

Beroepen in beweging

Beroepen, beroepenclusters, beroepsprofielen, CO.BR.A., ...
zegt het u iets?

Hierbij een uiteenzetting over twee initiatieven, namelijk de SERV-profielenwerking en het CO.BR.A.-project (Competentie- en BeroepenRepertorium voor de Arbeidsmarkt) van de VDAB en de relatie tussen de twee.

De SERV-profielenwerking

Waarom profielen maken?

In 1993 werd een Staten-Generaal voor het technisch en beroepssecundair onderwijs gehouden. De sociale partners namen deel aan zowel de voorbereidende gesprekken als de Staten-Generaal zelf. De problemen en vragen die er aan bod kwamen zijn vanouds bekend: TSO en BSO kampen met een imago probleem en het zogenaamde water-valeffect, de leerinhouden, uitrusting en infrastructuur zijn verouderd, de kosten om de technische en technologische ontwikkelingen bij te houden lopen hoog op, moeten volleurde vakmensen worden afgeleverd of moet onderwijs enkel een algemene basisopleiding geven, informatie over wat de arbeidsmarkt verwacht sijpelt niet of met mondjesmaat door naar onderwijs, praktijkleren is een mooi concept maar allesbehalve de realiteit, leraren kunnen zich onvoldoende bijscholen, enzovoort.

Van de sociale partners verwachtte men diverse zaken, o.m. informatie over vereisten die men stelde aan beroepsbeoefenaren, meer samenwerking met onderwijs en scholen en cofinanciering.

De sociale partners hadden ook hun verlanglijstje: kwalitatief beter opgeleide jongeren, meer jongeren die technische opleidingen volgen, actuele opleidingen, een rationeel en transparant opleidingsaanbod.

Tegenover hun wensen en verlangens stelden beide 'partijen' ook enkele engagementen voor, waarvan de belangrijkste: een rationeler aanbod en meer openheid ten opzichte van de arbeidsmarkt, informatie over vereisten en meer samenwerking.

De profielenwerking van de SERV kadert in de informatieverstrekking over kwantitatieve arbeidsmarktvereisten (bv. hoeveel technisch geschoolden heeft men op de middellange termijn nodig en welke?) en kwalitatieve arbeidsmarktvereisten (bv. over welke competenties gaat het?).

Een voorbereidend onderzoek door het HIVA gaf als resultaat dat een aanpak via beroepsprofielen haalbaar was en ook de gewenste informatie op een snelle en flexibele wijze zou kunnen bovenhalen. Voor het opstellen en legitimeren van de profielen werd een wetenschappelijk gefundeerde methode, nl. de conferentiemethode, gekozen.

In 1998 werd dan officieel gestart met een project om profielen uit te werken. Twee onderzoekers werden aangeworven en het eerste werkjaar werden 16 profielen opgesteld.

Enkele begrippen

Een *beroep* is een samenhangend geheel van taken met bijhorende competenties dat min of meer gestandaardiseerd is en waarover een maatschappelijke consensus bestaat. Het belangrijkste element hierbij is dat abstractie wordt gemaakt van organisatie- of bedrijfsspecifieke kenmerken.¹

Maar omdat de begrippen 'beroep' en dus ook 'beroepsprofiel' in deze competentiegerichte tijden vaak reacties oproepen als 'oubollig', 'voorbijgestreefd voor het af is', 'niet toekomstgericht', 'niet transversaal', willen we hier even kort toelichten wat de SERV verstaat onder competenties.

Competenties zijn voor de SERV niet alleen attitudes of sleutelvaardigheden zoals teamgericht werken, klantgericht zijn, communicatief zijn, verschillende talen kennen, enzovoort. Voor de SERV zijn *competenties* het geheel van activiteiten dat iemand moet uitvoeren, de verantwoordelijkheden die iemand heeft en wat hij of zij daarvoor moet weten en kunnen om adequaat te functioneren in een bepaalde context. Die context kan verschillend worden gedefinieerd: een sector of subsector kan een context zijn, een bedrijf of onderneming, of zelfs een afdeling. De SERV heeft ervoor geopteerd in eerste instantie een sector als 'context' te zien. In tweede instantie moet dan worden gekeken welke sectoroverschrijdende contexten relevant zijn om competenties door een meer transversale bril te kunnen bekijken.

Naast activiteiten, beroepskennis en beroepsspecifieke vaardigheden worden ook attitudes en zogenaamde sleutelvaardigheden, liefst transversale, in rekening gebracht. Daarbij wordt er evenwel altijd op gelet dat de attitudes en sleutelvaardigheden niet moeten worden 'gecontextualiseerd', dat wil zeggen dat ze niet in weinigzeggende, algemene bewoordingen worden beschreven maar zo veel als mogelijk worden beschreven in functie van het beroep en/of de sector waarvoor ze nodig zijn. Een voorbeeld ter verduidelijking: communicatief zijn of communicatievaardig krijgt een heel andere invulling naargelang het om een uitvoerend beroep in een industriële sector gaat of om een commercieel beroep.

Format en methode

Vooraleer de SERV-profielenwerking werd gestart, werd een *onderzoeksopdracht* uitgeschreven met volgende opdrachten:

- Een methode zoeken die toelaat van snel en flexibel te werken en die toch de legitimiteit van de profielen voor een sector garandeert;
- Deze methode testen in een sectoraal en transversaal beroep;

- De bereidheid peilen bij sectoren om aan dergelijk project in de SERV mee te werken. Een van de vragen vanuit onderwijskant was immers of er voor Vlaanderen een zekere stroomlijning mogelijk zou zijn in de wijze en regelmaat waarop informatie over competentievereisten zou tot stand komen en worden doorgespeeld naar onderwijs.

De resultaten van het HIVA-onderzoek waren gunstig: de conferentiemethode beantwoordde aan de voorwaarden en de bereidheid om met die methode en samen met de SERV te werken, bleek reëel. Hoe een profiel wordt opgevat en de verschillende onderdelen ervan, het zogenaamde 'format', is ook met dat onderzoek vastgelegd.

Zo kon een gecoördineerde en min of meer eenvormige informatievergaring starten over competentievereisten.

De *inhoud van een profiel* is kort gezegd de volgende: het beroep wordt gesitueerd in de sector en ten opzichte van andere beroepen, er wordt een omschrijving en korte definitie gegeven, vervolgens volgt een analyse van de activiteiten en competenties (kennis, vaardigheden en attitudes), de beroepskennis en sleutelvaardigheden worden nogmaals kort weergegeven, het profiel van de beginnende beroepsbeoefenaar wordt aangeduid, de trends en knelpunten worden kort weergegeven evenals de arbeidsorganisatie en -omstandigheden.

Plus est en vous: uitbreiding van de doelstellingen, de inhoudelijke werking en van het team

De doelstellingen van de SERV-profielenwerking zijn de afgelopen jaren uitgebreid. Oorspronkelijk was een *betere kwalitatieve aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt* de hoofddoelstelling. Dat is ze nog, maar ondertussen zijn er volgende doelstellingen bijgekomen:

- Het *basisinstrumentarium* leveren voor andere instrumenten of doelen, zoals o.m. competentie-management, screening, rekrutering, opleidingsplanning, functiebeschrijving, enzovoort;
- Een *informatiebank* uitbouwen over sectoren en beroepen. Dit overlapt met de VDAB die met CO.BR.A dezelfde doelstelling heeft. Dat is een

van de redenen dat er tussen de SERV en de VDAB een samenwerking is tot stand gekomen. Waarover verder meer. Deze informatiebank vindt u op de SERV-website: www.serv.be.

Sinds twee jaar worden er ook *beroepenstructuren* gemaakt. Deze geven een gestructureerd overzicht van de kernberoepen die voorkomen in een bepaalde sector. Gestructureerd betekent dat beroepen geordend en geclusterd worden weergegeven zodat een buitenstaander onmiddellijk kan zien waar een bepaald beroep moet gesitueerd worden en met welke beroepen het verwant is. Beroepenclusters bestaan uit beroepen die verwant zijn. In de mate van het mogelijke wordt bij het opstellen van profielen meteen van een cluster vertrokken en niet van het individuele beroep. Ook in de CO.BR.A zitten beroepenclusters.

De transversale beroepen vormen een verhaal apart. Zij zullen in een aparte structuur worden opgenomen.

De wijze waarop beroepenstructuren worden gemaakt, is dezelfde als die voor de profielen. Ook de legitimering verloopt via de conferentiemethode.

Een beroepenstructuur bevat de criteria waarop de indeling is gebeurd en de eventuele clustering van de beroepen en de beroepen zelf worden kort beschreven.

Na vijf jaar werking blijkt evenwel dat er op de gebruikte methode, en ook op de inhoud van de profielen, wel wat valt aan te merken. De SERV zal daarom dit jaar een evaluatieonderzoek laten uitvoeren door een externe instantie.

Samenwerkingsverbanden

De SERV werkte dus van bij het begin samen met sectoren, sectorale opleidingsfondsen en sociale partners. In de loop der jaren is de ad hoc-samenwerking omgezet in een *meer structurele samenwerking* die nu wordt vastgelegd in protocols. Hierin staan o.m. afspraken over het gebruik van het SERV-format en de SERV-methode.

Met het secundair onderwijs waren ook afspraken gemaakt om de beroepsprofielen te gebruiken. Dat

gebeurde oorspronkelijk in de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR) die de *SERV-profielen omzette naar beroepsopleidingsprofielen* die op hun beurt moesten uitmonden in opleidingsprofielen. Ook met het modulariseringsproject van het departement onderwijs zijn afspraken gemaakt over het gebruik van de profielen voor de modules en trajecten. Met de stemming van het zogenaamde Themadecreet (over o.a. de specifieke eindtermen voor het secundair) in januari 2002 heeft de profielenwerking een decretale verankering gekregen. De specifieke eindtermen, datgene wat een leerling uit het secundair moet kennen en kunnen om bv. te gaan werken als beginnend beroepsbeoefenaar, zullen worden gebaseerd op de SERV-profielen.

Met het VIZO wordt ook samengewerkt, maar op een minder structurele wijze. Het VIZO neemt deel aan de eindconferenties en gebruikt de profielen om de eigen opleidingen aan te passen.

De VDAB neemt ook deel aan de eindconferenties voor de profielen. Voorts loopt de samenwerking met de VDAB voornamelijk in het kader van CO.BR.A. Voor CO.BR.A maakt de SERV verkorte versies van de profielen. De inhoud is afgestemd op de inhoud van een CO.BR.A-fiche.

De SERV-informatiebank

Op de SERV-website worden alle gegevens weergegeven die in het kader van de profielenwerking beschikbaar zijn.

Elke geïnteresseerde kan er beknopte sectorinformatie vinden, de beroepenstructuren en de profielen in de lange en verkorte versies.

CO.BR.A. – Beroepen in een evoluerende arbeidsmarkt

Waarom CO.BR.A.?

De huidige beroepenclassificatie van VDAB is gebaseerd op de classificatie ISCO 68. Deze classificatie is hiërarchisch opgebouwd en ééndimensioneel. De hiërarchie is gebaseerd op kwalificatieniveau. We vinden in deze classificatie ook een groot deel van de klassieke industriële sectoren zo-

als textielnijverheid, staalnijverheid, mijnbouw, scheepsbouw, glasnijverheid, enzovoort. Het aandeel van de tewerkstelling in deze sectoren is in belangrijke mate gewijzigd en de tertiaire sector is in belangrijke mate uitgebreid. De hiërarchische indeling wordt doorkruist door kwalificatieverschuivingen. De relatie tussen beroep en kwalificatie is niet meer eenduidig.

Het begrip 'beroep' is tevens geëvolueerd naar een multidimensioneel begrip. In de eerste plaats denken we daarbij aan de relatie van beroepen met competenties. Deze relatie kan met deze klassieke classificatie niet gelegd worden.

Beroepen zijn door de snelle evoluties constant in beweging: ze veranderen van inhoud, ze wijzigen ten opzichte van andere beroepen, sommigen verdwijnen en anderen ontstaan.

Wat geldt voor beroepen geldt nog meer voor competenties. Het is daardoor belangrijk dat werknemers en werkzoekenden hun eigen positie kunnen beheren. Binnen deze evolutie kadert ook de noodzaak voor Levenslang Lerens.

Om op deze nieuwe uitdagingen een antwoord te formuleren werd gezocht naar een nieuw classificatiesysteem. Dit project kreeg de naam CO.BR.A. (COmpetentie- en BeroepenRepertorium voor de Arbeidsmarkt).

Wat zijn de doelstellingen van CO.BR.A.?

- Bijdragen om op een efficiënte manier aan bemiddeling te doen. Met efficiënt wordt bedoeld dat het een instrument moet zijn dat rekening houdt met de mechanismen van de arbeidsmarkt;
- Een instrument bieden waarin alle beroepen opgenomen zijn die op de arbeidsmarkt gangbaar zijn;
- Een gemeenschappelijke 'taal' ontwikkelen die de vragers en aanbieders van werk kunnen gebruiken om hun communicatie te bevorderen;
- De mogelijkheid bieden competenties, verworven door opleiding of ervaring, te hanteren op de arbeidsmarkt, zowel binnen het eigen beroep als transversaal over meerdere beroepen heen;
- Aansluiting vinden bij de manier waarop competenties in de ondernemingen worden gebruikt en bij de wijze waarop ondernemingen aan competentiebeheer doen;

- De professionele mobiliteit ondersteunen. CO.BR.A. dient ook als basis voor diegenen die zich op professioneel vlak met loopbaanbegeleiding bezig houden.

Historiek en opbouw

CO.BR.A. werd ontwikkeld op basis van het Franse ROME-systeem (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois). Dit is het classificatiesysteem van ANPE (Agence Nationale Pour l'Emploi), de bemiddelingsdienst in Frankrijk.

In eerste instantie werd een vertaling gemaakt. Daarna werd de classificatie getoetst aan de Vlaamse arbeidsmarkt. Ondermeer hiervoor werd begin 2001 een samenwerkingsprotocol gesloten met de SERV (Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen). Vervolgens werd voor de koppeling van beroepen met competenties een competentiestructuur ontwikkeld.

Beroepenclusters en competenties zijn opgenomen in een databank, die de nodige flexibiliteit waarborgt voor snelle en efficiënte aanpassingen. Het geheel is momenteel te raadplegen in een informatieve toepassing op de VDAB-website (<http://vdab.be/cobra/>).

Begrippen

CO.BR.A. is een classificatiesysteem op basis van *beroepenclusters*. Clusters worden opgebouwd met beroepen waarvan de basisvereisten gelijklopend zijn (zie ook definitie SERV). De reden om met clusters te werken is voornamelijk beheersbaarheid. Een schatting van het aantal mogelijke beroepen ligt tussen de 20 000 en 30 000. Systemen die met een dergelijk aantal beroepen werken, zijn niet meer beheersbaar, laat staan onderhoudbaar. Gelet op de snelle evoluties zowel van beroepen als beroepsinhouden en nog meer van competentieinhouden is dit van kapitaal belang.

De beroepenclusters in CO.BR.A. worden geordend in 22 categorieën, die gedeeltelijk overeenkomen met sectoren en die verder opgesplitst zijn in 63 domeinen. Op dit ogenblik zijn er 550 beroepenclusters. Aan deze beroepenclusters worden competenties gekoppeld.

Onze definitie van een *competentie* in de context *arbeidsmarkt* is:

- een *bandelingsbekwaamheid*;
- bestaande uit een *geheel* van kennis, vaardigheden en attitudes;
- dat een persoon in staat stelt succesvol te presteren in een veranderende omgeving.

De competenties, momenteel een 6 000-tal, zijn onderverdeeld in een tabel volgens een drie-trapsysteem. Inhoudelijk bevat deze tabel volgende elementen:

- Beroepstechnische competenties;
- Transversale competenties;
- Kenmerken eigen aan de persoon;
- Kenmerken eigen aan de werkplaats;
- Producten en werkdomeinen.

Inhoud CO.BR.A.

Per beroepencluster werden *fiches* opgemaakt die volgende onderdelen bevatten:

1. De hoofding met benamingen van deelberoepen;
2. Het beschrijvend gedeelte: definitie en taken, algemene arbeidsomstandigheden, vorming en ervaring;
3. De basisvereisten met algemene beroepsgerichte kennis en vaardigheden, gedragskenmerken, persoonskenmerken en arbeidsomstandigheden;
4. Specifieke competenties: specifieke beroepsgerichte kennis en vaardigheden met als doel de beroepencluster op te splitsen in afzonderlijke deelberoepen of functies. Het is de bedoeling deze groep te gebruiken voor matching van werkzoekenden met vacatures en vice versa;
5. Producten en werkdomeinen: doelgroepen, sectoren enzovoort, die verband houden met de beroepencluster. Ze zijn belangrijk voor de context van de competenties. Ze bieden de mogelijkheid de cultuur van een bepaalde soort onderneming of sector, of een specialisatie te concretiseren;
6. Specifieke arbeidsomstandigheden: hieronder vallen de specifieke arbeidsomstandigheden, plaats van uitoefening en tijdsregeling, die als alternatieven kunnen gekozen worden. Deze zijn niet echt competenties maar zij zijn belangrijk bij het matchingproces (werkzoekende met een vacature);

7. Verwijzingen naar verwante fiches of fiches waar men niet mag mee verwarren;
8. Links naar andere Internetsites.

Planning en evolutie

In de eerste plaats is het de bedoeling dit nieuwe classificatiemodel te *integreren in de dienstverlening van VDAB*. Dat betekent dat zowel profielen van werkzoekenden als van vacatures zullen opgesteld worden met de nieuwe classificatie, waarin competentieprofielen zijn opgenomen. Daarbij is het ook de bedoeling de matching tussen beide te maken op basis van die competentieprofielen.

Het werken met competenties in een bemiddelings- en opleidingsproces is een ingrijpende verandering, waar op dit ogenblik nog weinig voorbeelden van zijn.

Deze aanpassingen hebben ook gevolgen voor de statistische analyses die gebruik maken van beroepenclassificaties. Hierdoor zal de vergelijking met historische gegevens bemoeilijkt worden.

De mogelijkheden van gecomputeriseerde informatieverzameling en -verwerking staan veel complexere classificatiestructuren toe dan vroeger mogelijk was met ordeningen die op papier stonden. Dit biedt de mogelijkheid tot een *meer multidimensionele benadering van het begrip 'beroep'* met een verrijking voor de analysemogelijkheden tot gevolg.

Deze multidimensionele benadering biedt dan ook mogelijkheden voor *klantgericht maatwerk* (customer related) en voor verdere uitbouw van het systeem. We denken daarbij aan de relatie met opleidingen, screeningstools, oriëntatietools en gap-analyse.

CO.BR.A en de SERV-profielenwerking

Begin 2001 werd een samenwerkingsprotocol gesloten tussen de SERV en de VDAB. Om twee redenen was een samenwerking tussen beide projecten aangewezen, nl. de SERV heeft met de profielenwerking heel wat materiaal dat kan worden gebruikt voor CO.BR.A en de SERV heeft een *sleutelrol* in de sectorale overlegstructuren.

De doelstellingen van beide projecten worden afzonderlijk gerespecteerd, de nadruk ligt op de inhoudelijke afstemming.

In een technische werkgroep VDAB-SERV wordt aan deze samenwerking gestalte gegeven. De SERV stelt verkorte versies op van de beroepsprofielen volgens het stramien van een CO.BR.A-fiche. De VDAB maakt een vergelijking en deze wordt vervolgens door de SERV met de betrokken sectoren besproken.

Luc Liessens
André Wouters
VDAB

Leen Vanaerschot
SERV

Noot

1. Gebaseerd op: Sels L., *Een koninklijke weg...ook voor Vlaanderen?*, p. 59.