

(H)ERKENNEN VAN COMPETENTIES IN EUREGIONAAL PERSPECTIEF

Procedure voor: competentievergelijking van zittend personeel

Werkveld: personeel in de primaire zorg voor mensen met een beperking

Nijmegen, april 2008

Kees Meijer, KBA en Gerd Busse, D nl

Achtergrond

Zowel in Nederland als in Duitsland wordt in de komende jaren binnen de sector zorg, in het algemeen, en de zorg voor mensen met een beperking een tekort aan gekwalificeerd personeel verwacht. Een van de opties die het gaan (en vooral: blijven!) werken in de zorgsector in de Euregio Rijn – Waal aantrekkelijker zou kunnen maken is volgen van een opleiding en/of het hebben van een loopbaan afwisselend in Nederland en in Duitsland. De grens wordt bij deze opzet niet als ‘inperkend’ beschouwd, maar juist als ‘blik verruimend’ opgevat.

Om te zien in hoeverre een dergelijke aanpak kansen biedt is een onderzoek uitgevoerd waarbij is nagegaan in hoeverre de taak- / competentieprofielen van Duits personeel werkzaam in de zorg voor mensen met een beperking overeenkomen met die van Nederlandse collega's. Bij dit onderzoek is nagegaan of de procedure die in 2003 in het Nederlandse deel van de Euregio gebruikt is om taak- en competentieprofielen in beeld te brengen ook uitvoerbaar is in Duitsland. Uit het verslag van het verloop en de resultaten van de betreffende pilot blijkt dat dit inderdaad het geval is (zie: Busse, Gerd en Kees Meijer (Dezember 2007) *Kompetenzanforderungen in der deutsch-niederländische Behindertenhilfe*. ROC Nijmegen, Nijmegen).

Procedure voor een transnationale vergelijking van taak- en competentieprofielen

Bij het vergelijken van de taak- / competentieprofielen van mensen werkzaam in Duitsland of in Nederland bij de zorg voor mensen met een beperking is de volgende procedure gevolgd:

Stap 1: Stel de vragenlijst op

Als basis voor de Duitse vragenlijst is de in Nederland bij Vizier gebruikte vragenlijst benut.

De Duitse vragenlijst bestaat uit een aantal delen:

Deel a: Wat zijn de belangrijkste kritische werksituaties?

Bij kritische werksituaties gaat het om situaties in het werk waarbij er een principiële, belangrijke keus gemaakt moet worden omtrent een of meer van de cliënten. Bijvoorbeeld: kan ik zelf de hulp verlenen die nodig is, of moet een externe ondersteuning ingeschakeld worden. Of: laat ik het belang van de cliënt voorgaan of van de groep?

In de vragenlijst zijn tien van dergelijke uitdagende beslissituaties opgenomen. Gevraagd wordt aan te geven of men al dan niet bij een dergelijke beslissing betrokken is en, zo ja, of men zelf daarover mag beslissen of dat dit in het team gebeurt.

Deel b: Welke taken worden uitgevoerd?

Vervolgens wordt een lijst van 25 taken voorgelegd met de vraag hoe belangrijk deze taak is binnen de dagelijkse werkzaamheden. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om het opstellen van een ondersteuning-plan, het contact onderhouden met de leiding van de instelling, het uitvoeren van huishoudelijke werkzaamheden.

Deel c: Welke competenties zijn nodig voor de taakuitoefening? En welke in de toekomst?

Daarna wordt gevraagd bij elk van 45 competenties aan te geven (a) of deze al dan niet van belang is voor het kunnen uitvoeren van de dagelijkse werkzaamheden en (b) of het belang in de toekomst gelijk blijft, respectievelijk tot- of afneemt. De competenties zijn in x groepen ingedeeld: vakkennis, begeleiding en ondersteuning van cliënten, technische kennis en vaardigheden, beroepshouding en methodisch handelen.

Deel d: Wat zijn de belangrijkste competenties voor startende beroepsbeoefenaren?

Aan de Duitse invuller van de vragenlijst worden de tien in Nederland belangrijkste competenties voorgelegd waarover starters in de zorg voor mensen met een beperking dienen te beschikken met de vraag aan te geven hoe belangrijk deze voor Duitse starters zijn. In de lijst ontbrekende competenties kunnen aangeven worden.

Stap 2: Verzamel de gegevens

In deze fase wordt het veldwerk uitgevoerd. De (anonieme) vragenlijsten worden verdeeld, ingevuld, teruggestuurd en in een databestand opgenomen.

Stap 3: Analyseer de gegevens

Stap 3.1: Wat zijn de belangrijkste kritische werksituatie, taken en (start)competenties?

Als eerste wordt vastgesteld wat de belangrijkste werksituatie, taken en (start)competenties zijn. Bij KBA Nijmegen zijn hiervoor computerprocedures ontwikkeld. De algemene aanpak hierbij is dat het aantal taken en competenties door middel van een factoranalyse in een beperkt aantal kerntaken en kerncompetenties worden 'samengevat'. Per taak en competentie wordt aangegeven hoe belangrijk deze en welke veranderingen er qua belang verwacht worden.

Stap 3.2: stel de taak- / competentieprofielen op

Als tweede stap wordt per persoon een score berekend op elk van de kerntaken. Vervolgens wordt, via een clusteranalyse, personen die een (vrijwel) gelijk scorepatroon op de kerntaken hebben worden in een groep ondergebracht. Anders gezegd, er worden groepen gevormd van personen waarvan – op basis van de antwoorden in de vragenlijst – gezegd kan worden dat ze eenzelfde takenpakket hebben

Stap 3.3: Ga na welke competenties bij elk cluster behoren

In aanvulling daarop wordt nagegaan welke competenties deze personen die een bepaalde groep zitten zeggen nodig te hebben om hun werk te kunnen uitvoeren.

In aansluiting op deze berekeningen zijn vanzelfsprekend meerdere aanvullende analyses mogelijk. Zo kan nagegaan worden in hoeverre er verschillen zijn tussen startende werkenden in de zorg voor mensen met een beperking en degenen die al langer in de sector werkzaam zijn en of er verschillen zijn in de competentie patronen van leidinggevenden in de organisatie en andere personeelsleden.

Stap 4 Vergelijk de gegevens tussen Nederland en Duitsland

Stap 4.1: Ga na in hoeverre kritische werksituaties overeenkomen

Binnen een Euregionaal project kan vervolgens nagegaan worden in hoeverre de kritische werksituaties in Nederland en Duitsland overeenkomen.

Stap 4.2: Stel vast in hoeverre de taak- / competentieprofielen overeenkomen

Dit zelfde geldt ook voor de taak- en competentieprofielen. In het algemeen geldt dat naarmate er meer onderlinge overeenstemming is het makkelijker is om aan de 'andere' kant van de grens in dezelfde sector te gaan werken.