

Betekenis en effectiviteit van beroepenkunde

Al vele jaren wordt er in de opleidingen op personeelsgebied weinig tot geen aandacht besteed aan beroepenkunde. Wat dat voor vervelende gevolgen kan hebben is aan de hand van enkele praktijkvoorbeelden in deze bijdrage toegelicht. Gelukkig komt er op dit moment informatie beschikbaar via internet waarmee iedereen die in dit werkveld werkzaam is zijn voordeel kan doen. Maar om dat goed en effectief te kunnen doen, is een minimale beroepenkundige basiskennis nodig om de informatie goed te kunnen interpreteren en toepassen. Waarom beroepenkundige kennis als functie-eis voor 'personeelswerkers'? [SIEBREN GRAAFSMA](#)

Een praktijkvoorbeeld : Bij bedrijf X raakt een medewerker ziek. Betrokkene werkt in de functie 'productiemedewerker'. Het bedrijf schakelt een Arbodienst in en later, successievelijk, twee re-integratie-bedrijven. Maar de herplaatsing lukt niet. Niet intern en niet extern. Na twee jaar vergeefse inzet en onnodige kosten voor het bedrijf, concludeert de UWV dat er onvoldoende inspanning is gepleegd om tot herplaatsing te komen. Het bedrijf krijgt een (forse) boete opgelegd. Het bedrijf schakelt een beroepenkundige in. Uit analyse van de functie blijkt, dat het niet gaat om een 'productiemedewerker', maar dat de functie inhoudelijk vergelijkbaar is met een functie 'procesoperator'. Bovendien blijkt uit een korte test, dat de medewerker beschikt over enkele aanvullende vaardigheden, die voor de uitoefening van de functie niet waren vereist. Op basis van de nieuwe gegevens zijn verwante beroepen gevonden, waaronder beroepen in de zorgsector. Deze uitslag verrast iedereen en biedt nieuwe perspectieven. Na een korte

IN PERSONEELSOPLÉIDINGEN
WORDT WEINIG TOT GEEN
AANDACHT BESTEED AAN
BEROEPENKUNDE

stage heeft betrokkene in de zorgsector een passende baan gevonden.

Conclusie: door een tekort aan beroepenkundige kennis, zowel bij de HRM-functionaris bij het bedrijf als bij de Arbodienst en de re-integratie-bedrijven, heeft een medewerker bijna drie jaar moeten wachten op een passende baan en heeft een bedrijf naar schatting meer dan 80.000 euro(!) aan overbodige kosten gemaakt. Had dit voorkomen kunnen worden? Ja, met voldoende kennis van beroepen en relaties tussen beroepen.

BASISKENNIS VAN BEROEPENKUNDE

Voor functies als jobcoach, outplacement, HRM, re-integratie bemiddelaar, loopbaanbegeleider enz. is het noodzakelijk zicht te hebben op de inhoud van beroepen. En met name op de verwantschap tussen beroepen. Zodat je mensen *effectief en efficiënt* kunt helpen bij het vinden van passend werk. In de sector waarin al werkervaring is opgedaan. Maar vooral ook naar *passende functies in andere sectoren*.

Al vele jaren wordt er in de oplei-



FOTO: OSCAR STIKENS - TECHNIEKBELBANK.NL

ARBEIDSBEMIDDELING MET KENNIS VAN BEROEPENKUNDE IS SUCCESVOL!

dingen op personeelsgebied weinig tot geen aandacht besteed aan beroepenkunde. Wat dat voor vervelende gevolgen kan hebben is aan de hand van enkele praktijkvoorbeelden toegelicht. Gelukkig komt er op dit moment informatie beschikbaar via internet waarmee iedereen die in dit

werkveld werkzaam is zijn voordeel kan doen. Maar om dat goed en effectief te kunnen doen, is een minimale beroepkundige basiskennis nodig om de informatie goed te kunnen interpreteren en toepassen.

BEROEPENKUNDIGE KENNIS ALS FUNCTIE-EIS VOOR 'PERSONEELSWERKERS'

Stelt u zich voor dat u op zoek bent naar een (andere) baan. In de krant of op internet ziet u een advertentie met de tekst: 'Gezocht: een flexibele en creatieve

Een functie bij een ruimtevaartorganisatie

medewerker voor een uitdagende job.' De advertentie maakt u nieuwsgierig. Maar het ontbreken van concrete informatie over de functie, brengt twijfel: wel of niet solliciteren? Waarschijnlijk neemt u geen verder initiatief tot solliciteren (tenzij de uitkerende instantie anders vraagt). Een sollicitant zal de beschikbaarheid van heldere functie-informatie waarderen. Het accepteren van een baan zal mogelijk uitblijven als een organisatie niet in staat is begrijpelijke, realistische, en objectieve informatie te verschaffen over de vacante functie. »



Een bedrijfsbezoek van studenten

Praktijkvoorbeeld

Van een zieke medewerker wordt de functie inhoud aangepast door bepaalde taken (die de oorzaak waren van het verzuim) uit de functie te halen. De beloning werd aangepast op de nieuwe functie-inhoud. De UWV accepteerde het nieuwe salarisoniveau niet en legde het bedrijf een sanctie op van een jaarsalaris.

Op basis van de resterende vaardigheden van de medewerker hebben we gekeken naar verwante functies op de arbeidsmarkt en het beloningsniveau dat daarbij werd gehanteerd in CAO's.

De conclusie was, dat er geen enkele passende functie buiten het bedrijf was te vinden, waarin betrokkene meer zou kunnen verdienen. De UWV heeft op basis van die conclusie de boete ingetrokken. Kostenbesparing voor het bedrijf? Een jaarsalaris van een academisch geschoolde met ruime werkervaring.

Hier komt functieanalyse om de hoek kijken. Functieanalyse is het op een betrouwbare en valide manier informatie over functies te verzamelen (de functiebeschrijving), alsmede over de kenmerken waarover de medewerker moet beschikken om die functie succesvol uit te oefenen (de *persoonsspecificatie*).

Een organisatie heeft er belang bij haar functies te laten analyseren. Ten eerste kan op die wijze tegemoet gekomen worden aan de behoefte van kandidaten naar gedegen informatie over de vacante functie. Ten tweede verhoogt de toepassing van functieanalyse de geloofwaardigheid en de attractiviteit van de organisatie voor sollicitanten. Ten derde vormt functieanalyse een belangrijk ankerpunt bij selectie.

Bij het selecteren van een geschikte kandidaat voor een functie is het daarom onontbeerlijk over betrouwbare en accurate informatie te beschikken van de kenmerken van die functie

en de persoonsgebonden vereisten noodzakelijk voor het effectief uitvoeren van die functie.

WAAR VIND IK DE BENODIGDE KENNIS?

In Nederland worden meer dan honderd systemen gebruikt voor het beschrijven van functies. De meeste systemen worden toegepast voor het vaststellen van salarisoniveaus. En zijn uitstekend geschikt voor toepassing binnen 1 bedrijf of binnen 1 branche.

Landelijk is bij het arbeidsbureau jarenlang één systeem van functiebeschrijving toegepast waarmee functies met elkaar waren te vergelijken onafhankelijk van de branche waarin ze werden uitgeoefend. Vergelijking op basis van onderlinge verwantschappen, werd dat genoemd.

Die basiskennis en die basisinformatie zijn gebruikt om een database te maken waarmee passende functies, op elk niveau, kunnen worden gevonden



IN NEDERLAND WORDEN
MEER DAN HONDERD SYSTEMEN
GEBRUIKT VOOR HET BESCHRIJVEN
VAN FUNCTIES

FOTO: TIMON JACOB - TECHNIEKBELDEN.NL

die geen lichamelijke belemmering zijn. Met die informatie als basis kun je snel en effectief verder 'rechercheren' om iemand zo snel mogelijk te herplaatsen.

KOPPELING NAAR VACATURES

Met de uitkomst van de vaardigheden-test en informatie over de opgedane werkervaring kan de werkzoekende de functienaam bepalen op basis waarvan (lokale, regionale of landelijke) vacatures worden gegenereerd. Van alle verwante functies (ongeacht de functienaam of de branche) of alle nagenoeg verwante functies. Je hoeft niet meer vruchteloos te zoeken in de meer dan 1000 zoekmachines, maar krijgt alles direct voorgeschoteld. Met verrassend veel resultaat!

ARBEIDSBEMIDDELING MET KENNIS BEROEPENKUNDE IS SUCCESVOL!

Als intermediair op de arbeidsmarkt moet je beschikken over een basiskennis van de achtergrond de database. Plus kennis van de toepassingsmogelijkheden. De volledige beroepkundige achtergrondkennis is niet meer nodig. Die zit al in het systeem verwerkt.

Iemand die over deze basiskennis beschikt is een topper! Werkt effectief en efficiënt!

Je geeft een werkzoekende zicht op zijn/haar kunnen in relatie tot functie-eisen. Je vindt snel passende vacatures. De werkzoekende blijft positief over zijn/haar kansen. En er wordt gericht gesolliciteerd: je weet als werkzoekende aan te geven waarom een vacante functie passend is voor jou. Om maar een paar voordelen op te noemen. Conclusie: als je goed beslagen ten ijs komt, heb je succes! ■

'Reverse' zoeken

In veel sectoren ontstaan momenteel personeelstekorten. De basis methodiek beroepenkunde en de database helpen om op de arbeidsmarkt werkzoekenden te vinden die (geheel of op hoofdlijnen) beschikken over de vereiste vaardigheden om de tekorten op te vullen. Eventueel na een aanvullende (om-)scholing. Het is geen zoeken naar de bekende 'speld' in een hooiberg' meer.

Wet Poortwachter

Een 'hot item'. Maar ook hier helpt beroepkundige kennis. Zicht op de vaardigheden van een werkzoekende en zicht op de vaardigheidseisen in een functie zijn aanleiding voor een ander gesprek met een werkgever dan wanneer alleen een verzoek wordt gedaan om een langdurige werkloze te helpen. Van een algemeen verzoek kom je tot een inhoudelijk gesprek. En ook al is de 'poortwachterbaan' niet het beroep dat je uiteindelijk zoekt, als je de vaardigheden, die je kunt opdoen, kunt benoemen kun je de link leggen naar de beoogde functie!

Nieuwe technologie

Google is actief om op basis van ontologie een systeem te ontwikkelen om koppelingen te leggen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Ik zie dat zelf als een aanvulling op... Immers, er wordt gekoppeld op 'wat' iemand kan en 'wat' er wordt gevraagd. Maar verwantschappen tussen functies worden niet alleen bepaald door het 'wat' maar vooral door het 'hoe'. Alleen in de ontwikkelde database zijn die beide elementen verwerkt.

Het mag duidelijk zijn, dat beroepkundige kennis en inzicht in de toepassing van daar op gebaseerde systemen essentieel is voor velerlei activiteiten op de arbeidsmarkt.

op basis van vereiste vaardigheden. Of op basis van lichamelijke eisen dan wel arbeidsomstandigheden. Of in combinatie van die en andere criteria.

De database (met daarin momenteel meer dan 23.000 functienamen en per functie meer dan 75 als zoekingang te gebruiken variabelen) wordt voortdurend aangepast aan de ontwikkelingen in de beroepwereld.

WAT KAN IK NOG MEER MET DIE KENNIS?

Voorbeeld: iemand zoekt een functie waarin buiten wordt gewerkt. Het systeem genereert alle functies die aan die wens voldoen. Met dat overzicht kun je verder selecteren, bijvoorbeeld op basis van functieniveau. Of op basis van functiesoort. De flexibiliteit qua zoekmethode is erg groot.

Ander voorbeeld: iemand heeft in de bouw gewerkt en kan dat niet meer vanwege lichamelijke problemen. Het systeem levert je alle verwante functies

DE AUTEUR IS (OUD-) DOCENT BEROEPEN EN OPLEIDINGEN