*Ben Hövels en Paul den Boer**

De dynamiek van beroepen onder het gesternte van postindustriële betrekkingen tussen beroepsonderwijs en arbeid

Kernvraag in dit artikel is of beroepen hun langste tijd gehad hebben of dat zij - ook in de verhouding tussen onderwijs en arbeidsmarkt - nog altijd substantieel van betekenis zijn, en er op een nieuwe manier aangekeken moet worden tegen de samenhang tussen de twee elementen die in het traditionele beroepsbegrip verbonden zijn: 'Fähigkeit' en 'Tätigkeit'. Deze bijdrage bevat een poging het antwoord op die vraag empirisch te traceren, en wel op grond van onlangs verricht onderzoek onder beroepsbeoefenaren in een zestal beroepsgroepen en hun werkgevers. Aan de hand van recente veranderingen in deze zes beroepsgroepen worden conclusies geformuleerd over de inhoudelijke betekenis van beroepen in de praktijk en de verhouding tussen beroepsopleidingen en arbeid. Eerst schetsen we op grond van het onderzoek een beeld van veranderingen in de inhoud van het werk en daar vereiste kennis en kunde i.c. competenties. Vervolgens laten we de resultaten zien van secundaire analyses op het beschikbare onderzoeksmateriaal, toegespitst op de inhoudelijke betekenis van beroepen in de arbeid en op de arbeidsmarkt. In een slotbeschouwing zoomen we in op de beleidsmatige consequenties voor de verhouding tussen beroepsonderwijs en arbeid, met extra aandacht voor de landelijke kwalificatiestructuur van het mbo.

Inleiding

Van oudsher vormen beroepen belangrijke institutionele, bovenindividuele ankerpunten op de arbeidsmarkt. Voor werkgevers fungeren ze in principe als een belangrijk houvast bij de structurering en allocatie van werk en bij de rekrutering van nieuwe medewerkers. Voor werknemers en potentiële werknemers zijn het in principe belangrijke ankerpunten bij de keuze van opleiding, werk en loopbaan. En voor onderwijsinstellingen, met name in het beroepsonderwijs, bevatten beroepen in principe belangrijke richtsnoeren voor de kwalificering van deelnemers. De betekenis van beroepen als ankerpunten op de arbeidsmarkt staat in onze post-industriële samenleving echter toenemend ter discussie. Mede ten gevolge van sterk doorzettende individualiserings-, verbredings- en flexibiliseringstendensen zowel aan de aanbods- als aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt, lijkt het denken in termen van employability, (kern)competenties en kennismanagement de betekenis van beroepen steeds meer naar de achtergrond te dringen. Het vormen van een arbeidsidentiteit voor individuen is er in de postindustriële samenleving daardoor niet eenvoudiger op geworden (Meijers, 1995).

Vergeleken met het gemak waarmee er in het dagelijks spraakgebruik wordt omgegaan, hebben onderzoek en beleid toenemend moeite met beroepen. Beroepen lijken iets anachronistisch te hebben doordat ze altijd sterk verbonden zijn geweest met het traditionele, ambachtelijke handwerk en met sommige academische professies. Geurts wijst erop dat bij beroepen in traditionele zin de verwerving van

* Ben Hövels is senior-onderzoeker bij het ITS, themagroep Beroepseducatie, Onderwijs en Arbeidsmarkt (BOA) en als bijzonder hoogleraar verbonden aan de KUN. Paul den Boer is onderzoeker bij het ITS.

kennis en kunde van de beroepsbeoefenaar nauw gekoppeld is aan de beroepsuitoefening zelf (Geurts, 1989). (Beroeps-)onderwijs en beroep waren altijd nauw op elkaar betrokken en deze nauwe band is toenemend onder druk komen te staan. Dit komt enerzijds tot uitdrukking in een toename van bedrijfsspecifieke vormgevingen van de organisatie van de arbeid en anderzijds in de toenemende behoefte aan flexibiliteit, aan (algemene) vaardigheden in de sociaal-communicatieve en sociaal-normatieve sfeer en aan interdisciplinaire vaardigheden. Geurts verwijst daarbij naar Beck et al., die de ontkoppeling van 'Fähigkeit' en 'Tätigkeit' beschouwen als *de belangrijkste* oorzaak van het feit dat beroepen in traditionele zin aan betekenis hebben ingeboet (Beck et al., 1980, in Geurts, 1989). Het lijkt erop dat het beroep de tijden van de industrialisatie niet goed is doorgekomen en in het postindustriële tijdperk opnieuw ter discussie staat.

De vraag of het beroep zich kan handhaven als ankerpunt op de arbeidsmarkt in de postindustriële samenleving is niet alleen vanuit wetenschappelijk gezichtspunt interessant maar ook voor beleid en praktijk, niet in de laatste plaats op het gebied van beroepsonderwijs. Ook in discussies over de aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt lijkt de positie van beroepen te wankelen. Zo zijn bijvoorbeeld de inhoud en structurering van het secundair beroepsonderwijs via de landelijke kwalificatiestructuur sterk geënt op beroepen i.c. beroepsprofielen. Als het beeld klopt dat beroepen voor actoren aan vraag- en aanbodszijde hun betekenis als referentiepunten op de arbeidsmarkt verliezen, lijkt het zaak beroepen als centrale ingang voor inhoud en structurering van het beroepsonderwijs te heroverwegen. Daarbij moet worden aangetekend dat men er, ondanks pogingen daartoe via nieuw geïntroduceerde begrippen als functiegroepen, competentieclusters, beroepscompetentieprofielen e.d., tot nog toe niet is geslaagd om beroepen te vervangen door categorieën die even krachtig verwijzen naar bedrijfsoverstijgende, institutionele betrekkingen tussen onderwijs en arbeid. Ondanks verschuivingen in het denken over de verhouding tussen initieel en postinitieel beroepsonderwijs en daarmee gepaard gaande pleidooien voor brede beroepsopleidingen en aandacht voor een leven lang leren, vraagt met name initieel beroepsonderwijs nog steeds om bedrijfsoverstijgende, institutionele structuringsprincipes. De vraag is in hoeverre deze gebaseerd kunnen zijn op beroepen.

Met name in Duitsland is de discussie daarover de laatste jaren opgelaaid. Publicaties met als titels 'Ist der Beruf noch zu retten' (Kühnlein, 1998) en 'Ist der Beruf out' (Paul-Kohlhoff, 1997) getuigen daarvan. De vraag naar de erosie dan wel herpositionering van beroepen wordt hier nogal eens geformuleerd in termen van 'Entberuflichung' dan wel 'Neue Beruflichkeit' (vgl. o.a. Kutscha, 1992). De discussie beperkt zich overigens niet tot Duitsland, een land waar het 'Berufsprinzip' traditioneel een centrale plaats heeft inneemt in het beroepsonderwijs en op de arbeidsmarkt. Opmerkelijk is dat het debat - zij het in termen van competentie-standaarden - ook van de grond komt in de USA. Een recent rapport als resultaat van een reeks Amerikaans-Duitse workshops, stelt: 'The more effective development of human resources and the building of a high performance workforce are important goals on both sides of the Atlantic. In this context standardsetting is a crucial point: In order to ensure quality and to increase comparibility in education and training, recognized competence standards are a prerequisite. But on the other hand standards are often criticized to be 'straight jachets' that hinder flexibility and responsiveness. How to benefit from education and training standards avoiding their problems? How to develop competence standards that support individuel carreers and enhance international business?' (Laur-Ernst & King, 2000).

In het discours ter zake worden beroepen toenemend opgevat als dynamische structuren die zich in essentie kenmerken door een specifieke bundeling van kennis en kunde met een bepaalde (bedrijfsoverstijgende) marktwaarde. Voor de dynamiek zorgen vooral de drie volgende factoren: a) ontwikkelingen in kennis en kunde, b) wijzigingen van maatschappelijke behoeften aan producten en diensten en c) veranderingen in beheersing van de marktwaarde van kennis en kunde (vgl. Geurts, 1989). De eerste twee wijzen op de inhoudelijke dimensie van beroepen, de laatste op de relationele dimensie ervan. Verderop gaan we daar nader op in.

Het onderzoek 'Contextontwikkelingen en competenties'

Vraagstelling en opzet

Medio 1999 heeft het ITS in opdracht van de OSA een onderzoek afgerond naar de betekenis van recente veranderingen in de (interne en externe) context van arbeidsorganisaties voor in het werk van beroepsbeoefenaren vereiste competenties en voor de impact daarvan op de noodzaak om te leren en op leermogelijkheden (Den Boer & Hövels, 1999). In dit onderzoek zijn zowel beroepsbeoefenaren zelf betrokken als bedrijven en instellingen waar zij werkzaam waren. Het betreft een survey-onderzoek onder in totaal bijna 1200 beroepsbeoefenaren op mbo- en hbo-niveau en onder ruim 300 werkgevers i.c. vertegenwoordigers van de betreffende arbeidsorganisaties. Daarnaast zijn diepte-interviews gehouden met sleutelinformanten per beroepsgroep. Het onderzoek heeft zich geconcentreerd op een selectie van zes nogal verschillende beroepsgroepen: werktuigbouwkundigen, timmerlieden, politieagenten, verpleegkundigen, AA-accountants en multimediavormgevers. Bij de selectie van deze beroepsgroepen is een zo groot mogelijke spreiding nagestreefd over verschillende sectoren, over traditionele en 'nieuwere' beroepsgroepen en over beroepsgroepen op mbo- en/of hbo-niveau.

Door middel van het onderzoek kon geen volledig dekkend en representatief beeld gegeven worden van alle belangrijke veranderingen in de beroepspraktijk van werkenden op mbo- en hbo-niveau. Wel is een behoorlijke diversiteit van beroepsgroepen en arbeidsorganisaties kwantitatief in kaart gebracht.

Het onderzoek onderscheidt zich van veel ander onderzoek naar veranderingen in de arbeid door haar kwantitatieve opzet en door de 'geneste' benadering van beroepsbeoefenaren en hun werkgevers. Daardoor was het niet alleen mogelijk om de informatie van beoefenaren zelf te vergelijken met die van hun eigen werkgevers, maar kon ook een kwantitatief goed onderbouwd beeld verkregen worden van gemeenschappelijkheden en verschillen tussen beroepsgroepen van diverse pluimage.

Alvorens in te gaan op indicaties die het onderzoek oplevert voor de vraag naar de betekenis van het beroep in het huidige arbeidsbestel, vatten we eerst een aantal onderzoeksbevindingen samen die een beeld geven van veranderingen die zich de afgelopen jaren hebben voorgedaan in het werk van de geselecteerde beroepsgroepen. Voor een verantwoording van de onderzoeksopzet en een uitgebreidere weergave van de bevindingen - onder meer over veranderingen in leernoodzaak en leermogelijkheden van beroepsbeoefenaren - verwijzen we naar het betreffende onderzoeksrapport (Den Boer & Hövels, 1999).

Veranderingen in het werk van beroepsbeoefenaren

De inhoud van het werk heeft de afgelopen vijf jaar sterke veranderingen ondergaan, zo luidt één van de kernconclusies uit het onderzoek. Zowel beroepsbeoefenaren als hun werkgevers geven aan dat er sprake is geweest van sterke of zelfs zeer sterke veranderingen in de inhoud van de functies die door betrokken beroepsbeoefenaren worden uitgeoefend. Werkgevers zijn hierover in het algemeen nog uitgesprokener dan hun werknemers.

Tabel 1 laat zien dat dit geldt over de hele linie van de in het onderzoek betrokken beroepsgroepen, maar ook dat er op dit punt verschillen zijn. In vergelijking met de andere beroepsgroepen uit het onderzoek blijken timmerlieden de afgelopen vijf jaar nog het minst vaak geconfronteerd te zijn met (zeer) sterke veranderingen in de inhoud van hun werk. Dit is in lijn met andere bevindingen uit het on-

Tabel 1 Inhoud van het werk is sterk of zeer sterk veranderd: percentages

	werktuigbouwkundigen	*timmerlieden*	*politieagenten*	*verpleegkundigen*	*accountants*	*multimedia vormgever*
volgens beroepsbeoefenaren zelf	53	35	66	54	60	57
volgens hun werkgevers	55	38	78	71	73	84

derzoek; in tegenstelling tot bijvoorbeeld politieagenten en multimediavormgevers, die hun omgeving vaak zelfs als turbulent karakteriseren, blijken timmerlieden en hun werkgevers hun omgeving relatief vaak als statisch te typeren.

De gemeenschappelijke noemer waaronder veranderingen in de inhoud van het werk te vangen zijn is het begrip (toenemende) complexiteit. Daarbij gaat het in de praktijk veelal om een combinatie van verbreding van het takenpakket, toenemende specialisatie en meer verantwoordelijkheid. Opvallend gegeven uit het onderzoek is dat, een enkele beroepsgroep - i.c. politieagenten - uitgezonderd, veranderingen niet zozeer blijken te gaan in de richting van verbreding van het takenpakket òf toenemende specialisatie, maar dat beroepsbeoefenaren in hun functie toenemend geconfronteerd blijken te worden met een combinatie van beide: verbreding èn specialisatie. Het sterkst komt dit tot uitdrukking in het werk van verpleegkundigen en van accountants.

Tegelijkertijd moet geconstateerd worden dat toch ook nog een behoorlijk aandeel van de werkgevers en - vooral - werknemers uit het onderzoek aangeeft dat de inhoud van het werk niet sterk veranderd is. Voor deze groepen kan dit wijzen op een relatief statische omgeving, waarin inhoudelijk gezien òf het beroep als bedrijfsoverstijgende categorie redelijk intact gebleven is dan wel - met name zou dit het geval kunnen zijn voor zover het werknemers en werkgevers uit dezelfde bedrijven/instellingen betreft - dat dezelfde beroepen zich in de praktijk weliswaar redelijk stabiel manifesteren maar arbeidsorganisatorisch verschillende verschijningsvormen kennen.

Veranderingen in de context van arbeidsorganisaties

Eén van de kernvragen in het onderzoek was welke impact ontwikkelingen in de (interne en externe) context van arbeidsorganisaties hebben gehad op veranderingen in de inhoud van het werk. Via factoranalyse op door werkgevers verstrekte informatie bleken de belangrijkste contextontwikkelingen geclusterd te kunnen worden naar een zestal dimensies: interne organisatie en bedrijfscultuur, technologie, wet- en regelgeving, afzetmarkten, arbeidsmarkt, en maatschappij en politiek.

Verschillende contextontwikkelingen binnen individuele arbeidsorganisaties grijpen op een specifieke manier in elkaar. Tabel 2 geeft over individuele arbeidsorganisaties heen een doorkijk op dominante i.c. significante verbanden tussen de aard van contextontwikkelingen en veranderingen in de inhoud van het werk.

Dat ook betrokkenen zèlf de betekenis van ontwikkelingen in de context ervaren blijkt uit het feit dat tweederde van alle werkgevers uit het onderzoek deze context als dynamisch ervaart. Zoals gezegd beschouwen werkgevers van timmerlieden i.c. bouwbedrijven hun omgeving vaak als statisch, terwijl met name werkgevers van politieagenten en van multimediavormgevers de omgeving vaak als turbulent ervaren.

Kennelijk is er de afgelopen jaren dus nogal wat aan de hand geweest in de context van de beroepspraktijk, met gevolgen voor de inhoud van het werk. Hoewel zich wel patronen aftekenen in het verband tussen verschillende contextdimensies en veranderde aspecten van het werk, lijkt het er op dat deze zich deels uitkristalliseren in specifieke constellaties op het niveau van individuele arbeidsorganisaties. Op grond van dit onderzoek konden deze specifieke constellaties op het niveau van individuele arbeidsorganisaties nauwelijks ontrafeld worden. We hebben ons dan ook met name geconcentreerd op analyses op het niveau van beroepsgroepen.

Vereiste competenties, competentiegebieden en veranderingen daarin

Beroepsbeoefenaren in de geselecteerde beroepsgroepen dienen in verband met hun werk te beschikken over een breed scala aan uiteenlopende competenties, zo maakt het onderzoek duidelijk. Onder meer vakkennis, vaktechnische vaardigheden, verantwoordelijkheid en zelfstandig kunnen werken, het om kunnen gaan met werkdruk, zorgvuldigheid, klantgerichtheid, probleemoplossend vermogen, al werkend nieuwe dingen kunnen leren, kwaliteitsbewustzijn, initiatief en transfervaardigheden blijken voor alle zes beroepsgroepen (zeer) belangrijk.

Al met al vindt ruim de helft van zowel de beroepsbeoefenaren zelf als hun werkgevers dat de in het werk vereiste competenties de afgelopen vijf jaar sterk zijn veranderd. Volgens

Tabel 2 Significante verbanden tussen dimensies van contextontwikkelingen en veranderde inhoudelijke aspecten van het werk, volgens (informatie van) werkgevers

Contextdimensies	*Veranderde aspecten inhoud werk*
1 *Interne organisatie en bedrijfscultuur* (o.m. afplatting van de organisatie, flexibilisering van bedrijfstijden, veranderingen in cultuur)	• flexibeler inzet • grotere complexiteit • meer verantwoordelijkheid • minder op vaste werkplek • verbreding takenpakket • minder routinematigheid
2 *Technologie* (o.m. ontwikkelingen op ICT-gebied, nieuwe machines/apparatuur, automatisering, andere manier van werken)	• toenemende specialisatie • grotere complexiteit • meer gebruik moderne apparatuur • verbreding takenpakket
3 *Wet- en regelgeving* (o.m. introductie van kwaliteitszorgsystemen)	• meer vaste procedures • grotere tijdsdruk
4 *Afzetmarkten* (o.m. internationalisering, nieuwe markten, nieuwe producten/diensten)	• meer werken in teamverband • flexibeler inzet
5 *Arbeidsmarkt* (o.m. toenemende schaarste verhoudingen, veranderende samenstelling aanbod arbeidskrachten)	(geen significant verband met veranderde werkaspecten)
6 *Maatschappij en politiek* (o.m. veranderde maatschappelijke behoeften, en opties vanuit de politiek, meer samenwerking met andere organisaties)	• grotere complexiteit • grotere tijdsdruk • flexibeler inzet • minder op vaste werkplek • meer alléén'werken/solo-werk

veruit de meeste werkgevers stelt bovendien het werk nu hogere eisen dan zo'n vijf jaar geleden.

Welke competenties zijn nu de afgelopen jaren over de hele linie van beroepsgroepen het meest in belang toegenomen? De top-vijf wat dit betreft bestaat uit: 1) het om kunnen gaan met werkdruk, 2) het om kunnen gaan met pc's/moderne apparatuur, 3) vakkennis, 4) klantgerichtheid en 5) kwaliteitsbewustzijn.

Wanneer we per beroepsgroep kijken, blijken voor timmerlieden de vereiste competenties nog het minst te zijn veranderd; dit spoort met de relatief statische omgeving waarin timmerlieden hun werk verrichten. Timmerlieden onderscheiden zich van de andere beroepsgroepen doordat bij hen eigenlijk alleen veiligheids- en kwaliteitsbewustzijn duidelijk in belang is toegenomen. Het zijn de verpleegkundigen die in vergelijking met andere beroepsgroepen het vaakst aangeven dat in hun werk bepaalde competenties belangrijker zijn geworden; bij hen gaat het vooral om het kunnen omgaan met werkdruk, klantgerichtheid, kwaliteitsbewustzijn, assertiviteit en transfervaardigheden. Bij multimediavormgevers scoort abstract kunnen denken relatief hoog en bij politieagenten is dat het geval voor flexibele inzetbaarheid. Hoewel de afgelopen jaren gemeenschappelijk voor alle beroepsgroepen bepaalde competenties heel geprofileerd naar voren zijn gekomen, zien we tegelijkertijd dus duidelijke beroepsgroepspecifieke accenten.

Afgezien van min of meer concreet te formuleren competenties is interessant in hoeverre zich verschuivingen hebben voorgedaan in het relatieve gewicht van verschillende competentie-gebieden. In het onderzoek hebben we daarom gevraagd in hoeverre zich de afgelopen vijf jaar verschuivingen hebben voorgedaan in het relatieve belang van respectievelijk:

a vaktechnische competenties versus *niet-vaktechnische* competenties (zoals bijv. sociale en communicatieve vaardigheden, flexibiliteit e.d.);
b specialistische versus *generalistische* competenties (d.w.z. kennis en vaardigheden op een breed terrein);
c competenties op het *eigen vakgebied* versus competenties op *andere vakgebieden*;
d bedrijfsspecifieke versus *bedrijfsoverstijgende* (ook in andere arbeidsorganisaties toepasbare) competenties.

Scoring op deze gebieden kan als indicatief beschouwd worden voor het typisch beroepseigene van competenties; in de volgende paragraaf gaan we daar verder op in.

Tabel 3 laat in de eerste plaats zien dat in niet onaanzienlijke delen van de beroepspraktijk beroepsbeoefenaren geen duidelijke verschuivingen hebben ervaren in de verhouding tussen de onderscheiden competentiegebieden. Het percentage waar geen verschuiving is ervaren schommelt steeds rond ruim eenderde, met - waar het de verhouding tussen bedrijfsspecificiteit en bedrijfsoverstijgendheid betreft - uitschieters naar boven bij de accountants en multimediavormgevers. Kennelijk is er dus een behoorlijke groep die op genoemde competentiegebieden geen evidente veranderingen heeft ervaren.

Verder laat het overzicht grote verschillen zien tussen beroepsgroepen. Het meest in het oog springend wat dit betreft is dat:
- bij timmerlieden duidelijk meer dan bij andere beroepsgroepen het relatieve belang van vaktechnische competenties is toegenomen;
- bij werktuigbouwkundigen èn politieagenten er relatief vaak een verschuiving heeft plaats gevonden in de richting van niet-vaktechnische competenties; politieagenten nemen bovendien een duidelijke verschuiving waar in het belang van generalistische competenties ten koste van specialistische;
- verpleegkundigen veel sterker dan andere beroepsgroepen een verschuiving signaleren in de richting van specialistische competenties ten koste van generalistische èn in de richting van competenties op hun eigen vakgebied ten koste van die op andere vakgebieden.

Multimediavormgevers en accountants ervaren in vergelijking met de andere beroepsgroepen niet duidelijk vaker of duidelijk minder vaak een verschuiving in de verhouding tussen de verschillende polen. Zij bevinden zich over de hele linie relatief het vaakst in de 'geen verschuiving-zone'.

Niet uit dit overzicht afleidbaar maar wel een op zich interessante bevinding uit het onderzoek is ten slotte het gegeven van bestaande verschillen tussen (percepties van) beroepsbe-

Tabel 3 Verschuivingen in het relatieve belang van competentiegebieden per beroepsgroep volgens beroepsbeoefenaren: percentages

	werktuigbouwkundige	*timmerman*	*politieagent*	*verpleegkundige*	*accountant*	*multimedia vormgever*
Belang competentiegebieden:						
a - vaktechnische toegenomen	16	*46*	17	21	31	19
- geen verschuiving	33	33	31	39	41	39
- niet-vaktechnische toegenomen	*51*	21	*52*	39	28	42
b - specialistische toegenomen	25	18	13	*46*	33	34
- geen verschuiving	34	37	21	29	43	37
- generalistische toegenomen	35	39	*63*	18	16	24
c - eigen vakgebied toegenomen	22	25	30	*50*	31	31
- geen verschuiving	42	46	36	30	48	42
- andere vakgebieden toegenomen	29	31	26	10	12	23
d - bedrijfsspecifieke toegenomen	28	19	26	17	12	15
- geen verschuiving	33	40	36	39	*58*	*55*
- bedrijfsoverstijgende toegenomen	33	28	25	26	17	29

oefenaren zelf en hun werkgevers. Werkgevers zien in het algemeen vaker dan de beroepsbeoefenaren zelf een verschuiving in de richting van niet-vaktechnische competenties, van generalistische competenties, van competenties op andere vakgebieden en van bedrijfsoverstijgende competenties. Dit wijst op verschillende referentiekaders van werknemers en werkgevers bij de beoordeling van in principe dezelfde arbeidssituaties. Recent ander onderzoek naar aansluitingsproblemen tussen vereiste en beschikbare competenties in de zorg- en welzijnssector bevestigt dit. Werkgevers/-leidinggevenden benaderen aansluitingsvragen vanuit het perspectief van het (toekomstige) functioneren van de organisatie en richten zich vooral op ontwikkelingen die gaande zijn of volgens hen in het verschiet liggen. Werknemers zijn meer gericht op hun huidige werksituatie i.c. de dagelijkse directe zorg aan de cliënt en hanteren het actuele eigen functioneren en dat van hun team als referentiepunt (Den Boer & Hövels, 2001).

We kunnen met andere woorden concluderen dat het zowel onderzoeksmatig als beleidsmatig van belang is om rekening te houden met verschillende actorperspectieven bij de beantwoording èn interpretatie van vragen naar de aansluitingsproblematiek in de beroepspraktijk.

Beroepen: een inhoudelijke en een relationele dimensie

In het voorafgaande is een naar verschillende beroepsgroepen gediversificeerd beeld geschetst van veranderingen in de inhoud van het werk en van diverse soorten competenties. Wat zegt het empirische materiaal uit dit onderzoek nu over de kernvraag van dit artikel naar de betekenis van beroepen in de huidige praktijk? Wordt in ons huidige arbeidsbestel de afbakening naar beroepen meer of juist minder scherp? In hoeverre worden beroepen in de praktijk meer geprofileerd gedefinieerd dan wel worden ze juist diffuser? In hoeverre is de band tussen opleiding en beroep hecht dan wel juist relatief los?

In dit artikel worden de resultaten uit het onderzoek onder de zes beroepsgroepen gebruikt om op deze vragen antwoorden te formuleren.

In navolging van auteurs als Beck en Geurts definiëren we *beroepen* als dynamische structuren of instituties die zich kenmerken door een specifieke bundeling van kennis en kunde (competenties) met een bepaalde (bedrijfsoverstijgende) marktwaarde. Aan beroepen kan naast een inhoudelijke tevens een relationele dimensie onderscheiden worden. De inhoudelijke dimensie verwijst naar beroepen in relatie tot (ontwikkelingen) kennis en kunde en in relatie tot (ontwikkelingen in) maatschappelijke behoeften aan producten en diensten waarin voorzien wordt. De relationele dimensie verwijst naar (veranderingen in) de beheersing van de marktwaarde van kennis en kunde. Voor een beroep is dit dubbele perspectief karakteristiek. Het gaat steeds om het een en het ander; zowel om het zorgen voor actuele en relevante deskundigheid als om beheersing van de marktwaarde van die kennis en kunde (vgl. Geurts, 1989; Geurts & Hövels, 1994).

Via secundaire analyses op het beschikbare onderzoeksmateriaal richten we ons hier met name op (ontwikkelingen in) de inhoudelijke dimensie van beroepen. Aan de relationele dimensie van beroepen besteden we aandacht in de slotbeschouwing naar aanleiding van de onderzoeksresultaten.

De inhoudelijke dimensie van beroepen: gebruiks- en ruilwaarde

Het onderzoeksmateriaal biedt houvast voor ten minste een indicatief antwoord op de vraag naar ontwikkelingen in de betekenis van de inhoudelijke dimensie van beroepen. Deze inhoudelijke kant van beroepen verwijst - zoals gezegd - naar hun marktwaarde op grond van specifieke - bedrijfsoverstijgende - bundelingen van kennis en kunde en het daarmee voorzien in de maatschappelijke behoefte aan producten en diensten.

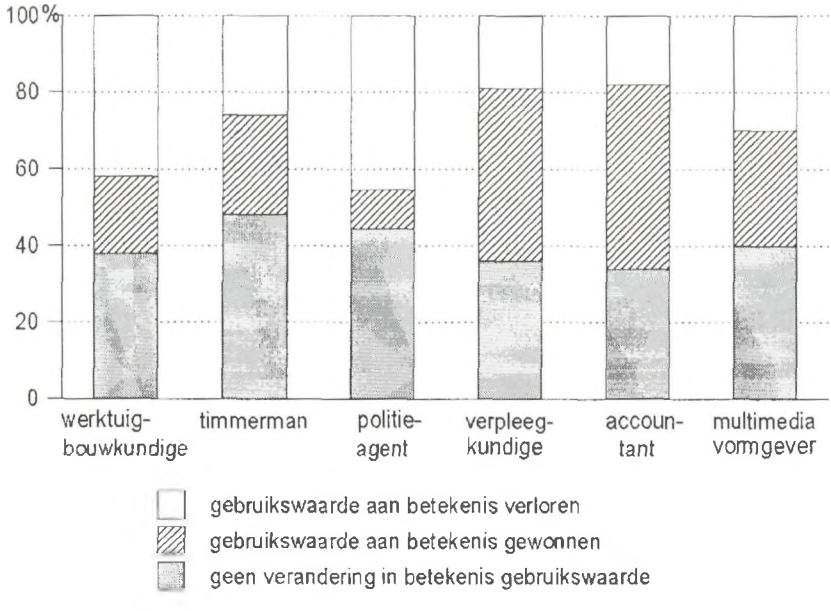
In navolging van Beck et al. (1980) wijst Geurts erop dat wat voor arbeid, producten en diensten onder het principe van warenruil - het dominante oplossingsmodel in onze maatschappij - geldt, ook voor arbeidskrachten zelf opgaat. Ook arbeidskrachten kunnen beschouwd worden als 'waar' met gebruiks- en met ruilwaarde. 'Bij beroepsvormingsprocessen gaat het er in wezen om dat beroepsbeoefenaren via processen van specialisering, afschotting, institutionalisering en dergelijke pogen zo goed mogelijke verkoopkansen op de markt

te creëren en te handhaven.' 'Der Beruf ist die Form, in die inhaltlich besondere Fähigkeiten als Ware angeboten werden' (Geurts, 1989, p. 168). We hebben de inhoudelijke dimensie ten behoeve van secundaire analyses op het onderzoeksmateriaal geoperationaliseerd aan de hand van het onderscheid tussen de *gebruikswaarde* en de *ruilwaarde* van beroepen, twee centrale uitdrukkingen van hun marktwaarde. Voor de 'koper' i.c. afnemer is de gebruikswaarde belangrijk, voor de 'verkoper' i.c. de aanbieder de ruilwaarde (vgl. ook Beck in Geurts, 1989, pag. 167). De gebruikswaarde is gemeten in een ontwikkelingsperspectief omdat de betreffende onderzoeksgegevens betrekking hebben op veranderingen in het relatieve belang van de onderscheiden competentiegebieden. De ruilwaarde is gemeten in een statisch perspectief omdat de betreffende onderzoeksgegevens betrekking hebben op de huidige situatie.

De gebruikswaarde van beroepen

De *gebruikswaarde* van beroepen is door ons gemeten in termen van de eerder behandelde competentiegebieden 'vaktechnisch - niet-vaktechnisch', 'specialistisch - generalistisch' en 'eigen vakgebied - andere vakgebieden'. De assumptie daarachter is dat vaktechnische competenties, specialistische competenties en competenties op het eigen vakgebied bij uitstek indicatief zijn voor de gebruikswaarde van competenties op het eigen beroepsdomein. Indien ten minste één van deze componenten evident belangrijker blijkt te zijn geworden èn de andere zijn niet onbelangrijker geworden, stellen we dat de gebruikswaarde van het beroep aan betekenis heeft gewonnen. Omgekeerd, indien ten minste één van de genoemde componenten evident minder belangrijk blijkt te zijn geworden èn de andere zijn niet belangrijker geworden, stellen we dat de gebruikswaarde van het beroep aan betekenis heeft verloren. We kunnen ook zeggen dat de manier waarop ten behoeve van dit artikel de gebruikswaarde gemeten is, een rechtstreeks antwoord geeft op de vraag in hoeverre de ontwikkelingen wijzen in de richting van een profilering dan wel een meer diffuus worden van beroepen.

Figuur 1 geeft aan de hand van voornoemde indicatoren per beroepsgroep uit het onderzoek een beeld van de gebruikswaarde van het beroep, met daarin telkens het percentage be-



Figuur 1 Ontwikkeling in de gebruikswaarde van beroepen: percentages

roepsbeoefenaren waar de gebruikswaarde van het beroep de afgelopen vijf jaar respectievelijk niet veranderd is, aan betekenis gewonnen heeft, en aan betekenis verloren heeft.

Het overzicht laat een divers beeld zien. Globaal kan hieruit een drietal tendensen gedestilleerd worden.

Bij twee beroepsgroepen uit het onderzoek zien we een tendens die er op wijst dat de gebruikswaarde van typisch aan het beroep gerelateerde competenties per saldo minder lijkt te worden: bij werktuigbouwkundigen en politieagenten domineren relatief gezien situaties waarin de gebruikswaarde van aan het typisch eigen beroepsdomein gerelateerde competenties relatief gezien aan betekenisverlies onderhevig is. Vaktechnische competenties, specialistische competenties en/of competenties op het eigen vakgebied verliezen met andere woorden terrein aan niet-vaktechnische competenties, aan generalistische competenties en/of aan competenties op andere vakgebieden. Je kunt ook zeggen dat bij werktuigbouwkundigen en politieagenten een ontwikkeling gaande is waarin voor die beroepen typische bundelingen van kennis en kunde diffuser zijn geworden.

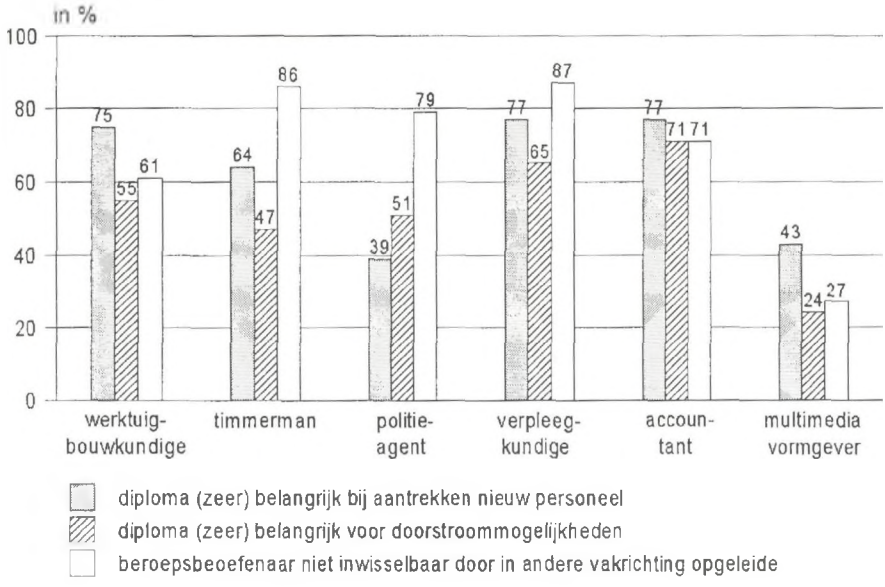
Daartegenover staan twee beroepsgroepen waar het omgekeerde het geval is en de gebruikswaarde van typisch aan het beroep gerelateerde competenties per saldo duidelijk aan betekenis lijkt te hebben gewonnen: het beroep van accountant en dat van verpleegkundige zijn de afgelopen jaren duidelijk versterkt uit de bus gekomen.

Twee beroepsgroepen ten slotte nemen wat dit betreft een tussenpositie in: de timmerlieden en de multimedia vormgevers.

Een veronderstelling achter de hierboven gesignaleerde verschillen tussen beroepsgroepen is dat er op enig moment bij de betrokken beroepsgroepen sprake is geweest van een bepaald niveau van gebruikswaarde van voor het beroep typische bundels van kennis en kunde. Een empirisch ijkpunt daarvoor uit het verleden is echter niet aanwezig. Als we er vanuit gaan dat de gebruikswaarde van typische beroepscompetenties voor alle onderzochte beroepsgroepen in het niet al te verre verleden hoog is geweest en we op grond daarvan de niet-veranderaars optellen bij de categorie 'gebruikswaarde beroep wint aan betekenis', verandert het beeld enigszins. In dat geval zouden de onderzochte beroepsgroepen als volgt gerangschikt kunnen worden op een denkbeeldige 'huidige gebruikswaarde sterk gebleven of versterkt' - schaal. Accountants (82%) en verpleegkundigen (81%) handhaven ook op deze schaal hun relatief sterke positie; politieagenten (54%) en werktuigbouwkundigen (58%) behouden hun relatief zwakke positie, maar multimediavormgevers (70%) en timmerlieden (74%) zouden op deze schaal eerder als sterk getypeerd worden. Onder de genoemde vooronderstelling lijkt het met andere woorden over de hele linie nog wel mee te vallen met de afnemende betekenis van beroepen in termen van hun gebruikswaarde.

Tot slot zijn bij het voorafgaande twee kanttekeningen op hun plaats. In de eerste plaats is het niet geheel duidelijk in hoeverre bijvoorbeeld de positie van een relatief nieuwe beroepsgroep als die van de multimediavormgevers wellicht geïnterpreteerd kan worden als de resultante van een institutionaliseringsproces van een bepaalde competentieclustering in de richting van de vorming van een nieuw beroep, dan wel als een competentieclustering die zich niet tot een echt beroep zal uitkristalliseren. Tegen de achtergrond van de eerder gesignaleerde relatief statische situatie waarin bijvoorbeeld timmerlieden zich bevinden, ligt het voor de hand om in elk geval hun positie te interpreteren als een uitdrukking van een nog traditioneel, ambachtelijk beroep in een relatief statische omgeving.

In de tweede plaats dient naar aanleiding van het voorafgaande gewezen te worden op de toch relatief grote verschillen binnen de afzonderlijke beroepsgroepen. De gebruikswaarde van typische beroepscompetenties is in de beroepspraktijk van betrokken beroepsbeoefenaren binnen sommige arbeidsorganisaties de laatste jaren versterkt en voor beoefenaren van hetzelfde beroep in andere arbeidsorganisaties verzwakt. Dit wijst erop dat over de hele linie beroepen zich kennelijk niet hebben kunnen onttrekken aan de invloed van een bedrijfs-/instellingsspecifieke vormgeving van hun beroepspraktijk, zij het bepaalde beroepen meer dan andere. 'Het beroep' als boven- individuele, bedrijfsoverstijgende institutie is in elk geval niet de alles bepalende factor. Hoewel op zich weinig nieuws, blijft de spanning tussen beroep en arbeidsorganisatie een interessant fenomeen.



Figuur 2 De ruilwaarde van het beroep afgemeten aan respectievelijk diploma op externe arbeidsmarkt (zeer) belangrijk, diploma op interne arbeidsmarkt (zeer) belangrijk, en niet inwisselbaar door in andere vakrichting opgeleiden: percentages

De ruilwaarde van beroepen

De *ruilwaarde* van beroepen is afgemeten aan twee in het onderzoek betrokken variabelen. De eerste is de waarde die door werkgevers aan een diploma van de betreffende beroepsopleiding wordt toegekend. Dit is verder genuanceerd door te vragen naar de waarde van het diploma bij het aantrekken van personeel (d.w.z. de waarde op de externe arbeidsmarkt) en de waarde van diploma's voor doorstroommogelijkheden binnen de eigen arbeidsorganisatie (d.w.z. de waarde op de interne arbeidsmarkt). De tweede variabele als indicator voor de ruilwaarde van beroepen is de inwisselbaarheid van de betrokken beroepsbeoefenaar door iemand die in een andere vakrichting is opgeleid. Beide indicatoren zeggen iets over de ruilwaarde die (de opleiding voor) het beroep heeft voor betrokkenen beroepsbeoefenaren. We kunnen ook zeggen dat de wijze waarop hier de ruilwaarde gemeten is, een rechtstreeks antwoord geeft op de vraag naar de hechtheid van de band tussen opleiding en beroep.

Figuur 2 geeft per beroepsgroep een beeld van de waarde van het diploma van de betreffende beroepsopleiding op de (externe en interne) arbeidsmarkt en van de inwisselbaarheid door iemand die opgeleid is in een andere vakrichting. Beide zijn gehanteerd als indicatoren voor de ruilwaarde van het beroep.

Het overzicht laat zien dat het opnieuw de accountants en verpleegkundigen zijn die ook op de ruilwaarde van het beroep hoog scoren. Kennelijk heeft het beroep voor deze twee beroepsgroepen uit het onderzoek een stevig inhoudelijk fundament zowel qua gebruikswaarde als qua ruilwaarde. Je kunt ook zeggen dat er sprake is van een hechte band tussen opleiding en beroep die kennelijk (ook) door werkgevers - als belangrijkste partij aan de vraagkant van de arbeidsmarkt - op waarde wordt geschat. Dit is niet alleen het geval op de externe arbeidsmarkt, maar ook op interne arbeidsmarkten.

Het laagst qua ruilwaarde scoort de multimediavormgever. Het lijkt er op dat voor multimediavormgevers noch een eigen beroepsdiploma noch een eigen vakrichting veel betekenis heeft op de arbeidsmarkt. Kennelijk bepalen andersoortige criteria dan de inhoudelijke

band tussen opleiding en beroep de betekenis van deze beroepsgroep op de arbeidsmarkt. In het oorspronkelijk rapport constateren we: 'De karakterisering in dit onderzoek van de multimediavormgever wijst op een ontwikkeling in de richting van sterk project- en individu-gebonden werk en in de richting van 'de nieuwe werknemer' 1 (Den Boer & Hövels, 1999, pag. 129). Voor zover er bij deze beroepsgroep al sprake is van een institutionaliseringsproces van nieuwe competentieclusters in de richting van de vorming van een nieuw beroep, lijkt in elk geval de beroepsopleiding hierin vooralsnog geen grote rol te spelen.

Politieagenten vertonen gelijkenis met multimediavormgevers in die zin dat voor beide het opleidingsdiploma niet erg belangrijk is voor hun positie op de externe arbeidsmarkt. Voor politieagenten is het opleidingsdiploma echter wel degelijk van betekenis op de interne arbeidsmark; bovendien zijn politieagenten niet inwisselbaar door mensen uit een andere vakrichting. Kennelijk speelt voor deze beroepsgroep het gegeven dat de keuze voor het beroep voorafgaat aan de beroepsopleiding een belangrijke rol, in combinatie met de betekenis van inservice-opleidingen. Ondanks een afnemende gebruikswaarde van het beroep, heeft de ruilwaarde van het beroep voor politieagenten blijkbaar vooral een belangrijk fundament in interne arbeidsmarktmechanismen.

Ook bij de andere beroepsgroepen uit het onderzoek constateren we dat het beroep i.c. band tussen opleiding en beroep een belangrijke ruilwaarde heeft op de arbeidsmarkt, zij het op verschillende wijzen. Opvallend is dat voor werktuigbouwkundigen bij een afgenomen gebruikswaarde, de ruilwaarde van hun diploma op de externe arbeidsmarkt relatief groot is. Voor timmerlieden geldt in het bijzonder dat met name de inwisselbaarheid door iemand met een andere vakrichting gering is.

Het geheel overziend is dus alléén voor de multimedia vormgever de ruilwaarde van het beroep sec i.c. de band tussen opleiding en beroep over de hele linie gering. Voor de andere beroepsgroepen kan die als relatief sterk getypeerd worden. Net als dat met betrekking de gebruikswaarde het geval is, dient ook met betrekking tot de ruilwaarde opgemerkt te worden dat zich binnen de onderscheiden beroepsgroepen grote verschillen manifesteren, naar alle waarschijnlijkheid ten gevolge van verschillende - bedrijfs-/instellingsspecifieke inkleuringen binnen - arbeidsorganisatorische contexten waarin zij zich bevinden.

Naast de hierboven geschetste hoofdtendensen blijft de vraag waar en onder welke condities de ruilwaarde van het beroep gering is, en welke mechanismen daarbij precies werkzaam zijn. Ook met betrekking tot de ruilwaarde van beroepen vormt de verhouding tussen beroep en arbeidsorganisatie een belangrijk aandachtsgebied voor beleid en verder onderzoek.

Conclusie: de empirische betekenis van beroepen

Het geheel overziend kan niet anders geconcludeerd worden dan dat bij nogal forse veranderingen in de inhoud van het werk - timmerlieden vormen een uitzondering - er over nagenoeg de hele linie tevens sprake is van een grote diversiteit waar het gaat om de betekenis van beroepen. Wat de inhoudelijke dimensie betreft zien we dat met name de accountant en de verpleegkundige ook in een dynamische omgeving zich sterk als beroepen profileren, zowel naar hun gebruiks- als naar hun ruilwaarde. Multimediavormgevers lijken zich op het andere extreem van de inhoudelijke 'beroepsschaal' te bevinden. Kennelijk hebben we hier te maken met een beroepsgroep in wier beroepspraktijk relatief nieuwe competentieclusters centraal staan, maar waarvan onzeker is in hoeverre die zich ook metterdaad (verder) zullen gaan ontwikkelen tot een beroep; qua ruilwaarde constateren we hier een losse band tussen opleiding en beroep. Dit zou er op kunnen wijzen dat juist voor deze beroepsgroep de 'breed inzetbaarheidsoverwegingen' uit de employability-discussie opgeld doen. Voor de andere beroepsgroepen uit het onderzoek geldt dit niet - vgl. de accountants en verpleegkundigen - of in elk geval veel minder - vgl. de timmerlieden, de politieagenten en de werktuigbouwkundigen -. Hier blijven beroepseigen competentieinhouden de boventoon voeren.

De positie van laatstgenoemde beroepsgroepen dient duidelijk met de nodige nuancering beschouwd te worden. De timmerman behoudt kennelijk in hoofdzaak de trekken van een traditioneel, ambachtelijk beroep, dat relatief weinig onderhevig is aan veranderingen in haar omgeving. Bij de politieagent zien we zich - mede onder invloed van een nogal turbulente omgeving - qua gebruikswaarde processen vol-

trekken die wijzen in de richting van een diffuser wordende bundeling van kennis en kunde. Aan de andere kant houden mechanismen op de interne arbeidsmarkt kennelijk de ruilwaarde van het beroep van politieagent redelijk intact. Ook voor de werktuigbouwkundigen zien we de inhoudelijke gebruikswaarde van het beroep tanen, en tegelijkertijd hun externe arbeidsmarktwaarde op peil blijven.

Een gedifferentieerd beeld al met al, waarin wellicht ten overvloede nog eens duidelijk wordt dat *'de arbeidsmarkt'* niet bestaat. Ook waar het de vraag naar de betekenis van beroepen betreft doen zich verschillende ontwikkelingen voor. Sommige beroepen hebben zich inhoudelijk sterker geprofileerd, andere zijn diffuser geworden; voor sommige beroepen is de band tussen opleiding en arbeid hechter dan voor andere.

Met uitzondering wellicht van de multimediavormgever lijken de beroepen zich echter grosso modo inhoudelijk als beroep te blijven profileren, ook onder het gesternte van post-industriële ontwikkelingen. De realiteit plaatst met andere woorden een eenzijdige benadrukking van brede inzetbaarheid als centraal onderdeel van employability -strategieën voor iedere (aanstaande en huidige) beroepsbeoefenaar in een minder realistisch daglicht. Het risico bestaat dat daarin onvoldoende recht gedaan wordt aan typische beroepseigen bundelingen van kennis en kunde. De in de empirie gesignaleerde tendens naar verbreding en toegenomen complexiteit van de beroepsuitoefening lijkt dan ook eerder te wijzen in de richting van veranderde inhouden van beroepen waarin typische beroepseigen competentie-inhouden zich verweven met verbredingstendensen, dan dat zij indicatief zou zijn voor een afgenomen betekenis van beroepen als zodanig. Hiermee dringt zich uitdrukkelijk de noodzaak op van een dynamische opvatting van beroepen. De belangrijkste uitdaging voor onderzoek en beleid - zeker op het gebied van beroepsonderwijs - lijkt daarmee om ontwikkelingen in de combinatie van beroepsspecifieke en verbredingstendensen bloot te leggen, en op grond daarvan op een intelligente manier vorm en inhoud te geven aan competentiegericht beroepsonderwijs en leren voor werk. Eenzijdige benadrukking van verbreding èn eenzijdige benadrukking van een smalle, traditionele invulling van beroepsopleidingen lijken met andere woorden beide een doodlopende weg.

Slotbeschouwing: de relationele dimensie als onlosmakelijk verlengstuk

Beroepen: een inhoudelijke èn een relationele dimensie

Het antwoord op de vraag in hoeverre beroepen in betekenis af- of toenemen is niet alleen afhankelijk van relatief autonome ontwikkelingen in de interne en externe omgeving van arbeidsorganisaties. Wij hebben erop gewezen dat beroepen niet alleen een inhoudelijke dimensie kennen, maar ook een relationele. De inhoudelijke dimensie heeft betrekking op de specifieke bedrijfsoverstijgende, bundeling van kennis en kunde die nodig is voor de uitoefening van een beroep en als zodanig op een actuele en relevante wijze voorziet in de maatschappelijke behoefte aan producten en diensten. De relationele dimensie van beroepen verwijst naar de beheersing van de marktwaarde van die (bundelingen van) kennis en kunde door institutionele actoren. Naast relatief autonome ontwikkelingen in de arbeid, zijn voor het voortbestaan en ontstaan van beroepen ook interacties van belang in het krachtenveld van institutionele actoren en de sturende werking die daarvan kan uitgaan.

Als belangrijke institutionele actoren in dit verband kunnen de volgende genoemd worden (vgl. ook Geurts & Hövels, 1994).

Organisaties van beroepsbeoefenaren vormen een essentiële partij. De meest voor de hand liggende zijn beroepsverenigingen en vakbonden. Globaal gesproken kan worden gesteld dat beroepsverenigingen het accent leggen op de ontwikkeling van deskundigheid en vakbonden op de beheersing van de marktwaarde van kennis en kunde.

Binnen *arbeidsorganisaties* wordt veelal de maatschappelijke behoefte aan kennis en kunde gedefinieerd. Arbeid kan meer of minder beroepsgericht worden georganiseerd. Als representanten van arbeidsorganisaties spelen op institutioneel niveau uiteraard *werkgevers- en/of brancheorganisaties* een belangrijke rol.

Ook *opleidingen* vormen een belangrijke partij. Niet alleen vindt hier vaak de specifieke bundeling van bepaalde gebieden van deskundigheid plaats, maar ook een groot deel van de

socialisatie van nieuwe beroepsbeoefenaren via overdracht van kennis en kunde en van normen en waarden. Voorts moet gedacht worden aan de selectie- en rekruteringsfunctie van opleidingen: een beroepsgroep heeft niet te veel en ook niet te weinig nieuwe leden nodig.

In het bijzonder waar het gaat om beroepen op mbo-niveau is in het verlengde hiervan nog een partij van belang: *de landelijke organen voor het beroepsonderwijs*. Als fora van sociale partners en opleidingen nemen zij een sleutelpositie in bij het formuleren en de updating van de landelijke kwalificatiestructuur voor het mbo. Als zodanig bepalen zij niet alleen in hoge mate clusteringen van kennis en kunde als richtsnoeren voor opleidingen, maar hebben via de afstemming daarvan binnen de beroepsonderwijskolom (vmbo, mbo en het hbo) ook belangrijke invloed op de rekrutering en de leer- en beroepsloopbaanmogelijkheden van (toekomstige) nieuwe leden van de beroepsgroep.

Een belangrijke partij ten slotte is de *overheid*. Deze kan meerdere rollen vervullen. In haar rol als afnemer van producten of diensten van een beroep verschilt de overheid in principe niet van andere arbeidsorganisaties. De overheid kan voorts als belangenbehartiger namens afnemers optreden en ook als intermediair tussen beroepsgroepen en hun afnemers. Een vierde rol van de overheid is die van vertegenwoordiger van het algemeen belang, dat in meer of mindere mate kan sporen met de belangen van bijvoorbeeld een beroepsgroep.

Processen waardoor beroepen voortbestaan en zich versterken, beroepen ontstaan of verdwijnen, worden gekenmerkt door stabiliteit en dynamiek. Stabiliteit, omdat in beroepenstructuren vast ligt om welke gehelen van kennis en deskundigheid met welke marktwaarde het gaat en ook omdat vast ligt welke taken en bevoegdheden betrokken institutionele actoren hebben en hoe de onderlinge verhoudingen zijn geregeld. Met name ontwikkelingen in kennis en kunde en veranderingen in maatschappelijke behoeften aan producten en diensten zorgen voor dynamiek in de inhoudelijke dimensie van beroepen; het krachtenveld van institutionele actoren en veranderingen daarin zorgen voor dynamiek in de relationele dimensie van beroepen. Veranderingen aan de inhoudelijke en de relationele kant zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en bepalen in onderlinge wisselwerking de betekenis van beroepen in de praktijk. Betrokken factoren en actoren zorgen voor een krachtenveld waarvan als zodanig belangrijke innovatieve impulsen uit kunnen gaan in de richting van de vormgeving, de versterking en/of de afbraak van beroepen.

De landelijke kwalificatiestructuur voor het mbo: een dynamische opvatting van beroepen als richtsnoer voor beroepsonderwijs

Hoe belangrijk het spel van institutionele actoren is, kan concreet geïllustreerd worden aan de hand van de huidige ontwikkelingen rondom de landelijke kwalificatiestructuur voor het mbo. Zonder hier diepgaand op achtergronden en werking van deze landelijke kwalificatiestructuur in te gaan (zie daarvoor o.a. Visser & Blokhuis, 1999 t/m 2001), gaat het kort gezegd om landelijke ankerpunten als richtsnoeren voor de inhoud van het mbo. Deze inhoudelijke ankerpunten dienen geformuleerd te worden volgens de zo genoemde 'koninklijke weg', waarin sociale partners sector-/branchegewijze beroepsprofielen formuleren. Op grond daarvan vindt vervolgens gezamenlijk door sociale partners en (representanten van) het betreffende onderwijsveld de bepaling van kwalificaties en de vulling daarvan met deelkwalificaties en eindtermen plaats. Het Nederlands beroepsonderwijs op mbo-niveau kent daarvoor de vrij unieke structuur van landelijke organen voor het beroepsonderwijs, die idealiter als platform dienst doen voor de communicatie tussen sociale partners en onderwijs per sector/branche en als zodanig een cruciale rol vervullen bij van de vormgeving en invulling van de kwalificatiestructuur (Sellin, 2000).

In principe biedt deze communicatie een waarborg voor optimalisering van de aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeid alsmede voor updating daarvan. In de praktijk blijkt er nogal wat aan te mankeren, onder meer tegen gevolge van de starheid van bestaande structuren en het 'spel' dat door betrokken actoren gespeeld wordt. Recent onderzoek naar branchedoorsnijdende en -overstijgende competentieclusters, alsmede naar de overlap binnen en tussen bestaande kwalificaties illustreert dat (Hövels, et al., 1999; Frietman, 1999).

Op dit moment wordt hard gewerkt aan ver-

sterking van de landelijke kwalificatiestructuur, onder meer in het kader van het ontwikkelingsplan kwalificatiestructuur dat onder regie van het Colo wordt vormgegeven (Colo, 2000). De basis van dit plan wordt gevormd door een voorstel van de Adviescommissie Onderwijs-Arbeidsmarkt om (kern-)competenties centraal te stellen als uitgangspunt voor de landelijke kwalificatiestructuur voor het mbo. Centrale motieven daarvoor zijn om a) te zorgen voor een betere afspiegeling in kwalificaties van ontwikkelingen in de beroepspraktijk, met name voor zover deze als basis dienen voor initieel beroepsonderwijs en als fundament van leer- en beroepsloopbanen, alsmede b) een meer inzichtelijk/transparant stelsel van kwalificaties, met name gericht op vergroting van haar communicatieve waarde voor diverse gebruikers.

Daarnaast is binnenkort de evaluatie van de wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) aan de orde. De stuurgroep die met de voorbereidingen daarvan belast is heeft onlangs enige schoten voor de boeg gegeven, waarin onder meer de landelijke kwalificatiestructuur onderwerp van discussie is (Stuurgroep evaluatie WEB, 2001).

Onze onderzoeksbevindingen wijzen erop dat beroepen als bedrijfsoverstijgende maatschappelijke instituties belangrijke ankerpunten zijn (gebleven) op de arbeidsmarkt, maar aan verandering onderhevig zijn. Als zodanig kunnen zij ook structurele handvatten bieden aan actoren die vorm en inhoud moeten geven aan de landelijke kwalificatiestructuur voor het mbo. Beroepen niet opgevat in de traditionele, ambachtelijke betekenis, maar in de betekenis van *dynamische kaders* waarbinnen via up-to-date bundelingen van kennis en kunde adequaat antwoord gegeven wordt op veranderende maatschappelijke behoeften aan producten en diensten. Het pleidooi voor een dynamische visie op beroepen betekent tevens een uitdaging aan de meest betrokken institutionele actoren om het beroep uitdrukkelijk als *'sociaal construct'* te beschouwen, waarmee zij zelf in open interacties met elkaar vorm kunnen geven aan een kwalificatiestructuur die borg staat voor responsief beroepsonderwijs. Discussies zowel over het ontwikkelingsplan kwalificatiestructuur als over de WEB-evaluatie zouden zich uitdrukkelijk mede door beide inzichten kunnen laten leiden.

Tot slot: flexibilisering van de instituties

Het lijkt ons zaak om vanuit een dynamische visie op beroepen adequaat 'mee te kunnen ademen' met ontwikkelingen in de arbeid en op de arbeidsmarkt, en tegelijkertijd adequaat 'sturing' te geven aan algemeen maatschappelijk aanvaarde uitgangspunten voor goed beroepsonderwijs. De primair verantwoordelijke institutionele actoren dienen zich daarvoor kwetsbaar op te stellen en hun sterk door interne belangenbehartiging geïmpregneerde schuilputjes te verlaten. Eerste reacties op de WEB-evaluatierapporten wijzen erop dat instellingen voor beroepsonderwijs zich (weer) meer terug willen trekken op hun eigen interne onderwijs- i.c. schoolse domein en dat sociale partners inclusief de landelijke organen voor het beroepsonderwijs mogelijkheden om vanuit de arbeidsmarkt impulsen te kunnen geven aan responsief beroepsonderwijs in sterke mate bedreigd zien.

Afgezien van de vraag of deze belangrijke stakeholders hun gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het beroepsonderwijs de afgelopen jaren voldoende waar hebben gemaakt, lijken de vrij unieke aanzetten tot open interacties tussen onderwijs en arbeid die sinds het Open Overleg Wagner in 1983 tot stand zijn gebracht, in hun ontwikkeling gesmoord te worden door nogal wat institutionele rigiditeit en overtrokken in zichzelf gekeerdheid.

Onzes inziens bieden dynamisch gedefinieerde beroepen met een duidelijke beroepseigen bundeling van relevante competenties in de kern (zgn kerncompetenties), een beloftevol perspectief voor de toekomst. Daarbij gaat het om een kwalificatiestructuur met beroepsgefundeerde landelijke ankerpunten, die voldoende ruimte biedt om relevante veranderingen in bestaande beroepen te absorberen, op de arbeidsmarkt nieuw ontstane werkgebieden weet te incorporeren en optimaal recht doet aan beroepsgerichte competentieontwikkeling van individuen.

De realisering van een dergelijk perspectief in de praktijk stelt eisen aan de organisatorische, beroepspedagogische en didactische kaders van waaruit onderwijsinstellingen opereren. Zij dienen zich te realiseren dat de heden ten dage in onderwijsland zo populaire 'competentie-benadering', in wezen een zeer sterke wissel trekt op een hernieuwde koppeling - zij het onder een ander maatschappelijk gesternte

dan vroeger - van 'Fähigkeit' en 'Tätigkeit' en derhalve op vruchtbare interacties met de beroepspraktijk zelf. Een terugkeer naar 'pedagogische eilanden' van weleer zou op termijn de dood in de pot betekenen voor het het beroepsonderwijs. Het perspectief van dynamische beroepen stelt ook eisen aan het vermogen van sociale partners en landelijke organen voor het beroepsonderwijs, om voelhorens in de beroepspraktijk adequaat te mobiliseren, hun eigen structuren organisatorisch voldoende af te stemmen op ontwikkelingen in de beroepenstructuur en open interacties met onderwijsinstellingen te zien als absolute voorwaarde voor realisering van vakmanschap in de praktijk (vgl. ook Hövels & Verhoef, 2001).

Flexibilisering van betrokken instituties kan met andere woorden beschouwd worden als voorwaarde voor realisering van responsief beroepsonderwijs. Beroepsonderwijs dat wordt aangestuurd door een landelijke kwalificatiestructuur, waarin voor initieel beroepsonderwijs relevante, beroepseigen bundelingen van kerncompetenties en ontwikkelingen daarin optimaal tot uitdrukking worden gebracht. Flexibilisering van de instituties vanuit een dynamisch beroepsperspectief kan tevens een cruciaal handvat bieden om de impasse te omzeilen waarin de aanstaande evaluatie van de WEB het gevaar loopt te verzanden.

Literatuur

ACOA, (1999), *Een wending naar kerncompetenties. Advies van de Adviescommissie Onderwijs-Arbeidsmarkt*, s-'Hertogenbosch: ACOA.

Beck, U., M. Brater & H. Daheim (1980), *Soziologie der Arbeit und der Berufe*, Reinbek bei Hamburg.

Boer, P. den & B. Hövels (1999), *Contextontwikkelingen en competenties*, [OSA-publicatie A171], Den Haag: Servicecentrum Uitgevers.

Boer, P. den & B. Hövels (2001), *Benutting van competenties in de zorg- en welzijnssector*, [OSA-publicatie ZW15], Den Haag: Servicecentrum Uitgevers.

Colo (2000), *Ontwikkelingsplan kwalificatiestructuur*, Zoetermeer: Colo.

Frietman, J. (1999), *Strategisch actieplan transparantie kwalificatiestructuur*, Zoetermeer/Nijmegen: Colo/ITS

Geurts, J. (1989), *Van niemandsland naar beroepenstructuur. Een studie over de aansluiting tussen onderwijs en arbeid op het niveau van aankomend vakmanschap*, Nijmegen: ITS (diss.).

Geurts, J. & B. Hövels (1994), 'Vorming van beroepen en beroepsvorming', in: *Comenius 14*, nr. 2.

Hövels, B., E. Thomas, T. Eimers & J. Frietman (1999), *Branchedoorsnijdende en -overstijgende competentieclusters: op zoek naar nieuwe kwalificaties*, Zoetermeer/Nijmegen: Colo/ITS.

Hövels, B. & M. Verhoef (2001), 'Competenties en flexibilisering van de instituties', in: J. Geurts (red.), *De menselijke kant van bèta/techniek, Delft: Axis.*

Kühnlein, G. (red.) (1998), *Ist der Beruf noch zu retten? Eind gemeinsame Veranstaltung zum Reformbedarf in der beruflichen Bildung am 12 Mai 1998 in Dortmund*, SFS, Dortmund.

Kutscha, G. (1992), 'Entberuflichung' und 'Neue Beruflichkeit'. Thesen und Aspekte zur Modernisering der Berufsbildung und ihre Theorie. In: *Zeitschrift zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik 88*, nr. 7.

Laur-Ernst, U. & J. King (eds.) (2000), *In search of world class standards in vocational education and training*, Bonn: BIBB.

Meijers, F. (1995), *Arbeidsidentiteit. Studie- en beroepskeuze in de post-industriële samenleving*, Alphen aan de Rijn: Samson HD Tjeenk Willink.

Paul-Kohlhoff, A. (1997), 'Ist der Beruf out? Vorschläge für einen veranderten Bildungskanon', in: *Mitbestimmung*, 43, afl. 9, pag. 18-20.

Sellin, B. (2000), *Anticipating occupational and qualificational development*, Thessaloniki: CEDEFOP.

Stuurgroep Evaluatie WEB (2001), *De WEB: naar eenvoud en evenwicht*. Eindrapport van de Stuurgroep Evaluatie WEB, Zoetermeer.

Visser, K. & F. Blokhuis, (1999 t/m 2001) *Jaarboeken kwalificatiestructuur 1998, 1999 en 2000*, Den Bosch: CINOP