



De professionaliteit van MBO-docenten in vergelijkend perspectief

**Comparatieve analyse van professionaliteit
in 9 beroepen in vergelijking tot de MBO-docent
In opdracht van de MBO-Raad**

Eindrapportage

Dit document is gepubliceerd in de Gids voor Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Reed Business, Den Haag (2010) C-1-2-1 t/m C-2-73.

CBE Nederland
Dr Olaf McDaniel
Drs Annemarie Neeleman
Dr Ghislaine Schmidt
Hanneke Smaling MSc
2009

Inhoudsopgave

1. Inleiding en managementsamenvatting

- 1.1 Inleiding
- 1.2 Managementsamenvatting
 - 1.2.1 Overall conclusies
 - 1.2.2 De onderzochte beroepen in samenvatting op de snijtafel
 - 1.2.3 Visualisatie van de mate waarin beroepsbeoefenaars worden beperkt in hun handelingsvrijheid door professionaliteitskenmerken

2. De professional

3. Onderzoek naar professionalisme in verschillende beroepsgroepen

- 3.1 Verpleegkundige
- 3.2 Medisch specialist
- 3.3 Advocaat
- 3.4 Politieagent
- 3.5 Psycholoog
- 3.6 Medewerker kinderdagverblijven
- 3.7 Architect
- 3.8 Wetenschappelijk onderzoeker
- 3.9 Medewerker financiële dienstverlening

Hoofdstuk 1 Inleiding en managementsamenvatting

1.1 Inleiding

In de discussie over de positie van de docent in het MBO wordt de afgelopen tijd in sterke mate de nadruk gelegd op het versterken van de zelfstandige handelingsvrijheid van de docent als professional. Immers, een professional beschikt over zodanige kennis en ervaring dat deze een aparte positie inneemt in de uitoefening van een bepaalde professie. Dit is in vele beroepen een geaccepteerd uitgangspunt. In een groot aantal beroepsgroepen wordt het begrip professionaliteit in het dagelijkse werk als belangrijk onderscheidend criterium gebruikt om te bepalen of een bepaalde groep personeelsleden wel of niet bevoegd is tot het zelfstandig verrichten van bepaalde handelingen. Het zelfstandige handelen vindt plaats binnen een scherp gedefinieerde set van handelingen en altijd in de context en binnen de (bestuurlijke) randvoorwaarden van de organisatie. Spanningen met het management zijn in deze context zeldzaam; het is duidelijk wie waarover gaat en wat het betekent om als professional een bepaalde mate van zelfstandige handelingsvrijheid in de uitoefening van het beroep te hebben.

Voor veel beroepen heeft dit zich in de afgelopen jaren duidelijk ontwikkeld en zijn er heldere karakteristieken te benoemen waaraan een professional die in aanmerking wil komen voor een bepaalde mate van handelingsvrijheid, moet voldoen. In het onderwijs – ook in het MBO – wordt recentelijk het concept van professionaliteit gebruikt om aan te geven dat docenten in de onderwijspraktijk van het onderwijs evenzeer een bepaalde mate van zelfstandige handelingsvrijheid moeten hebben om hun vak adequaat te kunnen uitoefenen. Daarbij is een complex punt van aandacht waar precies de invloed/zeggingskracht van het management op het werk van de professional begint en ophoudt. Het leidt in de praktijk tot een stevig debat waarin het zoeken naar een werkbaar evenwicht nog niet tot een einde is gekomen.

In het MBO is in de behandeling van het wetsvoorstel dat de invoering van de Wet op de Ondernemingsraden regelt in het voorjaar van 2009 door de regering een wijziging ingediend die – kortweg gezegd – de spanning tussen management en professional heeft willen oplossen door de ondernemingsraad een aantal specifieke bevoegdheden te geven. Dat lijkt een weinig operationeel uitvoerbare oplossing en het was dan ook om die reden dat de MBO-Raad en de vakorganisaties om de tafel zijn gaan zitten om een landelijk professioneel statuut te ontwerpen met algemene uitgangspunten, om zodoende de plaats van de onderwijsprofessional beter te markeren. Daarmee is weliswaar een eerste markeerpunt aangegeven, maar geheel onderscheidend is het nog niet.

Dat was en is de reden waarom de MBO-Raad aan CBE Nederland heeft gevraagd om voor een aantal relevante beroepen (1) de professionaliteitskenmerken in beeld te brengen; (2) de specifieke handelingsvrijheden te inventariseren en (3) de formele positie van de professional in wet- en regelgeving te onderzoeken.

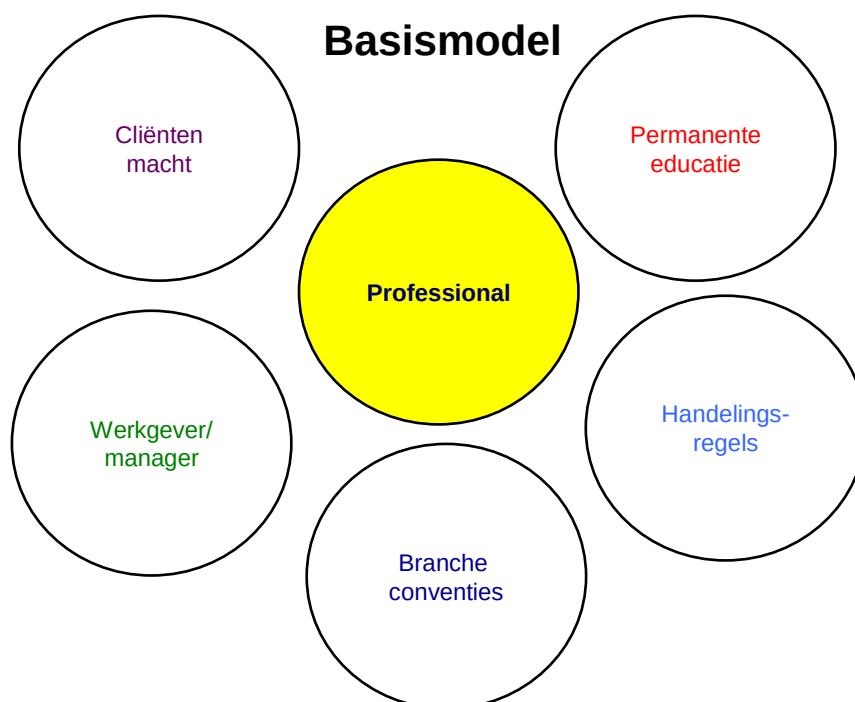
In de overtuiging dat van de ervaringen van andere beroepen veel geleerd kan worden, is in overleg gekozen voor een set van beroepen waarvan de ervaringen relevant kunnen zijn voor het beroep van leraar in de MBO-sector. In deze rapportage is gekeken naar de volgende beroepen:

1. Verpleegkundige
2. Medisch specialist
3. Advocaat
4. Politieagent
5. Psycholoog
6. Medewerker kinderdagverblijven
7. Architect
8. Wetenschappelijk onderzoeker
9. Medewerker financiële dienstverlening

De vraagstelling die voor deze beroepsgroepen is onderzocht omvat de volgende vierslag:

1. Wanneer is er in andere maatschappelijke sectoren sprake van een “professional” die een bepaalde mate van zelfstandige verantwoordelijkheid krijgt in de uitoefening van het beroep (m.a.w. wat is een professional en waarin onderscheidt deze zich van andere medewerkers)?
2. Hoe ver reikt de zelfstandige verantwoordelijkheid van professionals in verschillende beroepsgroepen in de directe uitoefening van hun beroep (wat is de specifieke handelingsvrijheid)?
3. Op welke wijze en in welke mate moeten degenen die gebruik mogen maken van deze handelingsvrijheden bewijs leveren dat hun professionaliteit nog actueel is?
4. In hoeverre hebben deze professionals andere operationele zelfstandige vrijheden dan die direct met de uitoefening van hun vakgebied te maken hebben? Is er sprake van een specifieke positie van deze professionals in de besluitvormingsprocedures? Zijn er bepalingen te dien aanzien in de wetgeving die professionele beroepsgroepen advies of instemmingrechten geven (vgl. De NvW bij het wetsvoorstel OR in het MBO)?

Een professional werkt in het brandpunt van verschillende actoren en belangen. De kunst is om de professional een zodanige positie te geven dat deze enerzijds onder voldoende professionele druk staat en anderzijds voldoende handelingsvrijheden heeft om de werkzaamheden optimaal te kunnen uitvoeren. Dat subtiele evenwicht is uit te drukken in een theoretisch model dat we voor deze studie hebben ontwikkeld als variant op bestaande modellen. Het model ziet er als volgt uit:



Figuur 1: basismodel elementen van op de handelingsvrijheid inwerkende krachten

In het model zijn, zoals het beeld aangeeft, vijf (mogelijk) op de vrijheid van de professional inwerkende invloeden weergegeven:

1. Is de professional onderworpen aan vormen van permanente educatie (op straffe van verlies van de bevoegdheid tot het uitoefenen van het beroep)?
2. Is de professional onderworpen aan handelingsregels (in wet- en/of andere regelgeving) die de zelfstandige uitoefening operationeel inperken?
3. Zijn er in de onderzochte beroepsgroepen brancheregels of -conventies vanuit brancheorganisaties die in de vorm van nadere regels of protocollen de professionele handelingsvrijheid verder inperken?
4. Wat is de invloed van de werkgever op de onderwerpen die als “des professionals” kunnen worden beschouwd?
5. Is er sprake van een mate van consumentenmacht, zodanig dat het handelen van professionals daardoor mede kan worden beïnvloed? Is er bijvoorbeeld sprake van echte concurrentie tussen aanbieders van een professionele dienst?

Voor elk beroep dat is onderzocht is een schatting gemaakt van de mate waarin deze vijf elementen de zelfstandige handelingsbevoegdheid van de professional in de praktijk inperken. Dit is in het bovengenoemde model weergegeven. De meting is uiteraard globaal maar leidt tot duidelijke visuele beelden, waarbij de laatste millimeter van wel of geen invloed voor dit doel niet onderscheidend is.

1.2 Managementsamenvatting

1.2.1 Overall conclusions

Van de onderzochte beroepen kan, in vergelijking tot de MBO-docent, gemiddeld genomen het volgende worden geconcludeerd:

- o De handelingsvrijheden van professionals zijn in het merendeel van alle andere onderzochte beroepen beperkter geformuleerd dan de huidige praktijk in het onderwijs. Met andere woorden: de docent in het MBO heeft wat betreft de externe voorschriften m.b.t. het professioneel handelen een grotere zelfstandige uitvoeringsbevoegdheid. Er zijn geen verplichtende handelingsvoorschriften noch protocollen waarlangs gehandeld moet worden.
- o De professionals zijn in vrijwel alle andere onderzochte beroepen in veel sterkere mate dan in het onderwijs verplicht hun vakgebied te onderhouden, veelal op straffe van het verlies van de voorrechten die zijn verbonden aan het paradigma van professionaliteit. Met andere woorden: de docent is één van de weinige beroepen waarvoor geen verplichtende nascholing (op straffe van verlies van diploma of handelingslicentie) bestaat. Er bestaat daarmee geen in de structuur ingebouwde zekerheid t.a.v. het niveau van professionaliteit.
- o Er zijn weinig tot geen voorbeelden waarin in de algemene besluitvorming (in bijvoorbeeld ondernemingsraden) beroepsgroepen een specifieke positie hebben en/of voor bepaalde onderwerpen een specifieke procedure is (vgl. de voorgestelde nota van wijzigingen invoering WOR in de BVE-sector). Datgene wat in het onderwijs op dit moment een discussiepunt is (de vaststelling van de werkzaamheden op de werkvloer) wordt gemiddeld genomen in de onderzochte beroepen binnen de kaders van de WOR geregeld, veelal via de constructie van het werkoverleg.

1.2.2 De onderzochte beroepen in samenvatting op de snijtafel

In onderstaande tabel is weergegeven wat voor de onderzochte beroepen het samenvattende resultaat is. Het spreekt voor zich dat in een gedifferentieerd pakket aan onderzochte beroepsgroepen (zo bestaan er bijvoorbeeld vele functies binnen de politie, specialisaties bij verpleegkundigen of medisch specialisten en aparte soorten financiële dienstverleners) altijd specifieke uitzonderingen te vinden zijn. De rapportage betreft dan ook de hoofdlijn.

		Gedefinieerde professionaliteit (moet voldoen aan specifieke eisen)?	Mate van vrijheid van handelen	Regels / protocollen vanuit beroepsverenigingen	Verlies van bevoegdheid bij niet bijhouden van de professionaliteit	Specifieke positie in de besluitvorming binnen de organisatie
0	MBO-docent	Beperkt, wel opleidingseisen, verder aan de werkgever	Groot, binnen de eindtermen van de KS is het pedagogisch handelen vrij	Nee, er is geen beroepsvereniging voor MBO-docenten. Wel is er de BIO-wetgeving maar die is niet verplichtend	Nee	Nee, midden- en basisoniveau mag door de instelling zelf worden ingevuld. In de NvW bij het wetsvoorstel WOR in de BVE-sector wordt aparte procesgang voorgesteld.
1	Verpleegkundige	Ja, beschermd en gereguleerd beroep	Beperkt, handelingsregels en protocollen zijn gedetailleerd	Ja	Ja	Nee, WOR van toepassing. Uitvoeringspraktijk is gereguleerd en voorbehouden aan de professionals.
2	Medisch specialist	Ja, beschermd en gereguleerd beroep	Beperkt, handelingsregels en protocollen zijn gedetailleerd	Ja	Ja	Nee, WOR van toepassing. Uitvoeringspraktijk is gereguleerd en voorbehouden aan de professionals.
3	Advocaat	Ja, beschermd en gereguleerd beroep	Groot	Ja	Ja	Nee, WOR van toepassing. Uitvoeringspraktijk is voorbehouden aan de professionals.
4	Politieagent	Ja, beschermd en gereguleerd beroep	Beperkt, handelingsregels en protocollen zijn gedetailleerd	Ja	Ja	Nee, WOR van toepassing. Uitvoeringspraktijk is gereguleerd en voorbehouden aan de professionals.
5	Psycholoog	Nee, geen beschermd beroep. Maar het NIP (als krachtige beroepsgroep) heeft onderscheidende regels voor de leden. Meeste zorgverzekeraars doen alleen zaken met NIP-psychologen.	Groot, ondanks protocollen NIP	Ja, via het NIP	Ja, voor NIP-psychologen	Nee, WOR van toepassing. Uitvoeringspraktijk is gereguleerd en voorbehouden aan de professionals.
6	Medewerker kinderdagverblijven	Beperkt, wel opleidingseisen, verder aan de werkgever	Beperkt, handelingsregels en protocollen zijn gedetailleerd	Nee	Nee	Nee, WOR van toepassing. Uitvoeringspraktijk is gereguleerd en voorbehouden aan de professionals.
7	Architect	Ja, in Nederland mogen alleen personen die zijn	Groot	Ja, maar niet gericht op inhoud werk	Ja	N.v.t., want de architect opereert niet echt in team/organisatie, hij/zij doet

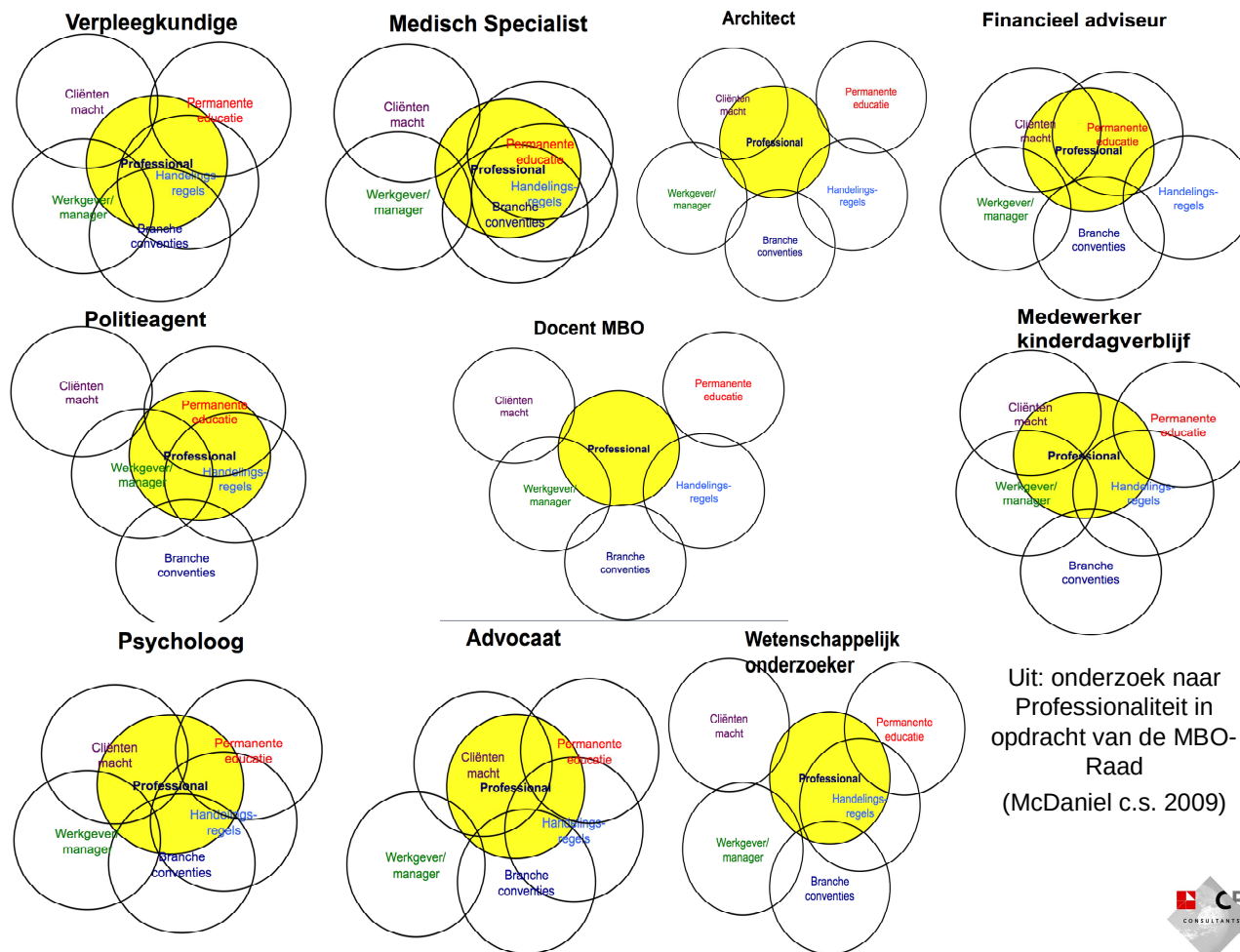
		Gedefinieerde professionaliteit (moet voldoen aan specifieke eisen)?	Mate van vrijheid van handelen	Regels / protocollen vanuit beroepsverenigingen	Verlies van bevoegdheid bij niet bijhouden van de professionaliteit	Specifieke positie in de besluitvorming binnen de organisatie
		ingeschreven in het Architectenregister de beschermde titel architect voeren.				vooral opdrachten.
8	Wetenschappelijk onderzoeker (aan een universiteit)	Er zijn geen formele (in de wet vastgelegde eisen) maar om voor een dergelijke functie in aanmerking te komen is een afgeronde universitaire opleiding (bij voorkeur gepromoveerd) een basisvereiste.	Onderzoekers kenmerken zich door een hoge mate van vrijheid van methodologisch handelen. Afhankelijk van het soort onderzoek (1 ^e , 2 ^e of 3 ^e geldstroom) is de mate van zelfstandige handelingsvrijheid rondom the makeuze (grootst bij 1 ^e geldstroom, kleinst bij 3 ^e geldstroom) en onderzoeksmethodologie groot.	Niet in formele zin (niet in een wettelijke bepaling) maar er zijn strikte wetenschappelijk methodologische regels waaraan onderzoek moet voldoen. Deze regels zijn universeel en internationaal volledig geaccepteerd. Beroepsgenoten die zich daar niet aan houden, zullen in de loopbaan niet ver komen.	Niet in formele zin, maar in veel gevallen zal de werkgever zodanige vooruitgang eisen dat als daaraan niet wordt voldaan er geen continuering van de arbeidsrelatie zal volgen.	Er is in de wet geregelde academische vrijheid en in de besluitvorming in de WHW zijn waarborgen opgenomen tot bescherming van die vrijheid.
9	Medewerker financiële dienstverlening	Ja (gedifferentieerd naar een aantal vakgebieden). Er zijn verschillende brancheregistraties.	Redelijk groot, werken veelal met financiële producten	Ja, verschillende organisaties (branchegebonden)	Ja	Nee, WOR van toepassing. Uitvoeringspraktijk is gereguleerd en voorbehouden aan de professionals.

1.2.3 Visualisatie van de mate waarin beroepsbeoefenaren worden beperkt in hun handelingsvrijheid door professionaliteitskenmerken

Om de professionaliteit van deze beroepen in beeld te kunnen brengen, is er zoals hierboven opgemerkt, mede op basis van de literatuur, een theoretisch model ontwikkeld waarin vijf op de mate van handelingsvrijheid van de professional inwerkende krachten zijn onderscheiden: (1) permanente educatie (verplichtend op straffe van verlies van bevoegdheid); (2) wettelijke of (anderszins juridisch afdwingbare) vastgestelde handelingsregels; (3) regels vanuit branches of brancheorganisaties; (4) invloed van de werkgever op de inhoud van de werkzaamheden die als professionele arbeid kunnen worden beschouwd en (5) de invloed van de markt (cliënten) en concurrentie die invloed kan hebben op de mate van vrijheid waarin de professional zijn/haar werk kan verrichten. Daarvoor is het hiervoor getoonde basismodel gemaakt, waarin de diverse dimensies zijn weergegeven als cirkels die de handelingsvrijheid van de professional inperken.

Op de volgende pagina zijn – samenvattend – de ingevulde figuren opgenomen van de onderzochte beroepen. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de afzonderlijke hoofdstukken.

Uit de figuur is af te leiden dat de MBO-docent in de praktijk, vanuit de kernonderwerpen die verbonden zijn aan het paradigma van professionele beroepen, van alle onderzochte beroepen het minst wordt beperkt in het eigen handelen. Met andere woorden: de mate van zelfstandige handelingsvrijheid is in vergelijking met de onderzochte beroepen voor de MBO-docent het grootst.



Figuur: De mate waarin de professionals van verschillende beroepen worden beperkt in hun handelingsvrijheid vanuit 5 dimensies

Hoofdstuk 2 De professional

de professional

Organisaties kunnen niet zonder gepassioneerde professionals. Dit geldt met name ook voor non-profitorganisaties. Passie vormt de motor achter het werk dat docenten, artsen, therapeuten en al die andere professionals in de non-profit sector verzetten. Tegelijkertijd lijkt de context waarin deze professionals opereren hen steeds meer van deze passie af te houden. Ontwikkelingen als schaalvergroting, reorganisaties, kennisintensivering van de samenleving en een toenemende werkdruk vragen om een herbezinning op de rol en positie van de professional. Zeker binnen het onderwijs ligt hier momenteel een sterke aandacht op.

Het woord 'professional' komt van het Latijnse woord 'profiteri'. Dit betekent: 'openlijk verklaren'. Een professor was iemand die in het openbaar verklaard had les te zullen geven. Later ontstond het woord 'professie', wat waarschijnlijk overgenomen is uit het Engels. Deze term wordt hedendaags gebruikt als men het heeft over een beroep, een ambacht. In de sport verwijst de term professional naar een individu die van zijn sport zijn 'professie' heeft gemaakt (dit komt overeen met de definitie van professional die de Van Dale hanteert¹). Wanneer men in spreektaal zegt dat iets 'professioneel gebeurt' wordt hiermee vaak het tegenovergestelde van amateuristisch² bedoeld.

Tegenwoordig lijkt iedereen zich een professional te noemen, maar wat is nu eigenlijk een professional? Bij het woord professional wordt vaak in eerste instantie gedacht aan beroepen als dat van medisch specialist, advocaat en fotograaf. Deze beroepen vallen onder de categorie 'vrije beroepen'. Een professional heeft dan ook een behoorlijke vrijheid in de uitoefening van zijn beroep. Professionals werken in praktijken. Een praktijk bestaat uit een set van formeel en informeel sociaal vastgestelde regels en interpretatiepatronen waarmee betekenis wordt gegeven aan het handelen van mensen in de praktijk. Iedere praktijk kent doelen. Van een professional wordt verwacht dat hij zich commiteert aan de praktijk zelf³. Die betrokkenheid geldt niet alleen voor de regels van de praktijk, maar ook de wil om een bijdrage te leveren aan de verdere ontwikkeling van de betreffende praktijk. Een professionele praktijk omvat meer dan een set technische regels en procedures die als het ware het gedrag van de professional beschrijft. Een praktijk ordent, reguleert en beoordeelt daarnaast het gedrag van de professional. Praktijken hebben dus een normatieve en evaluatieve component.

Professionaliteitkenmerken kunnen worden onderverdeeld in generieke kenmerken (geldend voor alle mensen in werksituaties) en specifieke kenmerken (geldend voor specifieke activiteiten of beroepen). Er blijken talloze definities van de professional te bestaan. Een tweetal voorbeelden:

1. Het deskundig, op een kwalitatief goede manier uitoefenen van een beroep door de beroepskracht.⁴
2. Onder professioneel gedrag wordt verstaan observeerbaar gedrag waarin de normen en waarden van de beroepsuitoefening zichtbaar zijn.⁵

¹ www.vandale.nl

² <http://www.leren.nl/cursus/management/professionals/wat-is-een-professional.html>

³ Sellman, D. (2000) Alasdair MacIntyre and the professional practice of nursing. *Nursing Philosophy*, 1, p 26 – 33.

⁴ <http://www.encyclo.nl/begrip/professionaliteit>

⁵ ontleend aan Consilium Abeundi, 2002

Kortweg kan worden gezegd dat een professional zich vooral kenmerkt door het bezitten van vakmanschap: een professional heeft veel kennis en specifieke vaardigheden op een bepaald vakgebied⁶. Veelgenoemde kenmerken van een professional zijn:

- Academische kwalificaties (doctoraal, master)⁷
- Expertmatige kennis en vaardigheden^{8, 9}
- Excellent vakmanschap (praktijkuitvoering, theoretische kennis)^{10, 11}
- Leveren van hoge kwaliteit¹²
- Hoge standaard van beroepsethiek, gedragscode en werkgerelateerde activiteiten
- Hoog werkmoraal en motivatie (het werk graag goed willen doen en positieve attitude ten aanzien van de professie)¹³
- De professional voelt zich sterk verbonden met zijn vak¹⁴
- Hoge mate van autonomie^{15, 16}
- Creatief: de professional moet uit de voeten kunnen met nieuwe problemen en nieuwe situaties^{17, 18}

Professionaliteit zit hem behalve in het hebben van veel vakkennis en bijbehorende vaardigheden in de volgende eigenschappen^{19, 20}:

- Verantwoordelijkheid nemen
- Punctueel, accuraat zijn
- Prettig kunnen samenwerken
- Efficiënt en doelgericht zijn
- Goed kunnen organiseren
- Goed kunnen communiceren
- De grenzen van je kunnen kennen (schoenmaker blijf bij je leest!)
- Organisatiesensitiviteit bezitten
- Integriteit
- Prioriteren en grenzen kunnen aangeven

Gebaseerd op de hedendaagse maatschappelijke ontwikkelingen heeft Mathieu Weggeman vijf F's geformuleerd voor de nieuwe, competitieve professional²¹:

- Focussed better (kent de core business)
- Fast (snel, ontduikt bureaucratie)
- Flexible (flexibel, externe focus, innovatief)
- Friendly (vriendelijk, houdt van mensen)
- Fun

⁶ <http://www.leren.nl/cursus/management/professionals/wat-is-een-professional.html>

⁷ <http://www.leren.nl/cursus/management/professionals/wat-is-een-professional.html>

⁸ Gilbert, D. (1998). The American class structure: In an age of growing inequality. Belmont, CA: Wadsworth Press.

⁹ <http://www.atlanticman.com/atlanticmans-blog/atlanticmans-blog/professioneel-werken.html>

¹⁰ Beeghly, L. (2004). The structure of social stratification in the United States. Boston: Allyn & Bacon.

¹¹ <http://www.carrieretijger.nl/carriere/profiel/professional-worden>

¹² <http://www.leren.nl/cursus/management/professionals/wat-is-een-professional.html>

¹³ Eichar, D. (1989). Occupation and class consciousness in America. Westport, CT: Greenwood Press.

¹⁴ <http://www.leren.nl/cursus/management/professionals/wat-is-een-professional.html>

¹⁵ <http://www.leren.nl/cursus/management/professionals/wat-is-een-professional.html>

¹⁶ <http://www.carrieretijger.nl/carriere/profiel/professional-worden>

¹⁷ <http://www.leren.nl/cursus/management/professionals/wat-is-een-professional.html>

¹⁸ <http://www.carrieretijger.nl/carriere/profiel/professional-worden>

¹⁹ <http://www.carrieretijger.nl/carriere/profiel/professional-worden>

²⁰ <http://www.atlanticman.com/atlanticmans-blog/atlanticmans-blog/professioneel-werken.html>

²¹ <http://www.slideshare.net/communicatieonline/mathieu-weggeman>

Een ware professional bezit een grote hoeveelheid kennis. Deze kennis moet continu up-to-date blijven en worden bijgeschaafd. Het professionele intellect opereert op vier niveaus, gepresenteerd op volgorde van toenemend belang²²:

- Cognitieve kennis (“know what”) is de basiskennis van een discipline die professionals verkrijgen door extensieve training en opleiding. Deze kennis is essentieel, maar nog onvoldoende voor breed succes.
- Advanced skills (“know how”) vertalen de kennis uit de boeken naar de praktijk. Het vermogen om de algemene regels en theorieën uit een discipline toe te passen op complexe praktijksituaties voegt de meeste waarde toe aan het niveau van de vaardigheden van de professional.
- Systeembegrip (“know why”) is de diepe kennis van het complexe netwerk van oorzaak-gevolg relaties die ten grondslag liggen aan een discipline.
- Self-motivated creative (“care why”) bestaat uit de wil, motivatie en aanpassingsvermogen.

Het begrip professionaliteit verwijst naar minstens drie verschillende betekenissen. Professionaliteit heeft in de eerste betekenis te maken met de status van een vakgebied op zich²³. Hiervoor kan het best de term professie gebruikt worden. Een vakgebied is volgens Thijssen (1987) een professie wanneer er een beroepsvereniging is, er gedragscodes voor die beroepsgroep bestaan en er andere tekenen zijn dat het om een serieus en erkend gebied gaat (denk aan vaktijdschriften en handboeken). In deze betekenis is het beroep van docent geen professie: er is geen beroepsvereniging (wel zijn er vakbewegingen), er is (nog) geen gedragscode en ook ten aanzien van het derde criterium is twijfel mogelijk²⁴.

De tweede betekenis van de term professionaliteit verwijst naar kenmerken van de beroepsbeoefenaar: aan welke eisen moet een beroepsbeoefenaar voldoen? Wat zijn de kenmerken van een echte professional? In de literatuur zijn hierover diverse opvattingen te vinden. De vijf disciplines (basisvaardigheden en houdingen) van Senge (1990)²⁵ kunnen bijvoorbeeld opgevat worden als kenmerken van professionals. Volgens deze theorie is een professional iemand die er naar streeft een expert in zijn vak te worden (personal mastery), die in staat en bereid is als lid van een team te werken, die bereid en in staat is de doelstelling en filosofie van de organisatie te onderschrijven en uit te dragen, die zijn onderliggende impliciete normen en waarden, zijn manier van naar de wereld kijken, zijn ongeschreven know how weet te expliciteren (mental models) en die in termen van het grotere geheel kan denken (systems thinking). Voor Lievegoed (1977)²⁶ is een professional iemand met een expliciete visie op zijn vak, met een kenmerkende unieke en eigen manier van werken (methodologie) en met een set tools en technieken die hieraan dienstbaar zijn. De coherentie van deze drie onderdelen (visie, methodologie en tools) is hierbij van belang²⁷. Een professionele docent is volgens deze definitie dus een docent met een expliciete visie op het vak van docent, een kenmerkende, eigen manier van doceren en specifieke hulpmiddelen en technieken die passen in die methodologie en aansluiten bij de genoemde visie.

De derde en laatste betekenis van professionaliteit verwijst naar kenmerken van leren en ontwikkeling van de beroepsbeoefenaar. Hierbij gaat het om de wijze waarop of de wegen waar-

²² The strategic management of intellectual capital. Klein, D.A. Gepubliceerd door Butterworth-Heinemann, 1998. ISBN 0750698500, 9780750698504

²³ Thijssen, J. (1987). Bedrijfsopleidingen als werkterrein. Den Haag: Vuga.

²⁴ <http://home.tiscali.nl/robertjansimons/publicaties/leren%20van%20docenten2.doc>

²⁵ Senge, P.M. (1990). The fifth discipline: the art and practice of the learning organization. New York: Double Day Currency

²⁶ Lievegoed, B. C. J. (1977). *Organisaties in ontwikkeling, zicht op de toekomst*. Rotterdam: Lemniscaat.

²⁷ <http://home.tiscali.nl/robertjansimons/publicaties/leren%20van%20docenten2.doc>

langs professionals zich ontwikkelen en leren. De professionaliteit van docenten moet leerge-richt zijn. Een vereiste hierbij is een norm met betrekking tot permanente ontwikkeling. Do-centen zijn vaak al hoogwaardige en hoog opgeleide professionals, maar door hun grote pro-fessionele autonomie zijn zij niet geboden aan enige vorm van nascholing op het eigen vak-gebied.^{28, 29}

In de literatuur bestaan verschillende modellen die nader ingaan op de professional. Hieronder zal er nader worden ingegaan op een aantal van die modellen.

Kwakman (2002)³⁰ distilleert een vierdeling aan competenties, gebaseerd op opsommingen van diverse auteurs van wat een professional tot een professional maakt (Van Delden, 1996³¹; Nathans, 1991³²; Maister, 1997³³ en Block, 2001³⁴). Hij maakt de volgende indeling:

1. Vakinhoudelijk: kenmerken van het vakgebied
 - Kennis en kunde op het vakgebied
 - Kennis van ontwikkelingen op het vakgebied en de branche
 - Abstractieniveau en analytisch denken op het eigen vakgebied
 - In staat tot het leggen van relaties met andere vakgebieden
2. Attituden: kenmerken van de persoon
 - Heeft overtuigingskracht, geloof in zichzelf en eigen kunnen, doortastendheid
 - Is onbevooroordeeld, integer, betrouwbaar
 - Gericht op ontwikkeling, open voor feedback, leergierig
 - Heeft positieve energie, creativiteit, flexibiliteit, is initiatiefrijk
3. Interpersoonlijk: vaardigheden in de omgang en communicatie met anderen
 - Servicegericht, behulpzaam, klantgericht, assertief
 - Lenigheid in omgaan met anderen relaties opbouwen, teamgericht
 - Kan presenteren, luisteren, vragen, samenvatten, confronteren
 - Georganiseerd, komt afspraken na, managen van de tijd
4. Het adviesproces: kennis en kunde
 - Vaardigheid tot het overdragen van kennis en vaardigheden
 - Snel inwerken in de 'business' van de klant, vertrouwen winnen als gesprekspartner
 - Methoden/technieken voor alle fasen in het adviesproces, inclusief projectmatig werken
 - Onderhandelen, omgaan met uiteenlopende belangen, weerstanden en conflicten

Meijering & Slagter³⁵ (2004) hebben een 'zeven bouwstenen model' bedacht, wat het moge-lijk maakt om met het gepresenteerde competentiemodel de bekwaamheden van een actor te

²⁸ Kwakman, C. H. E. (1999). Leren van docenten tijdens de beroepsloopbaan. Proefschrift Katholieke Univer-siteit Nijmegen.

²⁹ <http://home.tiscali.nl/robertjansimons/publicaties/leren%20van%20docenten2.doc>

³⁰ Kwakman, F. (2002). Professionals & acquisitie. Academic Service. ISBN 905261413

³¹ Van Delden, P.J. (1991) Professionals, kwaliteit van het beroep. Veen, Amsterdam/Antwerpen.

³² Nathans, H. (1996) Adviseren als tweede beroep. Resultaat bereiken als adviseur. Kluwer Bedrijfswetenschapen, Deventer.

³³ Maister, D.H. (1997) De echte professional. Over moed om goed te zorgen voor uw mensen, uw cliënten en uw carrière. Academic Service, Schoonhoven

³⁴ Block, P. (2001) Feilloos adviseren. Academic Service, Schoonhoven

³⁵ Slagter, M., Meijering, F., Jacobs-Moonen, I., Landeweerd, R. & Meyer, O. (2004). De gepassioneerde profes-sional. Koninklijke van Gorcum, Assen, p 200 – 216.

beschrijven vanuit verschillende invalshoeken. De verschillende perspectieven worden aangeduid als bouwstenen. Het model onderscheidt zeven bouwstenen:

1. Uitvoerend handelen
Taken met bijbehorende rollen, functie, vakspecifieke activiteiten, beroepskwalificaties, activiteiten op een specifiek inhoudelijk of functioneel domein, regelgeleid handelen betreffende het vervullen van operationele activiteiten en routines
2. Collectief handelen
Combinatie van expertise, schema's, mentale modellen, theoretische kennis en projectmatig werken
3. Visie & Innovatie
Collectieve waarden, beginselen, principes, regulatieve ideeën. Activiteiten in een breder kader plaatsen.
4. Persoonlijk functioneren
Energie, biografie, scripts en psychische-, sociale-, fysieke- en zingevings aspecten
5. Interpersoonlijk functioneren
Samenwerking, functioneel, macht en coöperatie
6. Vormgeving aan de organisatiecultuur
Inzet van ondersteunende communicatieve, (inter)culturele en technische activiteiten, gebruik van elders verworven competenties
7. Resultaatgericht handelen
Performance (kwalitatief en kwantitatief) en rekenschap

Bouwstenen 1, 2 en 3 omvatten de inhoudelijke componenten. De bouwstenen zijn onderling van elkaar afhankelijk. Het model is polycentrisch: iedere bouwsteen heeft in principe hetzelfde gewicht.

Het model is bedoeld als hulpmiddel. Elke beroepsgroep hanteert immers een eigen 'competentietaal' en het omschrijven en uitwerken van competentieprofielen is contextgebonden. Meijering & Slagter hebben het model ontwikkeld ten behoeve van professionals in non-profit organisaties.

De competentiebenadering kan worden gezien als een aanvulling op de bekende functiebeschrijvingen en sluit goed aan bij (onderwijs)instellingen die inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen en maatschappelijk ondernemen. Interne gerichtheid maakt plaats voor een externe oriëntatie. Dit vergt een persoonlijke inzet en actieve opstelling van medewerkers naar de buitenwereld, die bestaat uit klanten (leerlingen) en belanghebbenden (ouders, gemeente, e.d.). Competentieontwikkeling wordt niet alleen bepaald door maatschappelijke factoren. Professionals tonen er belangstelling voor vanuit hun persoonlijke en professionele waarden. Het is dus niet iets dat uit de externe omgeving wordt opgelegd, maar een wezenlijk onderdeel van een ware professional.

Mathieu Weggeman³⁶ stelt echter op zijn beurt dat als we beter gaan beseffen wat professional zijn van ons vraagt en wat het betekent, we pas zullen beseffen dat er stevig moet worden gewerkt aan het indammen en minimaliseren van procedures en protocollen, want die hebben niets met professionals van doen maar steken wel snel de kop op. Een professional is uit zichzelf gemotiveerd om goed werk te leveren, daarvoor hoeft hij niet vastgelegd te worden op procedures en protocollen. Dat betekent immers dat je hem zijn eigen oordeelsvermogen over de situatie afneemt. Het is volgens Weggemans overigens niet zo dat een leidinggevende niet kan sturen op resultaten, stevig begeleiden of ingrijpen bij achterblijvende resultaten. De lef om dat te doen wenst hij organisaties in verandering ook toe, zeker ook in het onderwijs.

³⁶ Mathieu Weggeman, interview voor de website van Leerkracht aan zet! (www.leerkrachtaanzet.nl) Deze site brengt bestaande voorbeelden van thematisch eigenaarschap onder de aandacht.

In een ander interview³⁷ bespreekt Weggeman de andere invulling die jonge professionals (t.o.v. oudere professionals) geven aan het begrip professionaliteit: zij zijn van mening dat “het ergens over moet gaan”. Nu wordt managen en werken nog steeds teveel gezien als een ruilrelatie – tijd en inzet in ruil voor geld. Deze relatie vinden jongere generaties echter een stuk minder belangrijk dan het versterken van de zelfactualisatie en het verwoorden van de collectieve ambitie van de organisatie. Hierin zit volgens hem de opdracht van de nieuwe manager, van nieuw leiderschap en daarmee van sociale (onderwijs)innovatie in Nederland.

Professionaliteit in het onderwijs

Met de sterk toegenomen kennisintensivering van de samenleving is een zwaarder accent komen te liggen op de menselijke kwaliteiten (human resources). Kennisintensivering leidt onvermijdelijk tot individualisme: de les van een leraar is *zijn* les. Individuele herkenbaarheid, de behoefte ‘er toe te doen’, ‘het verschil te maken’ heeft zich verspreid over de samenleving. De claim op autonomie, die traditioneel bij de professionele status hoort, is het kenmerk van de moderne beroepsuitoefening gaan worden. Het belang van eigen verantwoordelijkheid is toegenomen. Problemen ontstaan als dit belang wordt miskend of onvoldoende onderkend. Men voelt zich niet gewaardeerd. Deze problemen komen vaak voort uit een achterlopende organisatiecontext. Het is daarom niet verrassend dat juist in de sectoren waar menselijke kwaliteiten van oudsher een belangrijke rol spelen – zoals het onderwijs – de gevolgen hiervan zo duidelijk voelbaar zijn³⁸. Een passende ruimte voor de professionele taakuitoefening is dus gewenst als men gemotiveerde en gepassioneerde professionals voor de klas wil hebben staan: professionele vrijheid binnen kaders.

Als het gaat om sturing, hebben hiërarchie en een top-downbenadering lange tijd de overhand gehad. Deze manieren van sturing wringen echter met de individuele herkenbaarheid. Professionals zijn dan immers meer een doorgeefluik van informatie dan dat zij er zelf toe doen. Om herkenbaarheid te bevorderen heeft de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling in 2002 een beleidsadagium geformuleerd: ‘ruimte binnen kaders’. Hiermee creëert zij ruimte binnen de scherp geformuleerde missie van een organisatie/afdeling voor de creativiteit van de mensen die het eigenlijke werk doen³⁹.

Sinds de jaren ‘80 en ‘90 hebben er tal van ontwikkelingen plaatsgevonden in het Nederlandse onderwijssysteem: (pogingen tot) deregulering, toename in autonomie van de scholen, schaalvergroting, marketing, competentiegericht onderwijs, sociale ontwikkelingen (diversiteit, betrokkenheid bij de directe omgeving, nieuwe communicatie/media, veranderende normen en waarden, geweld, middelenmisbruik, etc.), kwaliteitgaranties en decentralisatie. Deze ontwikkelingen hebben duidelijk invloed (gehad) op de rol en competenties van de leraar. Karstanje (2008)⁴⁰ heeft in dit kader een overzicht gemaakt van de verschillen in de professionaliteitsbeleving van de leraar die deze ontwikkelingen, in vergelijking met het traditionele onderwijssysteem, teweeg hebben gebracht.

³⁷ Mathieu Weggeman, interview voor de website www.socialeinnovatie.nl, kennisplatform voor sociale innovatie

³⁸ Slagter, M., Meijering, F., Jacobs-Moonen, I., Landeweerd, R. & Meyer, O. (2004). De gepassioneerde professional. Koninklijke van Gorcum, Assen, p 3 – 15.

³⁹ Slagter, M., Meijering, F., Jacobs-Moonen, I., Landeweerd, R. & Meyer, O. (2004). De gepassioneerde professional. Koninklijke van Gorcum, Assen, p 3 – 15.

⁴⁰ Karstanje, P. (2008). Professionalism and leadership in Dutch education. In: Critiquing Praxis, conceptual and empirical trends in teaching profession. Sense publishers Rotterdam.

Tabel 1 Areas of teacher professionalism in traditional and new educational concepts.

Technisch	Reflectief
Uniforme educatie	Adaptieve educatie
Content-based	Competence-based
Gebaseerd op wetenschap en andere disciplines	Gebaseerd op de praktijk, toegepaste kennis
Kennis consumptie	Construeren van kennis
Onderwerp georiënteerd	Probleem georiënteerd
Grote mate van individuele vrijheid	Deel van een team zijn
Individueelheid van de leraar	Leraren werken samen
Weinig tot geen differentiatie	Aanzienlijke mate van differentiatie
Leveren	Coachen
Individuele ontwikkeling	Co-opereren en co-creëren

Zowel in Nederland als in andere Europese landen is veel aandacht voor de kwaliteit van de leraar. De afgelopen jaren zijn veel publicaties verschenen over de (mate van) professionaliteit van docenten en het onderwijs. Ze belichten een rijke variatie van thema's variërend van normatieve professionaliteit (Luttenberg⁴¹) tot en met professionele statuten (AOB^{42, 43}; MBO Raad⁴⁴). De AOB is met een eigen website (met discussiebijdragen van o.a. M. Vermeulen) zelfs actief in het stimuleren van de discussie.

De docent als belangrijkste actor voor het resultaat van het onderwijs krijgt van de belangrijke onderwijsadviesorganen de laatste jaren dan ook stevast een plaats ("Vertouwen in de school", WRR⁴⁵; diverse Onderwijsraadadviezen, het rapport van de Commissie Rinnooy Kan⁴⁶). De WRR spreekt van "het gouden sleuteltje" van het onderwijs (2009, p. 89). De Onderwijsraad typeert de synthese van een aantal van haar adviezen als volgt⁴⁷:

De Onderwijsraad vindt dat de overheid (start)bekwaamheden moet beschrijven voor het lerarenberoep die als basis kunnen dienen voor de lerarenopleidingen. De bekwaamheidseisen moeten ook de zittende beroepsgroep stimuleren zich verder te scholen. De overheid gaat over de beslist noodzakelijke bekwaamheidseisen, scholen en de beroepsgroep kunnen ze verder invullen. Leraren zijn verantwoordelijk voor de beroepsprofielen en de beroepsstandaarden. Ook moet er een lerarenregister komen dat garant staat voor kwaliteit: iedereen die in het register is ingeschreven voldoet aan de bekwaamheidseisen. Daarnaast wil de raad de leraar ruimte geven om zijn professie uit te oefenen. Hij of zij moet meer invloed krijgen op het onderwijsproces en op de inhoud van het vak. Een vergaande vorm van professionele ruimte is de verzelfstandiging van groepen leraren in teams en werkverbanden en zelfs in juridische vormen zoals bijvoorbeeld een maatschap of een coöperatie.

En daarmee is de problematiek en de volgorde die de basis vormt voor de opdracht van de MBO Raad helder geschetst. Professionals moeten een aanzienlijke mate van handelingsvrijheid krijgen. Maar hoe groot moet deze vrijheid zijn?

⁴¹ Luttenberg, J. (2000). Wat te doen. Een onderzoek naar normatieve professionaliteit van docenten. Garant, Leuven-Apeldoorn.

⁴² Ambitie en autonomie, een professioneel statuut voor de leraar, AOB. Jaar van publicatie niet bekend.

⁴³ <http://www.aob.nl/kixtart/nm/articlefiles/6218-modelprofessioneelstatuut.pdf>

⁴⁴ MBO-Raad: professioneel statuut, De Bilt 2009

⁴⁵ WRR: Vertrouwen in de school, Amsterdam University Press, 2009 ISBN 978-90-8964-105-2.

⁴⁶ LeerKracht!, Advies van de Commissie leraren, september 2007, ISBN 987-90-5910-407-5.

⁴⁷ <http://www.onderwijsraad.nl/dossiers/leraren>

Als er wordt gesproken over leraren en professionaliteit, legt Lortie (1975)⁴⁸ veel nadruk op een gebrek aan een gemeenschappelijk 'body of knowledge', technieken, praktijken en principes. In vergelijking met bijvoorbeeld medici is er volgens hem nauwelijks een gedeelde technische cultuur van hoe resultaat te bereiken. Iedere leraar heeft eigen favoriete methoden en technieken die vooral gebaseerd zijn op persoonlijke voorkeuren, smaak en 'wat werkt'. Cees Klaassen (2000)⁴⁹ stelt op zijn beurt dat de leraar de afgelopen jaren enigszins van zijn plaats verdrongen is al expert op het gebied van het onderwijsleerproces door andere onderwijskundige experts die zich met de aard, inhoud en structuur van het onderwijs als proces en systeem zijn gaan bezighouden. Hij stelt dat door de toegenomen invloed van deze externe experts de zelfstandige beslissingsruimte van de leraar als autonome en solitaire 'professional' is afgenomen. Deze toevloed van "externe bemoeienis door goedbetaalde, zogenaamde deskundigen" wordt door leraren op de werkvloer niet altijd even sterk gewaardeerd. Docenten ervaren dat met deze ontwikkeling de aandacht verschoven is van een sterk pedagogisch kader naar een afrekeningsmodel op resultaten, efficiency en effectiviteit.

De lerarenkwaliteit en de context van de kenniseconomie is dus een politiek issue geworden waarbij de binding met zelfsturing en professioneel eigenaarschap van kwaliteitsstandaarden door leraren te vaak ontbreekt. Elke leraar is (samen met zijn collega's) verantwoordelijk voor het bewaken en ontwikkelen van kwaliteit van het professionele handelen. Dit vraagt om uitgebreide professionaliteit (dus een focus die verder reikt dan wat er in de eigen klas/lessen gebeurt). Hoyle (1995)⁵⁰ noemt de volgende kenmerken van deze uitgebreide professionaliteit:

- Benadrukt professionele samenwerking
- Beschouwt geven van onderwijs als rationele kunde
- Participeert in nascholing, ook wanneer dit theoretische kanten van het leraar-zijn betreft
- Plaatst microsituatie in bredere meso- en macrocontext
- Vertoont grote betrokkenheid bij vakoverstijgende activiteiten
- Houdt professionele literatuur bij
- Ziet theorie en resultaten van onderzoek als waardevolle aanvulling van eigen ervaring
- Vergelijkt professionele aanpak met collega's of wat uit onderwijsexperimenten naar voren komt
- Acht gezamenlijk beleid en besluitvorming op vakinhoudelijk en vakoverstijgend niveau essentieel voor goed onderwijs.

In veel landen is dan ook uitgebreide aandacht voor het beschrijven van inhoudelijke eisen waaraan leraren moeten voldoen. De kwaliteit van het onderwijs is direct te verbinden aan de docent. In Nederland zijn in 2006 in dit kader de bekwaamheidseisen voor onderwijsgevend personeel via de Wet op Beroepen in het Onderwijs (wet BIO) vastgelegd^{51, 52}. Men is bekwaam als men aan de wettelijke bekwaamheidseisen voor leraren voldoet^{53, 54}. Bekwaamhe-

⁴⁸ Lortie, D.C. (1975). *Schoolteacher. A sociological study*. Chicago: University of Chicago press.

⁴⁹ Klaassen, C. "De overdrager is door, leve de begeleider-psycholoog. Over de pedagogische taak van de leraar en de veranderde condities van professionaliteit." in *Onderwijzen als roeping: het beroep van leraar ter discussie*. Kleijer, H. & Vrieze, G. (red.). Garant, Apeldoorn, 2000.

⁵⁰ Hoyle, E. (1975). *Professionalism, professionalism and control in teaching*. In V. Houghton et al. *Management in education: the management of organisations and individuals*. Ward Lock educational, London.

⁵¹ Snoek, M. (2007). *Eigenaar van kwaliteit. Veranderingsbekwame leraren en het publieke onderwijsdebat*. Hogeschool van Amsterdam.

⁵² Brochure *Onderwijspersoneel 'Blijf Groeien'*, Min OCW, september 2004, ISBN 90-5910-132-4.

⁵³ <http://www.wordleraarinhetvo.nl/leraar-worden-in-het-vo/bekwaam-en-bevoegd/>

⁵⁴ Brochure *Onderwijspersoneel 'Blijf Groeien'*, Min OCW, september 2004, ISBN 90-5910-132-4.

den worden geleerd en verworven via (in)formeel leren, vergen onderhoud en er zijn stimulerende condities nodig om waaronder men zich blijvend verder kan ontwikkelen. Een competentie impliceert dus permanente educatie⁵⁵. De Wet BIO bevordert dat het onderwijspersoneel aan een bepaalde minimum kwaliteit blijft voldoen en dat werkgevers het personeel daartoe in staat stellen. Het gaat dus niet alleen om bekwaam zijn, maar ook om bekwaam blijven. Werkgevers zijn er verantwoordelijk voor dat het personeel in staat is om zijn bekwaamheid te onderhouden. De Wet BIO past in een ontwikkeling waarin scholen zich steeds meer ontwikkelen tot autonome, professionele arbeidsorganisaties. Tegelijkertijd geldt ook het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. Scholen houden sinds de invoering van de Wet BIO een bekwaamheidsdossier bij van iedere leraar. Een bekwaamheidsdossier is een geordende verzameling gegevens die laten zien dat de leraar bekwaam is en zijn bekwaamheid onderhoudt in afstemming met het beleid van zijn school. Als leidraad hiervoor gelden de landelijk vastgestelde bekwaamheidseisen voor leraren. De inhoud van het bekwaamheidsdossier is niet wettelijk geregeld. De vorm evenmin. Dat betekent dat scholen de vrijheid hebben een eigen vorm en inhoud te ontwikkelen. Niettemin zijn er uit de Wet BIO criteria af te leiden waaraan een bekwaamheidsdossier moet voldoen^{56, 57}. Enkele criteria zijn:

1. In het bekwaamheidsdossier wordt aangetoond dat de medewerker bekwaam is: op grond van welke bewijsstukken is de leraar benoembaar?
2. De school heeft afspraken met de medewerker over de professionele ontwikkeling. Bij deze doelen is een werkplan gemaakt met voorgenomen activiteiten en beschikbare faciliteiten (bijv. middels POP). Dit plan is onderdeel van het bekwaamheidsdossier.
3. Het bekwaamheidsdossier wordt goed bijgehouden, gedurende de hele tijdsduur van de loopbaan van de medewerker binnen de school.

De verantwoordelijkheden van de leraar zijn samen te vatten door vier beroepsrollen te onderscheiden: de interpersoonlijke rol, de pedagogische, de vakinhoudelijke & didactische en de organisatorische. Deze beroepsrollen worden door de leraar vervuld in vier verschillende typen situaties die kenmerkend zijn voor het beroep van leraar: het werken met leerlingen, met collega's, met de omgeving van de school en met zichzelf. Bij dat laatste gaat het om het werken aan de eigen professionele ontwikkeling⁵⁸.

Door de vier beroepsrollen en de vier typen situaties met elkaar in verband te brengen, ontstaat er een raamwerk voor de beschrijving van lerarenbekwaamheid. Door vervolgens onder woorden te brengen wat de professionele manier van werken is van de goede, bekwaame leraar in elke combinatie van beroepsrol en situatie, ontstaat er een beschrijving van lerarenbekwaamheid in competenties. Met de definitie van de zeven te onderscheiden lerarencompetenties kunnen de kenmerken van goed onderwijs vertaald worden naar de verantwoordelijkheden van de leraar⁵⁹. Naar bijlage 1 wordt verwezen voor de uitwerking van de genoemde lerarencompetenties.

⁵⁵ Slagter, M., Meijering, F., Jacobs-Moonen, I., Landeweerd, R. & Meyer, O. (2004). De gepassioneerde professional. Koninklijke van Gorcum, Assen, p 200 – 216.

⁵⁶ <http://www.bekwaamheidsdossier.nl/>

⁵⁷ Professionals sturen samen, projectgroep Strategisch personeelsbeleid in de scholen, september 2006

⁵⁸ Brochure Onderwijspersoneel 'Blijf Groeien', Min OCW, september 2004, ISBN 90-5910-132-4.

⁵⁹ Brochure Onderwijspersoneel 'Blijf Groeien', Min OCW, september 2004, ISBN 90-5910-132-4.

Bijlage 1: Opgestelde bekwaamheidseisen ⁶⁰, ⁶¹, ⁶²

	Met leerlingen	Met collega's	Met omgeving	Met zichzelf
Interpersoonlijk	Een leraar die interpersoonlijk competent is, zorgt ervoor dat er in zijn klas of lessen een goede sfeer van omgaan en samenwerken met zijn leerlingen heerst.	Een leraar die competent is in het samenwerken met collega's, zorgt ervoor dat zijn werk en dat van collega's op school goed op elkaar afgestemd is. Hij draagt ook bij aan het goed functioneren van de schoolorganisatie.	Een leraar die competent is in het samenwerken met de omgeving, zorgt ervoor dat zijn professionele handelen en dat van anderen buiten de school (ouders, instanties) goed op elkaar afgestemd is.	Een leraar die competent is in reflectie en ontwikkeling, denkt voortdurend na over zijn beroepsopvattingen en bekwaamheid en is voortdurend bezig zich verder te ontwikkelen en professionaliseren
Pedagogisch	Een leraar die pedagogisch competent is, zorgt voor een veilige omgeving in zijn klas of lessen. Hij bevordert de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van leerlingen. Hij helpt hen een zelfstandig en verantwoordelijk persoon worden.			
Vakinhoudelijk & didactisch	Een leraar die vakinhoudelijk en didactisch competent is, zorgt voor een krachtige leeromgeving in zijn klas of lessen. Hij helpt de leerlingen zich de culturele bagage eigen te maken die iedereen in de samenleving nodig heeft om volwaardig te kunnen functioneren.			
Organisatorisch	Een leraar die organisatorisch competent is, zorgt voor een overzichtelijke, ordelijke, taakgerichte sfeer in zijn klas of lessen.			

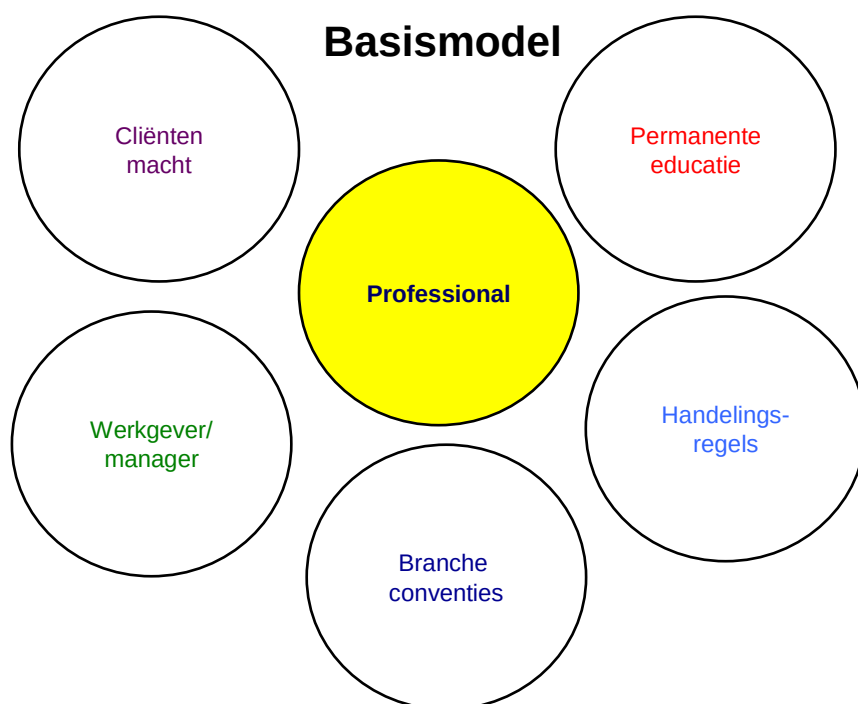
⁶⁰ <http://www.lerarenweb.nl/bekwaamheidseisen/>

⁶¹ <http://www.lerarenweb.nl/bekwaamheid/matrix.swf>

⁶² Brochure Onderwijspersoneel 'Blijf Groeien', Min OCW, september 2004, ISBN 90-5910-132-4.

Naar een analyse model

Zoals uit het bovenstaande blijkt kan er vanuit verschillende gezichtspunten naar het begrip professionaliteit worden gekeken. Ook zijn tal van theoretische modellen beschikbaar, maar de relevantie en toepasbaarheid voor het onderwijs, in het kader van deze studie in het bijzonder voor het MBO, is maar beperkt. Daarom is, rekening houdend met een aantal theoretische noties, een aangepast model ontwikkeld, dat uitgaat van een vijftal constituerende factoren. Een professional werkt in het brandpunt van verschillende actoren en belangen. De kunst is om de professional een zodanige positie te geven dat deze enerzijds onder voldoende professionele druk staat en anderzijds voldoende handelingsvrijheden heeft om de werkzaamheden optimaal te kunnen uitvoeren. Dat subtiële evenwicht is uit te drukken in een theoretisch model dat we voor deze studie hebben ontwikkeld als variant op bestaande modellen. Het model ziet er als volgt uit:



Figuur: basismodel elementen van op de handelingsvrijheid inwerkende krachten

In het model zijn, zoals het beeld aangeeft, vijf (mogelijk) op de vrijheid van de professional inwerkende invloeden weergegeven:

1. Is de professional onderworpen aan vormen van permanente educatie (op straffe van verlies van de bevoegdheid tot het uitoefenen van het beroep)?
2. Is de professional onderworpen aan handelingsregels (in wet- en/of andere regelgeving) die de zelfstandige uitoefening operationeel inperken?
3. Zijn er in de onderzochte beroepsgroepen brancheregels of -conventies vanuit brancheorganisaties die in de vorm van nadere regels of protocollen de professionele handelingsvrijheid verder inperken?
4. Wat is de invloed van de werkgever op de onderwerpen die als “des professionals” kunnen worden beschouwd?
5. Is er sprake van een mate van consumentenmacht, zodanig dat het handelen van professionals daardoor mede kan worden beïnvloed? Is er bijvoorbeeld sprake van echte concurrentie tussen aanbieders van een professionele dienst?

Voor elk beroep dat is onderzocht is een schatting gemaakt van de mate waarin deze vijf elementen de zelfstandige handelingsbevoegdheid van de professional in de praktijk inperken. Dit is in het bovengenoemde model weergegeven. De meting is uiteraard globaal maar leidt tot duidelijke visuele beelden, waarbij de laatste millimeter van wel of geen invloed voor dit doel niet onderscheidend is.

Hoofdstuk 3 **Onderzoek naar professionalisme in verschillende beroepsgroepen**

3.1 Verpleegkundige

Verpleegkundigen houden zich bezig met het uitvoeren van geneeskundige of psychologische behandelingen in opdracht van of onder toezicht van een arts of een klinisch psycholoog. Zij mogen zelf geen medische diagnoses stellen, maar kunnen vaak wel medische taken uitvoeren (volgens vastgestelde protocollen). Wel stelt een verpleegkundige een verpleegkundige diagnose. Dit is een diagnose die betrekking heeft op de gezondheidsproblemen van de patiënt, en hoe deze hier mee omgaat. Verpleegkundige interventies worden tegenwoordig meer gebaseerd op onderzoek. Naast de beroepservaring is dit onderzoek van groot belang.

De opleiding tot verpleegkundige kan zowel op HBO- als MBO+-niveau gevolgd worden. HBO-verpleegkundigen worden opgeleid om breed inzetbaar in de zorg te zijn. Meestal vervullen zij coördinerende taken. De MBO-opleidingen zijn over het algemeen meer praktisch gericht en leiden meestal tot specialisatie in één bepaalde richting van de zorg.

In Nederland is 'verpleegkundige' een bij wet beschermde beroepstitel en mag als zodanig alleen worden gebruikt door mensen die een erkende opleiding hebben genoten. Verpleegkundigen zijn geregistreerd in het BIG-register. Zij vallen onder het tuchtrecht en kunnen ter verantwoording worden geroepen voor het tuchtcollege. De handelingen die alleen voorbehouden zijn aan verpleegkundigen (en andere beroepsgroepen in de gezondheidszorg) zijn beschreven in de Wet BIG.⁶³

3.1.1 Permanente educatie - *Op welke wijze en in welke mate moeten degenen die gebruik mogen maken van deze handelingsvrijheden bewijs leveren dat hun professionaliteit nog actueel is?*

Een verpleegkundige moet ervoor zorgen dat het niveau van zijn of haar kennis en vaardigheden voldoende is en actueel blijft. Alleen als verpleegkundigen aan de eisen voor herregistratie (ook wel periodieke registratie genoemd) voldoen, mogen ze in het BIG-register geregistreerd blijven. Verpleegkundigen die niet voldoen aan de criteria voor herregistratie, worden uit het BIG-register gehaald. Zij mogen hun beroepstitel dan niet meer voeren. De criteria voor herregistratie zijn in nauw overleg vastgesteld met de verschillende beroepsorganisaties en werkgevers- en werknemersorganisaties. Er zijn twee afzonderlijke criteria voor herregistratie: werken (de werkervaringseis) of scholing (de scholingseis). Er hoeft niet aan beide criteria te worden voldaan. Is er voldoende gewerkt (2080 uur in 5 jaar), dan hoeft de verpleegkundige zich dus niet te laten scholen. Als er niet of onvoldoende is gewerkt, dan kan herregistratie plaatsvinden door aan de scholingseis te voldoen. Verpleegkundigen moeten dan aantonen dat ze de noodzakelijke kerncompetenties en -vaardigheden van hun beroep nog beheersen. Om aan de scholingseis te voldoen, is er een scholingstraject. Indien het scholingstraject met succes wordt afgerond, dan wordt het 'herregistratiecertificaat' uitgereikt. Hiermee kan de inschrijving worden verlengd.⁶⁴

Een BIG-geregistreerde moet altijd blijven beschikken over de competenties die behoren tot de kern van diens beroep. Dit zijn competenties die cruciaal zijn voor diens beroepsuitoefening.

⁶³ <http://nl.wikipedia.org/wiki/Verpleegkundige>

⁶⁴ www.ribiz.nl/herregistratie

ning. Zonder het voldoende beheersen van deze kerncompetenties kan een zorgverlener bij de uitoefening van het beroep een gevaar vormen voor de veiligheid van de betrokken patiënten. Het gaat er dus om dat de verpleegkundige de basiskennis en basis praktische vaardigheden blijft beheersen. Hierdoor blijven ze minimaal bekwaam om het beroep in de praktijk te kunnen uitoefenen. Voor het beroep van verpleegkundige gelden de volgende kerncompetenties en kernvaardigheden:

- a. afnemen van een anamnese;
- b. onderkennen van dreigende of bestaande gezondheidsproblemen;
- c. opstellen van een verpleegplan;
- d. uitvoeren van de verpleegkundige zorg;
- e. evalueren en vastleggen van verleende verpleegkundige zorg.⁶⁵

3.1.2 Handelingsregels - Hoe ver reikt de zelfstandige verantwoordelijkheid van professionals in verschillende beroepsgroepen in de directe uitoefening van hun beroep? Wat is de specifieke handelingsvrijheid en wat zijn de handelingsvoorrechten?

Voor vrijwel elke verpleegkundige handeling is een protocol opgesteld.⁶⁶ Naast protocollen voor specifieke handelingen bestaan er ook meer algemene afspraken. De beroepsinhoudelijke normen zijn door de beroepsgroep zelf opgesteld. In de Wet op de Geneeskundige Behandelingsovereenkomst (WGBO) is vastgelegd dat hulpverleners moeten handelen volgens hun professionele standaard. De verpleegkundige professionele standaard bestaat uit:

Beroepsinhoudelijke normen ('recht van binnen'):

- o vakinhoudelijke en technische regels
- o standaarden, richtlijnen en protocollen, bijvoorbeeld de richtlijnen voor de samenwerking tussen artsen, verpleegkundigen en ziekenverzorgenden bij de uitvoering van Voorbehouden Handelingen (NU91 / KNMG, 1997), de Consensusrichtlijn Verpleegkundige Verslaglegging (CBO, 1999), de richtlijn Smetten (LEV / NIVEL / NVDVV, 2004)
- o beroepscode en gedragsregels, bijvoorbeeld de Nationale Beroepscode van Verpleegkundigen en Verzorgenden (NU91/V&VN, 2007)
- o specifieke hulpverleningsethische regels

Juridische normen ('recht van buiten'):

- o wettelijke voorschriften
- o jurisprudentie: uitspraken van de (tucht)rechter

Mengvormen:

- o richtlijnen van de inspectie, bijvoorbeeld de richtlijn 'Het mag niet, het mag nooit. Seksuele intimidatie door hulpverleners in de gezondheidszorg' (IGZ, 2004)
- o algemene juridische, ethische en beroepsnormen⁶⁷

Verder hanteren individuele organisaties ook gedragsregels die gelden voor alle verpleegkundigen.

⁶⁵ Regeling van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van 18 maart 2009, MEVA/BO-2819721, houdende regels inzake de periodieke registratie op grond van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg.

⁶⁶ www.zorgprotocollen.nl

⁶⁷ Deze indeling is ontleend aan J. Legemaate (red.), De WGBO: van tekst naar toepassing, Bohn Stafleu Van Loghum 1998.

Verpleegkundigen vallen sinds 1 december 1997 onder het in de wet BIG geregelde tuchtrecht. Doel van het tuchtrecht is om de kwaliteit van de beroepsuitoefening te bewaken en te bevorderen en de patiënt te beschermen tegen onzorgvuldig en ondeskundig handelen. Uitspraken van tuchtcolleges kunnen consequenties hebben voor de verpleegkundige beroepsuitoefening. Daarnaast zijn ze van invloed op de ontwikkeling en aanscherping van verpleegkundige beroepsnormen: de verpleegkundige professionele standaard.⁶⁸

3.1.3 Brancheconventies - *Welke regels gelden binnen de verschillende brancheorganisaties?*

Er is een groot aantal branche-organisaties voor verpleegkundigen, ingedeeld per specialisatie. Er is een overkoepelend kwaliteitsregister V&VN, waarin verzorgenden niveau 3 en verpleegkundigen niveau 4 en 5 kunnen bijhouden dat ze deskundig zijn in hun vak. In dit online-register kunnen verpleegkundigen aangeven wat ze hebben gedaan en nog gaan doen aan deskundigheidsbevordering. Op deze manier kunnen ze aan hun werkgever én aan hun patiënten, cliënten of bewoners laten zien dat ze deskundig zijn en goede zorg leveren. Een organisatie die haar medewerkers de mogelijkheid biedt zich in te schrijven in het Kwaliteitsregister laat zien een betrokken zorgverlener én een betrokken werkgever te zijn. Die organisatie toont aan belang te hechten aan hoge kwaliteit van zorg en voortdurende ontwikkeling van haar medewerkers. Een catalogus met een overzicht van geaccrediteerde cursussen en congressen die zinvol zijn voor verpleegkundigen en verzorgenden maakt onderdeel uit van het Kwaliteitsregister V&V.

3.1.4 Bevoegdheden en besluitvorming - *In hoeverre hebben deze professionals andere operationele zelfstandige vrijheden dan die direct met de uitoefening van hun vakgebied te maken hebben? Is er sprake van een specifieke positie van deze professionals in de besluitvormingsprocedures. Zijn er bepalingen te dien aanzien in de wetgeving die professionele beroepsgroepen advies of instemmingrechten geven?*

Ruim 160 instellingen voor gezondheidszorg in Nederland hebben een verpleegkundige en/of verzorgende adviesraad (VAR). De VAR is ingesteld om de invloed van verplegend en verzorgend personeel in de instelling te vergroten. De VAR:

- o adviseert de directie vanuit een beroepsinhoudelijke optiek, gevraagd en ongevraagd, om de kwaliteit van de zorg te waarborgen en verbeteren.
- o heeft vanuit de invalshoek van de verpleging een stem in het korte en lange termijnbeleid van de instelling.
- o stimuleert beroepsinhoudelijke ontwikkelingen.⁶⁹

Uit onderzoek blijkt dat 80% van de gevraagde en ongevraagde adviezen wordt overgenomen. Inmiddels is de aanbeveling voor een VAR ook terechtgekomen in de recent afgesloten CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen (januari 2004), de CAO Thuiszorg (januari 2004) en de CAO Academische Ziekenhuizen (maart 2004).⁷⁰

Er zijn in de regelgeving echter geen specifieke bevoegdheden opgenomen voor (groepen van) medewerkers in de besluitvorming. De WOR is onverkort van toepassing en ook in de verschillende CAO's zijn er voor besluitvormingsprocessen geen specifieke posities gedefinieerd.⁷¹

⁶⁸ www.levv.nl/nl/infoportaal/databanken/databank-tuchtrecht

⁶⁹ http://www.abvakabofnv.nl/advies/medezeggenschap/wet_medezeggenschap/

⁷⁰ www.nieuwsbank.nl/_payment/order

⁷¹ Wel zijn in de CAO-bepalingen specifieke regels opgenomen die o.a. te maken hebben met het werken in de ondernemingsraden, de benoeming van bestuurders, vakbondsverlof en specifieke omstandigheden op de werkvloer.

De analyse vanuit het model laat voor de verpleegkundige het volgende beeld zien: er zijn helder geformuleerde eisen rondom permanente educatie en verplichtende handelingsregels (zowel vanuit de wet- en regelgeving als vanuit de brancheorganisaties) zijn aanwezig. Er is een duidelijke mate van invloed van de werkgever op het werk en er is sprake van een beperkte cliëntenmacht. Er is wel concurrentie tussen instellingen waarin verpleegkundigen werken, maar in een zodanige mate dat het maar een bescheiden invloed zal hebben op het zelfstandig handelen. Samenvattend leidt dit tot het volgende beeld:



3.2 Medisch specialist

De professionele kwaliteit van de medisch specialist wordt bepaald door een samenspel van het medisch-inhoudelijk handelen en de attitude van de medisch specialist én de organisatie waarbinnen de beroepsuitoefening plaatsvindt. In het Kaderbesluit (van het Centraal College Medische Specialismen, 2003 afgekort CCMS) worden de eisen aan de arts in opleiding tot (medisch) specialist (aio's) nauwkeurig omschreven in zeven competentiegebieden met ieder vier bijbehorende kerncompetenties. Deze zijn ontleend aan het Canadese systeem, Canadian Medical Education Directions for Specialists 2000 (CanMEDS 2000) en aangepast aan de Nederlandse situatie. In CanMEDS 2000 wordt niet alleen gekeken naar vakinhoudelijke competenties maar ook naar algemene competenties, die voor iedere medisch specialist dezelfde zijn. Competenties zijn clusters van vaardigheden, kennis, attitudes, eigenschappen en inzichten. Ze zijn contextgebonden, verbonden met activiteiten of taken, veranderlijk in de tijd en leerbaar. De volgende competenties worden onderscheiden:

- o Medisch handelen
- o Communicatie
- o Samenwerking
- o Kennis en wetenschap
- o Maatschappelijk handelen
- o Organisatie
- o Professionaliteit

Per competentie beschrijft het CCMS de eisen waaraan de medisch specialist moet voldoen. Van de medisch specialist wordt verwacht dat hij/zij de professionele competenties op peil houdt. De medisch specialisten - en de wetenschappelijke vereniging in het bijzonder - zijn verantwoordelijk voor het toezicht op het professioneel handelen van de medisch specialist en het bieden van ondersteuning bij de continue professionele ontwikkeling. Competentiemanagement vormt daarmee de kern van het professioneel kwaliteitsbeleid.⁷²

3.2.1 Permanente educatie - *Op welke wijze en in welke mate moeten degenen die gebruik mogen maken van deze handelingsvrijheden bewijzen dat hun professionaliteit nog actueel is?*

Van oudsher zien medisch specialisten zelf toe op de kwaliteit van de geleverde zorg en de individuele beroepsbeoefenaar. In de huidige stroomversnelling gaat het om aantoonbare prestaties, keuze-informatie, logistiek, bedrijfsprocessen en het contracteren op basis van product, prijs en kwaliteit. Daarnaast is vanaf 1 januari 2005 de herregistratie van medisch specialisten gebaseerd op drie zaken waarover verantwoording moet worden afgelegd: ten minste zestien uur per week patiëntenzorg, ten minste veertig uur per jaar bij- en nascholing en deelname aan de kwaliteitsvisite van de wetenschappelijke vereniging.

Op dit moment wordt de competentie van de medisch specialist iedere vijf jaar op twee niveaus getoetst:

- o individueel bij de (her)registratie (marginaal)
- o op maatschap- c.q. vakgroepniveau bij de (kwaliteits)visite (uitvoerig).⁷³

3.2.2 Handelingsregels - *Hoe ver reikt de zelfstandige verantwoordelijkheid van professionals in verschillende beroepsgroepen in de directe uitoefening van hun beroep? Wat is de specifieke handelingsvrijheid en wat zijn de handelingsvoorrechten?*

⁷² <http://orde.artsennet.nl>

⁷³ <http://orde.artsennet.nl>

Sinds 1 april 1996 is de Kwaliteitswet Zorginstellingen van kracht, die voorschrijft dat instellingen jaarlijks verantwoording moeten afleggen over de kwaliteit van de geleverde zorg en over het gevoerde kwaliteitsbeleid. De wet levert door de formulering van beknopte eisen vooral een bijdrage aan de systematiek in de kwaliteitsbevorderende maatregelen. De Kwaliteitswet verplicht instellingen:

- verantwoorde zorg te bieden
- een organisatie te hebben die redelijkerwijs tot verantwoorde zorg leidt
- de kwaliteit van zorg systematisch te bewaken, te beheersen en te verbeteren
- jaarlijks verantwoording af te leggen over het gevoerde kwaliteitsbeleid⁷⁴

Medisch specialisten hebben te maken met medisch-specialistische richtlijnen ('een binnen de beroepsgroep overeengekomen gedragslijn voor gepaste zorg, die zoveel mogelijk is gebaseerd op de wetenschappelijke inzichten uit systematisch en actueel klinisch wetenschappelijk onderzoek naar effectiviteit en doelmatigheid van de beschikbare alternatieven, rekening houdend met de situatie van de patiënt'). Medisch-specialistische richtlijnen zijn een leidraad voor preventieve, diagnostische, therapeutische of organisatorische procedures. Deze richtlijnen worden ontwikkeld om de kwaliteit en doelmatigheid te verbeteren. Het handelen moet meer op bewijs zijn gestoeld dan op ervaringen of meningen (professionalisering, professionaliteit versus intuïtie) het handelen transparanter te maken (aanspreekbaarheid: wat mag wie van wie verwachten?). Een richtlijn kan worden gebruikt als maatstaf voor verantwoorde zorg, een norm voor in medisch-technisch opzicht goed en doelmatig medisch-specialistisch handelen. De Wet op de Geneeskundige Behandelings Overeenkomst (WGBO) verplicht de arts te handelen volgens de geldende professionele normen. Alle medisch specialisten hebben hun professionele autonomie en moeten hun medisch handelen kunnen verantwoorden. Richtlijnen hebben geen dwingend karakter. Dit betekent dat in individuele gevallen onder bepaalde omstandigheden van een richtlijn kan en soms zelfs moet worden afgeweken. Dit moet met motivatie worden beschreven in het medisch dossier van de betreffende patiënt.

Wat betreft de medisch-technische aspecten van kwaliteit neemt richtlijnontwikkeling sinds vele jaren een centrale plaats in. Een richtlijn voor medisch-specialistisch handelen moet waar mogelijk wetenschappelijk aanvaard - *evidence based* -, kosteneffectief, doelmatig, in de praktijk goed bruikbaar en (bij voorkeur ook) toetsbaar zijn. Tientallen medisch-specialistische richtlijnen zijn te vinden op de site www.cbo.nl en op de websites van de wetenschappelijke verenigingen.⁷⁵

Daarnaast zijn er ook richtlijnen op het gebied van patiëntenvoorlichting. Wanneer patiënten moeten meebeslissen in de behandelmogelijkheden is het van belang dat zij over informatie beschikken waarmee zij een keuze kunnen maken. Deze informatie moet valide zijn, toegespitst op de patiënt en in begrijpelijke en logische opbouw worden aangeboden. De informatie geeft de patiënt onder meer een beeld van de kwaliteit, effectiviteit en veiligheid van de behandeling. De Orde heeft een programma Patiëntenvoorlichting gestart met als doel de medisch specialist te faciliteren met goede patiëntenvoorlichting, zodat deze in het behandeltraject optimaal vorm krijgt. De Orde faciliteert hierbij de wetenschappelijke verenigingen, niet alleen met schriftelijke voorlichting, maar op termijn ook met trainingen in vaardigheden en communicatietechnieken.

3.2.3 Brancheconventies - Welke regels gelden binnen de verschillende brancheorganisaties?

⁷⁴ <http://orde.artsennet.nl>

⁷⁵ <http://orde.artsennet.nl>

De medisch specialisten hebben in de afgelopen jaren diverse kwaliteitssystemen en -instrumenten ontwikkeld om de kwaliteit van de medisch specialistische zorg te bewaken, te bevorderen en bij te dragen aan verantwoorde zorg. Voorbeelden hiervan zijn de Gedragsregels, de eisen in het kader van opleiding, registratie en herregistratie, bij- en nascholing, richtlijnen en protocollen, (intercollegiale) toetsing, visitatie, complicatieregistratie, de modelregeling arts-patiënt, patiëntenvoorlichting en klachtenbehandeling.

In de algemene ledenvergadering van de Orde is een schets van de plannen aan de achterban voorgelegd en in de Raad voor Wetenschap, Opleiding en Kwaliteit zijn deze ideeën enthousiast ontvangen. In de kern gaat het om het vaststellen van de ‘gouden standaard’, het op termijn individueel beoordelen van het professioneel functioneren en het certificeren van maatschappen/vakgroepen.

De afgelopen tien jaar was het kwaliteitsbeleid van de Orde voorwaardenscheppend. De nadruk lag op de ontwikkeling van kwaliteitsinstrumenten en toetsingsmethoden zoals *evidence-based* richtlijnen, complicatieregistratie en patiëntenvoorlichting, interne en externe toetsings- en borgingssystemen. Nu is het tijd voor vervolgstappen. Welke eisen mogen aan de medisch specialist worden gesteld? Op basis van de kwaliteitsinstrumenten en de eisen voor (her)registratie wil de Orde samen met de wetenschappelijke verenigingen de professionele kwaliteit verder uitwerken. In ‘Kwaliteitsbeleid Medisch Specialisten 2007’ heeft de Orde het eisenpakket uitgewerkt. Het vormt de basis voor de professionele standaard, die zal worden getoetst tijdens de kwaliteitsvisitation en tijdens evaluatiegesprekken over de geleverde kwaliteit van zorg en het functioneren binnen de maatschap/vakgroep.⁷⁶

In de tweede helft van de jaren '70 kwam – naar aanleiding van het rapport Intercollegiale Toetsing van de LSV samen met de Geneeskundige Vereniging (1976) – onder medisch specialisten de discussie op gang over nut en noodzaak van intercollegiale toetsing. Dit leidde onder meer tot de oprichting van het Centraal Begeleidingsorgaan voor de Intercollegiale Toetsing (CBO) in 1979, inmiddels geheten Kwaliteitsinstituut voor de Gezondheidszorg CBO.

3.2.4 Bevoegdheden en besluitvorming - *In hoeverre hebben deze professionals andere operationele zelfstandige vrijheden dan die direct met de uitoefening van hun vakgebied te maken hebben? Is er sprake van een specifieke positie van deze professionals in de besluitvormingsprocedures. Zijn er bepalingen te dien aanzien in de wetgeving die professionele beroepsgroepen advies of instemmingrechten geven?*

In het Governancerapport RVZ wordt een disbalans geconstateerd in de verhouding tussen raden van bestuur en medisch specialisten. Dit wordt herkend door de NVZ, die al langer van mening is dat raden van bestuur onvoldoende zeggenschap hebben over medisch specialisten om doeltreffend op te kunnen treden bij problemen. Als oplossing stelt de RVZ voor de Orde van Medisch Specialisten om te vormen in een publiekrechtelijke beroepsorganisatie (pbo) met verordenende bevoegdheden.⁷⁷

In steeds meer ziekenhuizen zijn medisch specialisten medeverantwoordelijk voor het beleid, zij het voornamelijk op decentraal niveau. In vervolg op het rapport van de commissie Biesheuvel hebben binnen de ziekenhuizen veranderingen plaatsgevonden die gericht zijn op financiële en organisatorische integratie van de ziekenhuiszorg en de medisch-specialistische zorg. Deze ontwikkelingen resulteerden in de vorming van het geïntegreerd medisch-specialistisch bedrijf: medisch specialisten dragen medeverantwoordelijkheid voor het zie-

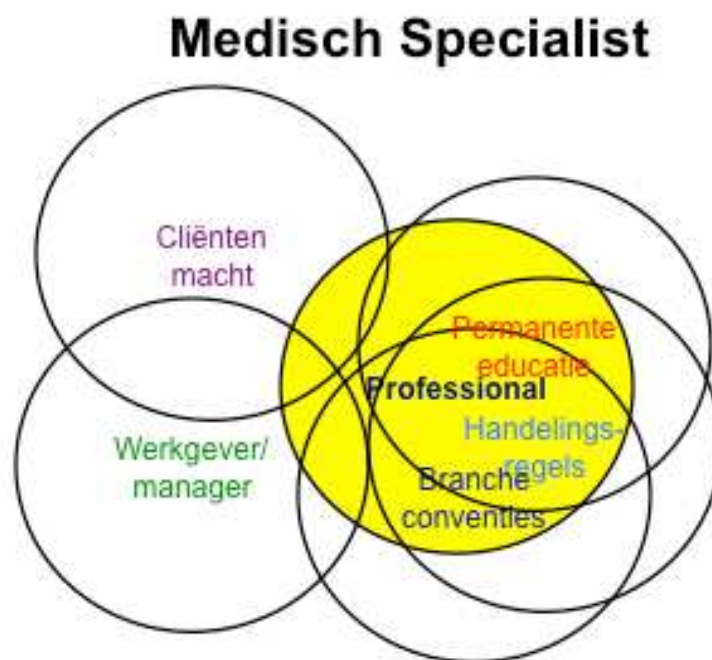
⁷⁶ <http://orde.artsennet.nl>

⁷⁷ www.rvz.net

kenhuisbeleid op operationeel en strategisch niveau en bezitten hiervoor bepaalde bevoegdheden (d.w.z. medisch specialisten participeren in het management). De mate van integratie verschilt tussen de ziekenhuizen.

Er zijn twee vormen van managementparticipatie: deelname aan een managementteam (hoofd van een dienst of manager van een cluster of werkeenheid) en deelname aan het directieteam/Raad van Bestuur. Tot 2000 is het aantal ziekenhuizen waarin medisch specialisten deel uitmaken van een managementteam gestegen; in 2002 lijkt deze situatie te zijn gestabiliseerd. Tweederde van de onderzochte ziekenhuizen heeft medisch specialisten in een managementteam opgenomen. Deelname van medisch specialisten aan het directieteam of de Raad van Bestuur komt minder voor: 17 procent in 2000 en in 2002.⁷⁸

De analyse vanuit het model laat voor de medisch specialist het volgende beeld zien: er zijn krachtig geformuleerde eisen rondom permanente educatie en verplichtende handelingsregels (zowel vanuit de wet- en regelgeving als vanuit branche-organisaties) zijn aanwezig. Er is nauwelijks sprake van invloed van de werkgever op het werk en er is sprake van een beperkte cliëntenmacht. Er is wel concurrentie tussen instellingen waarin medisch specialisten werken, maar in een zodanige mate dat het maar bescheiden invloed zal hebben op het zelfstandig handelen. Samenvattend leidt dit tot het volgende beeld:



⁷⁸ www.nvma.nl

3.3 Advocaat

Iedereen die in Nederland het beroep van advocaat wil uitoefenen moet aan bepaalde voorwaarden voldoen. Deze voorwaarden staan beschreven in de Advocatenwet die dateert uit 1952. Uiteraard is een van de belangrijkste voorwaarden dat voor het uitvoeren van het beroep van advocaat de juiste opleiding en beroepsopleiding is gevolgd.

Daarnaast is de advocaat verplicht zich in te schrijven in hetzelfde arrondissement waarin het kantoor waar de advocaat werkt gevestigd is. Nederland telt negentien van dergelijke arrondissementen. Ieder arrondissement heeft een Orde van Advocaten die geleid wordt door een Raad van Toezicht met als voorzitter de (plaatselijke) Deken. Naast de negentien plaatselijke Orden bestaat er één landelijke Orde; de Nederlandse Orde van Advocaten.⁷⁹

3.3.1 Permanente educatie - *Op welke wijze en in welke mate moeten degenen die gebruik mogen maken van deze handelingsvrijheden bewijs leveren dat hun professionaliteit nog actueel is?*

Vakinhoudelijke versteviging geschiedt binnen de beroepsgroep al door de Beroepsopleiding, gevolgd door de Permanente Educatie, de jaarlijkse zestien studiepunten. Daarnaast zijn met name de specialistenverenigingen van belang.⁸⁰

Beroepsvereniging Specialisatie Informaticarecht Advocaten VIRA

VIRA bevordert de deskundige beroepsuitoefening door advocaten op het gebied van informaticarecht door eisen te stellen aan de (voortdurende) opleiding van haar (aspirant-)leden en aan de mate waarin de (aspirant-)leden daadwerkelijk in praktische zin actief zijn met ICT-vraagstukken.

VIRA organiseert in samenwerking met de Grotius Academie de postdoctorale specialisatieopleiding Informaticarecht en de jaarlijkse terugkomdag voor deze specialisatieopleiding. Deze opleiding en de terugkomdagen kunnen ook worden gevolgd door juristen die geen lid van VIRA kunnen of willen worden.

Daarnaast worden voor de (aspirant)leden jaarlijks twee bijeenkomsten georganiseerd waarin de ene keer de juridische en de andere keer de praktische aspecten van actuele ontwikkelingen de boventoon voeren. Voor deze bijeenkomsten nodigt VIRA ook vertegenwoordigers van andere disciplines dan de advocatuur uit. Contacten met vertegenwoordigers van andere disciplines zijn onontbeerlijk voor een professionele dienstverlening en voor het creëren van juridische ICT-oplossingen die voor de opdrachtgever ook waarde hebben buiten het strikt juridische.⁸¹

3.3.2 Handelingsregels - *Hoe ver reikt de zelfstandige verantwoordelijkheid van professionals in verschillende beroepsgroepen in de directe uitoefening van hun beroep? Wat is de specifieke handelingsvrijheid en wat zijn de handelingsvoorrechten?*

De advocaat neemt in onze samenleving een bijzondere positie in. Als rechtsbijstandverlener bij uitstek zijn hem plichten opgelegd en privileges toegekend: onafhankelijkheid, eenduidige loyaliteit aan de cliënt (partijdigheid), integriteit, geheimhoudingsplicht en verschoningsrecht.⁸²

⁷⁹ www.advocatenorde.nl/algemeen/organisatie

⁸⁰ www.metrechtttevreden.nl/kwaliteitseisen

⁸¹ www.vira.nl

⁸² www.sdn.nl/advocatuur

3.3.3 Brancheconventies - Welke regels gelden binnen de verschillende brancheorganisaties?

In 2001 is door de Nederlandse Orde van Advocaten in samenwerking met de Raden voor Rechtsbijstand en onder goedkeuring van het Ministerie van Justitie een systeem van auditing bij de kwaliteitstoets rechtshulp ontwikkeld. In eerste instantie was deze toets bedoeld voor advocaten werkzaam in de sociale advocatuur, die in aanmerking wilden komen voor een kwaliteitstoeslag. In de periode 2002/2003 zijn circa 1850 kantoren geaudit. Voor 2004 is de kwaliteitsstandaard ontwikkeld. Advocaten dienen vanaf 1 januari 2004 over een auditverklaring te beschikken om werkzaam te kunnen blijven binnen het stelsel van de gefinancierde rechtshulp. Deze standaard is aangepast per 1 januari 2007.

De kwaliteitsstandaard 2007 van de Nederlandse Orde van Advocaten heeft betrekking op de kwaliteit van de werkprocessen op een advocatenkantoor. De kwaliteitsstandaard is een vervolg op de kwaliteitstoets 2002. De standaard, in juli 2006 aanvaard door het College van Afgevaardigden, heeft betrekking op de gedragsregels, richtlijnen en minimumnormen van de Nederlandse Orde van Advocaten. De naleving van de verordeningen valt hierbuiten. Dit wordt door de deken van de plaatselijke orden getoetst.

Een verklaring wordt afgegeven voor zes maanden of drie jaar (een verklaring wordt voor zes maanden gegeven wanneer het kantoor verbeteringen moet aanbrengen en voor drie jaar wanneer het in orde wordt bevonden). Bij een verklaring voor zes maanden vindt aan het eind van dat half jaar een heraudit plaats. De verklaring kan dan worden verlengd tot drie jaar.⁸³

Een certificaat is een soort identiteitsbewijs voor de computer waarop het certificaat is geïnstalleerd. In opdracht van de Orde worden twee soorten certificaten uitgegeven, te weten BalieNetcertificaten en Kantoorcertificaten. De Orde bepaalt wie er wel en wie er niet in het bezit kan komen van welk certificaat. Op deze manier kunnen advocaten(kantoren) beschikken over een zeer veilig en internationaal erkend certificaat. De BalieNetcertificaten zijn persoonsgebonden en alleen bestemd voor advocaten en een beperkte groep van derden, door de Orde gecontroleerd. Iedere advocaat heeft dus één eigen BalieNetcertificaat nodig, dat op meerdere computers (bijv. op het werk en thuis) kan worden geïnstalleerd. Van eventueel meerdere toegekende BalieNetcertificaten zal het oudste certificaat automatisch vervallen. De advocaat is verantwoordelijk voor gebruik, dan wel misbruik. Kantoorcertificaten zijn kantoorgebonden en alleen bestemd voor advocatenkantoren. Het Kantoorcertificaat wordt uitsluitend verstrekt aan een vestiging in Nederland van een advocatenkantoor waar tenminste één advocaat als bedoeld in artikel 1 of artikel 16h van de Advocatenwet, die gerechtigd is in Nederland de advocatenpraktijk uit te oefenen, de advocatenpraktijk uitoefent en kantoor houdt. Per advocatenkantoor is één kantoorcertificaat nodig. Van eventueel meerdere toegekende Kantoorcertificaten zal het oudste Kantoorcertificaat automatisch vervallen. Het advocatenkantoor is verantwoordelijk voor gebruik, dan wel misbruik.⁸⁴

3.3.4 Bevoegdheden en besluitvorming - In hoeverre hebben deze professionals andere operationele zelfstandige vrijheden dan die direct met de uitoefening van hun vakgebied te maken hebben? Is er sprake van een specifieke positie van deze professionals in de besluitvormingsprocedures. Zijn er bepalingen te dien aanzien in de wetgeving die professionele beroepsgroepen advies of instemmingrechten geven?

Naast de landelijke Orde van Advocaten is er per gebied (arrondissement) een plaatselijke Orde van Advocaten. Deze plaatselijke Orde van Advocaten wordt bestuurd door de Raad van Toezicht met als voorzitter de (plaatselijke) Deken. Nederland is onderverdeeld in negentien

⁸³ www.advocatenorde.nl

⁸⁴ www.advocatenorde.nl

arrondissementen. Iedere advocaat is ingeschreven bij de landelijke Orde van Advocaten en bij de Raad van Toezicht in het arrondissement waar hij werkzaam is.

Zowel de Nederlandse Orde van Advocaten als de negentien plaatselijke Orden zijn publiek-rechtelijke lichamen. Hiertussen bestaat geen hiërarchische verhouding. De plaatselijke Orden zijn autonoom, hun bevoegdheden zijn in de Advocatenwet omschreven.⁸⁵

Een advocaat die in Nederland wordt ingeschreven, wordt automatisch lid van de Nederlandse Orde en van zijn (of haar) plaatselijke Orde. De advocaten regelen hun bevoegdheden in de Advocatenwet. De wettelijk vastgelegde kernfunctie is de zorg voor de kwaliteit van advocatendiensten. Dit omvat onder andere:

- o een omvangrijk opleidingsprogramma voor de advocatuur
- o het opstellen van verordeningen en andere bindende regels voor advocaten
- o de zorg van de tuchtrechtspraak
- o voorlichting en dienstverlening aan de leden
- o advisering aan de overheid over beleidsvoornemens en wetsontwerpen⁸⁶

De analyse vanuit het model laat voor de advocaat het volgende beeld zien: er zijn helder geformuleerde eisen rondom permanente educatie en een aantal verplichtende handelingsregels vanuit de wet- en regelgeving. De invloed van de branche-organisaties is beperkt. Er is nauwelijks invloed van de werkgever op het werk, maar er is sprake van een grote cliëntenmacht. Er is veel concurrentie tussen advocatenkantoren, in een zodanige mate dat het invloed kan hebben op het zelfstandig handelen van de beroepsbeoefenaar. Samenvattend leidt dit tot het volgende beeld:

:



3.4 Politieagent

De Nederlandse politie oefent haar vak op deskundige wijze uit met een aan haar professionaliteit gelieerde zelfstandigheid. Deze professionele ruimte wordt met inachtneming van de verantwoordelijkheden van de gezagsdragers ingevuld. Dit laat zich karakteriseren als: “in gebondenheid vrij”. Op grond van haar professionaliteit streeft de Nederlandse politie een gezaghebbende positie na ten opzichte van haar omgeving. Daarvoor heeft de politieorganisatie als geheel een bepaalde professionele ruimte nodig. Hierin ligt het accent niet op sturing vooraf, maar op (horizontale) verantwoording achteraf over de resultaten waaraan de politie zich heeft verbonden.

Eind 2003 heeft de Raad van Hoofdcommissarissen groen licht gegeven voor het “project Visie” op de politiefunctie. De Raad heeft een projectgroep opdracht gegeven tot het ontwikkelen van een professionele visie op de toekomst van de politie. De activiteiten van de projectgroep sluiten aan op en hangen samen met recente initiatieven die op verschillende plaatsen binnen de politieorganisatie zijn genomen.⁸⁷

3.4.1 Permanente educatie - *Op welke wijze en in welke mate moeten degenen die gebruik mogen maken van deze handelingsvrijheden bewijs leveren dat hun professionaliteit nog actueel is?*

De jaren tachtig van de vorige eeuw worden veelal geassocieerd met Politie in Verandering, het inmiddels roemruchte rapport van de Projectgroep Organisatie Structuren (POS) uit 1977. Hierin is voor het eerst grotendeels vanuit de politie zelf een visie op haar functie vastgelegd. Daarmee is een eerste stap gezet in wat kan worden gezien als het emancipatieproces van de professie: een proces waarin de politie zich losmaakt van haar rol als louter instrument van de overheid en waarin zij een eigenstandige opvatting ontwikkelt over haar functie in de samenleving. In de jaren negentig maakt de politie een beweging door waarin zij zich organisatorisch en professioneel sterker ontwikkelt dan in de vijftig jaar daarvoor.

Na de regionaliseringsoperatie van begin jaren negentig, waarin 148 gemeentelijke korpsen en 17 districten van de rijks politie opgaan in 25 regionale korpsen en het Korps Landelijke Politiediensten (KLPD), geven de korpsdirecties uitvoering aan hun opdracht om regionale korpsen te smeden. Het doel van de politieministers en van de Tweede Kamer is een politie die in haar taakuitvoering maatschappelijk en bestuurlijk geïntegreerd is, fijnmazig werkt en onderdeel uitmaakt van het lokale veiligheidsbeleid en bovendien flexibel is en de voordelen van schaalvergroting benut. Onder invloed van Politie in Verandering wordt veel bureaucratie opgeheven. De (semi)autonome positie van de 26 nieuwe korpsen biedt ruimte voor experimenten en innovaties. De politiekorpsen investeren in leiderschap, werkprocessen, organisatie, kennisontwikkeling in eigen kring, onderwijs, informatiehuishouding, in mensen en middelen. Op het gebied van leiderschap is de professionalisering zichtbaar in de ontwikkeling van leergangen gericht op de verschillende leidinggevende niveaus in de korpsen. Op het hoogste niveau zorgt de School voor Politie Leiderschap (SPL) voor het doorontwikkelen en scherp houden van het strategisch topkader. Hiermee is het Landelijk MD-beleid op een hoger plan gekomen.

Professionalisering binnen de bedrijfsvoering komt tot uitdrukking in de standaardisering van primaire werkprocessen gericht op grotere doelmatigheid. De investeringen van de korpsen worden kritisch gevolgd via het in 1993 ingevoerde Model Nederlandse Kwaliteit (INK-model). Dit kwaliteitsstelsel maakt gebruik van zelfevaluaties, audits en visitaties (peer con-

⁸⁷ *Politie in ontwikkeling – Visie op de politiefunctie*, Projectgroep Visie op de politiefunctie, Raad van Hoofdcommissarissen, Den Haag, mei 2005.

trol). Het maakt knelpunten in organisatie en werkwijze zichtbaar en biedt een basis voor een permanente verbetering van de eigen organisatie. Duidelijk is dat de politie hiermee een voortrekkersrol vervult binnen de overheid. In het rapport 'De eerste cyclus zit er op - een evaluatie van vier jaar kwaliteitszorg' (2001) van de Inspectie voor de Politie (onderdeel ministerie van BZK) wordt geconcludeerd dat de regionale politiekorpsen, het KLPD en de Politieacademie voortvarend, ambitieus en zorgvuldig te werk zijn gegaan bij het invoeren van het Model Nederlandse Kwaliteit. Resultaat is een politie die slagvaardiger, efficiënter en professioneler is en kwalitatief beter werk levert dan vóór de reorganisatie.

De politie draagt met professionele strategieën bij aan veiligheid. Verder wordt gewerkt aan het steeds inzichtelijker en onderling vergelijkbaar maken van politieprestaties. Dit alles heeft geleid tot een politie die ondernemend werkt en zelf verantwoordelijkheid neemt, die verantwoording aflegt, en die alert en adequaat inspeelt op problemen door middel van zowel preventie als repressie. De veranderende samenleving blijft hoge eisen stellen aan de politie, vooral ten aanzien van informatiehuishouding, coördinatie en samenwerking. Dat vraagt om het doorontwikkelen van concepten op tal van gebieden, zoals leiderschap, sturing, resultaatgerichtheid, kennisdeling en toepassing van technologie.⁸⁸

De Regeling studiefaciliteiten politie strekt ertoe één landelijke regeling te treffen met betrekking tot studiefaciliteiten van politieambtenaren. De regeling treedt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2009 in werking en komt in de plaats van de regionale regelingen. Het doel van de regeling is enerzijds te bevorderen dat het politiekorps over voldoende bekwaam personeel beschikt en anderzijds de ambtenaren in staat te stellen te werken aan hun loopbaan. Hiermee kunnen de behoefte van het korps en de ambities van ambtenaren op elkaar worden afgestemd.⁸⁹

Hoewel er voor de politieagent voldoende mogelijkheden zijn tot (gefinancierde) bijscholing, heeft dit geen verplicht karakter. Er is dan ook geen relatie tussen het behouden van bevoegdheden en actuele professionele kennis.

3.4.2 Handelingsregels - Hoe ver reikt de zelfstandige verantwoordelijkheid van professionals in verschillende beroepsgroepen in de directe uitoefening van hun beroep? Wat is de specifieke handelingsvrijheid en wat zijn de handelingsvoorrechten?

Gelet op de diversiteit aan taken en rollen moeten politiefunctionarissen in staat zijn hun gedrag aan te passen aan de situatie. Het behoort tot de professionaliteit van de politie te beoordelen of zij maatschappelijke problemen via de *rule of law* of via de *rule of engagement* aanpakt. De *rule of law* (onder andere neergelegd in het strafrecht) is de *bottom line* bij de aanpak van problemen. De *rule of engagement* gaat bij conflicten uit van zelfrespect, zelfvertrouwen, sociale zelfredzaamheid aan de ene kant en (h)erkennen van andermans waarden en belangen met in het verlengde algemene waarden en normen aan de andere kant.

De beleidsmatige belangstelling voor veiligheid is relatief jong. Tot begin jaren tachtig is de beleidsmatige belangstelling voor politie, justitie en vraagstukken van onveiligheid beperkt. Het bestuur laat belangrijke beslissingen over aan het 'deskundig' oordeel van de betrokken professionals. De professionaliteit van de politie is dan ook toegespitst op het kunnen voldoen aan de vragen van het bevoegd gezag.

⁸⁸ *Politie in ontwikkeling – Visie op de politiefunctie*, Projectgroep Visie op de politiefunctie, Raad van Hoofdd-commissarissen, Den Haag, mei 2005.

⁸⁹ www.caoloket.nl

De toegevoegde waarde van de politie stoelt op de continue aanwezigheid in de frontlinie van de samenleving, wat de politie maakt tot beslechter of betuigelaar van conflicten en daarmee tot *real time* bestuurder. Dat vereist een grote mate van professionaliteit van individuele agenten op straat. Zij dienen vanuit hun professionele achtergrond te komen tot een beoordeling van de situatie en bepalen in beginsel zelf welke van de beschikbare handelingsalternatieven in een gegeven situatie het meest geëigend is. Dat hoeft niet per se streng handhavend optreden te zijn. Bij de politie in de woonomgeving past de metafoor van je beste vriend, de toezichthouder, die tevens een scheidsrechter is in de publieke ruimte, die kent en gekend wordt, die relatief weinig formele bevoegdheden gebruikt. Het kunnen variëren in handelingsrepertoire (vriendelijk als het kan, streng als het moet) weegt binnen deze positie sterker dan in andere functies.

Het kunnen variëren in handelingsrepertoire betekent dat de politie moet beschikken over een personeelsbestand met hooggekwalificeerde medewerkers, die een verscheidenheid aan problemen in een steeds pluriformer wordende samenleving kunnen oplossen. Het realiseren van een divers personeelsbestand biedt een garantie dat de competenties die hiervoor nodig zijn ook in de organisatie aanwezig zijn.⁹⁰

3.4.3 Brancheconventies - *Welke regels gelden binnen de verschillende brancheorganisaties?*

De politie in Nederland wil een integere politie zijn. Zij is zich ervan bewust dat dit belangrijk is voor een betrouwbare invulling van haar hoofdtak: het handhaven van de openbare orde en daarmee bevorderen van de veiligheid van burgers. In de nota 'Integriteitbeleid openbaar bestuur en politie' van de minister van BZK (Tweede Kamer, vergaderjaar 2002-2003, 28844, nr. 2) en de Politiewet is opgenomen dat elk korps een integriteitbeleid moet voeren en een 'gedragscode' moet opstellen. Dit is opgenomen als één van de 13 basisnormen integriteit binnen de 'Modelaanpak basisnormen integriteit' (april 2006), welke door de overheid zijn vastgesteld voor overheidsorganisaties. In het Landelijk Kader zijn afspraken gemaakt om deze basisnormen integriteit ook binnen de Nederlandse politie te implementeren. Deze basisnormen worden uitgewerkt in richtlijnen die de spelregels met betrekking tot het beschreven onderwerp bevatten en binnen de korpsen gehanteerd kunnen worden.

De beroepscode is gebaseerd op zeven beginselen, ook wel waarden van integriteit genoemd. Daarbij zijn per waarde een aantal kenmerken geformuleerd. In de herziene versie van de beroepscode zijn de waarden vertaald naar bejegening en concreet, gewenst gedrag van de politieambtenaren. Deze vertaling biedt een richtinggevend kader, dat helpt bij het concretiseren van de beroepscode op korpsniveau. Deze concernbrede beroepscode appelleert op een hernieuwd bewustwordingsproces van politieambtenaren.

De individuele politieambtenaar krijgt regelmatig te maken met situaties die hem of haar voor dilemma's en risico's plaatsen. Van hen wordt verwacht dat zij daarmee verantwoord omgaan. Door mogelijke dilemma's en risico's gerelateerd aan de beroepscode te bespreken, kan de individuele politieambtenaar de vraag beantwoorden wat de waarden in de beroepscode voor zijn of haar denken, gedrag en handelen betekenen. Een dergelijke aanpak draagt bij aan het bespreekbaar maken en houden van waarden die voor het politievak en de uitoefening van de functie gelden. De beroepscode is daarbij leidend én ondersteunend. De beroepscode is

⁹⁰ *Politie in ontwikkeling – Visie op de politiefunctie*, Projectgroep Visie op de politiefunctie, Raad van Hoofdd-commissarissen, Den Haag, mei 2005.

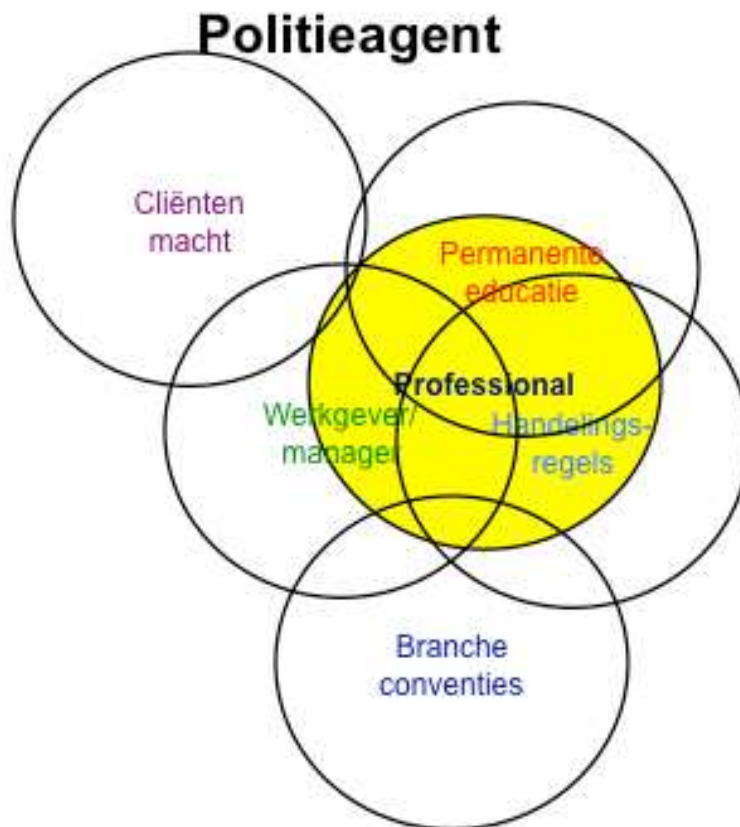
voorzien van een implementatieplan om de korpsen, waar nodig, te ondersteunen bij de toepassing in de praktijk.⁹¹

3.4.4 Bevoegdheden en besluitvorming - *In hoeverre hebben deze professionals andere operationele zelfstandige vrijheden dan die direct met de uitoefening van hun vakgebied te maken hebben? Is er sprake van een specifieke positie van deze professionals in de besluitvormingsprocedures. Zijn er bepalingen te dien aanzien in de wetgeving die professionele beroepsgroepen advies of instemmingrechten geven?*

De medezeggenschap is op decentraal niveau in de korpsen bepaald. In de praktijk is er per regio een ondernemingsraad ingesteld. Op lagere niveaus (districten) zijn dit onderdeelcommissies. Derhalve kan de korpschef worden aangemerkt als bestuurder.⁹²

Er zijn in de regelgeving geen specifieke bevoegdheden opgenomen voor (groepen van) medewerkers in de besluitvorming. De WOR is onverkort van toepassing en ook in de CAO Politie is er voor besluitvormingsprocessen geen specifieke positie gedefinieerd.

De analyse vanuit het model laat voor de politieagent het volgende beeld zien: er zijn sterk geformuleerde eisen rondom permanente educatie en verplichtende handelingsregels vanuit de wet- en regelgeving. Branche-organisaties hebben op het handelen weinig invloed. Er is een duidelijk mate van invloed van de werkgever op het werk en er is sprake van een beperkte cliëntenmacht. De politie kent geen invloed vanuit de cliëntenmacht. Er is geen concurrentie omdat de politie een monopolie-organisatie is; bij klachten kan men geen heil zoeken bij een andere “politiefirma”. Samenvattend leidt dit tot het volgende beeld:



⁹² www.cao-politie.nl/medezeggenschap/

3.5 Psycholoog

Bij de professionalisering van de psycholoog staan vier aspecten centraal: de deskundigheid, de maatschappelijke rol, de professionele standaard en de beroepsethiek. Aan de deskundigheid wordt inhoud gegeven door de kennis, kunde en kunst van de beroepsbeoefenaar. De door de samenleving toegekende rol van de psycholoog houdt de erkenning en machtiging in om de deskundigheid van het academische vakgebied in de praktijk toe te passen. De professionele standaard is het zorgvuldig handelen zoals een redelijk bekwame beroepsgenoot in gelijke omstandigheden zou doen, met middelen die in acceptabele verhouding staan tot het doel van de interventie. Bij dat handelen wordt uitgegaan van de rechten van de cliënt en van de maatschappelijke plichten van de psycholoog. De beroepsethiek vormt het waarden- en normenstelsel van de professionele standaard.⁹³

3.5.1 Permanente educatie - *Op welke wijze en in welke mate moeten degenen die gebruik mogen maken van deze handelingsvrijheden bewijs leveren dat hun professionaliteit nog actueel is?*

Sinds 1993 is ‘psycholoog’ geen wettelijk beschermde titel meer. Iedereen mag zich psycholoog noemen, ongeacht opleiding of werkervaring. Daarom heeft de Nederlandse Vereniging voor Psychologen (NIP) het dienstmerk PSYCHOLOOG NIP ingesteld: professionele psychologen kunnen zich hiermee onderscheiden van niet-gekwificeerden. Criteria voor NIP-psychologen zijn:

- o NIP-lidmaatschap
- o 1440 uur werkervaring als psycholoog, of één gewerkt jaar binnen de opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog
- o verklaring van twee senior PSYCHOLOGEN NIP

De registraties en kwalificaties van psychologen hebben een tijdelijk karakter. De psycholoog moet zich periodiek herregistreren. Hij/zij moet dan aantonen nog steeds in het betreffende veld werkzaam te zijn, voldoende scholing te volgen en aan intervisie te doen. De eisen daarvoor verschillen per registratie. Voor elke (her)registratie zijn kwaliteitscriteria vastgelegd op het gebied van bij- en nascholing, werkervaring, supervisie en intervisie. De registers geven hiermee een indicatie van de kwaliteit van de psycholoog als beroepsbeoefenaar. De scholingsactiviteiten kunnen meetellen voor de (her)registratie als ze geaccrediteerd zijn door de betreffende accreditatiecommissie.⁹⁴

3.5.2 Handelingsregels - *Hoe ver reikt de zelfstandige verantwoordelijkheid van professionals in verschillende beroepsgroepen in de directe uitoefening van hun beroep? Wat is de specifieke handelingsvrijheid en wat zijn de handelingsvoorrechten?*

Voor psychologen is het kenmerkend dat het handelen niet van tevoren met grote precisie kan worden voorgeschreven. Er blijft een zekere ruimte waarbij de psycholoog naar bevind van zaken zelf moet bepalen hoe te werk te gaan.⁹⁵

Het is niet eenvoudig om op centraal niveau kwaliteitsbeleid te ontwikkelen. Onderlinge verschillen tussen de werkvelden zijn hieraan debet. Zo zal een psycholoog die werkzaam is op het gebied van training en opleiding heel andere eisen stellen aan de ontwikkeling van kwaliteit dan bijvoorbeeld een revalidatiepsycholoog. Werkvelden vallend onder de sector Gezondheidszorg zijn explicieter dan andere sectoren gericht op kwaliteitszorg; zij zijn gebonden aan de Leidschendamafspraken, de Wet BIG en de Kwaliteitswet Zorginstellingen. Dit houdt niet

⁹³ Beroepscode voor psychologen 2007 van het Nederlands Instituut van Psychologen

⁹⁴ www.psynip.nl

⁹⁵ Beroepscode voor psychologen 2007 van het Nederlands Instituut van Psychologen

in dat andere sectoren niets doen aan kwaliteit. Integendeel, in 2002 verscheen het rapport 'Kwaliteit in kaart II, verkenning van het kwaliteitsbeleid' van de secties ressorterend onder de sectoren Jeugd, Arbeid en Organisatie en de Intersector. Dit in navolging van Kwaliteit in kaart dat in 2001 in opdracht van de sector Gezondheidszorg werd uitgebracht.⁹⁶

Voor psychologen zijn er verschillende algemeen geldende landelijke en wettelijke kaders, te weten:

Landelijk kader:

- o BIG: Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg
- o Kwaliteitswet zorginstellingen
- o WBP: Wet bescherming persoonsgegevens
- o WGBO: Wet geneeskundige behandelingsovereenkomst
- o Wet klachtrecht cliënten zorgsector
- o CBO-richtlijnen. Kwaliteitsinstituut voor de Gezondheidszorg CBO

NIP, Nederlands Instituut van Psychologen:

- o Algemene Standaard Testgebruik (AST), 2004
- o Beroepscode van het NIP, 1998
- o Klachtenprocedure, 2005

LVE, Landelijke Vereniging van Eerstelijnspsychologen:

- o Klachtenregeling, maart 2005
- o Kwaliteitshandboek Eerstelijnspsychologenpraktijk
- o Richtlijn intake en indicatiestelling voor eerstelijnspsychologen. Amsterdam. LVE (in ontwikkeling)
- o LVE wachtlijdsbeleid voor eerstelijnspsychologen
- o Romeijnders et al. (in ontwikkeling). Landelijke Eerstelijns Samenwerkings Afspraak Depressieve Stoornis
- o Profiel van de eerstelijnspsycholoog, maart 2004⁹⁷

3.5.3 Brancheconventies - *Welke regels gelden binnen de verschillende brancheorganisaties?*

Naast het dienstmerk PSYCHOLOOG NIP heeft het NIP een aantal registraties en kwalificaties ingesteld. Hierin zijn kwaliteitscriteria op de volgende gebieden vastgelegd:

- o bij- en nascholing
- o werkervaring
- o supervisie
- o intervisie

De registers geven hiermee een indicatie van de kwaliteit van de psycholoog als beroepsbeoefenaar. De beoordeling van de kwaliteitscriteria gebeurt door een commissie, waarvan de leden op basis van hun kwalificaties en hun ervaring in het werkveld zijn benoemd.

Om in aanmerking te komen voor de titel PSYCHOLOOG NIP moet men na een afgeronde universitaire studie psychologie, ten minste driekwart jaar fulltime (betaald of onbetaald) hebben gewerkt als psycholoog. Wie bezig is met de postdoctorale/postmasteropleiding tot gezondheidszorgpsycholoog, kan de titel na een jaar opleiding verkrijgen. Men hoeft niet onder supervisie gewerkt te hebben. Voordat de titel wordt toegekend, dienen twee senior NIP-

⁹⁶ www.psynip.nl

⁹⁷ Werk en psychische klachten. Toelichting op de richtlijn voor psychologen. NIP & LVE. 2005

psychologen een verklaring te ondertekenen waarin wordt bevestigd dat de praktijkuitoefening op de juiste wijze heeft plaatsgevonden.⁹⁸

Psychologen die lid zijn van het NIP dienen zich aan deze beroepscode te houden. De meeste leden zijn herkenbaar aan het dienstmerk PSYCHOLOOG NIP. De beroepscode van het NIP is gebaseerd op de principes:

- o verantwoordelijkheid
- o integriteit
- o respect
- o deskundigheid

Cliënten en collega's kunnen bij het College van Toezicht een klacht indienen wanneer zij menen dat een NIP-lid niet volgens de beroepsethische code heeft gehandeld. Binnen het NIP zijn de verschillende secties bezig met het maken van richtlijnen voor het desbetreffende werkveld.⁹⁹

De Ledenraad heeft op 1 maart 2007 een nieuwe beroepscode voor NIP-psychologen vastgesteld, de Beroepscode voor psychologen 2007. De beroepscode heeft tot doel de beroepsethische reflectie te bevorderen en als maatstaf te dienen voor toetsing van het beroepsmatig handelen van de psycholoog. De beroepscode is het hulpmiddel voor de psycholoog om zijn ethische afweging te expliciteren en tot een verantwoorde eigen keuze te komen. Bij een dergelijke afweging kan het aanbeveling verdienen dat de psycholoog ondersteuning door ervaren collega's en zijn beroepsvereniging inroept. Het achterwege laten van een dergelijke consultatie behoeft de psycholoog niet altijd te worden aangerekend, als deze een overtuigende motivering heeft voor zijn uiteindelijke beslissing en als het gewicht van deze beslissing een consultatie niet zonder meer vooronderstelt.

De beroepscode wordt gedragen door de besluitvorming van de in het Nederlands Instituut van Psychologen georganiseerde psychologen en heeft voor alle leden van de vereniging bindende kracht (artikel 5 lid 2 van de Statuten).¹⁰⁰

De beroepscode is een kwaliteitsinstrument ten dienste van de beroepsuitoefening. Dit is in het belang van de cliënt, van de psycholoog, van andere betrokkenen en van de psychologiebeoefening in al haar facetten. Hierbij dient de code als een leidraad voor het beroepsmatig handelen van de individuele psycholoog. Verder is het een informatiebron over wat van de psycholoog in het algemeen kan worden verwacht en verlangd, voor al degenen die te maken hebben met het professioneel handelen van de psycholoog. Ten slotte dient de beroepscode als maatstaf waaraan het handelen van de psycholoog wordt getoetst naar aanleiding van een ingediende klacht. Eenieder die weet heeft van ethisch onjuist handelen door een lid van het NIP kan gebruik maken van de klachtenprocedure van het NIP als hij of zij een redelijk belang daarbij heeft. Deze procedure is vastgelegd in het Reglement voor het Toezicht. Met toepassing van het principe van hoor en wederhoor wordt de klacht behandeld door het College van Toezicht. Van de uitspraak van het College staat hoger beroep open bij het College van Beroep.¹⁰¹

3.5.4 Bevoegdheden en besluitvorming - *In hoeverre hebben deze professionals andere operationele zelfstandige vrijheden dan die direct met de uitoefening van hun vakgebied te maken hebben? Is er sprake van een specifieke positie van deze professionals in de besluitvormings-*

⁹⁸ www.psynip.nl

⁹⁹ www.psynip.nl

¹⁰⁰ www.psynip.nl

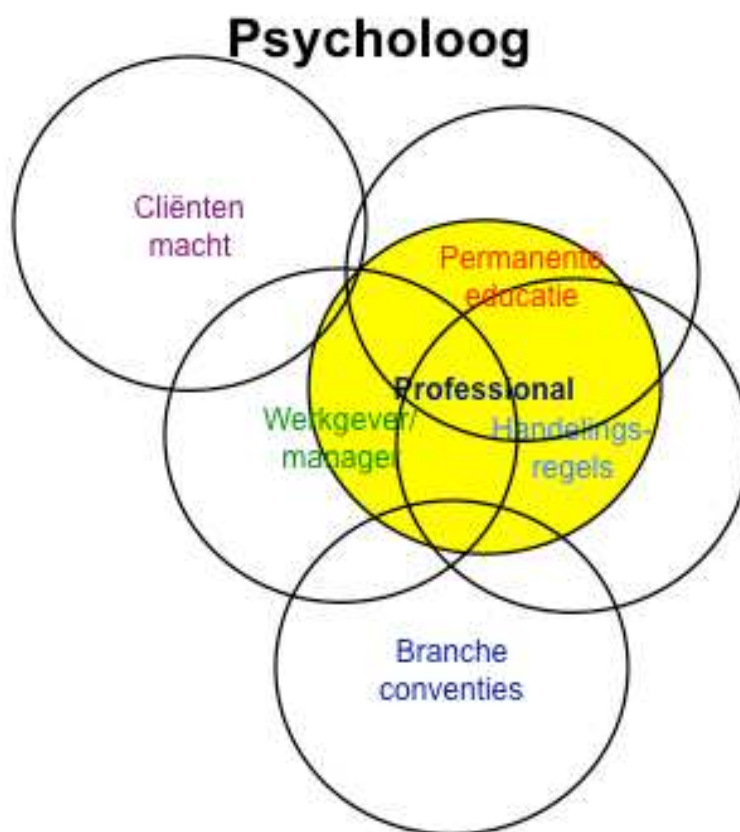
¹⁰¹ Beroepscode voor psychologen 2007 van het Nederlands Instituut van Psychologen.

procedures. Zijn er bepalingen te dien aanzien in de wetgeving die professionele beroepsgroepen advies of instemmingrechten geven?

De ondernemingsraad krijgt een steeds grotere rol bij onder andere arbeidsvoorwaardenregelingen in verschillende zorginstellingen. Het wordt dan ook steeds belangrijker dat psychologen als beroepsgroep vertegenwoordigd zijn in die ondernemingsraden. Het NIP heeft als partij bij de CAO's in de zorg het recht kandidaten voor te dragen voor de ondernemingsraadverkiezing binnen een instelling. Er zijn echter niet veel NIP-leden die namens het NIP in de ondernemingsraad zijn benoemd. Het NIP kan psychologen ondersteunen bij de kandidaatstelling voor de OR.¹⁰² Een groot aantal psychologen is als vanzelfsprekend zelfstandig of op freelance-basis werkzaam.

Er zijn in de regelgeving geen specifieke bevoegdheden opgenomen voor (groepen van) medewerkers in de besluitvorming. De WOR is onverkort van toepassing en ook in de CAO's zijn er voor besluitvormingsprocessen geen specifieke posities gedefinieerd.

De analyse vanuit het model laat voor de psycholoog het volgende beeld zien: er zijn strakke geformuleerde eisen rondom permanente educatie en verplichtende handelingsregels. De branche-organisaties hebben formeel geen invloed, maar feitelijk gaat van het NIP een duidelijke invloed uit. Er is een duidelijke mate van invloed van de werkgever op het werk en er is sprake van een beperkte cliëntenmacht. Er is nauwelijks concurrentie tussen instellingen waarin psychologen werken (onderzocht zijn alleen de instellingen waar psychologen werken, voor psychologen met een eigen praktijk ligt dit uiteraard anders). De cliëntenmacht is dan ook nagenoeg afwezig. Samenvattend leidt dit tot het volgende beeld:



3.6 Medewerker kinderdagverblijven

Om in de kinderopvang te werken, kun je de volgende opleidingen volgen:

- o MBO SPW niveau 3
- o MBO SPW niveau 4 of MBO SCW
- o HBO SPH of HBO CMV of HBO pedagogiek

Daarnaast is het, volgens de Stichting Promotie Kinderopvang, belangrijk over de volgende vaardigheden te beschikken: liefde voor kinderen, goede contactuele vaardigheden, waaronder inlevingsvermogen, aandacht voor ouders, creativiteit, zelfstandigheid en planmatig kunnen werken.¹⁰³

3.6.1 Permanente educatie - *Op welke wijze en in welke mate moeten degenen die gebruik mogen maken van deze handelingsvrijheden bewijs leveren dat hun professionaliteit nog actueel is?*

De medewerker kinderdagverblijven is verplicht die (bij-)scholings-, leer- en opleidingsactiviteiten te volgen die voor de uitoefening van de functie noodzakelijk zijn en die door de werkgever in overleg met de werknemer worden aangewezen. Deze activiteiten worden beschouwd als opgedragen werkzaamheden en de daaraan verbonden kosten en tijd komen voor rekening van de werkgever.¹⁰⁴ Naast inhoudelijke scholing is ook een Bedrijfshulpverlening-/EHBO-cursus verplicht.

3.6.2 Handelingsregels - *Hoe ver reikt de zelfstandige verantwoordelijkheid van professionals in verschillende beroepsgroepen in de directe uitoefening van hun beroep? Wat is de specifieke handelingsvrijheid en wat zijn de handelingsvoorrechten?*

De kwaliteit van de kinderopvang is een zaak van de overheid, aanbieders van kinderopvang en ouders die gebruik maken van kinderopvang. Volgens de Wet kinderopvang zijn ondernemers in de kinderopvang verplicht ‘verantwoorde kinderopvang’ aan te bieden. Dit is kinderopvang die bijdraagt aan een goede ontwikkeling van een kind in een veilige en gezonde omgeving.

Het kwaliteitsbeleid is vastgelegd in de ‘Beleidsregels kwaliteit kinderopvang’ als onderdeel van de Wet kinderopvang. Deze beleidsregels zijn gebaseerd op het convenant ‘Verantwoorde kinderopvang: verdere stappen naar de toekomst’. Dit convenant hebben de aanbieders en de afnemers in de kinderopvang samen opgesteld. Eind 2007 heeft de branche de inhoud van het Convenant geëvalueerd en op onderdelen aangepast.

De basiseisen voor verantwoorde kinderopvang zijn:

- o Het kindercentrum moet aantoonbaar aandacht besteden aan het aantal beroepskrachten in relatie tot het aantal kinderen per leeftijdscategorie, de groepsgrootte en de opleidingseisen van de beroepskrachten (op een groep van maximaal zestien kinderen staan twee leidsters, waarvan minimaal één met een opleiding op SPW-3 niveau of gelijkwaardig. De GGD houdt toezicht op de kwaliteitseisen.¹⁰⁵
- o De voertaal moet in principe Nederlands zijn
- o Het kindercentrum moet de ouders informeren over het beleid
- o Er moet een risico-inventarisatie veiligheid en gezondheid zijn
- o De kinderopvangondernemer moet met de ouders een schriftelijke overeenkomst afsluiten
- o Elk kindercentrum of gastouderbureau is verplicht een oudercommissie in te stellen

¹⁰³ www.datgunjeiederkind.nl - Website Stipko, Stichting Promotie Kinderopvang

¹⁰⁴ CAO-Kinderopvang, voor kindercentra en gastouderbureaus. CAO 2009 – 2010

¹⁰⁵ www.minocw.nl/kinderopvang

De gemeente is verantwoordelijk voor toezicht op de kwaliteit van de opvang. De GGD voert regelmatig inspecties uit. Het Rijk is verantwoordelijk voor het landelijke toezicht hierop. Sinds de Wet kinderopvang is alle formele opvang verplicht zich bij de gemeente te melden. De GGD registreert en controleert de opvang. Daarmee bestrijdt de GGD illegale opvang en pakt kindercentra die tekort schieten aan. De wet geeft daarvoor handhavinginstrumenten.¹⁰⁶

Medewerkers kinderdagverblijf zijn in het bezit van een verklaring omtrent gedrag en ze dienen te beschikken over een passende beroepskwalificatie zoals beschreven in de CAO. De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) een gedragscode vast, die gericht is op het binnen de onderneming voorkomen en tegengaan van ongewenst gedrag (agressie, racisme, seksuele intimidatie, leeftijdsdiscriminatie) en het respecteren van ieders levensbeschouwelijke opvattingen.¹⁰⁷

3.6.3 Brancheconventies - *Welke regels gelden binnen de verschillende brancheorganisaties?*

In het kader van de marktwerking is de invulling van de kwaliteitseisen overgelaten aan marktpartijen. Dat zijn de Belangenorganisatie van Ouders in de Kinderopvang (BOinK) en de twee brancheorganisaties: de Branchevereniging ondernemers in de kinderopvang en de MO-groep. Deze sloten op 1 september 2004 een Convenant Kwaliteit dat zou gelden voor 2005 en 2006. In december 2006 is het convenant geactualiseerd. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de kwaliteitsafspraken wettelijke basis gegeven door het uitvaardigen van Beleidsregels. Deze vormen de basis van het toezicht door Gemeenten en GGD.¹⁰⁸

Alleen voor kinderopvang die geregistreerd is bij de gemeente, en derhalve voldoet aan de wettelijke eisen, geldt een bijdrage van het Rijk. Alle leden van de Branchevereniging ondernemers in de kinderopvang zijn geregistreerd en voldoen aan de kwaliteitseisen die de Wet kinderopvang van verantwoorde kinderopvang stelt. De leden van de Branchevereniging ondernemers in de kinderopvang hebben zich verplicht om de afspraken die met een aantal overkoepelende organisaties gemaakt zijn in het Convenant kwaliteit kinderopvang na te leven. Hierin zijn o.a. afspraken gemaakt over het aantal leidsters dat per aantal kinderen aanwezig moet zijn. De leden van de Branchevereniging hanteren daarnaast verplicht de "algemene voorwaarden kinderopvang" waarin o.a. duidelijk afspraken gemaakt zijn over betalingen, opzegging en klachtrecht.¹⁰⁹

3.6.4 Bevoegdheden en besluitvorming - *In hoeverre hebben deze professionals andere operationele zelfstandige vrijheden dan die direct met de uitoefening van hun vakgebied te maken hebben? Is er sprake van een specifieke positie van deze professionals in de besluitvormingsprocedures. Zijn er bepalingen te dien aanzien in de wetgeving die professionele beroepsgroepen advies of instemmingrechten geven?*

Er zijn in de regelgeving geen specifieke bevoegdheden opgenomen voor (groepen van) medewerkers in de besluitvorming. De WOR is onverkort van toepassing en ook in de CAO Kinderopvang is er voor besluitvormingsprocessen geen specifieke positie gedefinieerd. In de CAO-Kinderopvang 2009-2010 voor kindercentra en gastouderbureaus staat beschreven welke regels gelden voor de OR en de PVT.

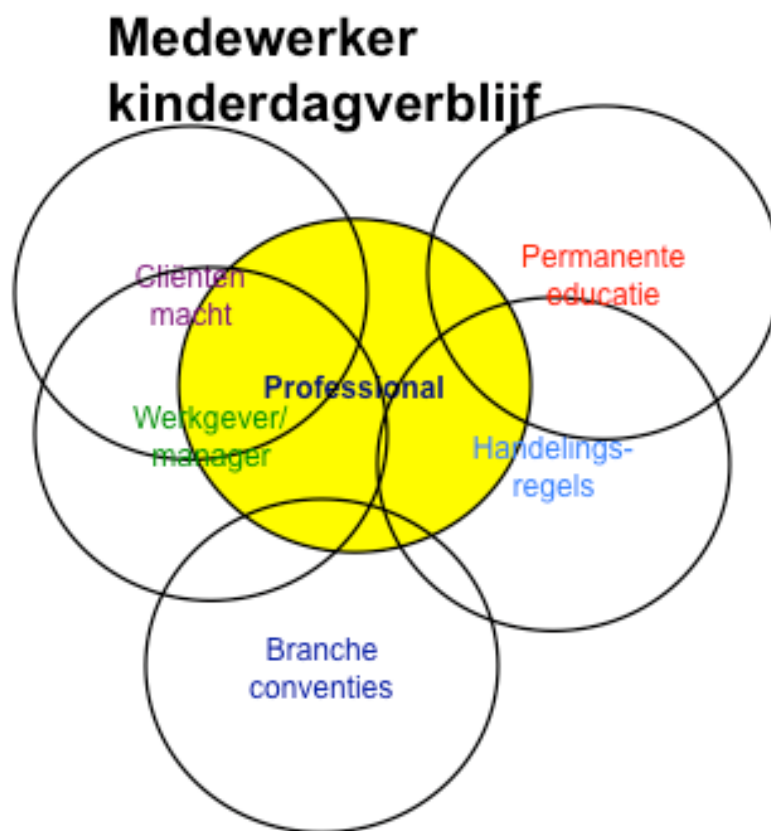
¹⁰⁶ www.minocw.nl

¹⁰⁷ CAO-Kinderopvang, voor kindercentra en gastouderbureaus. CAO 2009 - 2010

¹⁰⁸ www.databankkinderopvang.nl/wettelijke_kwaliteitseisen

¹⁰⁹ www.kinderopvang.nl - Branchevereniging Ondernemers in de Kinderopvang

De analyse vanuit het model laat voor de medewerker kinderverblijf het volgende beeld zien: er zijn maar zeer beperkt geformuleerde eisen rondom permanente educatie. Een aantal van de handelingen is opgenomen in verplichtende handelingsregels. Er is geen noemenswaardige invloed op het werk vanuit branche-organisaties. Er is een duidelijk mate van invloed van de werkgever op het werk en er is sprake van een grote cliëntenmacht. Er is op veel plaatsen in ons land een stevige concurrentie tussen kinderdagverblijven en dit zal invloed kunnen hebben op het zelfstandig handelen van medewerkers. Samenvattend leidt dit tot het volgende beeld:



3.7 Architect

In Nederland bestaan er meerdere opleidingstrajecten waardoor men in aanmerking kan komen voor inschrijving in het architectenregister, waarna men de titel van architect mag voeren:

- o Via de praktijk (staatsexamen)
- o Via de Technische Universiteit Delft of de TU Eindhoven. Beide universiteiten leiden op tot de internationaal erkende titel Master of Science in Architecture, wat vroeger bouwkundig ingenieur (ir.) heette.
- o Via de verschillende Academies van Bouwkunst. Dit is een vervolgopleiding voor personen die eerst de HTS of Kunstacademie gevolgd hebben. Na afronding verkrijgt men hier de (internationale) academische titel Master of Architecture.
- o Als men in één land binnen de EU recht heeft op het uitoefenen van het beroep architect, dan mag men dit beroep in de gehele EU uitoefenen.¹¹⁰

3.7.1 Permanente educatie - *Op welke wijze en in welke mate moeten degenen die gebruik mogen maken van deze handelingsvrijheden bewijs leveren dat hun professionaliteit nog actueel is?*

Artikel 27 van de wet op de architectentitel zegt dat een architect die is ingeschreven in het register tenminste zestien uur per jaar door middel van bij- en nascholing de ontwikkeling op zijn vakgebied moet bijhouden. Hij/zij moet deze activiteiten persoonlijk bijhouden en desgewenst kunnen tonen aan opdrachtgevers.¹¹¹

De BNA (Koninklijke Maatschappij tot bevordering der Bouwkunst Bond van Nederlandse Architecten) vindt zestien uur te weinig om alle ontwikkelingen in het vak te kunnen bijhouden en handhaaft de eigen verplichting voor zijn architectleden om tenminste dertig uur per jaar aan permanente beroepsontwikkeling te doen. De PBO (permanente beroepsontwikkeling) Regeling 2009 sluit naadloos aan bij de Regeling bij- en nascholing die door de Stichting Bureau Architectenregister is opgesteld en door de Minister van VROM is goedgekeurd. Dit houdt in dat activiteiten die gelden als wettelijke bij- en nascholing ook door de BNA als permanente beroepsontwikkeling worden beschouwd, en andersom. Het verschil zit in het aantal uren.

De BNA Academie faciliteert architecten in het nakomen van deze verplichting, met het uitgebreide aanbod aan cursussen, trainingen, seminars, informatiebijeenkomsten, studiemiddagen en masterclasses. De BNA toetst de naleving van de lidmaatschapsverplichting. Het bestuur van de BNA neemt jaarlijks een steekproef uit de architectleden en controleert of de architectleden uit deze steekproef hebben voldaan aan de verplichting tot permanente beroepsontwikkeling. Opdrachtgevers en gebruikers kunnen er daardoor op vertrouwen dat BNA-architecten gekwalificeerd zijn én blijven voor de actuele bouwopgave.¹¹²

3.7.2 Handelingsregels - *Hoe ver reikt de zelfstandige verantwoordelijkheid van professionals in verschillende beroepsgroepen in de directe uitoefening van hun beroep? Wat is de specifieke handelingsvrijheid en wat zijn de handelingsvoorrechten?*

Er gelden verschillende gedragsregels voor de diverse groepen architecten. BNI-leden (Beroepsvereniging van Nederlandse Interieurarchitecten) hebben afspraken gemaakt over de

¹¹⁰ <http://nl.wikipedia.org/wiki/Architect>

¹¹¹ www.architectenregister.nl

¹¹² www.bna.nl

wijze waarop ze hun vak uitoefenen. Die afspraken zijn vastgelegd in de Gedragsregels. Alle leden moeten de Gedragsregels respecteren. Hierin is bepaald hoe de leden beroepsmatig handelen en zich tegenover de samenleving, hun opdrachtgevers en hun collega's gedragen. Naleving van de Gedragsregels wordt gecontroleerd door een Ereraad, die wordt voorgezeten door een onafhankelijk jurist.

De Gedragscode voor de leden van de Beroepsvereniging van Nederlandse Stedebouwkundigen en Planologen¹¹³ richt zich meer specifiek op de vakuitoefening. Hierin staan thema's als signalement, positionering, ambities en (on)afhankelijkheid.

3.7.3 Brancheconventies - *Welke regels gelden binnen de verschillende brancheorganisaties?*

Het architectenregister bestaat uit vier subregisters voor respectievelijk architecten, stedenbouwkundigen, tuin- en landschapsarchitecten en interieurarchitecten. Deze subregisters staan in principe los van elkaar. In het architectenregister zijn de naam, voornamen, geboortedatum, adres, opleiding en titel van de ingeschrevenen opgenomen. Met het oog op de bewaking van de kwaliteit van de instroom in het Architectenregister gaat de SBA periodiek na of de opleidingen die toegang bieden tot het register (blijven) voldoen aan de wettelijke eisen die aan de vakbekwaamheid van de afgestudeerden worden gesteld.

De Wet op de Architectentitel kent drie doelstellingen:

- 1) Waarborgen dat vormgevers van stad en land voldoende zijn opgeleid om hun werkzaamheden op vakbekwame wijze te verrichten.
- 2) Bescherming van de consument / opdrachtgever tegen “beunhazen”: doordat uitsluitend degenen die voldoende zijn opgeleid en staan ingeschreven in het architectenregister de architectentitel mogen voeren, wordt voorkomen dat een opdrachtgever met een ontwerper in zee gaat die onvoldoende vakbekwaam is.
- 3) Uitvoering geven aan de Architectenrichtlijn van 1985; dit versterkt de positie van de Nederlandse architect ten opzichte van zijn Europese collega's en vergemakkelijkt de toegang tot de architectenwerkzaamheden in andere EU-lidstaten.

De BNA is de enige algemene Nederlandse beroepsvereniging van architecten. Doel van de BNA is het stimuleren van de ontwikkeling van de bouwkunst en het bevorderen van de beroepsuitoefening van de leden. De BNA-leden hebben afspraken gemaakt over de wijze waarop zij het vak willen uitoefenen en over de manier waarop hun beroepsorganisatie moet functioneren. Deze afspraken zijn vastgelegd in statuten, reglementen, richtlijnen, adviezen en gedragscodes.¹¹⁴

Naast de architectenbond zijn er ook beroepsverenigingen voor de verschillende categorieën architecten, zoals de eerder genoemde Beroepsvereniging van Nederlandse Interieurarchitecten (BNI)¹¹⁵ en Beroepsvereniging van Nederlandse Stedebouwkundige en Planologen. Zij hanteren hun eigen gedragsregels. Interieurarchitecten die lid zijn van de BNI houden hun deskundigheid en vakbekwaamheid op peil. De vereniging zorgt er voor dat er voor de leden informatie beschikbaar is over nieuwe ontwikkelingen in het vak, laat opleidingen en cursussen verzorgen en stelt handleidingen en richtlijnen op. Een aantal werkgroepen van BNI-leden houdt zich diepgaand bezig met diverse aspecten van het vakgebied en zij informeren collega's daarover.

¹¹³ www.bnsp.nl/files/BNSP_Gedragscode.pdf

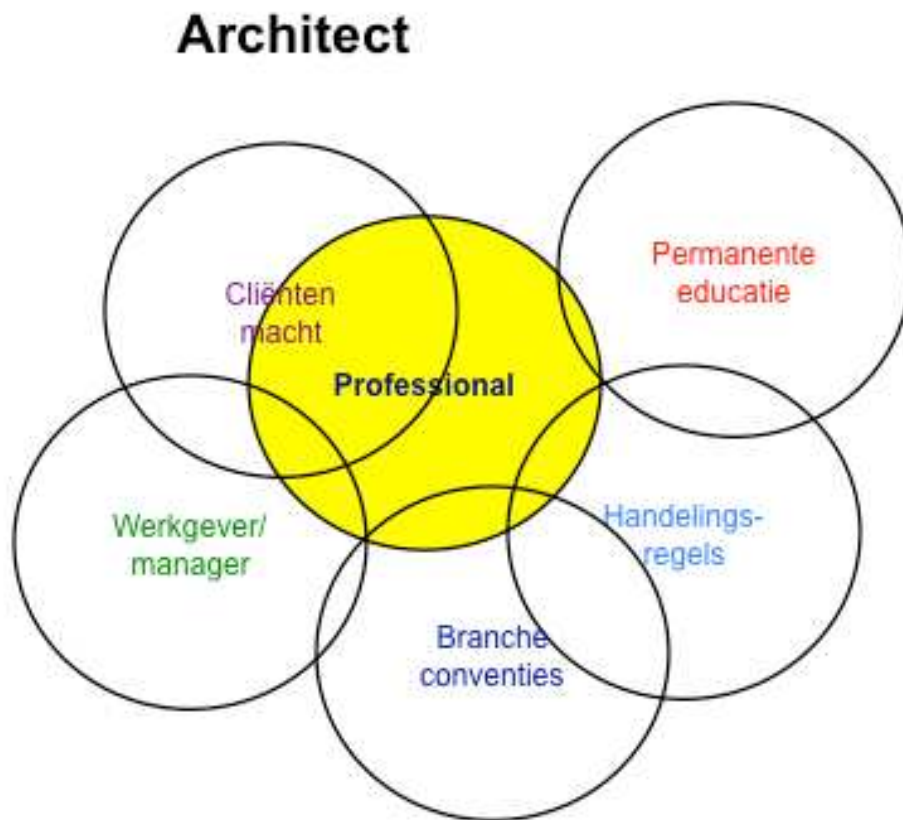
¹¹⁴ www.bna.nl

¹¹⁵ www.bni.nl

3.7.4 Bevoegdheden en besluitvorming - *In hoeverre hebben deze professionals andere operationele zelfstandige vrijheden dan die direct met de uitoefening van hun vakgebied te maken hebben? Is er sprake van een specifieke positie van deze professionals in de besluitvormingsprocedures. Zijn er bepalingen te dien aanzien in de wetgeving die professionele beroeps-groepen advies of instemmingrechten geven?*

Deze vraag is op de architect niet van toepassing, aangezien hij voornamelijk zelfstandig en niet in team- of organisatieverband opereert.

De analyse vanuit het model laat voor de architect het volgende beeld zien: er zijn geen formele eisen rondom permanente educatie en geen verplichtende handelingsregels (niet vanuit de wet- en regelgeving, noch vanuit branche-organisaties) zijn aanwezig. Er is een beperkte mate van invloed van de werkgever op het werk, maar er is sprake van een relatief stevige cliëntenmacht. Er is duidelijke concurrentie tussen instellingen waarin architecten werken en dat zal invloed hebben op het zelfstandig handelen. Samenvattend leidt dit tot het volgende beeld:



3.8 Wetenschappelijk onderzoeker

Een wetenschappelijk onderzoeker verricht onderwijsgerelateerde taken, voert wetenschappelijk (theoretisch, toegepast) onderzoek uit en verspreidt onderzoeksresultaten.

Een wetenschappelijk onderzoeker heeft de volgende taken¹¹⁶:

- o Plant en bereidt vakken/cursussen voor (voor promovendi of studenten) in samenwerking met andere medewerkers.
- o Bereidt colleges voor vakken/cursussen (voor promovendi of studenten) voor en geeft colleges.
- o Evalueert en beoordeelt het werk en onderzoek van promovendi en studenten.
- o Leest, beoordeelt, en bespreekt artikelen, boeken en papers.
- o Neemt deel aan professionele conferenties, bijv. door het geven van lezingen of presentaties, het voorzitten van sessies, etc.
- o Initieert wetenschappelijke onderzoeksprojecten en werft financiële middelen.
- o Voert wetenschappelijk onderzoek uit in het vakgebied, individueel of in samenwerking met een onderzoeksgroep.
- o Geeft leiding aan onderzoeksprojecten van promovendi.
- o Publiceert onderzoeksresultaten in wetenschappelijke tijdschriften of boeken.
- o Levert een actieve bijdrage aan beleidsontwikkeling, bijv. van de afdeling of de onderzoeksgroep.
- o Geeft advies aan externe instituten of organisaties zoals de overheid of het bedrijfsleven.

3.8.1 Permanente educatie - *Op welke wijze en in welke mate moeten degenen die gebruik mogen maken van deze handelingsvrijheden bewijs leveren dat hun professionaliteit nog actueel is?*

Een goede onderzoeker is natuurlijk continu bezig met het updaten van zijn vakkennis (ook nodig om wetenschappelijke artikelen te schrijven, want in de inleiding wordt altijd kort genoemd wat anderen op het gebied al hebben gedaan en wat huidig onderzoek daar aan toevoegt). OIO's moeten naar allerlei congressen en kunnen, afhankelijk van waar zij promoveren, soms onderzoeksprogramma's volgen. Een goede wetenschappelijk onderzoeker is zelf ook regelmatig op congressen e.d. te vinden, zowel voor het bijhouden van de eigen kennis, het promoten van eigen onderzoek, als om zelf te spreken.

3.8.2 Handelingsregels - *Hoe ver reikt de zelfstandige verantwoordelijkheid van professionals in verschillende beroepsgroepen in de directe uitoefening van hun beroep? Wat is de specifieke handelingsvrijheid en wat zijn de handelingsvoorrechten?*

Een aan de universiteit werkzame wetenschappelijk onderzoeker heeft krachtens de wet academische vrijheid die moet voorkomen dat in vraagstukken van methodologische keuze er sprake is van invloed van buiten af.

3.8.3 Brancheconventies - *Welke regels gelden binnen de verschillende brancheorganisaties?*

Wetenschappelijk wangedrag kan de kwaliteit en het maatschappelijk aanzien van wetenschapsbeoefening schaden. Bovenmatige druk tot presteren, blinde eerzucht of streven naar materieel gewin kunnen onderzoekers in de verleiding brengen het niet zo nauw te nemen met algemeen aanvaarde regels. Vragen over wat wel en niet geoorloofd is bij het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek – 'good scientific practice' – zijn daarom belangrijk. De brochure

¹¹⁶ www.123test.nl/beroepen/beroep-wetenschappelijk-onderzoeker/

re Wetenschappelijk onderzoek: dilemma's en verleidingen is primair bedoeld als steun voor studenten en jonge onderzoekers bij het ontwikkelen van een eigen normbesef, maar is tevens van belang voor meer ervaren onderzoekers. De brochure beoogt niet in detail en dogmatisch voor te schrijven hoe wetenschap behoort te worden beoefend. Wetenschappelijk onderzoek is voortdurend in beweging, vereist creativiteit en improvisatietalent, en is te divers en veelzijdig om te kunnen vatten in een algemeen stelsel van regels en richtlijnen. In plaats daarvan wil de brochure uitnodigen tot het bespreken van verschillende afwegingen om op die manier bij te dragen aan het maken van bewuste en verantwoorde keuzen. De kernvraag daarbij is steeds hoe wetenschappelijk correct en ethisch verantwoord te handelen bij de opzet, de uitvoering en de verslaglegging van wetenschappelijk onderzoek.¹¹⁷

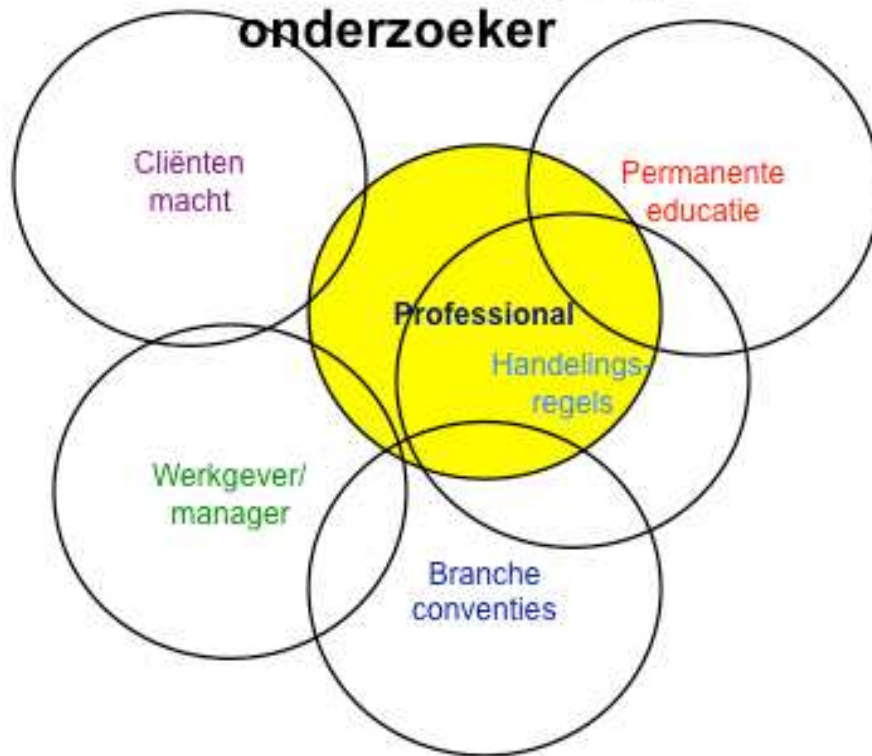
3.8.4 Bevoegdheden en besluitvorming - *In hoeverre hebben deze professionals andere operationele zelfstandige vrijheden dan die direct met de uitoefening van hun vakgebied te maken hebben? Is er sprake van een specifieke positie van deze professionals in de besluitvormingsprocedures*

In de wetgeving zijn twee bepalingen van algemene strekking opgenomen die de professionaliteit van de wetenschappelijk onderzoeker moeten beschermen. De eerste is de bepaling rondom academische vrijheid in de WHW (artikel 1.6): aan de instellingen wordt de academische vrijheid in acht genomen. Deze is verder onbepaald, maar in de wetenschappelijke wereld is bij iedereen bekend wat dit betekent. Conflicten over de toepassing hiervan zijn dan ook zeldzaam. De tweede bepaling zit in de regels met betrekking tot de besluitvorming over curricula en onderzoek. Deze zijn voorbehouden aan een als professional omschreven doelgroep. De bepalingen in de CAO's voor de onderzoekinstellingen betreffen geen relevante issues voor dit onderzoek.

De analyse vanuit het model laat voor de onderzoeker het volgende beeld zien: er zijn in formele zin beperkte eisen rondom permanente educatie. Officieel zijn er weinig tot geen verplichtende handelingsregels, maar het onderzoek is een internationaal bedrijf waarin algemeen erkende onderzoeksregels gelden. En een onderzoeker die zich daar niet aan houdt, zal het niet ver brengen. Er is een nauwelijks invloed van de werkgever op de professionaliteitsaspecten en er is zeer beperkt sprake van enige cliëntenmacht. Samenvattend leidt dit tot het volgende beeld:

¹¹⁷ Wetenschappelijk onderzoek: dilemma's en verleidingen. Heilbron, Johan. 2005. 2e druk. Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW). ISBN 90-6984-000-6.

Wetenschappelijk onderzoeker



3.9 Medewerker financiële dienstverlening

Het beroep medewerker financiële dienstverlening kent een reeks aan specialisaties die veelal gekoppeld zijn aan de producten die financiële bedrijven voeren. De sector is voor een aantal subsectoren goed georganiseerd en heeft duidelijke eisen rondom permanente educatie.

3.9.1 Permanente educatie - *Op welke wijze en in welke mate moeten degenen die gebruik mogen maken van deze handelingsvrijheden bewijs leveren dat hun professionaliteit nog actueel is?*

Sinds 1 januari 2007 is de Wet op het financieel toezicht (WFT) van kracht geworden. Die wet, die een veelheid van regelingen verving, is gebaseerd op een aantal notities die het vertrouwen in de financiële sector na een aantal schandalen (nog voor de kredietcrisis) moesten herstellen. Kernelementen daarin zijn o.a. een meer uitgebreid stelsel van toezicht, vergunningen alvorens men een bepaalde financiële dienst mag verlenen en introductie van het begrip “deskundigheid”. Dit laatste begrip is (ruwweg) in de WFT op een drietal manieren vertaald:

1. als een zorgplicht voor individuele beroepsuitoefenaars en werkgevers
2. in de vorm van beschreven eisen en voorwaarden waaraan voortdurend moet worden voldaan
3. in de vorm van de basisregelingen voor een opleidingsstructuur die verder in AMVB's is uitgewerkt

Financiële dienstverleners met een WFT-vergunning moeten in het bezit zijn van een geldig WFT-diploma voor het vakgebied waarin zij adviseren of bemiddelen.

De wetbepalingen bevatten actieve en passieve passages waarin dit tot uitdrukking komt. Daarbij gaat het zowel om de handelingsbekwaamheid van de individuele medewerker als om de leidinggevendenden die het “dagelijks beleid” van het bedrijf bepalen. Een duidelijk voorbeeld van dit laatste is opgenomen in artikelen 3.8 en 4.9, eerste lid, WFT:

Artikel 3:8

Het dagelijks beleid van een clearinginstelling, kredietinstelling of verzekeraar met zetel in Nederland wordt bepaald door personen die deskundig zijn in verband met de uitoefening van het bedrijf van de financiële onderneming.

Artikel 4:9

1. Het dagelijks beleid van een beheerder, beleggingsmaatschappij, beleggingsonderneming, bewaarder of financiële dienstverlener wordt bepaald door personen die deskundig zijn in verband met de uitoefening van het bedrijf van de financiële onderneming.

Financiële dienstverleners zijn gehouden om te werken met vakbekwame personen voor zover zij zich met de core business van de financiële werkzaamheden bezighouden. Dit blijkt expliciet uit artikel 4.9 WFT, tweede lid:

2. Een financiële dienstverlener draagt zorg voor de vakbekwaamheid van zijn werknemers¹¹⁸ en van andere natuurlijke personen die zich onder zijn verantwoordelijkheid rechtstreeks bezighouden met het verlenen van financiële diensten aan consumenten (...).

¹¹⁸ Een variant hierop is de mogelijkheid om te werken met het begrip *feitelijk leidinggevendenden* die het werk van de werknemers controleren (4 ogen principe). De wetbepaling spreekt over: *een zodanig aantal feitelijk leidinggevendenden van de financiële onderneming (die) over voldoende vakbekwaamheid (beschikken zo) dat de kwaliteit van de financiële diensten aan de consument onderscheidenlijk de cliënt kan worden gewaarborgd (artikel 4.9, tweede lid WFT)*. In de praktijk is de grens gesteld bij 50 werknemers, daaronder moeten alle individuele medewerkers aan de eisen voldoen.

Aan welke voorwaarden voldaan moet worden, wordt door de overheid vastgelegd en door een college van deskundigen vastgesteld. Hier is enige analogie met de vaststelling van de kwalificatiestructuur door de kenniscentra. Hetzelfde college (het College Deskundigheid Financiële Dienstverlening, afgekort CDFD) stelt ook vast welke organisaties de bevoegdheid krijgen om te toetsen of individuen hebben voldaan aan de in de AMVB gestelde eisen. De wet spreekt over exameninstellingen:

3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld met betrekking tot de vakbekwaamheid van de personen, bedoeld in het tweede lid. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat Onze Minister volgens daarbij te stellen regels exameninstellingen erkent die bevoegd zijn tot het afgeven van diploma's waarmee de vakbekwaamheid wordt aangetoond. Daarbij kunnen tevens regels worden gesteld met betrekking tot het toezicht op de naleving van die regels.

Het onderhoud van professionaliteit

Met de invoering van de WFT is er een helder regime t.a.v. het onderhouden van de expertise gekomen. In de regel moet een diplomahouder periodiek (de termijn is op dit moment 18 maanden, maar wordt waarschijnlijk teruggebracht tot 12 maanden) zijn kennis en ervaring upgraden, anders verliest deze de bevoegdheid tot het uitoefenen van het beroep. Dit is geregeld in o.a. artikel 7 van het besluit Gedragtoezicht Financiële Ondernemingen.

Artikel 7

1. Een diploma of een erkenning van beroepskwalificaties is geldig, tenzij de houder ervan:
 - a. niet binnen achttien maanden na de openbaarmaking, bedoeld in artikel 8, derde lid, op de door Onze Minister vastgestelde wijze heeft voldaan aan de in zijn geval relevante toetstermen voor permanente educatie, bedoeld in artikel 8, tweede lid; of
 - b. niet binnen achttien maanden na de openbaarmaking, bedoeld in artikel 8, derde lid, van toetstermen voor permanente educatie met goed gevolg een examen heeft afgelegd van een door Onze Minister erkend exameninstituut dat voldoet aan de in zijn geval relevante toetstermen die tegelijkertijd met toetstermen voor permanente educatie openbaar zijn gemaakt.
2. Indien een houder van een diploma of een erkenning van beroepskwalificaties niet binnen de in het eerste lid bedoelde termijn heeft voldaan aan de in zijn geval relevante toetstermen voor permanente educatie, is het diploma of de erkenning van beroepskwalificaties ongeldig vanaf het einde van die termijn tot hij alsnog daaraan voldoet.

Dat betekent dat er naast de diploma-eisen¹¹⁹ ook doorlopende deskundigheidseisen bestaan. In de financiële wereld heet dat: de permanente educatie (PE). PE heeft tot doel de vakinhoudelijke deskundigheid op peil te houden die nodig is voor de beroepsuitoefening van financiële dienstverleners. De structuur en inhoud wordt vastgesteld door het Ministerie van Financiën op voorstel van het CDFD.

Voor elke WFT-module zijn PE-eindtermen en daarvan afgeleide toetstermen vastgesteld. De WFT-modules zijn¹²⁰:

- o Basismodule
- o Consumptief Krediet
- o Hypothecair Krediet
- o Schadeverzekeringen
- o Levensverzekeringen
- o Volmacht Schade
- o Volmacht Leven

¹¹⁹ In formele zin gelden de huidige diploma eisen vanaf 1 januari 2006.

¹²⁰ Voor de fijnproevers: toetstermen van Beleggen zijn ingevoegd bij de toetstermen van Hypothecair Krediet, Levensverzekeringen en Volmacht Leven.

Een WTF vereist diploma is dus niet meer dan een startbewijs, dat via de PE moet worden bijgehouden. Een WTF-diplomahouder kan op twee manieren de geldigheid van zijn WTF-diploma's borgen. Hij kan een PE-toets afleggen bij een erkend WTF-exameninstituut of hij kan een PE-onderwijsprogramma volgen bij een door het CDFD erkende PE-instelling. Na goed gevolg ontvangt hij in beide gevallen een PE-certificaat.

Het WTF-PE-programma is in juni 2008 van start gegaan en eindigt op 27 december 2009. Om de geldigheid van de diploma's te behouden, zullen alle WTF-gediplomeerden in die periode hun WTF-PE-certificaat 2008-2009 moeten behalen. Dat kan op twee manieren:

- o Het afleggen van een PE-toets bij één van de WTF-exameninstellingen, al dan niet voorafgegaan door het volgen een programma bij een opleidingsinstituut. In dat geval ontvangt de kandidaat een WTF PE-certificaat van het exameninstituut.
- o Het met goed gevolg afleggen van een PE-onderwijsprogramma bij een door het CDFD-erkende WTF-PE-opleidingsinstelling. In dat geval ontvangt de kandidaat van het WTF-PE-opleidinginstituut zijn WTF-PE certificaat.

De onderwijsprogramma's van de PE worden actueel gehouden door de commissie Eind- en Toetstermen. Deze commissie geeft elke anderhalf jaar een advies aan het CDFD over de actuele onderwerpen die in de PE-programma's van de zeven WTF-vergunningen moeten worden opgenomen.

3.9.2 Handelingsregels - *Hoe ver reikt de zelfstandige verantwoordelijkheid van professionals in verschillende beroepsgroepen in de directe uitoefening van hun beroep? Wat is de specifieke handelingsvrijheid en wat zijn de handelingsvoorrechten?*

In de hierboven omschreven wetgeving is een groot deel van de beroepen die in de WTF zijn geregeld wat betreft de uitvoering voorbehouden aan de specifieke beroepsgroep. Daarmee zijn het uitsluitend de gecertificeerde professionals die de handelingen mogen verrichten die zijn voorbehouden (in dit geval het verlenen van financiële diensten en het geven van financieel advies). Er is dus in de praktijk sprake van een grote mate van exclusiviteit.

3.9.3 Brancheconventies - *Welke regels gelden binnen de verschillende brancheorganisaties?*

In de financiële sector is een rijke verscheidenheid aan brancheorganisaties zoals de Nederlandse Vereniging van betrokken adviseurs¹²¹ (NBVA) en de Vereniging van Hypotheekadviseurs.

¹²¹ De NBVA onderhoudt de volgende kwaliteitseisen:

Onafhankelijkheid:

NBVA-leden zijn zelfstandig ondernemer, en onafhankelijk van verzekeraars/aanbieders. In het bijzonder betekent dat er geen sprake is van aandelenparticipatie (captives) door verzekeraars/aanbieders en dat er geen contractuele productieverplichtingen bestaan.

Deskundigheid:

NBVA-leden moeten uiteraard aan alle deskundigheidseisen voldoen die de Wet op het Financieel Toezicht (Wft) aan hen stelt. Daarnaast kent de NBVA een eigen jaarlijkse PE-verplichting. Leden worden verder in meer algemene zin verondersteld te beschikken over een professionele bedrijfsvoering, een hoge graad van vakbekwaamheid blijkend uit opleiding en ervaring, een goede reputatie en integriteit hoog in het vaandel te dragen.

NBVA-leden houden zich aan de volgende gedragsregels:

- Leden dienen zich in hun bedrijfsuitoefening te gedragen zoals een goed bemiddelaar in verzekeringen of financiële diensten betaamt. Zij dienen zich zodanig te gedragen, dat het vertrouwen in de dienstverlening van het intermediair in het algemeen en in hun eigen bedrijfsuitoefening niet wordt geschaad.
- Leden dienen te vermijden dat hun onafhankelijkheid als bemiddelaar in verzekeringen in gevaar zou kunnen komen.

seurs in Nederland (VvHN), de Nederlandse Vereniging van Banken (NvB), de Vereniging van Nederlandse Vereniging van Gevolmachtigde Assurantiebedrijven (NVGA), die in veel gevallen ook nog hun eigen branchecodes hebben als additioneel kwaliteitskenmerk. Die codes kunnen gaan over de wijze waarop de bedrijfsvoering moet plaatsvinden, maar ook over aanvullende eisen aan medewerkers die in de branche als professional werkzaam zijn. Een aantal van deze brancheorganisaties houdt ook publiek toegankelijke registers bij van gecertificeerde medewerkers.

3.9.4 Bevoegdheden en besluitvorming - *In hoeverre hebben deze professionals andere operationele zelfstandige vrijheden dan die direct met de uitoefening van hun vakgebied te maken hebben? Is er sprake van een specifieke positie van deze professionals in de besluitvormingsprocedures. Zijn er bepalingen te dien aanzien in de wetgeving die professionele beroepsgroepen advies of instemmingrechten geven?*

Er zijn in de regelgeving geen specifieke bevoegdheden opgenomen voor (groepen van) medewerkers in de besluitvorming. De WOR is onverkort van toepassing en ook in de CAO's (o.a. CAO bankwezen) zijn er voor besluitvormingsprocessen geen specifieke posities gedefinieerd. Een telefonische rondgang bij een aantal financiële instellingen maakt duidelijk dat in het werkoverleg de fine tuning van de afspraken wordt gemaakt. En daarbinnen is (op basis van de deskundigheden zoals hierboven beschreven) duidelijk wie er deskundig geacht wordt en wie niet. Werkafspraken komen binnen dat deskundigheidspostulaat tot stand.

De analyse vanuit het model laat voor de financieel het volgende beeld zien: er zijn krachtige eisen rondom permanente educatie geformuleerd. Er zijn nauwelijks verplichtende handlingsregels noch brancheregels, al hanteren sommige branche-organisaties nadrukkelijk eigen kwaliteitssystemen. Er is maar een beperkte mate van invloed van de werkgever op het werk, maar er is sprake van een zeer grote cliëntenmacht. Er is volop concurrentie en dat kan invloed hebben op het zelfstandig handelen. Samenvattend leidt dit tot het volgende beeld:

Financieel adviseur

