

Beroepscompetentieprofielen versus functiecompetentieprofielen

Verantwoording:

Een breed samengestelde projectgroep ontwikkelt een GGZ-competentiewoordenboek en GGZ-rolprofielen. In de projectgroep is gesproken over de relatie tussen beroepscompetentieprofielen en functiecompetentieprofielen. Hieronder staat de visie van de projectgroep op deze relatie.

Binnen de gezondheidszorg zijn de afgelopen jaren twee typen competentieprofielen ontwikkeld:

1. Beroepscompetentieprofielen, veelal ontwikkeld door beroepsorganisaties en koepel-/brancheorganisaties
2. Kwalificatieprofielen, de vertaalslag van het beroepscompetentieprofiel naar onderwijs
3. Functiecompetentieprofielen, ontwikkeld binnen de zorginstellingen.

De vraag waarmee diverse instellingen nu worstelen is hoe beroepscompetentieprofielen en functiecompetentieprofielen zich met elkaar verhouden. Alvorens antwoord te kunnen geven op deze vraag is het belangrijk eerst dieper in te gaan op de achtergronden van deze profielen.

Beroepscompetentieprofielen en kwalificatieprofielen

Beroepscompetentieprofielen beschrijven de competenties die het werkveld vraagt van de betreffende beroepsbeoefenaar. Beroepscompetentieprofielen dienen onder meer als input voor het onderwijs om de opleiding optimaal aan te laten sluiten bij de praktijkuitoefening en krijgen dan een vertaling in een kwalificatieprofiel. Zodra beroepsbeoefenaren aangesteld worden bij een instelling, vervullen zij een functie welke is omschreven in een functiecompetentieprofiel.

Voor diverse beroepsgroepen / beroepenclusters zijn beroepscompetentieprofielen opgesteld. Deze beroepscompetentieprofielen zijn grotendeels onafhankelijk van elkaar ontwikkeld. Een gevolg hiervan is dat beroepscompetentieprofielen van elkaar verschillen in opbouw, taalgebruik en omvang.

Voor de medische beroepsgroep zijn bijvoorbeeld competentieprofielen ontwikkeld aan de hand van zeven competentiegebieden afkomstig uit het in Canada ontwikkelde model (CanMeds). In de verpleegkundige beroepsgroep bestaan initiatieven dit CanMeds-model te adopteren voor de actualisering van verpleegkundige beroepscompetentieprofielen. De beroepscompetentieprofielen die zijn ontwikkeld door sociale partners binnen OVDB-verband, kennen weer een geheel andere uitwerking met kerntaken en bijbehorende competenties.

Zo kent de GGZ verschillende beroepsgroepen met uiteenlopende beroepscompetentieprofielen.

Ongeacht het gehanteerde model kan geconcludeerd worden dat de beroepscompetentieprofielen en kwalificatieprofielen competenties beschrijven op onderstaande drie terreinen:

1. Competenties welke noodzakelijk zijn voor de directe beroepsuitoefening (bijvoorbeeld analyseren en communiceren).
2. Competenties welke noodzakelijk zijn voor het functioneren in een professionele omgeving (bijvoorbeeld samenwerken en resultaatgerichtheid).
3. Competenties welke noodzakelijk zijn om op een professioneel niveau te blijven functioneren (bijvoorbeeld leervermogen en zelfontwikkeling).

Een professional in opleiding dient zich op alle drie de bovenstaande onderdelen te ontwikkelen om na voltooiing van de opleiding succesvol aan de slag te kunnen in het beroepsveld.

Functiecompetentieprofielen

De functiecompetentieprofielen worden ontwikkeld binnen de instellingen. Veelal wordt hier voor alle functies bepaald welke competenties noodzakelijk zijn voor een succesvolle functieervulling. Deze worden veelal aangevuld met een beperkt aantal kerncompetenties welke van iedereen binnen de organisatie gevraagd worden. Over het algemeen bestaan dergelijke profielen uit 6 tot 8 competenties (2-3 kerncompetenties en 4-5 functiecompetenties).

Voor organisaties is het belangrijk dat alle functiecompetentieprofielen volgens hetzelfde format en in dezelfde competentietaal geschreven worden. Dit maakt het mogelijk interne ontwikkeltrajecten te schetsen en competentie management te ondersteunen met instrumenten zoals ontwikkeltips, 360-graden feedback en persoonlijkheidsvragenlijsten.

In essentie geeft een functiecompetentieprofiel aan welk gedrag essentieel is om binnen een specifieke plaats in een organisatie en op een specifieke functie succesvol te kunnen zijn. De keuze van de competentie hangt samen met de strategie van de organisatie (focus op klanten, kwaliteit en/of kosten) en de setting van de functie (ambulant, in teamverband, solistisch).

Beroepscompetentieprofielen versus functiecompetentieprofielen

Wanneer je beroeps- en functieprofielen naast elkaar legt blijken deze elkaar voor een deel te overlappen. Dit roept de vraag op of het mogelijk is een van de twee te laten vervallen en te vervangen door de ander. Het antwoord op deze vraag is echter dat dit niet kan. Het antwoord is dat deze twee profielen in elkaars verlengde liggen.

Het beroepsprofiel geeft aan wat een professional in zijn/haar rugzak dient te hebben om zich professional te mogen noemen. Het functiecompetentieprofiel geeft vervolgens aan op welke elementen uit de rugzak binnen een specifieke functie een beroep gedaan wordt. Op een gesloten afdeling worden bijvoorbeeld van een verpleegkundige andere zaken gevraagd dan in een open kliniek.

Het kan zelfs zo zijn dat voor een functie ook een beroep gedaan wordt op competenties die buiten het beroepsprofiel liggen. Van een psychiater binnen een instelling worden bijvoorbeeld andere zaken gevraagd dan van een psychiater welke zich als zelfstandige vestigt. Deze laatste dient naar professionele competenties ook te beschikken over ondernemerschap.

Binnen organisaties zal bij ontwikkeling van competenties in eerste instantie gekeken worden naar ontwikkeling van competenties die direct samenhangen met de functie (ontwikkeling in de functie). Er wordt pas in tweede instantie gekeken naar ontwikkeling in de breedte van het vak (professionele ontwikkeling). Wanneer een professional voor het behouden van een professionele registratie zich in de breedte dient te blijven ontwikkelen, maakt een functiecompetentieprofiel duidelijk welke competenties binnen de functie ontwikkeld kunnen worden en welke competenties op een andere wijze (seminar, training, stage) ontwikkeld dienen te worden.

Conclusie

Beroepscompetentieprofielen en functiecompetentieprofielen kunnen elkaar niet vervangen maar dienen in het verlengde van elkaar gebruikt te worden. Wel kunnen beroepscompetentieprofielen organisaties die aan de slag gaan met competentie management helpen. Bijvoorbeeld voor het ontwikkelen van de competentietaal:

1. voor het bepalen van de te beschrijven competenties. De profielen geven namelijk aan welk gedrag terug te vinden moet zijn in de competentietaal.
2. als input voor het uitwerken van de competenties in gedragsvoorbeelden. In de beroepsprofielen staan veel gedragsvoorbeelden. Deze kunnen deels overgenomen worden en dienen deels ter inspiratie.