodigde namen- en adressenmateriaal.

ad 2) De *veldwerkfase* bestond uit face-to-face interviews in 20 zorg- en welzijnsinstellingen, gelijk verdeeld over de branches welzijn, kinderopvang, jeugdhulpverlening, gehandicaptenzorg en geestelijke gezondheidszorg. Deze interviews zijn gevoerd in de periode februari tot en met april 2004. Aan de interviews namen vanuit de zorg- en welzijnsinstellingen doorgaans één of twee, in een enkel geval drie personen deel. P&O-managers en –adviseurs zijn het sterkst vertegenwoordigd onder de informanten (19), daarnaast is ook gesproken met opleidingsmanagers (6), een beleidsmedewerker en directieleden of managers (3).

Bij de selectie van de zorg- en welzijnsinstellingen hebben de brancheorganisaties een belangrijke rol gespeeld. Diverse instellingen in dit onderzoek hebben zich aangemeld tijdens P&O-overleg dat de MO-groep organiseert voor de branches welzijn, jeugdhulpverlening en kinderopvang of maken deel uit van de klankbordgroep onderwijs van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN). In de GGZ zijn de instellingen voor een deel via GGZ Nederland aangeleverd. Een aantal instellingen in de verschillende branches zijn geworven via bestaande contacten van de onderzoekers.

Er is bewust voor gekozen om de zorg- en welzijnsinstellingen niet aselekt te selecteren. Om zicht te krijgen op de gebruikswaarde van de beroepenstructuur voor zorg- en welzijnsinstellingen leek het willekeurig benaderen van instellingen een weinig efficiënte aanpak. Veel instellingen zijn, zo bleek uit het eerder genoemde evaluatieonderzoek van het NIZW, nauwelijks bekend met de beroepenstructuur en uit de eerste benaderpogingen bleek al snel dat een zekere (strategische) visie op HRD-beleid c.q. competentie management bij informanten van groot belang is voor de bereidheid om aan het onderzoek deel te nemen en voor de informatieve waarde van de interviews². De geselecteerde instellingen behoren ‘vanuit competentiegezichtspunt’ vermoedelijk tot de voorlopers in de zorg- en welzijnssector.

Er is dus gekozen voor een kwalitatieve aanpak, gericht op het verkrijgen van inzicht in de vraag onder welke omstandigheden en voorwaarden en voor welke doeleinden de beroepenstructuur meer of minder toegevoegde waarde zou kunnen hebben voor (het HRD-beleid binnen) zorg- en welzijnsinstellingen. De gekozen aanpak impliceert dat de uitkomsten van dit onderzoek in kwantitatieve zin niet als representatief voor de zorg- en welzijnssector kunnen worden beschouwd. In het vervolg van dit rapport zal waar nodig gewezen worden op de implicaties van de onderzoeks aanpak voor de (interpretatie van de) uitkomsten.

ad 3) De *verkenning van implementatiemogelijkheden* richtte zich primair op de mogelijkheden om de (uit de veldwerkfase gedestilleerde) informatiebehoefte in te passen in de voorgegeven

2 In de aanvankelijke opzet van het onderzoek was voorzien in een enquête onder personeelsfunctionarissen. Onder meer naar aanleiding van een proefinterview en het uittesten van een conceptvragenlijst is daar van afgezien. Een enquête zou naar de inschatting van de onderzoekers een te lage respons opleveren en een grote kans op problemen bij de interpretatie van de uitkomsten (gelet op de complexiteit en het abstractiegehalte van de thematiek).

kaders voor de beschrijving van beroepen en voor de inrichting en vormgeving van de beroepenstructuur zorg en welzijn. Centraal in deze fase stond een workshop met direct betrokkenen en experts. Deze workshop vond plaats op 21 april 2004. Aan de workshop hebben 12 mensen deelgenomen, afkomstig uit verschillende soorten organisaties: zorg- en welzijnsinstellingen die ook in de hoofdfase van het onderzoek waren betrokken, brancheorganisaties, een organisatie-adviesbureau, het NIZW en het KBA (zie Bijlage 1 voor de deelnemers aan de workshop). De deelnemers kregen vooraf een conceptrapportage van de bevindingen bij zorginstellingen toegestuurd, en tevens een aantal vragen die waren geformuleerd als input voor de discussie. De resultaten van de workshop zijn in dit rapport verwerkt, vooral in hoofdstuk 4.

1.4 Leeswijzer

Het vervolg van dit rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de *potentiële gebruikswaarde* van de vernieuwde beroepenstructuur voor (HRD-beleid in) zorg- en welzijnsinstellingen. Voor welke instellingen, en voor welke HRD-activiteiten kan de beroepenstructuur meerwaarde hebben? In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de wensen en voorwaarden die vanuit de instellingen naar voren worden gebracht ten aanzien van de beroepenstructuur, en die van invloed zijn op het daadwerkelijk gebruik van de beroepenstructuur. In hoofdstuk 4 worden de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek samengevat en wordt aangegeven welke implicaties deze uitkomsten hebben voor de vernieuwing van de beroepenstructuur.

2 De potentiële gebruikswaarde van de beroepenstructuur

De veronderstelde meerwaarde van de beroepenstructuur ligt (deels) in de ondersteuning bij het formuleren van vereiste competenties door zorg- en welzijnsinstellingen. Daarbij gaat het er onder meer om dat functies in termen van competenties worden beschreven. De beroepenstructuur zou hierbij kunnen dienen als informatiebron en vergelijkingsbasis. In paragraaf 2.1 wordt aandacht besteed aan de manier waarop de onderzochte instellingen functies beschrijven, welke informatiebronnen zij daar bij gebruiken, in welke mate zij de wens hebben om functies (ook) competentiegericht te beschrijven en in hoeverre de bestaande informatiebronnen zich hiervoor lenen. Vervolgens komt in paragraaf 2.2 de vraag aan de orde naar de potentiële meerwaarde van de beroepenstructuur zorg en welzijn: wat kan de beroepenstructuur bieden, en voor welke HRD-activiteiten kan het meerwaarde hebben? Het gaat in dit hoofdstuk om de *potentiële* gebruikswaarde van de beroepenstructuur. Of de zorg- en welzijnsinstellingen er daadwerkelijk gebruik van zullen maken, hangt onder meer af van de vraag hoe de beroepenstructuur er uit komt te zien. Wensen hieromtrent vormen het onderwerp van hoofdstuk 3.

2.1 Functiebeschrijvingen en competenties

De huidige functiebeschrijvingen in de onderzochte *zorginstellingen* – i.c. de GGZ en de gehandicaptenzorg – zijn deels gebaseerd op het functiewaarderinginstrument Functiewaardering Gezondheidszorg (FWG 3.0). Het instrument is bedoeld om medewerkers in te schalen en is gekoppeld aan de CAO's in de sector. Bij FWG wordt onder meer gebruik gemaakt van 'niveau bepalende gezichtspunten' zoals kennis, zelfstandigheid, sociale vaardigheden etc. Voor elk gezichtspunt zijn verschillende niveaus beschreven in de vorm van normteksten. Instellingen geven de in te delen functies een score voor elk van de gezichtspunten, waarna een computerprogramma 'ijkfuncties' zoekt die het meest overeenkomen met het scorepatroon dat zo ontstaat. Deze ijkfuncties dienen in veel zorginstellingen als basis voor de functiebeschrijvingen. De beschrijvingen van de ijkfuncties worden in meer of mindere mate aangepast, al naar gelang de afstand met de in te delen functies en de behoefte aan of noodzaak van organisatiespecifieke inkleuring.

Activiteiten, geordend naar taken vormen de hoofdmoot van de functiebeschrijvingen op basis van FWG 3.0. De formuleringen zijn niet in termen van competenties gegoten.

De zorginstellingen in dit onderzoek hebben recent de functies in hun organisatie opnieuw beschreven en ingedeeld aan de hand van FWG 3.0.

De pendant van FWG in de welzijnssector is de Methodische Niveau Toekenning (MNT). *Welzijnsinstellingen en instellingen in de kinderopvang* hebben, behalve dit wegingsinstrument ten behoeve van de functie-inschaling, de beschikking over het zogenoemde functieloongebouw, opgenomen in of gekoppeld aan de CAO's. Dit functieloongebouw bestaat uit een functieboek met een beschrijving van de meest voorkomende functies, matrixfuncties genoemd, en een salarisstructuur. De functies zijn op enigszins andere wijze beschreven dan de ijkfuncties uit FWG 3.0. Ook hier vormen activiteiten de kern, maar deze zijn geordend naar 'resultaatgebied-

den' en – niet zoals in FWG – naar taken. Ook zijn in de functieomschrijvingen enkele functiekenmerken opgenomen die in competentie termen zijn beschreven.

In de functiebeschrijvingen van de *jeugdhulpverlening* komen geen resultaatgebieden voor, maar worden wel enkele specifieke functiekenmerken beschreven op dezelfde manier als in de functieboeken voor welzijn en kinderopvang.

De meeste instellingen voor welzijn, kinderopvang en jeugdhulpverlening in dit onderzoek hebben functies recent beschreven aan de hand van het functieloongebouw en/of MNT of zijn hier mee bezig. Een jeugdhulpverleningsinstelling uit het onderzoek heeft de functies beschreven volgens FWG 3.0. Dit komt omdat deze instelling kort geleden 'overgestapt' is van de CAO van de GGZ naar de CAO van de jeugdhulpverlening.

Competentiegericht beschrijven van functies

In de meeste van de onderzochte instellingen wordt er naar gestreefd om het P&O-beleid te steunen op beschikbare en vereiste competenties van medewerkers, waarbij in een aantal instellingen deze competenties steeds nadrukkelijker worden gekoppeld aan (strategische) doelen en competenties op het niveau van de organisatie.

Het streven naar competentiegericht HRD-beleid heeft gevolgen voor de wijze waarop instellingen de functies van medewerkers beschreven willen zien. De 'traditionele' invalshoek, waarbij alleen taken en activiteiten centraal staan, voldoet in dat opzicht steeds minder, aldus de vertegenwoordigers van de onderzochte instellingen.

De meeste zorg- en welzijnsinstellingen in dit onderzoek zijn bezig om de functies in de organisatie competentiegericht te beschrijven, of hebben plannen in deze richting. In zes van de 20 onderzochte instellingen zijn dergelijke 'functiecompetentieprofielen' momenteel niet aan de orde. De redenen verschillen: men heeft er nog niet bij stilgestaan, de toegevoegde waarde van het beschrijven van competenties wordt in twijfel getrokken of men wil competentie management niet aan functies koppelen.

Van de instellingen die wel streven naar het beschrijven van competenties behorende bij functies, neemt slechts een minderheid de functiebeschrijvingen op basis van FWG 3.0 of het functieloongebouw hiervoor als basis. Dit betreft enkele instellingen in de kinderopvang en welzijn die de resultaatgebieden in de beschreven 'matrixfuncties' willen gebruiken als kapstok om bijbehorende competenties aan op te hangen. Deze competenties wil (of moet) men zelf formuleren.

In de overige instellingen vindt men dat de functiebeschrijvingen op basis van FWG of het functieloongebouw onvoldoende handvatten bieden voor een competentiegerichte formulering en/of heeft men gekozen voor een aanpak waarbij het niet in de rede ligt om bestaande functies/functiebeschrijvingen als vertrekpunt te nemen bij het formuleren van competenties. Dat laatste geldt bijvoorbeeld voor instellingen waar eerst op basis van een visie of missie strategische competenties op het niveau van de organisatie worden geformuleerd; daarvan wordt dan afgeleid welke competenties voor alle medewerkers gelden en welke meer specifiek zijn voor bepaalde functies.

De onderzochte zorg- en welzijnsinstellingen verschillen in hun werkwijze bij het formuleren van competenties. Een deel van de instellingen maakt gebruik van bestaande instrumenten of documenten en past deze aan aan de eigen organisatie. Het gaat dan bijvoorbeeld om competentie modellen of competentiesets afkomstig uit handboeken of ontwikkeld door externe bureaus. Andere instellingen formuleren zelf competenties, startend vanuit eigen ervaringen, expertise, visies en/of bestaande documenten.

Vrijwel alle onderzochte zorg- en welzijnsinstellingen benadrukken dat het competentiegericht beschrijven van functies een intensief en moeizaam proces is.

2.2 De bruikbaarheid van de beroepenstructuur voor HRD-activiteiten

De vraag of de beroepenstructuur zorg en welzijn van betekenis kan zijn voor (het HRD-beleid in) zorg- en welzijnsinstellingen, leverde een grote verscheidenheid aan antwoorden op. De meeste informanten zagen tijdens het gesprek aanknopingspunten in de beroepenstructuur. Daarbij gelden twee belangrijke kanttekeningen:

1. Een deel van de informanten gaf aanvankelijk aan niet te weten waarvoor zij de beroepenstructuur zouden kunnen gebruiken, maar herzag deze mening nadat in de loop van het interview duidelijker werd wat de beroepenstructuur inhoudt, welke ideeën het NIZW heeft over de vergroting van de gebruikswaarde of welke toepassingsmogelijkheden in andere onderzochte instellingen worden ervaren. De informatie die werd aangedragen door de onderzoekers, en de interactie tussen de onderzoeker en de informanten (en soms ook tussen informanten onderling) droegen er toe bij dat de informanten een beeld kregen van de mogelijke gebruikswaarde van de beroepenstructuur. Wanneer we uitspraken doen over de gebruikswaarde van de beroepenstructuur voor het P&O-beleid in de onderzochte zorg- welzijnsinstellingen, moet derhalve worden bedacht dat het in veel gevallen gaat om een *latente* meerwaarde voor de instellingen.
2. Veel informanten merkten op dat de nieuwe competentiegerichte beroepenstructuur voor hen (te) laat komt. Enkele informanten brachten naar voren dat de invoering van FWG 3.0 / het functielooengebouw een majeure operatie was en dat zij graag competentiegerichte beroepsbeschrijvingen bij de hand hadden gehad om de nieuwe functies meteen in termen van competenties te beschrijven. Anderen benadrukken dat zij haast willen maken met de competentieprofielen en niet kunnen wachten tot de beroepenstructuur gebruiksklaar is. Dat wil overigens niet zeggen dat de beroepenstructuur volgens hen geen gebruikswaarde kan hebben: als de beroepenstructuur af is, achten zij het zinvol om de competenties hieruit te vergelijken met hun eigen competentiebeschrijvingen en deze zonodig aan te vullen. Diverse informanten geven aan dat de directe bruikbaarheid van de beroepenstructuur als informatiebron bij het formuleren van competenties in hun eigen instelling minder groot zal zijn dan in instellingen waar competentie management nog van de grond moet komen.

Een minderheid van de onderzochte zorg- en welzijnsinstellingen ziet geen of slechts een marginale meerwaarde van de beroepenstructuur. Het betreft vooral instellingen die er voor hebben gekozen om het HRD-beleid niet in termen van competenties te gieten of waar competentie management (nog) geen issue is.

HRD-activiteiten waarvoor de beroepenstructuur potentiële meerwaarde heeft

In hoofdstuk 1 is het conceptuele kader van dit onderzoek schematisch weergegeven. Volgens dit schema zouden zorg- en welzijnsinstellingen de beroepenstructuur in directe zin vooral kunnen gebruiken bij het formuleren van competenties, bijvoorbeeld het competentiegericht beschrijven van functies. De geformuleerde competenties spelen een rol bij diverse HRD-activiteiten, zoals functioneren en beoordelen, loopbaanbeleid en opleidingsbeleid.

De interviews in de zorg- en welzijnsinstellingen bevestigen in grote lijnen de veronderstelde relatie tussen de beroepenstructuur en het HRD-beleid in de instellingen. De meeste informanten zouden de beroepenstructuur naar eigen zeggen vooral gebruiken bij het *competentiegericht*

beschrijven van functies. Zij verwachten niet dat complete competentieprofielen zonder meer uit de beroepenstructuur kunnen worden gehaald en overgenomen. De (kern)beroepen zullen nooit helemaal overeenkomen met de functies in de organisatie. Wel wil men de beroepenstructuur gebruiken om competenties die van toepassing zijn bij elkaar te verzamelen, bijvoorbeeld door het combineren van competenties uit verschillende beroepen / functies of door één van deze beroepen / functies als basis te nemen voor de functie in de organisatie en zelf aanvullende competenties te formuleren.

Behalve naar de inhoud willen sommige informanten ook kijken naar de manier waarop de competenties in de beroepenstructuur zijn beschreven. Het zelf formuleren van competenties is niet gemakkelijk en de competenties in de beroepenstructuur kunnen dienen ter inspiratie of legitimering. In andere instellingen, waar men gekozen heeft voor een bepaald competentiemodel met een eigen systematiek voor het formuleren van competenties, vraagt men zich juist af of de wijze van formuleren van competenties in de beroepenstructuur wel voldoende zal aansluiten bij de eigen beschrijvingen of definities (zie hoofdstuk 3).

De competentiegerichte functieprofielen moeten voor leidinggevendenden een richtsnoer of hulpmiddel zijn bij het voeren van HRD-beleid. Het meest genoemd in dit verband zijn *functionerings-, beoordelings- en loopbaangesprekken c.q. het werken met POP's*. “De vraag moet niet zijn: ‘voldoe jij in je functie?’, maar ‘komen je competenties goed uit de verf?’ en ‘wat heb je nodig om iets anders te kunnen doen?’. Dan gaat het ook om opleidingsbeleid. Competenties lenen zich voor deze vragen beter dan omschrijvingen in termen van taken en activiteiten”.

Ook voor *werving en selectie* zien informanten voordelen in competentiegerichte functiebeschrijvingen. Competenties zeggen, meer dan taken, iets over gewenst gedrag. In advertentieteksten, bij het formuleren van selectiecriteria en bij sollicitatiegesprekken of assessments kunnen de competentieprofielen goed van pas komen.

Enkele informanten geven aan beschrijvingen van het *niveau van beroepsuitoefening* in de beroepenstructuur te willen gebruiken om niveaubeschrijvingen in functies concreter te maken. Niveaubeschrijvingen in de beroepenstructuur zijn volgens sommige informanten ook van belang voor het opleidingsbeleid. Zij willen bepalen op welk niveau een medewerker functioneert en van daaruit nagaan hoe het opleidingsbeleid kan worden ingezet om medewerkers naar een bepaald niveau te kunnen laten doorgroeien.

Gebruikswaarde die niet is gekoppeld aan functiebeschrijvingen

Uit bovenstaande beschrijving blijkt dat de meeste informanten de gebruiksmogelijkheden van de beroepenstructuur direct koppelen aan de functiebeschrijvingen in de organisatie. Er zijn echter ook informanten die deze gebruiksmogelijkheden ruimer zien. In een aantal instellingen zijn op basis van een missie, instellingsvisie of besturingsfilosofie competenties op verschillende niveaus geformuleerd: competenties die voor iedereen in de organisatie gelden, competenties onderscheiden naar functiecategorieën (bijvoorbeeld wel of niet werkzaam in het primaire proces, onderscheid naar cliëntcategorieën) en/of competenties voor specifieke functies. De beroepenstructuur kan in principe voor elk niveau een informatiebron zijn.

Een enkele maal wordt gewezen op de mogelijkheid de beroepenstructuur te gebruiken voor strategische beleidskeuzes, bijvoorbeeld wat betreft de gewenste samenstelling van het personeelsbestand. Zo wordt in een GGZ-instelling aangegeven dat de beschrijving van beroepen

gebruikt zou kunnen worden om, vanuit de zorgvisie van de instelling, na te gaan in welke mate de instelling behoefte heeft aan verpleegkundige en agogisch opgeleide medewerkers.

Een andere gebruiksmogelijkheid die enkele informanten zien is om de beroepenstructuur te raadplegen als er voor een project medewerkers gezocht moeten worden die beschikken over specifieke competenties. Het zou voor hen meerwaarde hebben als uit de beroepenstructuur (bijvoorbeeld door het invoeren van de juiste zoekingen) de competenties waarover medewerkers van zo'n project moeten beschikken kunnen worden bijeen gesprokkeld.

Een vergelijkbare mogelijke toepassing van de beroepenstructuur doet zich voor als, bijvoorbeeld in het kader van organisatieverandering, verschuivingen of veranderingen in functies plaatsvinden die gevolgen hebben voor de vereiste competenties van medewerkers.

Veel informanten verwijzen naar het belang van de beroepenstructuur voor het *initiële beroeps-
onderwijs*. Doorgaans hebben de opmerkingen hierover betrekking op de functie van de beroepenstructuur voor de (actualisatie van de) landelijke kwalificatiestructuur; dit is voor de informanten het eerste referentiekader wanneer de beroepenstructuur ter sprake wordt gebracht. Over ervaren tekortkomingen in de kwalificatiestructuur, en over de vormgeving van het onderwijs door ROC's en hogescholen, zijn in de gesprekken met vertegenwoordigers van zorg- en welzijnsinstellingen veel opmerkingen gemaakt. Het bleek echter moeilijk om aan te geven of en op welke wijze de beroepenstructuur, anders dan via de vertaling in de landelijke kwalificatiestructuur, voor zorg- en welzijnsinstellingen van betekenis zou kunnen zijn voor het formuleren van de opleidingsvraag richting beroeps-
onderwijs. Voor zover hiervan sprake is, lijkt de meerwaarde van de beroepenstructuur vooral indirect: als een informatiebron voor P&O- en opleidingsfunctionarissen bij het formuleren – al dan niet per functie – van gewenste competenties die ook kunnen worden gebruikt om opleidingswensen richting beroeps-
onderwijs kenbaar te maken.

Tijdens de workshop werd nadrukkelijk bevestigd dat de beroepenstructuur in de eerste plaats dient als richtsnoer voor het ontwikkelen en aanpassen van de landelijke kwalificatiestructuur. Dit is de primaire functie van de beroepenstructuur en dat moet ook zo blijven. Er werd voor gewaarschuwd dat eventuele aanpassingen in de beroepenstructuur met het oog op de gebruikswaarde voor het P&O-beleid in zorg- en welzijnsinstellingen, niet ten koste mogen gaan van deze primaire functie van de beroepenstructuur (zie ook hoofdstuk 4).

3 Wensen en voorwaarden ten aanzien van de beroepenstructuur

In het vorige hoofdstuk is ingegaan op de *potentiële gebruikswaarde* van de beroepenstructuur voor het P&O-beleid in zorginstellingen. In dit hoofdstuk staan de *wensen en voorwaarden* centraal die de onderzochte zorg- en welzijnsinstellingen hebben ten aanzien van de beroepenstructuur, en die medebepalend zijn voor het daadwerkelijk gebruik ervan. Achtereenvolgens wordt ingegaan op wensen ten aanzien van de structuur, de inhoud en de vormgeving van de beroepenstructuur. Ter afsluiting van dit hoofdstuk wordt kort ingegaan op een ander aspect van de beroepenstructuur dat blijkt uit de interviews mede bepalend is voor het gebruik door zorg- en welzijnsinstellingen: de mate waarin de beroepenstructuur bij de doelgroep bekend is.

Om zo veel mogelijk relevante en toegespitste informatie uit de interviews te halen, is tijdens de gesprekken kort geschetst wat op dat moment de actuele ideeën en plannen van het NIZW waren rondom de (gebruikswaarde van de) beroepenstructuur zorg en welzijn. Omdat de door de zorg- en welzijnsinstellingen geformuleerde wensen en voorwaarden voor een deel een reactie zijn op deze plannen, worden ze hieronder in kort bestek weergegeven.

Opgemerkt moet worden dat de onderzoekers tijdens de interviews nog geen gedetailleerd beeld van de nieuwe beroepenstructuur konden voorleggen, omdat het proces van herziening van de beroepenstructuur ten tijde van dit onderzoek nog in volle gang was. Zo was bijvoorbeeld nog niet bekend welke kernberoepen in de beroepenstructuur zouden worden onderscheiden en beschreven. Dat maakte het voor de informanten soms moeilijk hun wensen uit te spreken. Het is immers gemakkelijker om te reageren op concrete voorstellen dan om zelf concrete voorstellen te doen. Aan de andere kant leidde dit soms wel tot een zinvolle brainstorm over gebruiksmogelijkheden van de nieuwe beroepenstructuur.

Plannen en ideeën van NIZW met betrekking tot de nieuwe beroepenstructuur zorg en welzijn

De ideeën over de nieuwe beroepenstructuur zorg en welzijn worden kort aangeduid aan de hand van de indeling in hoofdgebieden: structuur, inhoud en vormgeving. Daarna zal worden ingegaan op de gedachten rondom het onderhoud van de beroepenstructuur.

Structuur

Als eerste ordeningskader worden per branche kernberoepen beschreven. De vijf bij de beroepenstructuur betrokken branches zijn:

1. Welzijn en maatschappelijke dienstverlening
2. Jeugdhulpverlening
3. Kinderopvang
4. Gehandicaptenzorg
5. Geestelijke gezondheidszorg.

In de beroepenstructuur wordt inzichtelijk gemaakt wat de belangrijkste overeenkomsten en verschillen zijn tussen de onderscheiden kernberoepen.

Het streven is om in de beroepenstructuur een link te leggen tussen (kern)beroepen en functies die in de praktijk worden onderscheiden.

Inhoud

In de herziene beroepenstructuur worden de kernberoepen (gericht op het primaire proces) in zorg en welzijn beschreven. Voor deze beroepen worden de volgende onderdelen beschreven: beroepsbeschrijving, kerntaken, kernopgaven en competenties. Dit gebeurt grotendeels volgens het format voor beroepscompetentieprofielen van het Colo (vereniging landelijke organen beroepsonderwijs).

In de nieuwe beroepenstructuur zal het niveau van beroepsuitoefening beschreven worden. Bij het NIZW is een instrument ontwikkeld waarmee het niveau van beroepsuitoefening bepaald kan worden. De niveaubepalers die hierin gebruikt worden zijn: 1) complexiteit, 2) verantwoordelijkheid, 3) transfer, 4) zelfstandigheid.

Vormgeving

Het NIZW is van plan de 'beroepenstructuur' aan te bieden in de vorm van een digitale (competentie)databank (naast evt. een 'papieren' versie), die door onderwijsinstellingen, zorg- en welzijnsinstellingen en beroepskrachten kan worden geraadpleegd.

In de beroepenstructuur is eenheid van taal van belang. Er zullen begrippen worden gedefinieerd en op eenzelfde wijze door het document heen gehanteerd worden.

Onderhoud van de nieuwe beroepenstructuur

De samenleving en de sector veranderen en ontwikkelen zich voortdurend. Deze ontwikkelingen kunnen van invloed zijn op de beroepsuitoefening en zelfs op het bestaan van beroepen. Bestaande beroepen kunnen in de toekomst minder belangrijk zijn, van verschijningsvorm veranderen of verdwijnen, terwijl er nieuwe beroepsvarianten en zelfs nieuwe beroepen kunnen ontstaan. De herziene beroepenstructuur zal permanent bijgehouden worden. Het NIZW verzamelt gegevens die hierbij worden gebruikt. Daarnaast wordt er naar gestreefd dat vanuit het werkveld informatie wordt aangedragen die kan worden benut bij het onderhoud van de beroepenstructuur. Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om het signaleren van nieuwe functies.

3.1 Structuur

De informanten zijn het er in het algemeen over eens dat de beroepenstructuur een 'competentiedatabank' moet zijn waarin in elk geval langs de weg van (*kern*)beroepen een ordening wordt aangebracht in de competenties. Op de vraag hoe breed of smal beroepen moeten worden gedefinieerd en welke beroepen zouden moeten worden beschreven, hebben de meeste informanten geen concreet antwoord. Herkenbaarheid vindt men wel belangrijk. Dit impliceert volgens een aantal informanten dat de bestaande beroependomeinprofielen (sociaal-pedagogisch werk, sociaal-cultureel werk en maatschappelijke dienstverlening) nu te algemeen zijn en gedifferentieerd zouden moeten worden. Hoe dat zou moeten gebeuren, kon men echter niet aangeven. Informanten die zich hierover wel uitspraken, zijn van mening de oplossing niet zou moeten zijn dat de bestaande beroependomeinprofielen 'simpelweg' naar branche worden gedifferentieerd (sociaal-pedagogisch werker in de gehandicaptenzorg, verpleegkundige in de GGZ, maatschappelijk werker in de jeugdhulpverlening etc.). Een kenmerk van beroepen is juist dat ze branche-overstijgend zijn. Er zou op meer inhoudelijke gronden moeten worden bekeken welke beroepen moeten worden onderscheiden.

In de inleiding van dit rapport is aangegeven dat voor de beroependomeinen verpleging en verzorging geen beroependomeinprofielen zijn ontwikkeld, maar wel beroepsprofielen zijn

opgesteld. De meeste zorgbranches (ziekenhuizen, ouderenzorg, thuiszorg) zijn geen lid van het Platform Kwalificatiebeleid en zijn niet direct betrokken bij het proces van herziening van de beroepenstructuur. Met name de vertegenwoordigers van de instellingen voor gehandicaptenzorg en geestelijke gezondheidszorg wezen er op dat het noodzakelijk is dat ook de beroepen uit de verpleging en verzorging in de beroepenstructuur worden beschreven. De functie van de beroepenstructuur als informatiebron voor het beschrijven van competenties zou anders vrijwel komen te vervallen. In de genoemde branches is volgens betrokkenen juist een mix van agogische, verzorgende en verpleegkundige competenties vereist.

Beroepsspecifieke en beroepsoverstijgende competenties

Het is de bedoeling dat één van kenmerken van de nieuwe beroepenstructuur zorg en welzijn is dat de kernberoepen niet alleen afzonderlijk van elkaar worden beschreven (beroepscompetentieprofielen) maar dat ook inzichtelijk wordt gemaakt welke competenties gemeenschappelijk zijn voor verschillende beroepen en welke specifiek zijn voor een bepaald (kern)beroep. Niet alle informanten hadden hierover een mening, maar degenen die zich hierover spraken, waren positief over dit idee. Vooral in instellingen waar voor het primaire proces medewerkers met verschillende beroepsachtergrond in aanmerking komen, zag men hiervan voordelen. Als scherp in beeld kan worden gebracht waarin beroepen van elkaar verschillen, kan dit keuzes over de gewenste personeelssamenstelling onderbouwen. De meerwaarde kan zowel betrekking hebben op strategisch als op meer operationeel niveau. Op strategisch niveau kan het verduidelijken van het gemeenschappelijke en het specifieke van beroepen bijdragen aan het beantwoorden van de vraag welke beroepen (in de nabije toekomst) nodig zijn, gelet op de missie of zorgvisie van de organisatie of gelet op externe en interne ontwikkelingen die van invloed zijn op de aard en inhoud van het werk. Op meer operationeel niveau kan het inzichtelijk maken welke andere dan de 'gebruikelijke' beroepsachtergronden in aanmerking komen bij het aannemen van personeel, welke competenties de betreffende beroepsbeoefenaren bezitten en waarop ze evt. bijgeschoold moeten worden.

Voor de meerwaarde op zowel strategisch als operationeel niveau vinden informanten een vergelijkbaarheid (standaardisering) van beroepsbeschrijvingen van belang.

Voor enkele informanten is het verschil tussen een beroep en een functie niet zo duidelijk. Met name bij enkele instellingen in de kinderopvang en peuterspeelzalen, waar in het primair proces één functie centraal staat, is de verwachting uitgesproken dat deze functie als een beroep wordt beschreven in de beroepenstructuur. Daarop doorvragend, blijken de informanten er vooral aan te hechten dat de centrale functie (bijvoorbeeld leidster kinderopvang) in de beroepenstructuur in termen van competenties wordt beschreven, en dat de vraag of het om een beroep of een functie gaat er minder toe doet.

Beroepen en functies

In de visie van het NIZW moet er naar worden gestreefd om de beroepenstructuur zo in te richten, dat ook functies die in zorg- en welzijnsinstellingen voorkomen er in kunnen worden gepositioneerd, zodanig dat duidelijk wordt in welke mate (voor welke competenties) functies worden 'gedekt' door één of meer kernberoepen en in welke mate sprake is van functiespecifieke competenties.

Deze gedachte vindt bij veel informanten weerklank, om verschillende redenen. Op de eerste plaats zullen functies die in de beroepenstructuur een plek krijgen veelal dichter in de buurt komen bij de functies in de instelling, waarmee de bruikbaarheid als informatiebron voor com-

petentiegerichte functiebeschrijvingen toeneemt. Dit geldt voor bestaande maar zeker ook voor nieuwe functies. Een tweede argument voor het opnemen van functies in de beroepenstructuur is dat hiermee volgens enkele informanten meer dynamiek in de beroepenstructuur kan worden aangebracht en er meer mogelijkheden zijn om de beroepenstructuur actueel te houden. Functies, zo wordt geredeneerd, veranderen sneller dan beroepen en het is waarschijnlijk eenvoudiger om veranderingen in (competenties van) functies door te voeren dan in beroepscompetentieprofielen. Eén informant bracht naar voren dat door het inbrengen van de functiedynamiek (nieuwe functies, veranderingen in functies) wellicht ook beter gesignaleerd kan worden als beroepsbeschrijvingen niet meer bij tijd zijn. De ‘afstand’ tussen functies en beroepen kan daarvoor een indicatie zijn.

De informanten herkennen het belang van dynamiek en actualiteit van de beroepenstructuur en erkennen dat het hiervoor wenselijk is dat de beroepenstructuur vanuit de praktijk wordt gevoed. Het NIZW heeft een taak wat betreft het bijhouden van ontwikkelingen in de sector zorg en welzijn. De meeste informanten tonen zich bereid om informatie over nieuw ontstane functies of veranderingen in functies door te spelen. Het idee van ‘tweerichtingsverkeer’ – instellingen voeden de beroepenstructuur en maken er tevens gebruik van – wordt in het algemeen onderschreven. Enkele informanten suggereren een rol voor de brancheorganisaties als intermediair in dit tweerichtingsverkeer, bij het verzamelen en doorspelen van informatie.

Kritische geluiden over de gedachte om ook functies in de beroepenstructuur te positioneren hebben vooral te maken met vragen als: welke functies worden er in opgenomen, welke criteria worden aangelegd om te bepalen wanneer een functie wel of niet in de beroepenstructuur een plek krijgt, hoe wordt omgegaan met verschillende functiebenamingen en functie-inhouden in diverse zorg- en welzijnsinstellingen? Sommige informanten vrezen dat er zo veel functies in de beroepenstructuur worden geplaatst dat het niet meer te overzien is, andere verwachten dat de functies noodzakelijkerwijs zo breed en globaal worden neergezet dat de herkenbaarheid en de inhoudelijke meerwaarde voor het beschrijven van de eigen functies in het geding komen.

3.2 Inhoud

Dat de kernberoepen (en functies) in termen van competenties moeten worden beschreven, staat in de onderzochte zorg- en welzijnsinstellingen niet of nauwelijks ter discussie. Bij het ontwikkelen van beroepscompetentieprofielen zal het ‘Colo-format’ worden gevolgd. De ingrediënten hiervan zijn bij de meeste informanten niet bekend. In de gesprekken is het concept van de kernopgaven kort toegelicht en is gevraagd naar de mening over dit concept als invalshoek bij het beschrijven van competenties. De reacties waren in het algemeen neutraal (men had er geen duidelijke mening over) tot positief.

De beschrijving van ontwikkelingen in het werk vinden de informanten op zich een belangrijk onderdeel van beroepscompetentieprofielen omdat deze (op z’n minst) bij de tijd moeten zijn. Dat is met name belangrijk in verband met de vertaling van de beroepscompetentieprofielen in kwalificatieprofielen en vervolgens in opleidingsprogramma’s. Afgezien daarvan, heeft de beschrijving van ontwikkelingen in het werk volgens de informanten geen directe betekenis voor de P&O-activiteiten in hun instelling.

Afgaande op de opmerkingen van de informanten kan een zekere spanning worden gesignaleerd in verband met de gewenste hoeveelheid competenties die worden beschreven. Enerzijds is er de

wens om het aantal competenties beperkt te houden, anderzijds dienen de competenties concreet genoeg geformuleerd zijn om herkenbaar te zijn voor de branche of de instelling.

Een aantal informanten sprak de wens uit dat de competenties, zoals beschreven in de beroepenstructuur, te koppelen zijn aan de CAO, of meer in het bijzonder aan de resultaatgebieden zoals genoemd in de functieomschrijvingen in het functieloongebouw. Laatstgenoemde instellingen willen de functieomschrijvingen gebruiken als basis voor hun P&O-activiteiten, maar missen daarin de competentiegerichte invalshoek.

Beginnend of vakvolwassen beroepsbeoefenaar?

De informanten reageren verschillend op de vraag of, gelet op de bruikbaarheid voor de eigen organisatie, beroepen zouden moeten worden beschreven met als referentiekader de beginnende beroepsbeoefenaar of de 'vakvolwassen' (ingewerkte, ervaren, volledige) beroepsbeoefenaar. De eerste reactie van de meeste informanten was om de beroepen te beschrijven vanuit het perspectief van de vakvolwassen beroepsbeoefenaar, een minderheid koos expliciet voor de beginnend beroepsbeoefenaar als referentiekader.

De verschillen zijn voor een deel te herleiden tot de vraag waarop de ervaren toegevoegde waarde van de beroepenstructuur betrekking heeft: op het interne P&O-beleid of in de afstemming met het initiële beroepsonderwijs. Voor het voeren functionerings- en beoordelingsgesprekken, loopbaan- en opleidingsbeleid vormen de competenties van een vakvolwassen beroepsbeoefenaar de leidraad. Aan de andere kant is het volgens informanten duidelijk dat van een pas afgestudeerde niet kan worden verlangd dat ze aan het profiel van een vakvolwassen beroepsbeoefenaar kunnen voldoen. Het ligt eerder in de rede om bij hen uit te gaan van het profiel van een beginnend beroepsbeoefenaar.

In tweede instantie pleit een deel van de informanten ervoor om in de beroepsbeschrijving beide referentiekaders tot hun recht te laten komen. Dan kan de beroepenstructuur gebruikswaarde hebben voor zowel het interne P&O-beleid als de afstemming met het onderwijs in de regio. Als er gekozen moet worden, gaat de voorkeur meestal uit naar de vakvolwassen beroepsbeoefenaar; de beginnende beroepsbeoefenaar zou dan in beeld komen bij de vertaalslag van beroepscompetentieprofiel naar kwalificatieprofiel.

Niveaus

De informanten hechten aan duidelijke niveaubeschrijvingen in de beroepenstructuur, maar geven aan het erg moeilijk te vinden om wensen te formuleren ten aanzien van de manier waarop onderscheid naar niveau moet worden aangebracht. Wel zijn enkele informanten van mening dat de manier waarop in de wegingsinstrumenten FWG en MNT een onderscheid naar niveau wordt gemaakt, niet volstaat voor een adequate aanduiding van niveaus in de beroepenstructuur. Bij het noemen van de criteria zelfstandigheid, complexiteit, transfer, verantwoordelijkheid reageren informanten neutraal of welwillend; zij kunnen doorgaans niet goed overzien of hiermee het niveauonderscheid helder in kaart kan worden gebracht.

3.3 Vormgeving

Wat betreft de vormgeving van de beroepenstructuur gaan de gedachten van het NIZW uit naar een digitale competentiedatabank, via interfaces te ontsluiten door verschillende doelgroepen:

naast het onderwijs ook zorg- en welzijnsinstellingen, beroepsgroepen en individuele (potentiële) beroepsbeoefenaren.

Een digitale competentiedatabank heeft ook de voorkeur van de vertegenwoordigers van de onderzochte zorg- en welzijnsinstellingen, op twee na. Laatstgenoemden willen liever een papieren versie, maar erkennen dat dan de gebruiksmogelijkheden geringer zullen zijn.

Wat betreft de wensen over de ontsluiting van de gegevens in de competentiedatabank is er vrij grote overeenstemming tussen de informanten. Men wil op verschillende manieren kunnen zoeken, waarbij de volgende zoekingen worden genoemd:

- . beroepen. Dit levert een overzicht van de competenties per beroep;
- . functies. Het invoeren van een functie als trefwoord zou, als deze functie in de databank is gedefinieerd, een overzicht opleveren van de bijbehorende competenties, en van de mate waarin deze competenties worden gedekt door een of meer kernberoepen;
- . competenties. Door het invoeren van competenties kan gekeken worden in welke kernberoepen en evt. functies deze voorkomen. Diverse informanten geven aan dat zij vooral hechten aan de mogelijkheid om verschillende competenties tegelijkertijd in te voeren, met als output de kernberoepen en/of functies die het dichtst in de buurt komen van deze combinatie van competenties (welke competenties worden wel en welke niet hierdoor gedekt?);
- . enkele informanten suggereren dat ook gezocht zou moeten kunnen worden op elementen van de strategische visie of strategische doelen van organisaties, bijvoorbeeld vraaggericht werken of resultaatgerichtheid? Als uitkomst zouden dan competenties worden gegenereerd die hiervoor vooral van belang zijn.

Eenheid van taal

Verschillende informanten wezen er op dat de kernberoepen en eventuele functies op dezelfde manier moeten worden beschreven, er moet sprake zijn van een gemeenschappelijke taal bij het formuleren van de competenties. Vooral in de instellingen voor gehandicaptenzorg en de geestelijke gezondheidszorg, waar men te maken heeft met verschillende beroepen, werd dit naar voren gebracht. Eenheid van taal is van belang met het oog op het achterhalen van de mate waarin de competenties van verschillende beroepen met elkaar overeenkomen en verschillen.

Enkele informanten geven aan dat het ook de communicatie met scholen er mee gediend is als gebruik wordt gemaakt van dezelfde beschrijvingen van competenties. Dit vergroot de kans dat scholen en zorg- en welzijnsinstellingen dezelfde taal spreken en elkaar beter begrijpen.

Informanten die hebben gekozen voor een bepaalde systematiek bij het definiëren van de gewenste competenties, zouden het liefst zien dat die systematiek ook bij de beschrijving van de competenties in de beroepenstructuur zou worden toegepast. Het zoeken aan de hand van competenties in de databank wordt anders een stuk moeilijker. Zij zijn zich er echter van bewust dat deze wens, gelet op de verschillende systematieken en definities die in de zorg- en welzijnsinstellingen worden gehanteerd, niet te vervullen is. Daarom wordt gepleit voor een competentiewoordenboek waarin is aangegeven hoe competenties zijn geformuleerd. Dit zou handreikingen moeten bevatten over hoe de (definities van) competenties zijn te vertalen naar andere competenties die volgens een andere systematiek zijn geformuleerd. Voor functiebenamingen geldt iets vergelijkbaars: het zoeken op functies wordt gemakkelijker als zichtbaar is welke alternatieve benamingen ('aliassen') er zijn voor de in de databank gebruikte functiebenamingen.

3.4 Bekendheid met de beroepenstructuur

In paragraaf 2.2 is er op gewezen dat in veel van de onderzochte zorg- en welzijnsinstellingen sprake is van een *latente* meerwaarde van de beroepenstructuur. Weliswaar is bekendheid met de beroepenstructuur bij de informanten groter dan gemiddeld (afgaande op het evaluatieonderzoek van het NIZW), maar desondanks gaf een deel van de informanten aanvankelijk aan niet te weten waarvoor zij de beroepenstructuur zouden kunnen gebruiken. Zij herzagen doorgaans deze mening nadat in de loop van het interview duidelijker werd wat de beroepenstructuur inhoudt, welke ideeën het NIZW heeft over de vergroting van de gebruikswaarde of welke toepassingsmogelijkheden in andere onderzochte instellingen worden ervaren.

Dit duidt er op – en de informanten bevestigden dit – dat het herkennen van de gebruikswaarde van de beroepenstructuur gebaat is bij interactieve vormen van communicatie. Tijdens de interviews werden gevraagd en ongevraagd een aantal suggesties gedaan om de bekendheid en de herkenning van de gebruikswaarde van de beroepenstructuur te vergroten:

- workshops organiseren waarin beroepenstructuur wordt gedemonstreerd;
- gebruik maken van bestaande (overleg)constructen om de mogelijkheden van de beroepenstructuur bespreekbaar te maken, bijvoorbeeld branchegewijze bijeenkomsten van P&O-functionarissen;
- instellingen bezoeken (grotere kans om mensen te bereiken dan als mensen er voor uit de instelling moeten);
- communiceren met individuele personen in instellingen (die het bestaan van de beroepenstructuur dan weer door kunnen geven aan andere mensen in de instelling);
- zorgen dat via scholen bij contact met instellingen (bijv. bij stagiaires, BBL-ers en BOL-ers) de informatie ook bij de instellingen terecht komt;
- geplastificeerde kaartjes met instructies over het gebruik van de beroepenstructuur erop versturen (worden minder snel weggegooid dan een folder);
- via de werkgeversorganisaties: ook bijeenkomsten organiseren, mails rond laten sturen naar leden;
- een keer in de zoveel tijd een evaluatieformulier over de beroepenstructuur verspreiden waarmee organisaties hun informatie weer terug kunnen geven richting NIZW.

4 Samenvatting, conclusies en aanbevelingen

Het NIZW werkt momenteel aan het vernieuwen van de beroepenstructuur zorg en welzijn. De beroepenstructuur is primair een instrument waarmee de sociale partners in zorg en welzijn aan het beroepsonderwijs aangeven over welke competenties (toekomstige) beroepsbeoefenaren in de sector zorg en welzijn moeten beschikken. Het NIZW streeft er naar de beroepenstructuur ook bruikbaar te maken voor andere doeleinden en doelgroepen. In de periode van november 2003 tot april 2004 heeft het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt in opdracht van het NIZW een onderzoek verricht naar de gebruikswaarde van de nieuwe beroepenstructuur zorg en welzijn voor individuele zorg- en welzijnsinstellingen. De centrale vraagstelling luidt: welke informatiebehoefte hebben individuele zorg- en welzijnsinstellingen wat betreft de herziene beroepenstructuur?

De hoofdmoot van het onderzoek bestond uit 20 face-to-face interviews met vertegenwoordigers van zorg- en welzijnsinstellingen, meer in het bijzonder in de volgende branches: welzijn en maatschappelijke dienstverlening, kinderopvang, jeugdhulpverlening, gehandicaptenzorg en geestelijke gezondheidszorg. Deze interviews zijn gevoerd in de periode februari tot en met april 2004. Aansluitend is op 21 april 2004 een workshop georganiseerd waaraan zorg- en welzijnsinstellingen, brancheorganisaties, een organisatie- en adviesbureau, het NIZW en het KBA hebben deelgenomen.

In dit afsluitende hoofdstuk zetten we eerst de belangrijkste onderzoeksbevindingen op een rij, op basis van de interviews in de zorg- en welzijnsinstellingen (paragraaf 4.1). Daarna gaan we in op de implicaties van deze bevindingen voor de herziene beroepenstructuur (paragraaf 4.2). De aanbevelingen in deze slotparagraaf zijn deels gebaseerd op de workshop van 21 april 2004.

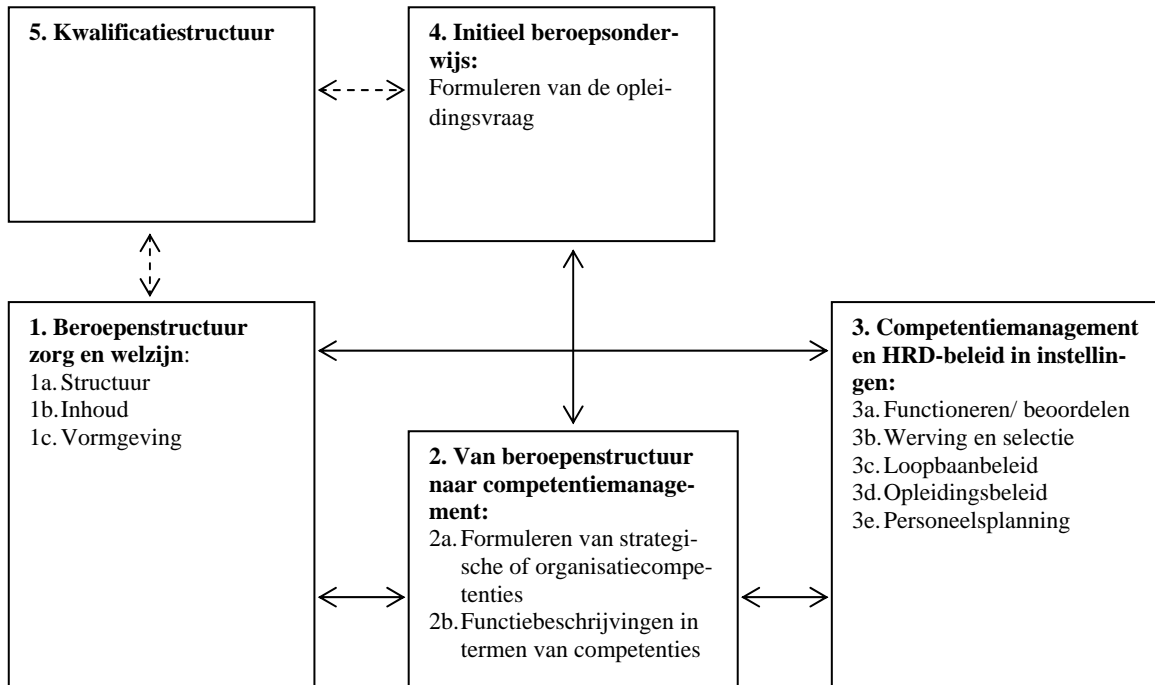
4.1 Samenvatting en conclusies

Gezien het karakter van de beroepenstructuur ligt het voor de hand dat een mogelijke gebruikswaarde van de beroepenstructuur voor individuele zorg- en welzijnsinstellingen vooral is gelegen in de sfeer van HRD-beleid of competentie management. In het schema op de volgende pagina is het (potentiële) verband tussen de beroepenstructuur en competentie management weergegeven. De ononderbroken pijlen in het schema behoren tot het domein van dit verkennende onderzoek.

In het onderzoek is eerst gekeken wat de *potentiële meerwaarde* van de beroepenstructuur voor het HRD-beleid in zorg- en welzijnsinstellingen kan zijn: voor welke HRD-activiteiten kan de beroepenstructuur direct of indirect van betekenis zijn? (paragraaf 4.1.1). Vervolgens is nagegaan welke wensen en voorwaarden in de onderzochte instellingen naar voren worden gebracht ten aanzien van de structuur, inhoud en vormgeving van de beroepenstructuur (paragraaf 4.1.2). Deze wensen en voorwaarden zijn medebepalend voor het daadwerkelijk gebruik van de beroepenstructuur. Tussen haakjes is schuingedrukt steeds een verwijzing naar het corresponderende

onderdeel in onderstaand schema gezet. Dit kan gaan om een onderdeel binnen een blok, maar ook om een verbinding (pijl) tussen verschillende blokken.

Schematische weergave van het conceptuele kader van het onderzoek



4.1.1 Potentiële gebruikswaarde van de beroepenstructuur

Belangrijkste potentiële gebruikswaarde: informatiebron voor het formuleren van competenties
 De meeste informanten in dit onderzoek zouden de nieuwe beroepenstructuur in de eerste plaats willen gebruiken als informatiebron bij het competentiegericht beschrijven van functies (*in schema: punt 2b*). De bestaande documenten die gekoppeld zijn aan de CAO (zoals FWG 3.0 van de zorgsector of het functieloongebouw in de welzijnssector) voldoen volgens de informanten niet als basis voor het formuleren van competenties. Men wil de beroepenstructuur gebruiken door er competenties uit te halen en deze vervolgens aan te passen of aan te vullen. Behalve naar de inhoud van de competenties willen sommige informanten ook kijken naar de wijze waarop ze zijn beschreven of gedefinieerd, om na te gaan of dit kan dienen als inspiratiebron bij het zelf formuleren van competenties. Informanten zeggen ook niveaubeschrijvingen in de beroepenstructuur te willen gebruiken als bron van informatie voor het beschrijven van niveaus van functies.

Om voor de functies de juiste competenties uit de beroepenstructuur te kunnen kiezen, zouden de informanten een duidelijke samenhang willen zien tussen de (kern)beroepen in de beroepenstructuur en functies.

Niet alleen voor het competentiegericht beschrijven van functies kan de beroepenstructuur van betekenis zijn. In een aantal onderzochte zorg- en welzijnsinstellingen worden op basis van een missie of visie strategische- en organisatiecompetenties beschreven. Informanten in deze instel-

lingen geven aan dat de beroepenstructuur ook hiervoor mogelijk een informatiebron kan zijn (in schema: punt 2a).

Gebruikswaarde van de beroepenstructuur voor HRD-activiteiten (in schema: punt 3)

De gebruikswaarde van de beroepenstructuur voor HRD-activiteiten is meestal *indirect*. Zoals hierboven beschreven, zouden de informanten de competenties en/of niveaus van functies willen beschrijven door gebruik te maken van informatie uit de beroepenstructuur. Deze competentiegerichte beschrijvingen willen informanten vervolgens gebruiken bij het HRD-beleid. De volgende HRD-activiteiten worden daarbij vooral genoemd: 1) waarderen en beoordelen, 2) werving en selectie, 3) loopbaanbeleid en 4) opleidingsbeleid.

Sommige informanten zien ook een mogelijke *directe* link tussen (informatie uit) de beroepenstructuur en het HRD-beleid (in schema: *verbinding tussen blok 1 en 3*). Hierbij gaat het dan vooral om het onderscheid dat in de nieuwe beroepenstructuur zal worden gemaakt tussen beroepsoverstijgende en beroepsspecifieke competenties. Met deze informatie kan volgens deze informanten bijvoorbeeld gericht worden gekeken in hoeverre bij beroepen ‘buiten de eigen branche’ de competenties overeenkomen (of juist niet) met de vereiste competenties van medewerkers in de organisatie (bijvoorbeeld voor werving en selectie).

Een overzicht van competenties waarin (kern)beroepen overeenkomen en van elkaar verschillen, kan ook worden gebruikt bij strategische beleidskeuzes, bijvoorbeeld bij het bepalen van de gewenste huidige of toekomstige samenstelling (naar beroepsachtergrond) van het personeelsbestand.

Gebruikswaarde richting initieel onderwijs

De herziene beroepenstructuur dient primair als input voor de actualisatie en het herontwerp van de landelijke kwalificatiestructuur (voor het mbo) en voor de vormgeving van de bachelor-masterstructuur (in het hbo). Dat deze functie voorop staat (in schema: *stippellijn van blok 1 via blok 5 naar blok 4*) werd in de interviews, maar zeker ook in de afsluitende workshop nadrukkelijk bevestigd.

Afgezien hiervan, is voor zorg- en welzijnsinstellingen vooral in indirecte zin sprake van een gebruikswaarde van de beroepenstructuur richting initieel onderwijs. Informanten zien de beroepenstructuur als informatiebron waarmee instellingen aan kunnen geven wat er in de praktijk gebeurt, bijvoorbeeld door het formuleren van gewenste competenties, zodat het onderwijs hierdoor middel van de kwalificatiestructuur op aan kan sluiten (in schema: *verbinding tussen blok 2 en 4*).

Conclusies over de potentiële gebruikswaarde van de beroepenstructuur voor zorg- en welzijnsinstellingen

In de meeste onderzochte zorg- en welzijnsinstellingen is sprake van een potentiële gebruikswaarde van de vernieuwde, competentiegerichte beroepenstructuur. Het gaat daarbij echter vaak om een *latente* meerwaarde; voor de herkenning van deze meerwaarde lijkt een interactieve benadering bij de communicatie over de beroepenstructuur de meest aangewezen weg.

Het zijn vooral de informanten die belang hechten aan het formuleren van vereiste competenties – al dan niet gekoppeld aan functies – die mogelijkheden zien om de beroepenstructuur te gebruiken. Aangezien naar verwachting instellingen die bewust bezig zijn met competentie management in het onderzoek zijn oververtegenwoordigd, vormen zij in dit opzicht vermoedelijk geen getrouwe afspiegeling van de stand van zaken in de sector zorg en welzijn. De mate waarin competentiegerichte HRD-beleid in zorg- en welzijnsinstellingen (verder) doorzet, is van groot

belang voor de omvang van de potentiële doelgroep zorg- en welzijnsinstellingen waarvoor de beroepenstructuur van betekenis kan zijn.

4.1.2 Wensen en voorwaarden ten aanzien van de beroepenstructuur

Structuur

De informanten zijn het over het algemeen eens met het idee van het NIZW om van de beroepenstructuur een databank te maken waarin kernberoepen in zorg en welzijn beschreven staan. Wat dan precies deze kernberoepen zijn, vinden zij moeilijk om aan te geven. Zij geven hierbij wel aan dat de beroependomeinen zoals deze nu bestaan te algemeen zijn en gedifferentieerd kunnen worden. Tegelijkertijd geven zij aan dat het wel belangrijk is dat de beroepenstructuur overzichtelijk is.

Volgens de informanten moeten de kernberoepen enerzijds herkenbaar zijn binnen een branche, maar ook brancheoverstijgend zijn.

Met name in de instellingen voor gehandicaptenzorg en geestelijke gezondheidszorg wordt er op gewezen dat ook V&V-beroepen in de beroepenstructuur zouden moeten worden opgenomen.

Het spreekt informanten aan dat ook functies in de beroepenstructuur gepositioneerd worden, zodat zij de relatie tussen competenties van de kernberoepen en functies die in verschillende zorg- en welzijnsinstellingen beter kunnen leggen.

Inhoud

Informanten vinden het belangrijk dat er competenties per kernberoep in de beroepenstructuur beschreven worden. Het voordeel van competenties is volgens de informanten dat deze concreter aangeven wat verwacht wordt van medewerkers dan alleen taakbeschrijvingen.

Informanten willen dat er per beroep niet te veel competenties worden beschreven; het aantal competenties moet te overzien zijn. Tegelijkertijd wil men dat de competenties voldoende concreet en herkenbaar zijn.

Voor zover ze hier een mening over hebben (en nadat zij er uitleg van de onderzoekers over hebben gekregen) lijkt het Colo-format volgens de informanten geschikt om de inhoud van beroepen te beschrijven. Zij benadrukken dat in ieder geval de inhoud van de onderscheiden beroepen op een vergelijkbare manier worden beschreven.

De informanten willen ook dat niveaus van beroepsuitoefening in de beroepenstructuur beschreven worden. De termen complexiteit, zelfstandigheid, transfer en verantwoordelijkheid spreken wel aan. De meeste informanten hebben echter geen duidelijk beeld bij deze beschrijvingen en kunnen hier ook geen concrete invulling aangeven.

Vormgeving

Uit de gesprekken kan geconcludeerd worden dat een competentiedatabank wel een goede manier is om de beroepenstructuur vorm te geven. In zo'n databank moet volgens de informanten met verschillende zoekingen gezocht kunnen worden. Men wil kunnen zoeken op beroep, op functie en op competenties of competentiegebieden. Enkele informanten willen daarnaast ook graag uit de databank kunnen halen welke competenties horen bij een bepaalde missie of visie van de organisatie.

Eenheid van taal

Uit dit onderzoek blijkt dat eenheid van taal in de beroepenstructuur belangrijk wordt gevonden. Dit is van belang voor de vergelijkbaarheid van de verschillende kernberoepen. Ook richting het onderwijs is eenheid van taal belangrijk.

Enkele informanten zouden de mogelijkheid in de beroepenstructuur ingebouwd willen zien om de vertaalslag te kunnen maken van de manier van definiëren van competenties in de beroepenstructuur naar de eigen manier van definiëren van competenties.

Conclusies over wensen en voorwaarden ten aanzien van de beroepenstructuur

De ideeën van het NIZW over de structuur, inhoud en vormgeving van de beroepenstructuur sporen in grote lijnen met de wensen en voorwaarden die de zorg- en welzijnsinstellingen ten aanzien van de beroepenstructuur naar voren brengen. Wat betreft de inhoudelijke dimensie (wijze van formuleren van competenties, niveau-onderscheid etc.) worden vaker voorwaarden (herkenbaarheid, vergelijkbaarheid etc.) genoemd dan concrete wensen; veel informanten vonden het moeilijk deze te formuleren.

Het is van belang dat ook de V&V-beroepen een plek krijgen in de beroepenstructuur en dat ook voor deze beroepen – in relatie tot andere – inzichtelijk wordt gemaakt in welke mate sprake is van beroepsspecifieke en beroepsoverstijgende competenties.

Bijzondere aandacht is nodig voor het vraagstuk van de afbakening van en de verhouding tussen beroepen en functies.

4.2 Aanbevelingen

Deze slotparagraaf valt uiteen in twee delen. Eerst beschrijven we de implicaties van het onderzoek voor de beroepenstructuur zorg en welzijn 2005, zoals die vrij rechtstreeks kunnen worden afgeleid uit de interviews in zorg- en welzijnsinstellingen en in het bijzonder uit de afsluitende workshop (paragraaf 4.2.1). We sluiten af met een nabescherping waarin we, deze implicaties overziend, een aantal suggesties formuleren die in overweging kunnen worden genomen bij de vernieuwing van de beroepenstructuur (paragraaf 4.2.2).

4.2.1 Implicaties van het onderzoek

De implicaties van het onderzoek voor de herziene beroepenstructuur, zoals die naar voren kwamen in de interviews en in de discussie tijdens de afsluitende workshop, kunnen als volgt worden samengevat.

- a. Er is twijfel bij een *tè* direct streven om *verschillende doelen* te verbinden aan de herziene beroepenstructuur, vanwege het risico dat dat afbreuk zou kunnen doen aan de kwaliteit van de primaire functie van de beroepenstructuur (input voor de landelijke kwalificatiestructuur). Zorg er voor dat de primaire functie optimaal gewaarborgd is, en bekijk daarna – binnen die kaders – wat de gebruikswaarde op instellingsniveau kan zijn.
- b. Bij het streven naar vergroting van de gebruikswaarde van de beroepenstructuur moet, behalve naar de toepassingsmogelijkheden voor zorg- en welzijnsinstellingen, uitdrukkelijk ook worden gekeken naar de betekenis voor employabilitystrategieën van *individuele beroepsbe-*

oefenaren. Juist beroepen lijken in principe een goede invalshoek voor loopbaanontwikkeling (ook over branches heen) door individuele beroepsbeoefenaren/werknemers.

- c. Het gaat er in de kern om dat de beroepenstructuur een *afspiegeling is van het werkveld*, dat wil zeggen dat beroepen zo gedefinieerd moeten worden dat ze zo dicht mogelijk aansluiten bij in het veld bestaande functies.
- d. Geconstateerd wordt dat in de praktijk dezelfde functies bezet blijken te (kunnen) worden door mensen met een *verschillende opleidingsachtergrond*. In dat verband wordt gewezen op ontwikkelingen in de beroepspraktijk in de richting van *beroepsdoorsnijding, meer geïntegreerde en verbrede functies*. De vraag is of in dat licht een opsplitsing in beroepen/beroependomeinen – waarop ook de kwalificatiestructuur gebaseerd is – niet al lang door de praktijk is achterhaald. Essentieel is dat de beroepenstructuur (en de daarop gebaseerde kwalificatiestructuur) ondersteunend moet zijn voor de praktijk en niet omgekeerd. Iedereen is gewend om te denken in traditionele beroepen, maar de beroepspraktijk in zorg en welzijn laat andere patronen zien.
- e. De uitdaging is in feite om een zekere *abstractiegraad* bij het formuleren van dynamische beroepen/een dynamische beroepenstructuur te combineren met *herkenbaarheid* (naar branche en/of differentiatie) voor instellingen. Dat laatste is ook van belang voor potentiële beroepsbeoefenaren in zorg en welzijn i.c. in het kader van beroepskeuzeprocessen, voor het imago van het werken in zorg en welzijn, en voor profilering naar cliënten.
- f. De omschrijving van beroepen/beroependomeinen dient in termen van *competenties* plaats te vinden. In principe dient uit die competenties ook geput te kunnen worden ten behoeve van functies op instellingsniveau.
- g. De beroepenstructuur dient *overeenkomsten en verschillen* tussen beroepen/beroependomeinen duidelijk te maken, ook qua niveau. Koppeling daarvan aan functies binnen instellingen biedt in elk geval zicht op concrete situaties en ontwikkelingen in de beroepspraktijk.
- h. Het is van belang dat ook de *verplegende en verzorgende beroepen* een plek krijgen in de beroepenstructuur en dat ook voor deze beroepen inzichtelijk wordt gemaakt in welke mate zij verschillen en overeenkomen met andere beroepen/beroependomeinen. Dit doet recht aan de situatie in de gehandicaptenzorg en de GGZ, maar ook steeds meer in andere branches, waarin een combinatie van agogische, verzorgende en verpleegkundige competenties is vereist.
- i. Evident is in elk geval het belang van een *flexibele* beroepenstructuur. In dat verband kan ideaaltypisch gedacht worden aan twee hoofdvarianten bij de opbouw van de beroepenstructuur:
 - 1. Een opbouw waarin vertrokken wordt vanuit een brede basis die het werken in zorg en welzijn indiceert (bijvoorbeeld ‘social worker’ en/of ‘basisbegeleider’), om van daaruit (op basis van branches en/of differentiaties – bijv. jongerenwerker –) nader te specialiseren.
 - 2. Een opbouw vanuit het principe van een competentiematrix (‘een blokkendoos’ dan wel een – breed, flexibel gefundeerde – ‘ballenbak’ met – vereiste – competenties), waaruit zowel ten behoeve van de formulering van landelijke kwalificaties als ten behoeve van

functies binnen instellingen geput kan worden. In het bijzonder ordeningsprincipes én het abstractieniveaus van deze competenties verdienen nader aandacht.

- j. Voor welke variant ook gekozen wordt, juist in verband met de bruikbaarheid voor initiële én voor postinitiële trajecten, lijkt binnen de beroepenstructuur een onderscheid van belang tussen (competenties voor) een *beginnend* en een *vakbekwaam* beroepsbeoefenaar in zorg en welzijn (elk gekoppeld aan niveau).
- k. Met name waar het onderscheidingen voor de beginnend beroepsbeoefenaar betreft, dient de beroepenstructuur zo ingericht te worden dat zowel (potentiële) leerlingen i.c. werknemers aan hun trekken komen die meteen al duidelijk weten wat ze willen als ook (potentiële) leerlingen i.c. werknemers die de behoefte hebben zich (verder) te oriënteren op beroeps- i.c. werkmogelijkheden in zorg en welzijn.
- l. Het is van belang om in de beroepenstructuur verschillende perspectieven i.c. manieren van kijken in te bouwen via goed gestructureerde en gedoseerde *zoekfuncties*. Deze zoekfuncties kunnen vanuit instellingen zelf tevens gebruikt worden om *permanente feedback* vanuit het werkveld naar de beroepenstructuur – en daarmee onderhoud op actualisering – te realiseren. Zoekfuncties kunnen tevens een rol vervullen in EVC-trajecten.

4.2.2 Slotsom

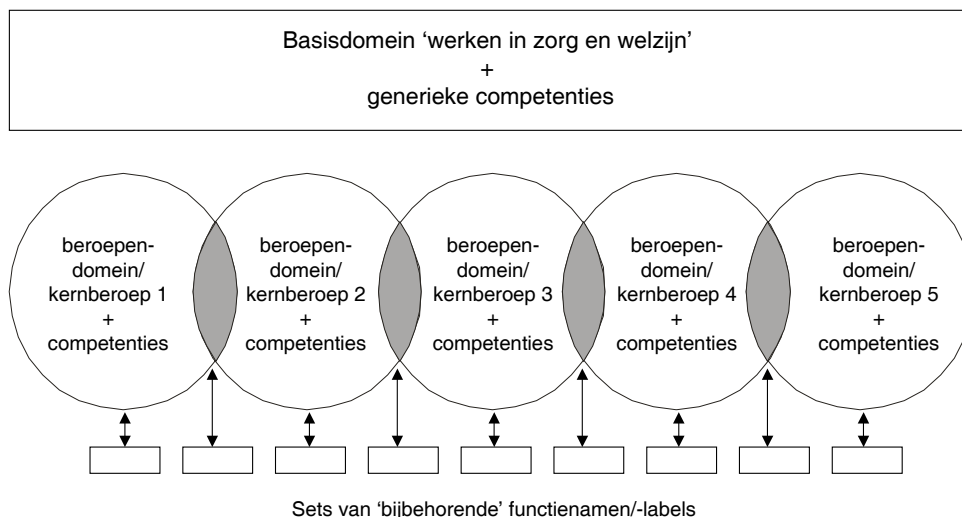
De interviews in zorg- en welzijnsinstellingen en de workshop hebben een veelheid van overwegingen en ideeën opgeleverd, voor een belangrijk deel in vergelijkbare richtingen en met meer of minder concrete handvatten voor vergroting van de gebruikswaarde van de beroepenstructuur. De onderzoeksuitkomsten overziend, geven de onderzoekers het NIZW-project Beroepenstructuur zorg en welzijn 2005 met name de volgende aandachtspunten en suggesties in overweging.

1. Waarborg de primaire functie van de herziene beroepenstructuur en laat door vergroting van de gebruikswaarde die functie niet in gevaar komen.
2. Zorg voor een adequate communicatie met het werkveld over doel, vormgeving, inhoud en gebruiksmogelijkheden van de herziene beroepenstructuur: ‘onbekend maakt onbemind’.
3. Overweeg bij vergroting van de gebruikswaarde uitdrukkelijk om behalve het perspectief van de instelling ook dat van de individuele beroepsbeoefenaar/(potentiële) werknemer te betrekken.
4. Zoek bij de vormgeving en inhoud van de herziene beroepenstructuur nadrukkelijk aansluiting bij robuuste en onomkeerbare ontwikkelingen in het werkveld/de beroepspraktijk.
5. Zorg bij de vormgeving i.c. structurering voor een brede/up-to-date én herkenbare beroepenstructuur, waarin overlap en verschillen zichtbaar zijn.
6. Zorg bij de inhoudelijke opvulling voor omschrijvingen in termen van competenties, met bijzondere aandacht voor het onderscheid tussen generieke (voor de hele zorg- en welzijnsector geldende) en contextgebonden (naar branche en/of beroependomein geordende) competenties.
7. Zorg – ongeacht structurerings- en inhoudelijke principes waarvoor uiteindelijk gekozen wordt – voor adequate zoekfuncties in het systeem.

8. Gegeven het zoeken naar adequate verbindingen/interfaces tussen de herziene beroepenstructuur en concrete functies binnen instellingen, lijkt vooralsnog het navolgende stramien te overwegen ter vergroting van de gebruikswaarde:

- verhelder het basisdomein voor 'werken in zorg en welzijn';
- onderscheid betekenisvolle domeinen of kernberoepen 'bovenop' het basisdomein; deze domeinen of kernberoepen kunnen branchedoorsnijdend zijn;
- traceer de 'overlap' tussen onderscheiden beroepdomeinen of kernberoepen;
- identificeer het spectrum van (voorbeeld-)namen/labels die binnen instellingen aan concrete functies wordt gegeven, rangschik die naar beroepdomein of kernberoep en naar het overlapgebied tussen domeinen of kernberoepen. Het spectrum van (voorbeeld)functienamen/labels vormt de interface tussen herziene beroepenstructuur en instellingen;
- vul de beroepdomeinen of kernberoepen en de overlapgebieden met (vereiste) competenties.

Schematisch:



In het schema zijn om redenen van overzichtelijkheid enkele vereenvoudigingen van de werkelijkheid aangebracht:

- kernberoepen of domeinen kunnen niet alleen overlappen met de 'naastliggende' kernberoepen of domeinen, maar ook met andere (bijvoorbeeld overlap tussen kernberoep 1 en kernberoep 3, 4 of 5);
- de tweezijdige pijlen onderin het schema verwijzen naar de interface-rol (↓) danwel de feedbackrol (↑) die de sets van functiebenamingen/-labels hebben. Er is daarbij echter geen één-op-één relatie tussen enerzijds kernberoepen en overlapgebieden en anderzijds functienamen/-labels. Functies kunnen elementen bevatten van verschillende kernberoepen en/of overlapgebieden.

Uiteraard is essentieel op grond waarvan precies beroepdomeinen of kernberoepen onderscheiden worden. Voorstellen daarvoor worden gedaan vanuit het NIZW-project, mede op

grond van de bevindingen uit de door NIZW gehouden workshops met de verschillende branches. We gaan ervan uit dat het hier om een robuuste, toekomstbestendige indeling gaat met voldoende draagvlak in het veld.

Voor een goed begrip is verder van belang dat (contextgebonden) competenties gerangschikt worden naar beroependomein/kernberoep, en dat er *per* beroependomein/kernberoep ordening plaats vindt naar betekenisvolle – in principe voor elk domein vergelijkbare – categorieën.

Daarmee kan tevens zinvol én werkbaar vorm gegeven worden aan de zoekfunctie(s) in de herziene beroepenstructuur. Het zoeken ‘op functie’ zou in elk geval duidelijk moeten maken *welke kernberoep(en) en/of overlapgebied(en)* voor de ingevoerde functie (het meest) relevant zijn. Een optie is om een stap verder te gaan door als resultaat van een zoekopdracht ook duidelijk te maken *welke (kern)competenties* uit de kernberoepen/overlapgebieden voor de ingevoerde functie relevant zijn.

Niet onbelangrijk is een (zoveel mogelijk ‘dekkende’) identificatie van functiebenamingen/-labels per beroependomein/kernberoep. In verband met de gebruikswaarde van de beroepenstructuur voor zorg- en welzijnsinstellingen stellen we voor dat met het oog op deze identificatie een concept-uitwerking van de functiebenamingen/-labels wordt gecheckt bij het werkveld.

Bijlage 1 Informanten namens zorg- en welzijnsinstellingen

Geestelijke gezondheidszorg

Adhesie

Dhr. D. de Kort

Altrecht

Mw. J. Hendriksen

De Grote Rivieren

Dhr. A. Van Balkom

GGNet

Dhr. A. ten Cate

Gehandicaptenzorg

ASVZ Groep

Dhr. J. van Bergen

Mw. H. Cranenburg

De Trans

Mw. L. Schiller

De Wendel

Mw. T. Geurtsen

Dhr. G. Kersten

Dhr. R. Wientjes

Dhr. J. Devilee

Gemiva-SVG Groep

Jeugdzorg

Afra Boddaert PPI

Mw. S. Burgos

Bureau Jeugdzorg Overijssel

Dhr. M. Heersen

Dhr. H. Henriksen

SaC Amstelslad

Mw. B. Ederveen

Mw. M. Lan Tan

Trajectum

Mw. S. de Muinck-Keizer

Kinderopvang

2Samen

Mw. N. Bouwmeester

Mw. C. de Clercq

B4 Kids

Mw. C. Prosée

Kinderopvang OOK

Dhr. B. Beld

Mw. M. Kaptein

SKAR

Mw. E. van der Sar

Welzijn en maatschappelijke dienstverlening

De Schoor

Dhr. W. Stoorvogel

Stichting Maatschappelijke Dienstverlening Midden Holland

Mw. M. Liberton

Dhr. R. Vlam

Stichting Peuterzalen Arnhem

Mw. C. Hennekes

Tandem

Mw. W. Aarntzen

Mw. J. Scheer

Bijlage 2 Deelnemers aan de workshop van 21 april 2004

De Trans
De Wendel
GGNet
KBA

MO Groep
NIZW

Overbeek Verandering & Ontwikkeling
VGN

Mw. L. Schiller
Mw. T. Geurtsen
Dhr. A. ten Cate
Dhr. P. den Boer
Dhr. B. Hövels
Mw. J. Luijkx
Mw. J. Kalkman
Mw. M. van Hattum
Mw. G. Lammersen
Dhr. P. Vlaar
Dhr. A. Overbeek
Mw. T. Wieberdink

