



Opleidingscentrum voor de sector
van de vrije beroepen

RAPPORT

JOBCAPACITY 2030

INHOUD

.01	Jobcapacity 2030	04
	• 1.1. Context	04
	• 1.2. Aanpak: de VLAMT-methodiek	04
	• 1.3. Leeswijzer	07
.02	Vooronderzoek: de sector in 2030	08
	• 2.1. De sector vandaag	08
	• 2.2. Macro-economische trends & hun impact op de sector	12
	• 2.3. Conclusies	18
.03	De sector in 2030 in de praktijk: interviews & bedrijfsbezoeken	20
	• 3.1. De trends in de praktijk	20
	• 3.2. Competentienoden	31
	• 3.3. Opleidingsnoden	35

.04	Analyse van het opleidingsaanbod	37
• 4.1.	Initiële opleidingen	37
• 4.2.	Een leven lang leren	39
.05	Actieplan	40
• 5.1.	De acties samengevat	40
• 5.2.	Acties uitgediept	41



Job Capacity 2030

competences of
employees of the future

met de
steun van



.01 > JOBCAPACITY 2030

1.1. CONTEXT

Sinds 2015 is er een opleidingsfonds voor de sector van de vrije beroepen: Liberform. Liberform is verbonden aan het paritair comité 336, het paritair comité van de vrije beroepen. Maar niet alle vrije beroepen vallen onder dit paritair comité. Het gaat om: advocaten, gerechtsdeurwaarders, accountants en belastingconsulenten, boekhouders en fiscalisten, bedrijfsrevisoren, bouwarchitecten, landmeter-experten en dierenartsen. (De dierenartsen worden niet meegenomen in deze competentieprognose.)

Als vormingsfonds wil Liberform werkgevers en werknemers helpen met opleiding en vorming. Door in te zetten op opleidingen via het gratis opleidingsaanbod en de opleidingspremie. Door in te zetten op competentieversterkende projecten zoals duaal leren. En door handige tools uit te werken ter ondersteuning van het personeelsbeleid (onthaal, diversiteit, werkbaar werk ...).

De opmars van nieuwe technologieën en digitalisering, de impact van de coronacrisis ... meerdere ingrijpende transities komen op de sector van de vrije beroepen af en stellen die voor nieuwe uitdagingen: Hoe op een digitale manier het beste samenwerken? Hoe de dienstverlening optimaliseren? Hoe daar met het organisatiebeheer van de onderneming op inspelen (zowel qua inrichting als qua werking)? ... Digitale kanalen en nieuwe businessmodellen gaan hand in hand en brengen weer verdere digitalisering van werk met zich mee. Er zal een andere arbeidsorganisatie nodig zijn. Een organisatie die ervoor zorgt dat de werknemers in deze sector toekomstbestendig zijn. Een organisatie die ervoor zorgt dat de werknemers in deze sector de juiste competenties hebben om ook in het toekomstmodel van de vrije beroepen optimaal te functioneren.

Voor Liberform kwam de kans om een competentieprognose (i.k.v. oproep 511 SCOPE 2020) uit te voeren op het juiste moment, waarna we gerichte acties zouden kunnen uitrollen. Het vormingsfonds wordt al enkele jaren betrokken in het schrijven van beroepskwalificatiedossiers. Daarnaast nemen we op regelmatige basis de beroepscompetentieprofielen bij VDAB onder de loep, ook daar worden competenties opgelijst die nodig zijn voor de vrije beroepen. Met andere woorden, Liberform bouwde de voorbije jaren, door samenwerking met actoren in de sector, expertise op over de competenties die vandaag nodig zijn en over de competenties van de toekomst. Ook het meewerken aan de inrichting van opleidingen in het onderwijs is een cruciale rol voor Liberform.

Liberform is als relatief jong opleidingsfonds haar kennis over de volledige sector nog aan het opbouwen. Deze competentieprognose is weer een volgende grote stap naar een groter kennisveld en naar nog veel meer informatie over de impact van de actuele transitie. Liberform ondervond ook al dat er geen eenduidige lijn te trekken valt over wat de aan de gang zijnde transitie teweegbrengen in deze sector en onder zijn werknemers. Door dit onderzoek zal het vormingsfonds meer duidelijkheid krijgen over de competentienoden, waardoor het zich nog meer kan richten op de noodzakelijke acties voor de komende jaren.

1.2. AANPAK: DE VLAMT-METHODIEK

Liberform hanteerde de VLAMT-methodiek om de competentieprognose uit te voeren. Ze werkte voor deze studie samen met IDEA Consult. IDEA Consult is een onderneming die organisaties en besturen ondersteunt met op onderzoek gebaseerde consultancy. De onderzoeken dienen dan als basis om beleids-

beslissingen beter onderbouwd te kunnen nemen, of om organisaties keuzes te laten maken gebaseerd op de kennis opgedaan tijdens het onderzoek. Dus, Liberform de kennis over het netwerk van de sector van de vrije beroepen, IDEA Consult de expertise in onderzoeksmethoden en rapportage. Dit onderzoek werd weliswaar niet volledig aan IDEA Consult uitbesteed: het volledige veldwerk, het grootste deel van de analyses en de ontwerprapportage gebeurden door Liberform, dat methodologisch begeleid en ondersteund werd door een consultant van IDEA Consult.

Hieronder beschrijven we de fasen en stappen die we hebben doorlopen:

FASE 1: Voorbereidingsfase

> STAP 1: Planning

Om de verschillende fasen van de VLAMT-methodiek goed te doorlopen werd een duidelijke planning met mijlpalen opgesteld. Vanwege de eigenheid van de sector is beslist om niet alle profielen samen te bekijken, maar in twee

groepen te werken: de juridische-economische beroepen ((gecertificeerde) accountants, (gecertificeerde) belastingadviseurs, bedrijfsrevisoren, advocaten en gerechtsdeurwaarders) en de bouwkundige beroepen (de landmeter-experten en de bouwarchitecten). Dit betekent twee stuurgroepen, aparte workshops en voldoende tijd om in de beide groepen interviews te doen. Liberform en IDEA Consult bakenden onder elkaar een overzichtelijke rolverdeling af voor een vlot verloop van de opdracht. Concrete afspraken werden gemaakt en een gemeenschappelijk doel werd bepaald.

> STAP 2: Stuurgroep

Zoals gezegd koos Liberform ervoor om twee stuurgroepen samen te stellen overeenkomstig de logica binnen het PC336. In november-december 2020 kregen de mogelijke leden daarover een duidelijke briefing. De volgende tabel geeft een overzicht van de organisaties en hun vertegenwoordigers in beide stuurgroepen.

Tabel 1: Samenstelling stuurgroepen

Juridische-economische beroepen	Bouwkundige beroepen
<ul style="list-style-type: none"> • OVB: Bram Vandromme • ITAA: Mirjam Vermaut & Marc Vanthournout • SAM-tes: Jessica Rodriguezyc & Jens Van De Wouwer • VDAB: David Willems • Bright Potentials: Bram Vergote • KCLE: Wouter De Maeght • SYNTRUM: Wendy Danko • UCLL: Kim Plevoets • WSE: Elly Kerkhofs 	<ul style="list-style-type: none"> • NAV: Steven Lannoo & Martina Skrivanova • KCLE: Wouter De Maeght & Bram Van Londersele • Constructiv: Geert Ramaekers • VDAB: Katrien Brands • Thomas More: Tom Appels • HoWest: Frederik D'Hulster & Romeo Baertsoen • WSE: Elly Kerkhofs

FASE 2: Vooronderzoek

› STAP 3: Onderzoek voorbereiden

In de eerste fase van het vooronderzoek bracht Liberform tijdens de maanden januari tot en met maart 2021 verschillende evoluties in kaart, nl. veranderingen die de sector nu doormaakt en/of heeft doorgemaakt de laatste jaren. De focus lag op de thema's aangereikt in de projectoproep, met name: digitalisering, koolstofneutrale economie en de coronacrisis. Liberform voegde er voor eigen onderzoek het thema MVO (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) aan toe. De impact van deze thema's op de sector van de vrije beroepen en op de arbeidsmarkt ervan werd verkend via literatuurstudie en de studie van beschikbaar cijfermateriaal.

› STAP 4: Verkennende workshops

Dit onderdeel van het vooronderzoek ging over het krijgen van informatie via deskresearch, afgetoetst met het werkveld in 2 verkennende interactieve online workshops (Microsoft Teams). Tijdens deze workshops werden ondernemers van de sector naar bijkomende inzichten gevraagd. Er was een workshop voor de bouwberoepen en een voor de economische-juridische beroepen.

In deze workshops werden visies van verschillende ondernemingen en werkgevers met elkaar geconfronteerd, om de evoluties en trends en hun impact op de sector te verkennen en te valideren. Dat gaf ook een eerste beeld van de competentienoden. Al die informatie gaf duidelijk aan waar de verdere focus voor deze SCOPE-studie zou moeten liggen.

Een tussentijdse rapportering – in mei 2021 – aan beide stuurgroepen bracht hen op de hoogte van de voortgang in het onderzoek. En de leden van beide stuurgroepen kregen de vraag of zij aanvullende input konden leveren ter voorbereiding van de bedrijfsbezoeken, en of zij collega-ondernemers kenden die zouden willen meewerken aan de competentie-

prognose in de vorm van een bedrijfsbezoek/interview.

FASE 3: ANALYSE/BEDRIJFSBEZOeken

› STAP 5: Interviews/Bedrijfsbezoeken

Het doel van de bedrijfsbezoeken/diepte-interviews was om de trends en ontwikkelingen die het vooronderzoek blootlegde, te verfijnen tot op het niveau van competentie- en opleidingsnoden. De interviews en bedrijfsbezoeken werden uitgevoerd in de periode april – september 2021. De selectie van ondernemingen is gebeurd op basis van de input van de leden van de verkennende workshops en stuurgroepen.

Ter voorbereiding van de interviews stelden IDEA Consult en Liberform een leidraad op om te garanderen dat de gesprekken op een consistente manier gevoerd werden. De gesprekspartners kregen de vragen op voorhand, zodat zij zich grondig konden voorbereiden en eventueel collega's konden raadplegen of betrekken. Met dank aan de werkwijze gehanteerd door IDEA Consult werd er gebruikgemaakt van de kritische incidentenmethode. Die methode laat toe om specifieke situaties of veranderingen in de werkpraktijk heel concreet en grondig uit te diepen, om achteraf te kunnen bepalen welke competenties – kennis, vaardigheden, houdingen ... - eraan verbonden zijn. De focus lag niet enkel op de vrije beroeper-ondernemer zelf, ook verschillende medewerkers van het kantoor, zoals hr- of administratieve medewerkers, werden geïnterviewd.

In totaal zijn 31 interviews afgenomen: 18 onder de economische-juridische beroepen en 13 onder de bouwberoepen. We spraken met 14 zaakvoerders, 7 administratief medewerkers, en 10 hr-medewerkers.

De verwerking van de interviews gebeurde simultaan, waardoor de interviews gaandeweg geoptimaliseerd konden worden.

➤ STAP 6: Analyse opleidingsaanbod

Deze analyse gebeurde in de periode augustus – september 2021. Op basis van 'Onderwijskiezer' werden de meest evidente opleidingen geselecteerd die kunnen eiden naar een job in de sector. Zowel graduaatsopleidingen, bacheloropleidingen en masteropleidingen werden onder de loep genomen. Daarbij werd ook de link gelegd naar de beroepskwalificaties en de beroepscompetentieprofielen.

Daar in de sector (verplichte) permanente vorming belangrijk is, gingen we in op de mogelijkheden van permanente vorming en welke rol Liberform daarin opneemt. Daarnaast werd het huidige opleidingsaanbod van Liberform bekeken op basis van de competenties die uit de stuurgroep, workshops en interviews naar voren kwamen.

FASE 4: BESLUITVORMING

Periode: september – december 2021

➤ STAP 7: Aanbevelingen/Actieplan

Op basis van de informatie uit de deskresearch, de workshops, de stuurgroepen en de interviews van dit onderzoek worden aanbevelingen geformuleerd, zowel voor de ondernemingen in de sector, als voor mogelijke betrokken actoren (zoals het onderwijs) en het vormingsfonds Liberform. In twee stuurgroepvergaderingen zijn die aanbevelingen samen met de sector uitgewerkt. De aanbevelingen zijn in een actieplan gegoten om concreet mee aan de slag te gaan.

➤ STAP 8: Eindrapportering/informatiever-spreiding

Al vanaf oktober 2021 werd op regelmatige basis aan informatiever spreiding gedaan. De

opgedane kennis werd dan al gebruikt om acties voor 2022 voor te bereiden. Via bedrijfsbezoeken werd de nadruk gelegd op het belang van de competentie-prognose en de acties die ondernemingen kunnen ondernemen. Op basis van de voorstellen van acties werd een communicatieplanning opgemaakt.

1.3. LEESWIJZER

Het verslag van deze competentieprognoses bestaat hierna uit de volgende hoofdstukken:

- Hoofdstuk 2 vat de inzichten uit het vooronderzoek samen, om te komen tot de selectie van de trends en ontwikkelingen waarop het eigenlijke onderzoek – de interviews en bedrijfsbezoeken - verder werd toegespitst;
- Hoofdstuk 3 beschrijft de resultaten van het onderzoek: de trends in de praktijk en de competentie- en opleidingsnoden die eruit voortvloeien;
- In hoofdstuk 4 rapporteren we over de analyse van het opleidingsaanbod;
- Hoofdstuk 5 tot slot, beschrijft het actieplan dat op basis van het onderzoek en samen met de sector werd ontwikkeld.

.02 > VOORONDERZOEK: DE SECTOR IN 2030

Dit hoofdstuk vat de inzichten uit het vooronderzoek samen:

- In het eerste deel schetsen we de sector van de vrije beroepen vandaag;
- In het tweede deel bespreken we de impact van de macro-economische trends op de sector;
- In het derde deel brengen we de eerste inzichten in de impact van deze trends op functies en competenties voor 2030 samen.
- In de conclusies komen we dan tot een selectie van de vijf trends en ontwikkelingen waarop het eigenlijke onderzoek verder werd toegespitst.

2.1. DE SECTOR VANDAAG

In dit eerste deel schetsen we de sector van de vrije beroepen vandaag. Na een korte verduidelijking van de beroepen, statuten en functies, brengen we aan de hand van de sectorfoto enkele kerncijfers samen. Vervolgens beschrijven we de competenties die vandaag vereist zijn om te werken in deze sector.

2.1.1 Vooraf: werken in de sector van de vrije beroepen

De 'sector van het vrije beroep' omvat niet alle vrije beroepen. Paritair comité 336 gaat over: advocaten, gerechtsdeurwaarders, (gecertificeerde) accountants en (gecertificeerde) belastingadviseur, bedrijfsrevisoren, bouwarchitecten, landmeter-experten en dierenartsen. Hoewel de dierenartspraktijken geen deel uitmaken van dit onderzoek, worden ze in dit overzicht voor de volledigheid meegenomen..

Werken in de sector van de vrije beroepen kan voor verwarring zorgen. Het is te zeggen: sommige vrije beroepen kan je niet als werknemer uitoefenen, sommige vrije beroepen kan je wel als werknemer uitoefenen, en veel functies in de sector worden niet door een vrij beroeper uitgeoefend.

Iemand kan vrije beroeper zijn als:

- Zelfstandige: advocaat, gerechtsdeurwaarder, gecertificeerd accountant, bedrijfsrevisor, bouwarchitect, landmeter en dierenarts;
- Werknemer: gecertificeerd accountant, bedrijfsrevisor, bouwarchitect, landmeter-expert en dierenarts.

Bekijken we het profiel van de werknemers, dan zien we volgende functies:

- Inhoudelijke medewerkers: juristen, gecertificeerde accountants, architecten, landmeter-experten, dierenartsen ...
- Ondersteunende medewerkers: dossierbeheerders, BIM-modellereurs, technisch tekenaars, dierenartsassistenten, paralegals (juridisch deskundige) ...
- Administratieve medewerkers: officemangers ...

De sector van het vrije beroep telt niet alleen veel verschillende profielen, hij kent ook enkele knelpuntberoepen: zo zijn er tekorten van landmeter-experten, technisch tekenaars, accountants, bedrijfsrevisoren en administratieve profielen.

2.1.2 Sectorfoto: de sector in cijfers

Voor de sectorfoto baseert Liberform zich op de cijfers zoals gekregen van de RSZ, tenzij anders vermeld in de tekst. Daar het paritair comité 336 en het vormingsfonds Liberform federaal zijn, zijn het nationale cijfers, voor volledig België.

In dit hoofdstuk staan slechts enkele cijfers, voor een gedetailleerde foto verwijzen we naar de website van Liberform (www.liberform.be).

Over het algemeen is de sector van de vrije beroepen een groeiende sector. In 2020 vielen er 8.722 werkgevers onder het paritair comité. Samen stellen zij 35.941 werknemers te werk. Dit is een stijging van 123 werkgevers ten opzichte van 2019 (8.599 werkgevers), en een stijging van 795 werknemers ten opzichte van 2019 (35.146). Hierna analyseren we de evoluties voor werkgevers en werknemers afzonderlijk.

2.1.2.1 De werkgevers

De beroepsactiviteiten

Bij de werkgevers situeert de stijging zich onder de accountants & belastingadviseurs (+67), de dierenartsen (+54), de bouwarchitecten (+44) en de landmeters (+8). De andere beroeps categorieën noteerden een negatieve groei: advocaten (-35), gerechtsdeurwaarders (-11), en bedrijfsrevisoren (-2).

De grootte van de onderneming

Bekijken we 2020 ten opzichte van 2019 wat betreft de grootte van onderneming, dan zien we bijna overal een groei: typisch voor de sector zijn heel veel hele kleine ondernemingen (<5 werknemers). In 2020 waren dat er 7.121, of 89 meer dan in 2019. Bij de ondernemingen die tussen 5 en 9 werknemers tewerkstellen is er een lichte stijging van 4, nl. naar 1.022 ondernemingen. Een grotere stijging merken we op bij de ondernemingen met 10 tot 19 werknemers: 34 ondernemingen meer in 2020 (of 394 ondernemingen). Bij de ondernemingen

tussen de 20 en 49 werknemers zien we een kleine daling: 134 ondernemingen, of 4 minder dan in 2019. 1 onderneming kwam erbij met tussen de 50 en 99 werknemers (26 ondernemingen in 2020). Een relatief grote daling zien we bij de ondernemingen tussen de 100 en 199 werknemers, dat zijn er 3 minder of 14 in totaal voor 2020. Daarentegen zien we een relatieve stijging bij de ondernemingen tussen de 200 en 499 werknemers: in 2019 waren dat 6 ondernemingen en in 2020 waren het er 8. Van de ondernemingen met meer dan 500 werknemers zijn er in 2020 3, of hetzelfde aantal als in 2019.

2.1.2.2 De werknemers

De beroepsactiviteit

Bij de juridische beroepen stellen we een daling van werknemers vast: 6.308 werknemers werken bij advocaten, of 155 minder dan in 2019; en 2.231 werknemers werken bij gerechtsdeurwaarders, of 122 minder dan in 2019.

Bij de economische beroepen is dan weer een sterke stijging vast te stellen: 654 werknemers meer bij de (gecertificeerde) accountants en belastingadviseurs (18.507 werknemers), en 71 werknemers meer bij bedrijfsrevisoren (3.001 werknemers).

Bij de bouwkundige beroepen stijgt het aantal werknemers bij de architecten met 133, dus tot 3.076 werknemers, en 16 werknemers meer bij landmeter-experten (952 in totaal).

Dierenartsenpraktijken breiden uit, met meer werkgevers en meer werknemers. In 2020 werken er 1.866 werknemers bij dierenartsen of 188 meer dan het jaar ervoor.

De grootte van de onderneming

Bij de ondernemingen met tussen de 100 en 199 werknemers zijn in 2020 415 meer werknemers aan de slag dan in 2019 (van 2.306 in 2019 naar 1.891 in 2020). Bij de ondernemingen

gen met meer dan 500 werknemers is er een daling, maar minder groot: in 2019 werkten er 1.923 werknemers in deze grootte van ondernemingen, in 2020 1.857.

Bij alle andere categorieën van grootte van onderneming is een stijging tot zeer sterke stijging waarneembaar. Bij ondernemingen met tussen de 1 en 5 werknemers zijn het 150 werknemers meer (11.889), 6.499 werknemers werken in ondernemingen met 5 tot 9 werknemers (of plus 7). 462 werknemers meer werken in ondernemingen met tussen de 10 en 19 werknemers (5.105 werknemers in 2020). Ook bij de ondernemingen met tussen de 20 en 49 werknemers zijn er meer werknemers aan de slag: 3.953 of 27 meer dan in 2019. 119 werknemers meer aan de slag in 2020 in ondernemingen met 50 tot 99 werknemers (1.716 werknemers). De grootste stijging zien we bij ondernemingen die tussen de 200 en 499 werknemers tewerkstellen: plus 511 werknemers, of 3.031 werknemers in het totaal.

Profiel van de werknemers

De sector van de vrije beroepen is een gemengde sector: zowel arbeiders als bedienden vallen onder dit paritair comité. Kort door de bocht kunnen we evenwel stellen dat de sector van de vrije beroepen een bedienden-sector is: 97% van de werknemers is bediende. In vergelijking met 2019 is dit een daling met 0,21%.

De werknemers in de sector van de vrije beroepen zijn overwegend vrouwen: 70,5% . 40,76% werkt voltijds en 29,78% werkt deeltijds. 29,5% van de werknemers zijn mannen, 26,4% voltijds en slechts 3% deeltijds.

Bij het bekijken van de leeftijds piramide in de sector is het interessant om meteen ook naar de scholingsgraad te kijken. Minder dan 1% van de werknemers is jonger dan 21 jaar. Een analyse van de groepsfoto van het departement Werk en Sociale Economie (WSE) (2019) toont dat, wat Vlaanderen betreft, het niet evident is om in de sector aan de slag te gaan zonder enige vorm van diploma. Slechts 7% van de

aanwervingen in 2019 waren kortgeschoolden met minder dan 6 maanden ervaring.

Bijna de helft van de werknemers in de sector van de vrije beroepen is tussen de 22 en 34 jaar. Wie in de sector aan de slag gaat heeft meestal een diploma hoger onderwijs (bachelor of master). Veel van de werknemers die starten in de sector, vooral bij de economische beroepers, lopen een stage om erkend beroepsbeoefenaar te worden. Eens de stage achter de rug is en de erkenning behaald, worden velen zelfstandige, waarmee ze niet langer werknemer in de sector zijn.

29,5% van de werknemers in de sector van de vrije beroepen is tussen de 35 en 49 jaar, 22% is tussen de 50 en 65+.

2.1.2.3 Competenties anno 2020

Om de competenties anno 2020 op een zo objectief mogelijke manier te bekijken, kijken we naar de beroepskwalificaties die er nu zijn, naar de beroepscompetentieprofielen bij de VDAB-databank Competent en naar de functiebesrijvingen die door de sociale partners in het paritair comité zijn bekrachtigd.

Het is niet mogelijk om de competenties van alle beroepen in de sector onder de loep te nemen. Zoals al aangegeven: het is niet gemakkelijk om strikt af te bakenen welke functies er zoal zijn. Daarom werken we hier op drie niveaus: de vrije beroeper zelf (hetzij als zelfstandige, hetzij als werknemer), de inhoudelijke medewerker, en de ondersteunende medewerker.

A. De vrije beroeper – beroepsbeoefenaar

In de eerste plaats zijn er de vrije beroepers-beroepsbeoefenaars. Om toegang te krijgen tot het beroep is onder meer een gepaste vooropleiding nodig, mogelijk aangevuld met een specifieke stage.

Wat de **juridische beroepen** betreft is een vooropleiding in de rechten (masteropleiding) nodig. Advocaat kan men worden na de opleiding rechten, en na een stage van 3 jaar aan de balie. 'Advocaat' wordt in Competent gekwalificeerd als 'jurist', dus onder een algemene noemer. Bij de vereiste competenties wordt de focus gelegd op informeren en adviseren, dossiers opmaken en behandelen, gebruik van de courante software en databanken. Met andere woorden: de klemtoon ligt op de vaktechnische kennis en vaardigheden om het beroep te kunnen uitoefenen. Gerechtsdeurwaarders hebben eerst een opleiding rechten gevolgd, en daarna een vervolgopleiding voor gerechtsdeurwaarders, om daarna eveneens een stage te doen. In Competent valt gerechtsdeurwaarder onder de titel 'Jurist in een openbaar ambt of met een mandaat'. Bij de essentiële competenties ligt de focus op het vaktechnische dat nodig is om de job uit te oefenen. Noch van de advocaat noch van de gerechtsdeurwaarder is tot op heden een beroepskwalificatie(dossier) gemaakt.

Wat de **economische beroepen** betreft is er een vooropleiding nodig met economische achtergrond. Dat kan gaan over een grauaatsopleiding, bachelor- of masteropleiding. Daarna volgt een stage en een examen om erkend beroepsbeoefenaar te worden. Recent werden de beroepskwalificatiedossiers voor de beroepsbeoefenaars ingeschaald, en gevalideerd door de Vlaamse Regering op 22 oktober 2021. 'Accountant-belastingconsulent' en 'boekhouder en fiscalist' zijn opgenomen in de databank Competent.

Bij de essentiële competenties volgt een oplijsting van de vaktechnische taken die de beroepsbeoefenaar moet doen. Daarnaast wordt het accent gelegd op het adviseren van de klanten. De competentie 'communicatie' wordt daarvoor aangestipt. Over de bedrijfsrevisoren maakt Competent een oplijsting van de technische handelingen die de revisor moet stellen en welke kennis daarbij nodig is. Voor alle economische vrije beroepers wordt verder ook verwezen naar de regelgeving waaronder

ze vallen om het beroep te kunnen uitoefenen, en welke kwalificaties daarvoor vereist zijn.

Wat de **bouwkundige beroepen** betreft: architecten volgen eerst een opleiding architectuur (masteropleiding), en doen dan stage ten einde op het tableau te komen als erkend architect. Voor de architect werd al een beroepskwalificatiedossier opgesteld, ingeschaald en gevalideerd. In Competent wordt over de 'architect' bij essentiële competenties het volledige proces van prospectie voor projecten tot oplevering opgelijst. Bij de gedragsindicatoren wordt verwezen naar de vaktechnische kennis die nodig is om de taken tot een goed einde te brengen.

Bij **landmeter-experten** is het iets complexer. Men kan landmeter-expert worden na een opleiding bachelor of master. Daarna moet men aan voorwaarden zoals opgenomen in de wetgeving voldoen om erkend te worden. Het beroepskwalificatiedossier is opgesteld, maar is nog niet gevalideerd of ingeschaald. Over 'landmeter' in Competent komen bij de essentiële competenties de vaktechnische taken en de daarbij behorende gedragsindicatoren in beeld.

B. Inhoudelijke medewerkers

De inhoudelijke medewerkers kunnen eenzelfde opleiding genoten hebben als de vrije beroeper-beoefenaar, maar een andere functie uitoefenen. Behalve het dragen van de (eind)verantwoordelijkheid worden van hen dezelfde vaktechnische kennis en vaardigheden verwacht, en dit zowel voor de essentiële competenties als de soft skills.

De inhoudelijke medewerkers hebben een juridische of economische opleiding genoten, of een grafisch/technische opleiding. Dit gaat om medewerkers die of een grauaat of een bachelor of een masteropleiding hebben gevolgd waar deze competenties worden bijgebracht.

C. Ondersteunende medewerkers

Ondersteunende medewerkers kan gaan over administratieve medewerkers, maar ook over hr-partners, IT-medewerkers ... kortom, de medewerkers die nodig zijn om mee de onderneming te ondersteunen. Naargelang de grootte van de onderneming zijn dergelijke profielen meer, minder of niet aanwezig. De competenties die nodig zijn, zijn afhankelijk van de taken en/of functie in de onderneming.

Bij administratieve medewerkers gaat het minstens om de kennis van de courante software, agendabeheer, taalkennis ... Een administratieve medewerker kan goed plannen en organiseren, is zorgvuldig en kan binnen het opgelegde kader zelfstandig werken. Communicatie en klantgerichtheid zijn daarbij eveneens essentieel. Bij een hr-partner kunnen de taken gaan over het sociaal-juridische, het opleidingsbeleid en/of het welzijn op het werk. Analyseren van de (werk)omgeving en de noden vaststellen, beslissingen nemen, maar ook verantwoordelijkheid opnemen zijn mogelijke competenties. Communicatie is een belangrijke soft skill.

2.1.3 Conclusies

Uit de hoger beschreven cijfers leren we dat, hoewel 2020 een bijzonder jaar was door corona, de tendensen qua aantal werknemers in de sector dezelfde lijn volgen. Er kwamen werknemers bij in de economische en bouwkundige beroepen. Bij de juridische beroepen merken we een daling van het aantal werknemers.

De sector blijft een sector van kleine ondernemingen. Het is wel belangrijk om te weten dat bij het beperkte aantal grotere ondernemingen (er zijn maar 50 die meer dan 50 werknemers hebben) bijna 25% van de werknemers werkt. In het kader van de macro-economische trends, maar ook naar aanwezigheid van verschillende profielen, is dat een aandachtspunt.

Uit de analyse van de vereiste en aanwezige competenties vandaag, concluderen we dat de vrije beroepers vooral veel vaktechnische kennis en vaardigheden nodig hebben om het beroep te kunnen uitoefenen. In de beroepscompetentieprofielen komen qua soft skills bij alle beroepen altijd dezelfde competenties naar voren: analyseren, kritisch denken, betrouwbaarheid, verantwoordelijkheid nemen en zorgvuldigheid. Ook nauwkeurigheid wordt regelmatig genoemd. Maar zonder uitzondering ligt de focus bij het vastleggen van de vereiste competenties nog altijd op de vaktechnische competenties, en minder op algemene vaardigheden of soft skills.

2.2. Macro-economische trends & hun impact op de sector

In het tweede deel van dit hoofdstuk bespreken we de impact van de macro-economische trends op de sector. Eerst beschrijven we inzichten uit de workshops, daarna bekijken we wat de data van CEDEFOP (Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding) ons kunnen leren.

2.2.1 Inzichten uit de workshops

We startten ons project met twee workshops: een workshop voor de bouwkundige beroepen en een workshop voor de juridische en economische beroepen. In die workshops waren aanwezig: mensen die werken in de sector, beroepsfederaties, VDAB en uitzendkantoren. Tijdens deze sessies toetsten we de vier trends die in het opzet van de SCOPE-studies centraal moeten staan, bij de sector af, en we peilden naar de verwachte impact daarvan op functies en competenties.

2.2.1.1 Betekenis van de trends voor de praktijk van de vrije beroepen

In dit deel van ons rapport beschrijven we hoe de deelnemers aan de workshops ervaren dat

de trends de praktijk van de vrije beroepen veranderen:

Digitalisering

De **economische-juridische beroepen** kent een versnelling in digitalisering dankzij de coronacrisis.

We moeten wel een onderscheid maken tussen de beroepen onderling, zoals de 'gerechtsdeurwaarders' en de 'accountants'. Hoewel beide inzetten op digitalisering, zijn er bij de gerechtsdeurwaarders nog vaak specifieke hindernissen. Zij hebben nog vaak geprint materiaal nodig om voor te leggen in dossiers. Zij zijn afhankelijk van de snelheid waarmee hoven en rechtbanken digitaliseren.

Accountants daarentegen kunnen volop 'meesurfen' op de digitalisering. Zij zien daar zeer veel kansen. Met digitale tools kunnen zij hun klanten sneller bereiken, kunnen ze voor een klant op kortere tijd meer werk verzetten, kunnen ze betere voorspellingen doen, etc.

De **bouwkundige beroepen** merken dat alles veel efficiënter gaat en ze verwachten dat dit nog zal verbeteren in de toekomst. Procedures lopen sneller, processen worden geoptimaliseerd en de kostprijs daalt.

Digitalisering brengt echter ook valkuilen met zich mee. Het is bijvoorbeeld niet altijd even

evident personeel mee te krijgen in de veranderingen. Bovendien worden jobs geherdefinieerd. Ook veiligheid is een valkuil van de digitalisering. Ondernemingen zijn nog zoekende hoe ze dat moeten aanpakken: dure software rond cybersecurity installeren of samenwerken met andere instanties om het aan te pakken? De sector is vragende partij voor meer informatie over cybercriminaliteit en -security.

Impact coronacrisis

Tijdens de coronacrisis was de sector van de vrije beroepen één van de essentiële dienstverleningen. Dit houdt in dat hun dienstverlening moest blijven doorgaan. Wel werden heel wat activiteiten tot de minimumdienstverlening herleid. Met andere woorden: corona veroorzaakte tijdelijke werkloosheid in de sector. Cijfers over technische werkloosheid in de sector van de vrije beroepen (september 2021):

In de praktijk zien we dat de coronacrisis de digitalisering vooral heeft versneld, door het verplichte thuiswerk. Mensen waren verplicht om digitaal te (leren) werken. De verwachting is dat het gebruik van Teams/Zoom/... zal blijven. Digitalisering kan dan wel zorgen voor meer efficiëntie en een betere tijdsbesteding, het is ook van belang dat het menselijke as-

Tabel: werkgevers die gebruik maken van de mogelijkheid van technische werkloosheid door corona (cijfers RVA)

mrt/20	apr/20	mei/20	jun/20	jul/20	aug/20	sep/20	okt/20	nov/20	dec/20	jan/21	feb/21	mrt/21	apr/21	mei/21	jun/21	jul/21
27,32	36,39	28,45	17,82	10,04	9,69	4,86	8,63	12,15	9,13	8,00	8,05	10,50	9,62	7,37	5,84	4,17

Tabel: werknemers die vielen onder technische werkloosheid door corona (cijfers RVA)

mrt/20	apr/20	mei/20	jun/20	jul/20	aug/20	sep/20	okt/20	nov/20	dec/20	jan/21	feb/21	mrt/21	apr/21	mei/21	jun/21	jul/21
14,89	22,28	17,26	10,76	5,53	4,68	2,53	3,68	5,38	4,32	4,50	4,15	4,77	4,38	3,48	2,83	2,02

pect niet vergeten geraakt. Het moment tussen vertrekken van kantoor en thuiskomen, een mogelijk moment om tot rust te komen, valt weg. Het gevaar bestaat dat nu alles door elkaar loopt, wat de work-life balance doet wankelen, en de stress dus verhoogt. Er zal de komende jaren veel meer aandacht (moeten) gaan naar het mentale welzijn van werknemers. Burn-outs komen steeds vaker voor, daar moeten werkgevers en overheden meer mee bezig zijn.

Ook opleidingen gaan/gingen online. Dit heeft/had als voordeel dat er geen tijd verloren gaat aan verplaatsingen en dat opleidingen uitgesteld kunnen worden gevolgd. Maar ook daar zijn er nadelen. Zo is/was er minder focus (door binnenkomende telefoons of mails) en worden/werden opleidingen gemakkelijker last-minute overgeslagen. Wie fysiek naar een cursus moet, houdt daar veel meer rekening mee.

CO2-neutraliteit en circulaire economie

De deelnemers aan beide workshops waren over CO2-neutraliteit en circulaire economie heel duidelijk: in theorie is er veel mogelijk, maar de praktijk is moeilijker. Door de coronacrisis is dit thema ook wat op de achtergrond geraakt. In de sector wordt er bijvoorbeeld wel minder geprint (paperless offices) en worden er minder verplaatsingen met de auto gemaakt, toch is inzetten op duurzaamheid geen prioriteit.

Wat wel zeker is, is dat het wagenpark over 10 jaar niet meer hetzelfde zal zijn als vandaag. De vrije beroeper is er zich van bewust dat er zal moeten worden geïnvesteerd in elektrische auto's, maar nu zijn ze nog te duur. Voor korte verplaatsingen zijn er in sommige kantoren al fietsen beschikbaar, andere nemen de optie van een eigen elektrische fiets op in hun cafeteriaplan. Openbaar vervoer is vaak een moeilijker verhaal, omdat het kantoor van de vrije beroeper en/of de klant vaak minder goed bereikbaar zijn.

In het bijzonder bij de architecten blijkt het thema CO2 en circulariteit heel duur voor

klanten om mee rekening te houden op de werven. Architecten vinden ook dat initiatieven te vaak gebaseerd zijn op initiatieven van individuen of per woning (bv. zonnepanelen), terwijl het veel beter zou zijn als CO2-neutraliteit wordt gestimuleerd op Europees of wereldniveau.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO)

Op de website van MVO Vlaanderen vinden we volgende definitie: "Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) is een continu verbeteringsproces waarbij ondernemingen economische, milieu- en sociale overwegingen systematisch en op een geïntegreerde manier opnemen in de hele bedrijfsvoering "(MVO Vlaanderen). MVO, CO2-neutraliteit, circulaire economie ... het is sterk aan elkaar gelinkt.

Ondernemingen zijn wel bezig met MVO, maar dat in de corebusiness integreren is geen prioriteit. Daar komt vaak veel bij kijken en daarvoor hebben vrije beroepers met een kleinere praktijk geen tijd of budget.

In grotere ondernemingen lukt het wel. Vaak houdt een aparte hr-dienst zich daarmee bezig. 'Alles start met een duurzaam hr-beleid'. MVO kan al vanaf de aanwervingsprocedure een grote rol spelen, en bij outplacement ook weer. MVO zet People, Planet, Profit centraal. Door de mensen met wie je samenwerkt te respecteren, ontstaan duurzame samenwerkingen waarvan 'profit' voor alle partijen een logisch gevolg is.

Hier is dus zeker ruimte voor verbetering. Enkele ESF-projecten helpen ondernemingen daarbij.

Het is duidelijk dat de digitalisering en de coronacrisis (beide staan niet los van elkaar), de grootste impact hebben op de sector van de vrije beroepen

Hierna gaan we dieper in op andere ontwikkelingen met een impact op PC336:

Andere ontwikkelingen met impact op de sector

- **Organisatie van de onderneming**

Kantoren zullen veranderen. Niet enkel de grootte, maar ook de inrichting ervan: landshapsbureaus worden in vraag gesteld door de coronacrisis. Er zal minder worden geïnvesteerd in grote gebouwen met vaste bureaus, meer in kleinere werkplekken verspreid over verschillende locaties. De grootste uitdaging is dan wel hoe zich te organiseren voor de momenten dat iedereen aanwezig moet zijn.

De manier van werken zal niet grondig veranderen. Wel zullen verschillende taken sneller gebeuren (denk bv. aan plaatsbeschrijvingen door het gebruik van scanners) en sommige meetings zullen digitaal blijven vanwege de tijdwinst. Met het hybride werken vallen de 9 to 5-mentaliteit en de pendeltijd weg.

- **Werk- en productieprocessen**

Binnen de sector van het vrije beroep verwacht men meer samenwerkingsverbanden tussen verschillende kantoren, elk met hun eigen specialisaties en verantwoordelijkheden. Nu ontbreekt het daarvoor nog aan een juridisch kader rond privacy/GDPR en verantwoordelijkheden. De hoop is dat dit in de nabije toekomst wordt uitgewerkt.

De bouwsector staat nog laag op de innovatieladder. Hier wordt verwacht dat in toekomst meer zal worden gewerkt met big data.

Wat betreft de juridische en economische vrije beroepen: hier verwacht men een verdere digitalisering van verschillende (administratieve) processen, met als doel procesoptimalisatie.

Door de digitalisering zullen dossiers ook langer kunnen worden bijgehouden. Nu verdwijnen papieren dossiers na x aantal jaar omdat er geen plaats meer is in het archief. Papier dwingt tot opruimen, online speelt dat niet.

- **Dienstverlening**

De klant is mondiger geworden, zoekt meer online op en stelt daardoor meer vragen, verwacht snel een antwoord en een bredere dienstverlening.

Het maakt dat de vrije beroeper bereikbaar moet blijven, via verschillende kanalen, om de klant verder te helpen. Klanten vragen vaak advies over heel diverse topics, ze verwachten van de vrije beroepers dat ze proactief denken en dat ze de mens achter de klant begrijpen.

2.2.1.2 Functies anno 2030

Tijdens de workshops polsten we ook al een eerste keer naar hoe de deelnemers de functies voor 2030 inschatten. Dat diepen we verder uit in het eigenlijke onderzoek.

Hier enkele eerste inzichten over de vragen: 'Zullen er functies verdwijnen, veranderen of bijkomen?'

1) Verdwijnen

Er zullen geen functies verdwijnen, maar bepaalde functies zullen een andere invulling krijgen.

2) Veranderen

Dossierbeheerders zullen blijven bestaan, maar de invulling van hun dagtaak zal veranderen. Idem voor onthaalfuncties. Ondersteunende medewerkers in het secretariaat zullen nieuwe competenties nodig hebben. Enkel data inputten en andere repetitieve taken zullen verdwijnen door de opkomende digitalisering.

Voor een advocaat blijven de kerntaken dezelfde, maar de markt wordt steeds competitiever waardoor een advocaat ook commerciëler ingesteld zal moeten zijn. Er komt meer focus op business development en netwerken. Nu wordt nog verwacht dat een advocaat 'all-in one' is, in de toekomst zal men moeten overstappen naar een model van complementariteit in het team: advocaten die juridisch sterk zijn en advocaten die commercieel sterker zijn als netwerkers van het kantoor.

Voor accountants geldt hetzelfde: hun onderneming wordt een commerciële organisatie, met een marketingafdeling die inspeelt op de noden, met een goede website etc. Ook kritisch en analytisch inzicht en inzicht in bedrijfsvoering zullen belangrijker worden, aangezien het puur inboeken van data automatisch gebeurt. De boekhouder wordt meer een adviseur.

Ook de rol van de architect zal veranderen: architecten moeten met meer en meer nieuwe technologieën overweg kunnen (zoals BIM en alle soorten vergunningen). Elk kantoor zal digitaal moeten kunnen werken. En er zal meer in teams worden samengewerkt, zowel intern als extern. Alle informatie in één hoofd is geen optie meer.

3) Bijkomen

De vrije beroeper ziet enkele nieuwe functies bijkomend ontstaan, ter ondersteuning:

- a. IT'ers,
- b. Personen die zich bezighouden met processen en flows,
- c. Experts in cybersecurity en gegevensbescherming,
- d. 'Onderwijs-bruggenbouwers': integrerende functies tussen onderwijs en ondernemingen,
- e. Duurzaamheidsmanagers: iemand die aandacht voor MVO stimuleert,

- f. Change agents: medewerkers die ervoor zorgt dat veranderingen een push krijgen.

2.2.1.3 Competenties anno 2030

De competenties die men noodzakelijk acht richting 2030, zijn tijdens de workshops al een eerste keer afgetoetst. Het eigenlijke onderzoek gaat daar dieper op in.

Over de beroepscategorieën heen kwamen een aantal competenties terug:

- Er is al veel veranderd (door o.a. de digitalisering) en er zal nog veel meer veranderen. Het is belangrijk dat iedere werknemer in staat is nieuwe dingen te leren, zich flexibel op te stellen en zich aan te passen aan veranderingen;
- De sociale vaardigheden die iemand heeft, zoals omgaan met mensen, empathie ..., kunnen het verschil maken met computers, maar ook met de concurrentie;
- Analytisch denkvermogen wordt meer een vereiste competentie: men moet over een situatie heel snel kunnen inschatten wat de noden en eventuele oplossingen zijn;
- Een leidinggevende moet in staat zijn om personen die weerstand bieden aan veranderingen te overtuigen;
- IT-skills en technologische kennis worden (nog) belangrijker.

2.2.2 Data CEDEFOP

Naast de ervaringen uit de sector zelf, kunnen ook de dataprojecties van CEDEFOP (Skills panorama en Skills forecast) ons iets leren over welke evoluties we voor de sector mogen verwachten.

We spreken hier wel over algemene tendensen, aangezien de cijfers niet specifiek over de

sector van de vrije beroepen gaan, omdat men in internationale context andere opdelingen maakt.

We gaan er bij de interpretatie van de cijfers vanuit dat het merendeel van de beroepen die vallen onder het paritair comité van de vrije beroepen zich situeren in de sector 'Professional Services'. De grootste beroepsgroepen tewerkgesteld in deze sector in België zijn volgens de CEDEFOP-data:

- Office professionals,
- Researchers & engineers,
- Legal & social professionals,
- Office associate professionals,
- Office clerks.

Hierna beschrijven we voor elk van deze groepen de recente en verwachte evoluties in werkgelegenheid, vereiste opleiding en competenties, en de verwachte drivers voor verandering van competenties. Die gegevens bevestigen in grote mate wat er tijdens de workshops werd gezegd.

Office professionals

Office professionals, of 'kantoorprofessionals' (de letterlijke vertaling), zullen de komende jaren winnen aan belang op de arbeidsmarkt. Tussen 2006 en 2018 steeg de werkgelegenheid voor dit beroep met 24% en er wordt verwacht dat er tussen 2018 en 2030 nog eens een toename zal zijn met 16%. Dit zijn zeer geëerde profielen: hoger opgeleide medewerkers die een brede schaal van administratieve taken kunnen uitvoeren: hetzij de zuiver administratieve functies, maar ook aanleunende functies in hrm, marketing en communicatie, financieel ... Essentieel voor hen is dat zij kunnen werken met een hoge graad van autonomie, dat zij informatie kunnen verzamelen en evalueren, en dat zij op een goede manier gebruik kunnen maken van ICT.

Het is moeilijk om een uniforme omschrijving te geven van de competenties van de office professional, daar die afhankelijk is van de omgeving (sector) waar die werkt. Toch kan grosso modo gesteld worden dat volgende factoren zullen leiden tot een verandering van competenties: een veranderende organisatiestructuur, globalisering, technologische ontwikkelingen, nieuwe trends in marketing en communicatie en andere manieren van het sociaal netwerk uitbreiden, en het gebruik van nieuwe types media.

Researchers en engineers

Hier vinden we de architect, de landmeter-expert en de technische medewerkers terug. Tussen 2006 en 2018 kon een groei van 17% aan werkgelegenheid onder de researchers/engineers opgetekend worden. Het is bijzonder moeilijk uit te maken hoeveel daarvan kan worden toegewezen aan de sector van de vrije beroepen. Langs de andere kant bevestigt dit de groeitendens die in de eigen sector zichtbaar is (cf. sectorfoto Liberform). De verwachting is dat de groei zich zal verderzetten, en wel met 15% tussen 2018 en 2030. Door verloop in de sector, vergrijzing en groei zullen heel wat vacatures ingevuld dienen te worden. Van deze werknemers wordt verwacht dat zij informatie kunnen verzamelen en evalueren, dat ze creatief aan de slag gaan, vastberadenheid uitstralen en autonoom kunnen werken.

Ook hier geldt dat het moeilijk is om een uniforme beschrijving te geven van de competenties. Maar de vele nieuwe technieken die de intrede in de sector van de bouw zullen maken, aangevuld met internationalisering, zullen ervoor zorgen dat de competentienoden de komende jaren zullen wijzigen.

Legal & social professionals

De focus bij deze beroepsbeoefenaars ligt bij de advocaten en de juridische ondersteuning (paralegals, juristen ...). Het gaat om hooggeschoolde werknemers. Enige kanteekening: in België kan je enkel advo-

caat zijn als zelfstandige, niet in een werknemersstatuut. Een stijging van werkgelegenheid van 20% tekende zich op in de periode 2006-2018. Verwacht wordt dat binnen deze beroepen een nog grotere stijging zal plaatsvinden tussen 2018 en 2030, namelijk plus 29%. Nu heeft ongeveer 65% van deze werknemers een diploma hoger onderwijs, de verwachting is dat dit tegen 2030 zal stijgen naar 69%.

Van legal & social professionals wordt creativiteit verwacht, maar ook vastberadenheid en autonoom kunnen werken. Daarnaast is het belangrijk om goed informatie te kunnen verzamelen en evalueren. De technologische uitdagingen zullen ervoor zorgen dat de competenties verschuiven, alsook de globalisering en de vele regelgeving die meer en meer internationaal is.

Office associate professionals

In de groep 'office associate professionals' vinden we onder meer de werknemers van accountancykantoren terug. 11% groei werd opgetekend voor deze beroeps categorie tussen 2006 en 2018. Naar schatting zou ook tussen 2018 en 2030 een groei te verwachten zijn met 10%, bovenop de grote vervanging van werknemers.

Organisatorische wijzigingen en technologische veranderingen zorgen ervoor dat de competentienoden veranderen, ook voor deze beroeps categorie. Het gebruik van IT is onontbeerlijk. Het verzamelen en evalueren van informatie is belangrijk. Deze werknemers hebben een hoge graad van autonomie. Verwacht wordt dat het opleidingsniveau van office associate professionals de komende jaren nog zal stijgen.

Office clerks

Zuiver administratief uitvoerend personeel zal minder en minder te vinden zijn onder de werknemers van de sector van de vrije beroepen. Tussen 2006 en 2018 werd al een daling van 10% opgetekend. Die dalende trend zal zich verder zetten, naar verwachting zullen er tussen 2018 en 2030 13% minder werknemers

in deze functie aan de slag zijn.

De vaardigheden blijven dezelfde (gebruik ICT, autonoom kunnen werken en informatie verzamelen en evalueren) maar door de complexiteit zal het opleidingsniveau hoger worden.

2.3. Conclusies

Uit ons vooronderzoek kunnen we concluderen dat de toekomst van de sector van de vrije beroepen in belangrijke mate bepaald zal worden door volgende trends en ontwikkelingen:

- **Technologische veranderingen & digitalisering**

Heeft te maken met snelheid, efficiëntie, toegankelijke software, cybersecurity, jobs die verdwijnen, big data, cloud computing, medewerkers en organisatie voorbereiden op digitalisering ...

- **Het 'nieuwe werken'**

Heeft te maken met de impact van corona, plaats- en tijdsafhankelijk werken, de hybride online & fysieke werkvorm, MVO, zorg voor medewerkers, een nieuwe generatie medewerkers, aantrekkelijkheid als werkgever ...

- **Specialisatie en samenwerking**

Heeft te maken met niet meer alles zelf kunnen als vrije beroeper, het ontstaan van gespecialiseerde functies intern (bv. ICT ...), schaalvergroting, het aangaan van externe samenwerking (zelfs internationaal ten gevolge van de globalisering) ...

- **Veranderende relatie met klant/consument**

- Heeft te maken met het toenemende belang van het commerciële en marketing, veranderende houding en verwachtingen van klanten, social media, evolutie naar/in de rol van adviseur ...

- **CO2-neutraliteit en circulaire economie**

Bij bouwberoepen heeft dit te maken met de impact op primaire werkprocessen in relatie tot de klanten; in alle ondernemingen is dit gelinkt met de werkorganisatie: mobiliteit, duurzaam aankopen, MVO ...

In het eigenlijke onderzoek focussen we specifiek op de net besproken vijf trends en ontwikkelingen. We verfijnen aan de hand van interviews en bedrijfsbezoeken de praktische impact ervan tot op het niveau van competentie- en opleidingsnoden, specifiek voor de 'vrije beroepers' van Liberform.

.03 > DE SECTOR IN 2030 IN DE PRAKTIJK: INTERVIEWS & BEDRIJFSBEZOEKEN

In dit hoofdstuk bekijken we de verschillende trends die zichtbaar zijn binnen de sector van het vrije beroep: technologische veranderingen & digitalisering, het nieuwe werken, specialisatie & samenwerking, de veranderende relatie met de klant/consument en CO2-neutraliteit en circulaire economie.

Tijdens de interviews met de verschillende vrije beroepers en hun medewerkers zijn deze 5 veranderingen uitvoerig besproken en werd al duidelijk dat door deze veranderingen, de vereiste competenties op de werkvloer ook zullen wijzigen. Daarom gaan we hier in dit hoofdstuk dieper op in.

Aan het einde van dit hoofdstuk beschrijven we de opleidingsnoden die deze veranderingen volgens onze respondenten met zich meebrengen.

3.1. DE TRENDS IN DE PRAKTIJK

Doordat de tijd voor de interviews beperkt was, lieten we de geïnterviewden telkens die trends kiezen waar zij graag over zouden spreken. We zetten de trends hier in volgorde van belangrijkheid, de trend die het meest werd besproken bovenaan.

We besluiten telkens met een tabel die de link legt tussen de trend en de competentienoden die deze trend met zich meebrengt. Hierbij geven we aan of het gaat om een competentienood (vooral) bij de vrije beroeper zelf, bij de medewerkers, of bij beiden.

3.1.1 Technologische veranderingen & digitalisering

De eerste trend die we zien in de sector van het vrije beroep is die van de technologische

veranderingen en digitalisering.

Deze trend is het vaakst besproken tijdens de interviews. Door het coronavirus is de digitalisering bij heel wat ondernemingen in een versnelling geraakt. Door het verplichte thuiswerk moest er worden geïnvesteerd in werken in de cloud en in voorzieningen waarmee het personeel vanop afstand kon werken.

Hoe ver de vrije beroeper staat op het vlak van digitalisering verschilt van onderneming tot onderneming. De omvang van de onderneming blijkt niet doorslaggevend te zijn: we zagen dat kleine ondernemingen met maar twee medewerkers soms verder staan dan grotere ondernemingen.

Hierna bespreken we hoe deze trend van de technologische veranderingen en digitalisering concreet vorm krijgt in elk van de onderzochte vrije beroepen.

(Gecertificeerde) accountants & belastingadviseurs

Reeds voor de coronacrisis is er bij boekhoud- en accountantskantoren geïnvesteerd in digitale tools en processen. Wat vooral de laatste twee jaar aan populariteit heeft gewonnen is de e-invoicing. Dit zorgt voor een efficiëntere werking tussen kmo's en hun (gecertificeerde) accountant. De kmo kan haar facturen in één klik raadplegen en goedkeuren, waarna de accountant de facturen op een geautomatiseerde manier kan integreren in het boekhoudprogramma. De facturen voor een jaarrekening kunnen automatisch worden ingelezen en verwerkt, terwijl het systeem de cijfers analyseert. De controle hiervan gebeurt natuurlijk wel nog altijd door de dossierbeheerder of accountant.

Boekhoud- en accountantskantoren werken met verschillende onlineboekhoudpak-

ketten, die hen helpen in de verwerking van de stukken en met de rapporteringen. Dat in deze pakketten/programma's alles van één dossier (financiële overzichten, mails, aantekeningen klantenbespreking ...) kan worden samengebracht, zorgt voor een efficiëntere werking. Bijvoorbeeld bij afwezigheid van de vaste dossierbeheerder kan iemand anders het volledige dossier raadplegen. Ook veel klanten maken gebruik van deze programma's, zij uploaden er alvast hun stukken, wat resulteert in minder hoge pieken in drukke periodes.

Hierna bespreken we enkele concrete voorbeelden van dergelijke pakketten/programma's:

- Yuki is een digitaal boekhoudplatform waar de facturen automatisch worden ingeboekt, waarna dankzij de geanalyseerde cijfers meteen een resultaat bekend is. Het platform ondersteunt communicatie met klanten en collega's. Klanten vinden er een overzicht van hun administratie en ze kunnen er hun vragen stellen.
- Absolut is een populair programma onder boekhoud- en accountantskantoren. Dit programma voorziet de mogelijkheid om gescande facturen automatisch te lezen en te verwerken. Dat bespaart zowel tijd als kosten en de werknemers hebben altijd directe toegang tot het digitale archief. Dit systeem vergemakkelijkt het werkproces en het efficiënt beheren van dossiers. Op het klantenportaal van Absolut kan de klant zijn financiële status aflezen, waardoor dit een prima informatiebron is om strategische beslissingen te nemen en de focus van de onderneming vast te leggen en op te volgen.
- Nog een veelgebruikt programma is ClearFacts. Het digitaliseert en archiveert de volledige instroom van documenten en zet de facturen als boekingsvoorstel klaar in de boekhoudsoftware die de onderneming hanteert. De invoer van documenten kan door klanten zelf worden gedaan. Elektronische facturen kunnen na ontvangst wor-

den doorgestuurd naar de digitale postbus van het dossier en vervolgens worden opgepikt voor verwerking in de boekhouding. Daarnaast worden alle documenten digitaal opgeslagen in de ClearFacts Cloud en blijven daar online opvraagbaar voor de klant. Die hoeft dus niet meer te wachten op kwartaalresultaten of de jaarafsluiting, het systeem deelt steeds alle informatie.

Verschillende programma's automatiseren dus een deel van het inputwerk en de klant kan doorheen het jaar zijn overzicht raadplegen.

Er is wel een kanttekening aan dit digitale verhaal. We zien wel dat er verschillende boekhoudpakketten zijn voor de (fiscaal) accountant, maar om die te kunnen gebruiken, moet ook de klant-ondernemer de software aanschaffen. Er hangt dus een kostenplaatje aan – de licenties zijn duur –, wat maakt dat de boekhouding op de lange termijn weliswaar efficiënter wordt maar op de korte termijn duurder voor de klant. Voor accountants & fiscaal accountants is het vaak lastig om klanten te vertellen dat de factuur zal stijgen. Bijvoorbeeld voor bijberoepers vormt deze kostprijs soms een obstakel, waardoor sommige kantoren er bewust voor kiezen om geen bijberoepers meer als klant aan te nemen.

Naast de hoger beschreven boekhoudpakketten, werken economisch vrije beroepers verder ook met verschillende CRM-systemen, online klantenportalen en online tools om hun personeelsbeleid te organiseren (bv. MyLiantis).

Advocaten

Ook bij de **juridische vrije beroepers** krijgt de digitalisering concreet vorm in de praktijk.

Zowel internationaal als in België maken **advocaten** al gebruik van specifieke technologieën. Dit noemen we Legal Technology, en ze bestaat in verschillende vormen. Advocaten

kunnen gebruikmaken van 'Storage sharing', een cloud voor het herbekijken en de visualisatie van documenten en data. Er bestaat ook de zogenaamde 'Data Extraction', het gebruik van artificiële intelligentie (AI) om data en documenten te bekijken en te verzamelen. Onder de noemer 'Collaboration and negotiation' kan men taken van medewerkers en verschillende partijen coördineren binnen het kader van proces- en projectmanagement. Ook het gebruik van recht, regelgeving en het produceren van automatische juridische analyses en beslissingen kan, onder de noemer 'Rules en Automation'.

Ook de manier van informatie opzoeken is gedigitaliseerd. Vroeger was de bibliotheek het 'grote heiligdom'. Nu zijn er onlinesystemen (bv. Jura) die alle informatie centraliseren.

Ook voor administratieve medewerkers van een advocatenkantoor zijn er de laatste jaren technologische veranderingen gebeurd. Vroeger gebeurde de tijdsregistratie van advocaten op papieren timesheets, erna in Excel, maar nog altijd los van en niet gekoppeld aan het boekhoudsysteem. Via nieuwe interfaces is die rechtstreekse link naar de boekhouding er wel. De check (juiste taal, juiste naam ...) moet wel nog gebeuren natuurlijk, maar dat vraagt veel minder tijd.

Ook de cliënten maken gebruik van verschillende ERP-systemen. De administratieve medewerker van de advocaat moet de factuur zo opstellen dat die kan worden gelezen door het ERP-systeem van de cliënt.

In het algemeen verwacht de cliënt dat zijn advocatenkantoor mee is met de technologie. Zijn zij het gewoon om te werken met Teams/Zoom/Skype/Webex ... dan wordt verwacht dat de advocaat ook mee is.

Om zo efficiënt mogelijk te werken, maken advocatenkantoren gebruik van verschillende soorten softwarepakketten:

- Kleos is ontwikkeld voor en door advocaten

in samenwerking met Wolters Kluwer. Het is een cloud-based software en het is speciaal ontworpen om het werk te vergemakkelijken in zowel grote als kleine advocatenkantoren. Kleos biedt functionaliteiten voor de dagelijkse praktijk, zoals dossierbeheer, tijdregistratie, facturatie en rapportering. Binnen het portaal is er plaats voor bestanden-uitwisseling en er is een app. Dit impliceert dat er te allen tijde en overal kan worden gewerkt. De gegevens worden opgeslagen door continue back-ups en een beveiligde cloud.

- BaseNet is een vrij recente software voor de advocatuur. Ook hier worden alle informatiedocumenten automatisch opgeslagen. Naast gegevens en documenten staat ook het volledige mailverkeer in het profiel. Om efficiënter te werken is er rekening gehouden met de dynamiek tussen advocaat en administratieve medewerkers. Mails kunnen automatisch worden geprint, voor elkaar klaargezet en zelfs met handtekeningen verstuurd. Ook de uren van de advocaat worden bijgehouden in het dossier, rechtstreeks geïmporteerd vanuit de agenda of via een automatische stopwatch die de handelingen bijhoudt en direct vraagt om de tijd te registreren. Zelfs wanneer een advocaat niet op kantoor is geweest, kan die zijn of haar uren registreren in de app of naderhand op kantoor de afspraken uit de agenda omzetten naar effectieve uren binnen BaseNet. Ook afspraken, taken en facturen worden telkens opgeslagen in het dossier. In één oogopslag heb je de stand van zaken en de complete historiek van een dossier.

De tools, softwarepakketten en digitale processen zorgen voor veel voordelen, maar de systemen moeten nog verder vereenvoudigd worden, zodat er voor de advocaat (en assistent) niet te veel tijd aan verloren gaat.

Gerechtsdeurwaarders

Binnen de juridische beroepen zijn advocaten niet de enigen die met digitalisering te maken krijgen, ook **gerechtsdeurwaarders** en hun medewerkers zien een verandering op technologisch vlak. De laatste jaren is er hard gewerkt aan de modernisering en digitalisering van de procedure van schuldinvoering en de invoering van de nieuwe elektronische handtekening.

Digitale tools worden al veel langer gebruikt door werknemers van gerechtsdeurwaarders. Zo zijn er computersystemen als ProDos of Atlantis om het dossierbeheer in het kantoor te vergemakkelijken. Opzoekingen gebeuren sneller en er gaat steeds minder tijd zitten in het doorlopen van processen.

Doordat een gerechtsdeurwaarder met verschillende andere partijen samenwerkt, is hij/zij afhankelijk van de snelheid waarmee die partijen digitaliseren. Sommige stukken moeten nog altijd in origineel en ondertekend worden verstuurd. Daarom moet er toch nog altijd iemand op kantoor zijn, iemand die alles wat wordt uitgeprint, verwerkt. Ook al doet de gerechtsdeurwaarder zijn best op het vlak van digitalisering, er is nog altijd veel 'weerstand' van andere instanties en vanuit de regelgeving. Ook advocatenkantoren ervaren dat.

Bouwarchitecten

Het ontwerpproces bij **bouwarchitecten** heeft een grote vooruitgang geboekt met de komst van BIM. Het Bouw Informatie Model is een samenwerkingsmodel en een virtueel geïntegreerd geheel van driedimensionale bouwmodellen. Alle betrokken partijen kunnen er simultaan aan bijdragen en er informatie uit putten. Het geeft niet alleen de visualisatie weer van het project, maar ook andere gegevens worden door het BIM gegenereerd: hoeveel kubieke meter beton er nodig zal zijn, welke steunbalken waar geplaatst moeten worden, enzovoort.

Het informatiemodel werkt als een databank: het werd zo ontworpen dat computerpro-

gramma's verschillende objecten op elkaar kunnen laten reageren, waardoor alles automatisch wordt aangepast en berekend. Dit model functioneert als het ware als een keten van toegevoegde informatie en heeft veel weg van een Blockchain.

Naast het BIM kennen architecten nog andere tools om zowel cliënteel als collega's te laten kennismaken met hun ontwerpen. Dat gebeurt steeds vaker door 3D-printing of het gebruik van Virtual Reality. Daarmee kan de cliënt zich een beeld vormen van hoe een bouwwerk er in werkelijkheid zal uitzien.

Een andere procedure die tegenwoordig digitaal verloopt bij bouwarchitecten is de zogenaamde Energieprestatieregelgeving (EPB), die van toepassing is op alle werkzaamheden aan gebouwen. Elk gebouw waarin mensen wonen, werken, logeren enz., dient sinds 1 januari 2006 van zo'n vergunning voorzien te zijn. De software die de overheid hiervoor aanbiedt aan architecten krijgt ieder jaar een update, wat impliceert dat bouwarchitecten continue moeten bijblijven.

Verder wordt er bijna niets meer geprint: plannen worden meer en meer via Dropbox of WeTransfer doorgestuurd. Ook bouwaanvragen en omgevingsaanvragen gingen digitaal en worden dus niet meer afgedrukt, ook niet voor de klant. Voor werfverslagen gebruiken sommige ondernemingen een app (ArchiSnapper). Via een tablet noteert de architect alle opmerkingen offline en neemt foto's. Dat wordt gesynchroniseerd op kantoor en bezorgd aan alle betrokkenen.

Landmeter-experten

Ook in het beroep van **landmeter-expert** is digitalisering niet weg te denken.

Een belangrijk hulpmiddel voor een landmeter-expert is de satellietplaatsbepaling, GNNS (Global Navigation Satellite System) genaamd, of met de naam van de Europese Unie: Galileo. Galileo is het eerste civiele satellietnavigatiesysteem, het trad in werking in decem-

ber 2016. Een global positioning system (GPS) wordt al langer door landmeter-experten gebruikt, het nieuwe Galileo zou vooral een stuk nauwkeuriger zijn.

Satellietplaatsbepalingsontvangers – zoals GPS – kunnen worden ingezet samen met totaalstations en laserscanners. Die drie elementen kunnen dan op een geautomatiseerde manier een maximum aan relevante punten inmeten, op basis waarvan er zowel 2D-plannen als 3D-modellen kunnen worden geproduceerd.

Naast GPS-signalen, wordt vandaag steeds meer gebruikgemaakt van de combinatie met drones. De drone maakt tijdens het overvliegen een reeks foto's en meet tegelijkertijd en

met een zeer grote nauwkeurigheid afstanden, oppervlakten en volumes op.

Nog een interessante techniek voor landmeter-experten om snel betrouwbare gedetailleerde informatie te verzamelen is 3D-laser-scanning. De scanners scannen het oppervlak van de objecten automatisch, systematisch en aan hoge snelheid tot op een afstand van 250 m. De gemeten punten worden verwerkt tot een nauwkeurige 3D-puntenwolk van miljoenen punten die de gescande omgeving weergeeft en die als basis dient voor het maken van 2D-plannen, 3D-modellen, visualisaties en simulaties. Gelijktijdig maakt de laserscan een 360°-reeks van foto's, die het mogelijk maken om de gescande omgeving nog beter te visualiseren.

Tabel 1: Opsomming: Digitalisering in de praktijk voor een ... (Dit is een niet-limitatieve lijst, met voorbeelden uit onder meer deskresearch en de interviews)

(Gecertificeerde) accountant	<ul style="list-style-type: none"> • Software: Exact Online, Yuki, ClearFacts, OkiOki, Silverfin, Winbooks, Integral, Billtobox, Billit, Venice
Advocaat	<ul style="list-style-type: none"> • Databanken: Jura, • Software: Kleos, BaseNet
Gerechtsdeurwaarder	<ul style="list-style-type: none"> • Procedures: procedure van schuldinvoering, elektronische betekeningwijze. • Software: ProDos, Atlantis
Architect	<ul style="list-style-type: none"> • Manier van werken: BIM, 3D-tekenen, Virtual Reality • Software: ArchiSnapper, Archicad, Plan to build
Landmeter-Expert	<ul style="list-style-type: none"> • Software: Immoparse, GeOpus • Tools: Laserscannen/ 3D-scannen, drones, BIM

Uitdagingen

Technologische veranderingen en digitalisering brengen natuurlijk ook uitdagingen met zich mee, voor alle vrije beroepers. Het vraagt een grote **tijdsinvestering** om werknemers met de verschillende programma's te leren werken. Daarnaast zorgt digitalisering er ook voor dat mensen veel bereikbaarder zijn (via

de verschillende boekhoudprogramma's, via mail, via WhatsApp, via telefoon ...). Het is dus zoeken naar een evenwicht tussen snelheid van antwoorden en aandacht voor een goede **work-life balance**.

Een volgende uitdaging is om **alle betrokkenen mee** te krijgen in het verhaal. Zolang

klanten met hun mappen vol facturen naar de boekhouder komen, kan die moeilijk genieten van de voordelen van digitalisering. Ook bij de architecten is digitaliseren niet altijd evident. Kleine aannemers zijn vaak nog niet bezig met de nieuwe programma's en tools en dus moet de architect toch nog alles op papier of in een Excel zetten. Als aannemers en andere spelers mee zullen zijn met het verhaal, dan kunnen er grotere stappen gezet worden.

Ook het **personeel** meekrijgen in het digitale verhaal is een grote uitdaging. Voornamelijk bij de oudere generatie is de omschakeling en het afgeven van de controle een grote stap. Maar ook niet alle jongeren hebben per se meer voeling met IT. En soms heeft hun vertrouwdheid met evoluties net een omgekeerd effect: 'Jongeren zijn gewoon om "bediend" te worden door de apps, maar deze tools vragen een tijdsinvestering (om ze onder de knie te krijgen).'

Een laatste uitdaging is de beveiliging van alle data. Phishing via mail of telefoon en hacking komt veel meer voor. Aandacht voor **cybersecurity** is er wel in de sector van het vrije beroep, maar het verontrust de ondernemers ook 'omdat ze er gewoon te weinig van kennen'.

Verwachtingen voor de toekomst

De digitalisering zal zich verderzetten in de toekomst. Dit zijn de toekomstverwachtingen van de geïnterviewden:

- Bij de economische vrije beroepers zullen geen jobs verdwijnen, maar taken wel. De software neemt nu al veel over en onderhoud/herkent veel, waardoor heel veel automatisch loopt. Het manuele inputten en verwerken zal verdwijnen, omdat het wordt opgenomen in de automatisering. Veel buitenstaanders dachten dat de boekhouder zou verdwijnen, dat merkt de sector niet. Het takenpakket verandert wel, van data ingeven naar data controleren.
- De juridisch vrije beroepers menen dat het aantal administratieve medewerkers wellicht zal verminderen door nieuwe software. Zo zal de advocaat zelf zijn agenda beheren en zijn uurregistratie bijhouden. En jongere advocaten zullen niet meer dicteren, maar zelf typen. De geïnterviewden vermoeden dat elk kantoor meer en meer digitaal zal werken omdat cliënten meer en meer verwachten dat bestaande tools bekend zijn en toegepast worden.
- Bij de bouwberoepen hopen ze op een verdere digitalisering. 'Hopelijk wordt AI beter dan vandaag en kunnen we BIM combineren met een 3D-scan.' Verschillende landmeter-experten vinden dat de volgende stap big data is: een automatische voorspelling aan de hand van de grootte van het gebouw, het aantal verdiepingen, de oriëntatie ...
- Wat niet gedigitaliseerd zal kunnen worden is het sociale onderdeel van de jobs, zoals het klantencontact. Ook analytisch en logisch denken zal nodig blijven. Op die manier blijft de vrije beroeper nodig en zeker van zijn/haar job.

Tabel 2: Competentienoden t.g.v. technologische veranderingen & digitalisering

De trend in de praktijk	Competentienoden
<ul style="list-style-type: none"> • Software neemt manuele taken over (bv. inputten) • Software (bv. AI-toepassingen) laat toe om 'slimmer' te werken • Andere taken kunnen niet gedigitaliseerd worden: <ul style="list-style-type: none"> - Klantencontact - Analytisch en logisch nadenken • Uitdagingen: <ul style="list-style-type: none"> - Snelheid & bereikbaarheid - Klanten en personeel meekrijgen - Cybersecurity 	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruik van software (VB & MW) • Van data ingeven naar data controleren (MW) • Cybersecurity (VB) • Time management (VB & MW) • Medewerkers overtuigen (VB) • Klanten overtuigen (VB & MW)

*Vrije beroeper = VB, medewerker = MW

3.1.2 Het 'nieuwe werken'

De tweede trend die we zien in de sector van het vrije beroep en die werd besproken is het 'nieuwe werken'. Deze trend hangt heel nauw samen met de vorige van de digitalisering en technologische veranderingen.

Door de coronacrisis werd iedereen verplicht om op een andere manier te werken: thuiswerk werd ingevoerd, waardoor iedereen opeens online moest samenwerken en vergaderen. Sommige kantoren waren daarop voorbereid en hadden alle nodige hard- en software, andere dan weer helemaal niet.

Anderhalf jaar na de start van de coronacrisis zien we dat verschillende elementen van deze nieuwe manier van werken zijn blijven hangen. Meerdere ondernemingen namen structureel thuiswerk op in hun policy, waardoor medewerkers nog steeds enkele dagen per week van thuis kunnen werken. Fulltime terug naar kantoor komen, wordt bij bijna geen enkele onderneming verwacht. Toch horen we bij onze respondenten dat medewerkers heel erg graag terug naar kantoor willen komen, omdat ze de connectie met collega's missen.

De mogelijkheid tot hybride werken zorgt voor heel wat voordelen. Eerst en vooral verliest men minder tijd aan verplaatsingen. Daarom worden korte meetings met collega's nog steeds online gehouden. Zoals hoger besproken blijven klantencontacten voornamelijk fysiek doorgaan, omdat lichaamstaal heel belangrijk is. Daarnaast kunnen medewerkers hun eigen werktijden bepalen, wat kan zorgen voor een betere work-life balance. Belangrijk hier is wel het maken van duidelijke afspraken.

Doordat werknemers van thuis kunnen werken, hun eigen werktijden kunnen bepalen en de computer in de privé-omgeving staat, is de kans groter dat ze na de werkuren nog terug naar de mailbox grijpen. Veel kantoren zetten daarom bewust in op communicatie rond overuren, om het mentale welzijn van medewerkers te bewaken.

3.1.3 Specialisatie en samenwerking

Binnen de sector van het vrije beroep wordt meer en meer gespecialiseerd en samenwerkt met anderen.

Tabel 3: Competentienoden t.g.v. het 'nieuwe werken'

De trend in de praktijk	Competentienoden
<ul style="list-style-type: none"> • Thuiswerk structureel in de policy opgenomen: <ul style="list-style-type: none"> - Korte meetings met collega's online - Klantencontacten vnl. fysiek • Vermenging werk-privé 	<ul style="list-style-type: none"> • Communiceren in team, via digitale platformen (VB & MW) • Timemanagement (VB & MW) • Zelfstandigheid (MW)

*Vrije beroeper = VB, medewerker = MW

Zo werken **landmeter-experten** vaak samen met andere kantoren voor opmetingen. Zo kan één kantoor gespecialiseerd zijn in het besturen van drones of in 3D-scannen, andere landmeetkantoren hebben dan weer databanken met opgemeten punten waarop je een abonnement kan nemen, of ze hebben expertise in het juridische aspect. Dat laatste is binnen het beroep van landmeter-expert moeilijker en steeds ingewikkelder aan het worden. Het is nodig dat enkele bureaus zich daarin specialiseren, zodat andere er beroep op kunnen doen. Ex-collega's zijn vaak aanspreekpunten voor samenwerking, omdat ze elkaars specialisatie kennen. Ook ex-studievrienden geven elkaar werk, zij komen vaak uit dezelfde regio.

Voor één opdracht kan het dus zijn dat verschillende kantoren, elk met hun specialisatie, samenwerken.

Ook bij de **architecten** wordt meer gekeken naar samenwerkingsverbanden.

Een architectenkantoor bestaat vaak op zich al uit een bundeling van specialisaties, maar werkt bij grote projecten ook vaak samen met andere kantoren. Zo wordt bijvoorbeeld vaak een beroep gedaan op een externe BIM-expert, omdat het een serieuze financiële investering is voor een kantoor om een eigen medewerker zich hierin te laten specialiseren. Algemeen is er meer expertise en deskundigheid vereist, aangezien de eisen van klanten (overheden & particulieren) hoger en de regels strenger en complexer worden. Het is onmogelijk geworden voor elk alleen om van

alles op de hoogte te blijven. Het bouwproces zal een samenwerking worden tussen specialisaties. Eén grote denker blijft creëren en ontwerpen, maar het tot stand komen van het gebouw zal meer en meer gebeuren door samenwerkende specialisaties.

Ook bij de **juridische en economische vrije beroepen** merken we een evolutie richting samenwerkingsverbanden. De klant vraagt meer dienstverlening (zie 3.1.4) dus zijn samenwerkingen met bv. sociaal secretariaten, advocaten, marketeers ... nodig. De opkomende digitalisering doet ook nieuwe functies ontstaan binnen de verschillende kantoren. Een data officer is een vaak voorkomend voorbeeld: data officers bekijken hoe een proces zo kan worden uitgewerkt dat het de volgende keer automatisch kan (door bv. te zoeken naar unieke parameters). Verder maakt iedere vrije beroeper gebruik van een extern IT-kantoor om de servers te beveiligen.

“ARCHITECT IS EEN BEROEP VAN SAMENWERKINGEN.”

Bij de juridisch en economische beroepers zijn er al kantoren die zich specialiseren in bepaalde materie en dat zal zo blijven. Specifiek bij de bedrijfsrevisoren staat er wel een verschuiving in het vooruitzicht: iedere bedrijfsrevisor is in beginsel een generalist, maar in de toekomst zal het onmogelijk zijn om van alles nog alles te kennen en weten. Binnen het kantoor zal

Tabel 4: Competentienoden t.g.v. specialisatie en samenwerking

De trend in de praktijk	Competentienoden
<ul style="list-style-type: none"> • Samenwerkingsverbanden (met sociaal secretariaten, marketeers, gespecialiseerde collega-vrije beroepers ...) • Specialisten binnen de onderneming • Schaalvergrotingen • Nieuwe functies (bv. data officer) 	<ul style="list-style-type: none"> • Samenwerken met externen & in team (VB & MW) • Communiceren met externen & in team (VB & MW) • Gespecialiseerde technische skills: (MW) <ul style="list-style-type: none"> - 3D-scannen - Drones besturen - BIM - Wetgeving - Data management - ...

*Vrije beroeper = VB, medewerker = MW

Iedereen zijn eigen expertise hebben, waardoor in team of met externe partners werken steeds belangrijker wordt.

3.1.4 Veranderende relatie met klant/consument

Een volgende trend die we zien in de sector van het vrije beroep en die aan bod kwam, was de veranderende relatie met de klant/consument. We onderscheiden daarin twee aspecten, (1) het toenemend belang van het commerciële en de marketing, en (2) andere verwachtingen vragen een andere rol.

Toenemend belang van het commerciële en marketing

Zochten we enkele jaren geleden een vrije beroeper op het internet, dan bleken er veel geen website hebben of geen gebruik te maken van sociale media. Vandaag is dat anders. Voornamelijk door de coronacrisis is het inzetten op onlinemarketing in een stroomversnelling gekomen. Veel klanten gingen online informatie opzoeken waardoor heel wat kantoren hebben geïnvesteerd in een goede website. Op die websites gaat veel aandacht naar de eigen expertise in de verschillende aangeboden diensten, naar SEO (search engine optimi-

sation = men zorgt dat de website hoog in de zoekresultaten verschijnt), naar blogs over bv. maatregelen, enzovoort.

Niet enkel de website is een belangrijk onderdeel van onlinemarketing. Veel vrije beroepers zijn nu ook aanwezig op sociale media. Waar sommige grote ondernemingen gebruikmaken van een extern marketing- of communicatiebureau, is er bij de kleinere ondernemingen vaak iemand intern die zich daarmee bezighoudt. Het gebruik van sociale media dient niet alleen om nieuwe klanten aan te trekken, maar ook om potentiële nieuwe werknemers te overtuigen te solliciteren.

De economische en juridische beroepen investeren om nog een andere reden in een eigen communicatiemedewerker: ook klanten hebben meer en meer nood aan een eigen marketingplan en daar kan de communicatiemedewerker de klant dan mee helpen. Andere verwachtingen vragen een andere rol.

Ondertussen is het duidelijk dat de klant van de vrije beroepers meer dan de basisdiensten verwacht. Dit impliceert dat die een bredere of andere rol moeten gaan opnemen.

Een accountant of advocaat bij wie de klanten mee op het platform zitten en met wie het klantencontact digitaal verloopt, krijgen veel meer vragen. Klanten volgen hun boeken, cijfers en dossiers op de voet en houden zo de vinger aan de pols. Ze zien alles wat werd verwerkt en alle verslagen, waardoor ze meer inzicht krijgen en logischerwijs ook meer met hun dossier bezig zijn.

“ZE DENKEN IN HET KADER VAN DE BOL.COM-MENTALITEIT.”

De digitale plannen van de architect zijn vandaag veel gedetailleerder en nauwkeuriger dan vroeger. En net omdat er meer informatie in het plan staat, komen er veel meer vragen van de klant. Bovendien verwacht die daarop heel snel een antwoord of advies. Vrije beroepers ervaren geregeld onbegrip als ze niet onmiddellijk antwoorden, maar zij zijn vaak afhankelijk van andere instanties (bv. de overheid, een notariaat, een aannemer enz.) op wie ze moeten wachten. Klanten begrijpen dat niet en vragen snel(ler) te werken, met strakke(re) deadlines.

“WE LEVEN IN EEN INSTANT MAATSCHAPPIJ WAARIN ALLES ZEER SNEL MOET GEBEUREN.”

Klanten zijn mondiger en directer geworden. Ze komen ervoor uit dat ze ook bij andere kantoren prijzen opvragen. Ze zijn steeds heel dankbaar, maar vaak ook heel ongeduldig. ‘Dat heeft voornamelijk te maken met mail. Klanten verwachten dat je op ieder moment van de dag bereikbaar bent en dus ook na de werkuren reageert. Je moet veel meer communiceren, want ze willen alles weten wat je doet’. En omdat ze informatie opzoeken op het internet zijn klanten beter geïnformeerd,

waardoor hun verwachtingen en eisen hoger liggen.

“DE ACCOUNTANT WORDT DE EXTERNE CFO VAN ZIJN KLANTEN.”

Voornamelijk bij de economische en juridische beroepen zien we ten gevolge van de veranderende verwachtingen een omschikking naar de rol van adviseur. Natuurlijk zal de (fiscaal) accountant blijven instaan voor het pure statutaire (btw, aangiften ...), maar verder zal de job meer en meer evolueren naar die van consultant. De klant wil immers dat de (gecertificeerde) accountant hem ondersteunt en ontzorgt met de focus op de toekomst van de klant. Accountants zullen meer prognoses moeten maken, helpen met de cashflowplanning, advies geven over al dan niet trouwen, kopen of verkopen, begeleiden in successieplanning enz. Deze nieuwe rol vergt meer kennis en een hoger opgeleid profiel, wat ervoor zorgt dat het algemene profiel van de kantoren wellicht zal veranderen.

“IK VERGELIJK ONS VAAK MET HET DASHBOARD VAN EEN VLIEGTUIG. WIJ MOETEN DE INFO (ZOALS: ER IS BRANDSTOF NODIG) AAN DE PILOOT DOORGEVEN EN ERVOOR ZORGEN DAT HET VLIEGTUIG IN DE LUCHT KAN BLIJVEN.”

Tabel 5: Competentienoden t.g.v. veranderende relatie met klant/consument

De trend in de praktijk	Competentienoden
<ul style="list-style-type: none"> • Inzetten op sociale media <ul style="list-style-type: none"> - Communicatie- of marketingmedewerker • Klant aanwezig op onlineplatformen, leidt tot meer vragen • Klant mondiger geworden • Breder rol economische-juridische beroepen: <ul style="list-style-type: none"> - Adviseur/consultant - Forecasten - Andere diensten aanbieden (bv. marketing) • Architect wordt vertrouwenspersoon, bemiddelaar of 'psycholoog' 	<ul style="list-style-type: none"> • Professioneel en empathisch communiceren met klanten (VB) • Overtuigen (VB) • Adviseren (VB & MW) • Snel oplossingen bieden (VB & MW) • Technische kennis (VB & MW) <ul style="list-style-type: none"> - Kennis van andere, aanverwante disciplines • Bemiddelen (VB)

*Vrije beroeper = VB, medewerker = MW

Ook advocaten moeten op vraag van de cliënt een andere rol gaan spelen: meer nadenken over de onderneming van de cliënt en de correcte aanpak, in plaats van puur juridisch advies.

Er wordt verwacht dat advocaten mee de business begrijpen en mee beslissen. Ze moeten adviseren over welke beslissingen de juiste zijn en welke niet. Vroeger bleef het bij raad vragen en was het de cliënt die de uiteindelijke beslissing nam. Nu wil men dat de advocaat zegt wat er precies moet gebeuren. Dit zorgt voor meer en intenser contact.

3.1.5 CO2-neutraliteit en circulaire economie

De laatste trend die we hebben besproken tijdens de interviews is die van de CO2-neutraliteit en circulaire economie.

CO2-neutraliteit en circulaire economie is een onderwerp dat nog niet erg leeft binnen de sector van het vrije beroep. In ondernemingen worden er weliswaar al stappen gezet, maar CO2-neutraliteit en circulaire economie heeft nog geen prioriteit. Wel wordt er, als er nieuwe kantoren gebouwd worden, ingezet op energiezuinigheid en groene energie (bv. door

zonnepanelen en laadpalen te installeren).

Digitalisering zorgt er bij verschillende vrije beroepers al voor dat er minder wordt geprint. Maar bijvoorbeeld bij de gerechtsdeurwaarders is dat minder evident omdat sommige stukken origineel moeten zijn en ondertekend moeten worden. Wel was er in ieder bezocht kantoor aandacht voor recycling en, in de mate dat het mogelijk is, wordt er afgestapt van plastic, bijvoorbeeld door bij de drankcentrale glazen flessen te bestellen.

Wat mobiliteit betreft is er veel verschil tussen kantoren. Waar sommige er totaal niet mee bezig zijn, zetten andere kantoren echt in op duurzame mobiliteit door deelwagens en fietsen te voorzien of een hybride wagenpark te ontwikkelen. Momenteel wordt er nog niet geïnvesteerd in elektrische auto's, omdat er nog geen (betaalbaar) aanbod is aan kleine elektrische auto's.

Bij de bouwberoepen merken we dat circulaire economie wel begint te leven, maar de kost blijkt nog te hoog. Klanten zijn vaak enthousiast, tot ze de prijs horen, dan zwakt het enthousiasme af. Overheden vragen er voor hun projecten op in te zetten, maar ze voorzien

meestal geen extra budget daarvoor. Klanten kijken naar de prijs en circulair bouwen wordt pas interessant als het een massaproduct wordt. Het is dus wachten op de fabrikant.

Circulair bouwen zorgt voor een nieuwe manier van ontwerpen en denken, niet alleen bij de architect, ook bij de fabrikanten: een alternatief voor betonnen funderingen (beton is niet circulair), vijzen in plaats van lijmen, opteren voor standaardmaten ... Momenteel staat dit nog in de kinderschoenen. Er zijn al pioniers, maar om dit echt uit te startblokken te doen schieten is er nog werk aan de winkel.

“KLANTEN ZIJN VAAK HEEL ECOLOGISCH TOT DE PRIJS ERVAN DUIDELIJK WORDT”.

Waarop in de bouwsector wel al wordt ingezet, is de herbestemming van gebouwen vanuit het idee van duurzaamheid. Dit kan gaan over bestaande terreinen in de kern van de stad nieuwe functies geven (zoals een school, zorginstelling, sportinfrastructuur), maar ook over de basisstructuur van een nieuw gebouw veelzijdig maken.

Tabel 6: Competentienoden t.g.v. CO2-neutraliteit en circulaire economie

De trend in de praktijk	Competentienoden
<ul style="list-style-type: none"> • Leeft nog niet echt • Klanten zijn vaak enthousiast, maar de prijs zwakt het enthousiasme af • Nieuwe manier van ontwerpen en denken 	<ul style="list-style-type: none"> • Overtuigen (VB) • Adviseren (VB) • Technische kennis (vnl. voor de bouwberoepen) (VB & MW)

3.2. COMPETENTIENODEN

In dit deel van ons rapport beschrijven we systematisch de competenties waarnaar tijdens de interviews en bedrijfsbezoeken het meest werd verwezen. De soft skills staan centraal, enerzijds omdat dat vooral de competenties zijn die – vanuit de hiervoor beschreven trends – nodig zijn voor de toekomst van het vrije beroep, anderzijds omdat ze de kern vormen van het opleidingsaanbod dat Liberform zelf kan ontwikkelen. Vaktechnische kennis zal ook belangrijk blijven: wat tijdens de interviews daarover werd gezegd, vatten we samen in het laatste deel.

3.2.1 Soft skills

Tijdens de interviews werden heel wat verschillende soft skills aangehaald, die sterk onderling samenhangen. Wij beperken ons tot de tien meest genoemde. We plaatsen ze in volgorde van belangrijkheid en wijzen op de onderlinge verbanden.

In deze tabel geven we aan wie deze competenties vooral moet beheersen: de vrije beroeper en zijn medewerkers in gelijke mate, vooral de vrije beroeper, of vooral de medewerkers.

Vrije beroeper & medewerker	Vooraf vrije beroeper	Vooraf medewerkers
Communiceren Samenwerken Klantgericht zijn Flexibel zijn	Coachen Richting geven Overtuigen Adviseren Verantwoordelijkheid nemen	Zelfstandigheid tonen

3.2.1.1 Communiseren

Goed kunnen communiceren staat met stip op één in de lijst van meest genoemde competenties. Deze skill kunnen we opsplitsen in communiceren binnen een team en communiceren naar externen:

Interne communicatie: Het zijn voornamelijk het 'nieuwe werken' en thuiswerk die zorgen voor een andere manier van intern communiceren (via mail, telefoon, online vergaderingen). Open communicatie binnen de teams wordt nog belangrijker dan het al was. Waar werkgevers in die context steevast naar kijken, is of een persoon past in hun team. Het is namelijk niet altijd evident om persoonlijkheden met elkaar te matchen. De ondernemingen waarmee we spraken, maken vaak gebruik van de 'Insights Kleurentest'. In die ondernemingen weet iedereen wie welke kleur is, zodat men de manier van communiceren kan aanpassen aan de collega.

Externe communicatie: Aangezien de rol van de vrije beroeper evolueert en de klant andere verwachtingen heeft dan vroeger, verandert ook de manier waarop met klanten gecommuniceerd moet worden. Bij aanwervingen wordt dan ook gekeken naar enkele specifieke sociale vaardigheden: kan de kandidaat-medewerker de juiste actieve vragen stellen, brengt die een boodschap goed over, legt die alles goed uit in duidelijke taal, kan die bemiddelen als er conflicten optreden, spreekt die de taal van de ondernemer? Naast professioneel, moeten vrije beroepers ook empathisch kunnen communiceren. Ze moeten met de klant over koetjes en kalfjes kunnen praten zodat die het gevoel krijgt van oprechte interesse, om zo een vertrouwensrelatie te kunnen opbouwen.

3.2.1.2 Samenwerken

De kwaliteit van de samenwerking wordt in grote mate bepaald door de kwaliteit van de communicatie. Ook de skill 'samenwerken' kunnen we opsplitsen: samenwerken in een

team en samenwerken met externen. Zoals vermeld in 3.1.3 geraakt de sector van het vrije beroep meer en meer gespecialiseerd en wordt er daarom meer en meer samengewerkt met anderen. Samenwerken wint dus aan belang.

3.2.1.3 Coachen

Ook coachen is eigenlijk een toegepaste vorm van communiceren. Vrije beroepers moeten zowel hun team coachen, als hun klanten.

Binnen het team kan het gaan over nieuwe collega's die moeten worden begeleid en/of opgeleid. Collega's die al langer in dienst zijn, moeten worden gemotiveerd om hun werk goed te blijven doen. Personen van de oudere generatie moeten extra worden begeleid om met de nieuwe digitale tools te leren werken. Ze moeten worden geholpen en overtuigd om de drempel en angst voor het nieuwe te overwinnen.

Door de coronacrisis werd het coachen ook meer toegespitst op het persoonlijke. Er werd veel meer gebeld om te checken of alles oké ging en of er ergens hulp nodig was. Zo gingen men preventief inspelen op burn-outs. Het mentale welzijn van werknemers heeft serieus aan belang gewonnen.

Ook klanten moeten worden gecoacht. Daarin gaat veel meer tijd zitten dan vroeger. Zo zorgt de toenemende digitalisering bij bv. boekhoudkantoren ervoor dat zij hun klanten moeten leren werken met nieuwe programma's. Accountant en klant zetten samen het programma op, gaan er samen door en de klant wordt naar verschillende tutorials begeleid. Geduld en volharding zijn daarbij belangrijk. Daarnaast doen sommige klanten hun eigen boekhouding en ook zij moeten worden gecoacht. Sommige boekhouders geven aan dat het geregeld therapeutische gesprekken worden: klanten met slechte cijfers hebben vaak achterliggende problemen (bv. op relatiegebied, burn-out ...)

3.2.1.4 Klantgericht zijn

Na communiceren, samenwerken en coachen is klantgericht zijn de logische volgende belangrijke soft skill die een vrije beroeper of een medewerker van een vrije beroeper moet hebben.

3.2.1.5 Flexibel zijn

Flexibiliteit voor vrije beroepers en hun medewerkers gaat over drie zaken.

Ten eerste verwijst het naar een algemene flexibele houding op het werk, bv. naar nieuwe collega's (meer en meer ook uit andere vakgebieden, (cf. 3.1.3 specialisatie en samenwerking) of naar nieuwe (digitale) systemen.

Het gaat ook over flexibel zijn inzake taken: morgen kan (van) alles anders moeten gebeuren, dus men moet taken kunnen verschuiven en de planning kunnen aanpassen. Dit gaat dus over aanpassingsvermogen.

En tot slot moet je flexibel zijn naar klanten toe: zij verwachten een permanente beschikbaarheid en hoge reactiesnelheid (zie 3.1.4).

3.2.1.6 Richting geven

Richting geven is een soft skills die vooral voor de vrije beroeper zelf aan belang wint. Die geeft in eerste instantie richting aan zijn werknemers. (Nieuwe) collega's worden opgeleid en begeleid, en worden indien nodig na evaluatiegesprekken bijgestuurd. In grotere ondernemingen worden hiervoor teamcoaches opgeleid of neemt de hr-verantwoordelijke die rol op zich.

Ook klanten worden gestuurd. Bij architecten bijvoorbeeld, komen vaak klanten die niet goed weten wat ze willen en/of wat hun vraag precies is. De architect zal hen helpen hun vraag te definiëren en hen verder doorheen het proces begeleiden. Bij de juridische-eco-

nomische vrije beroepers is richting geven een belangrijkere taak geworden als gevolg van de veranderende rol naar adviseur (zie 3.1.4).

3.2.1.7 Zelfstandigheid tonen

Door het verplichte thuiswerk in de coronacrisis heeft 'zelfstandigheid tonen' aan belang gewonnen, in het bijzonder voor de werknemers. Zij moesten autonoom werken en zorgen dat zaken op tijd worden afgewerkt (cfr. verantwoordelijkheid nemen, zie verder). In veel ondernemingen die voor de crisis niet aan thuiswerk deden, is telewerk nu structureel opgenomen in hun policy. Zelfstandigheid is ook nodig i.f.v. opleiding. Opleidingen worden door de crisis meer en meer online georganiseerd, met de mogelijkheid om ze later te (her)bekijken. Dat maakt opleidingen vrijblijvender, waardoor meer zelfdiscipline nodig is. Vroeger was het volgen van opleidingen ook vaak vrijwillig, maar met een uitnodiging met datum en tijdstip, is men meer geneigd om deel te nemen. Tot slot is zelfstandigheid ook sterk gelinkt aan timemanagement, dat o.m. nodig is om in het 'nieuwe werken' het evenwicht werk-gezin te bewaken.

3.2.1.8 Overtuigen

De skill 'overtuigen' werd voornamelijk genoemd in gesprekken over digitalisering. Het is een skill die vooral voor de vrije beroeper zelf van belang is. Klanten moeten op de hoogte worden gebracht van de nieuwste technologieën en je wil ze meekrijgen in het verhaal. Oudere cliënten moeten af en toe drempels over vanuit angst voor digitalisering. Ook binnen ondernemingen zelf kost het soms moeite om iedere collega of vennoot te overtuigen van de voordelen van nieuwe programma's en tools.

3.2.1.9 Verantwoordelijkheid nemen

De beslissingen die een vrije beroeper neemt, hebben impact op de toekomst van de klant. De (nationale en internationale) regelgeving (bv. i.v.m. aansprakelijkheid) stelt steeds hogere eisen, waardoor vrije beroepers een groeiende verantwoordelijkheid dragen. Soms hebben bepaalde acties ook gevolgen voor de maatschappij. Een architect stelt: 'Bij het begin van de opdracht stellen wij vaak dingen in vraag, bv. is er wel een noodzaak voor zo'n groot gebouw? In stap 1 zijn wij niet actief als architect, maar eerder als goede huisvader. Geld van de overheid is geld van iedereen, waar onze toekomstige kinderen ook voor zullen moeten betalen.'

3.2.1.10 Adviseren

In deel 3.1.4 gingen we uitgebreid in op de veranderende rol van de vrije beroeper, nl. naar adviseur. Toch staat 'adviseren' slechts op de 10e plaats van belangrijke soft skills. Dit komt omdat die skill in grote mate beroep doet op andere skills die eerder al zijn besproken, dat gaat vooral over: communiceren, coachen, richting geven en overtuigen.

3.2.2 Vaktechnische kennis (weten) & vaardigheden (kunnen)

Economische-juridische beroepen

Ook in de toekomst zal vaktechnische kennis vereist blijven: alle respondenten zijn het erover eens dat dit de basis is. Toch is dit bij de economische beroepers niet het allerbelangrijkste: door interne opleidingen kan men nog sterk groeien. Vroeger was dat niet zo, toen focuste men bij aanwerving voluit op de technische competenties. Een ideaal profiel zou natuurlijk zijn: boekhoudkundige en fiscale kennis gecombineerd met analytisch inzicht, kritisch nadenken, efficiënt werken met Microsoft Office (Excel), IT-vaardigheid ...

Bij de juridische beroepen blijft juridische kennis echt belangrijk. Veel kantoren baseren zich bij aanwerving nog op studieprestaties voor bepaalde vakken. Daarnaast is talenkennis (NL, Fr en/of Eng) ook vaak een must.

In het licht van de toekomst, en dan vooral rekening houdend met de trend naar meer specialisatie en samenwerking, zien we voor de economische-juridische beroepen twee evoluties i.v.m. vaktechnische kennis en vaardigheden: enerzijds zullen sommigen zich ontwikkelen tot echte specialisten in een bepaalde niche, anderzijds zal nagevoel iedereen een zekere basis-kennis nodig hebben van andere, aanverwante disciplines (bv. accountants moeten iets van recht afweten, advocaten moeten voeling hebben met bedrijfsvoering ...), om goed te kunnen samenwerken i.f.v. de noden van de klant.

Bouwkundige beroepen

Bij de bouwkundige beroepen vinden respondenten het belangrijk dat medewerkers bij aanwerving ruimtelijk inzicht en materiaalkennis hebben. Ook juridische kennis is in deze beroepsgroep belangrijk, net als het snel kunnen werken met nieuwe software en tools.

Bij architecten is kunnen tekenen en ontwerpen de belangrijkste vereiste skill. Met de opkomst van BIM zullen digitale skills bij het ontwerpen/bouwen meer en meer een rol gaan spelen.

In het licht van de toekomst, en rekening houdend met de trend naar meer specialisatie en samenwerking, zien we ook bij deze beroepsgroep een verdere technische specialisatie voor sommigen (bv. gebruik van drones, AI, ...). Ook de evolutie naar CO₂-neutraliteit en circulaire economie maakt dat deze vrije beroepers moeten blijven met alle nieuwe technieken om op een meer duurzame manier te (ver)bouwen.

3.3. OPLEIDINGSNODEN

Tijdens de interviews werd ook gepeild naar wat de vrije beroepers missen in de huidige opleidingen. Welke opleidingsnoden brengen de hoger beschreven trends en veranderende competentienoden met zich mee? De klemtoon ligt hier vooral op de initiële opleidingen.

In hoofdlijnen zijn de noden gelijklopend voor beide beroepsgroepen:

Communicatie

De economische-juridische beroepers vinden eerst en vooral dat soft skills meer beklemtoond mogen worden tijdens de opleiding. Er is al veel veranderd de laatste jaren, maar toch wordt er nog te weinig ingezet op sociale vaardigheden en de veranderende rol van de vrije beroeper naar consultant. Het belang van communiceren kwam bij ieder gesprek opnieuw naar boven. Klantencontact zou in de opleiding meer aan bod moeten komen, zowel schriftelijk (via mail), als face-to-face, zowel de algemene gesprekken met de klant, alsook conflicthantering en bemiddelen.

Ook bij de bouwkundige beroepen werd meermaals gehamerd op de soft skill communiceren, ook hier in eerste instantie naar klanten, zowel fysiek als via mail.

Kennis van nieuwste technologie en software

Er werd ook aangehaald dat scholen niet mee zouden zijn met de snelle evoluties op het vlak van technologie en software.

De boekhoudprogramma's bijvoorbeeld die tijdens de opleiding aan bod komen, zijn verouderd.

Een ander voorbeeld komt van de landmeters-experten. Daar zijn vooral de meetsystemen een aandachtspunt. Naast de oude meetsystemen die nu in de opleidingen worden gebruikt, moet er ook ruimte worden voorzien voor de nieuwste technologieën (bv. het 'one-man'-toestel, 3D-scannen ...). Studenten

industriële ingenieur landmeten leren slechts in beperkte mate met die toestellen te werken, in hun opleiding wordt minder aandacht besteed aan het landmeten en meer aan de ingenieurswetenschappen. Bachelors kennen de basis wel, maar kunnen niet met alle nieuwe toestellen werken. De grootste oorzaak is dat de opleiding het budget niet heeft om voor alle studenten toestellen en softwarelicenties aan te schaffen.

Relevante praktijkervaring en -inzichten

Opleidingen zijn volgens de geïnterviewden vaak te theoretisch of bieden te weinig inzichten die nuttig zijn voor de praktijk. Afgestudeerden van de masteropleidingen die toeleiden naar boekhoudkundige beroepen bijvoorbeeld hebben wel een brede inhoudelijke vorming, maar praktisch kunnen ze nog niet veel. Zo moeten ze nog leren om boekingen in te geven. Bachelors krijgen in hun eerste jaar het vak boekhouden, maar tijdens hun stage in het derde jaar weten ze daar al niet veel meer van. Als zij afstuderen kunnen ze praktisch wel een analyse doen, maar begrijpen wat de uitkomst inhoudelijk betekent ligt moeilijker.

Landmeter-experten geven aan dat studenten tijdens de opleiding niet leren hoe ze effectief gegevens moeten opzoeken en wat ze allemaal nodig hebben om een dossier volledig samen te stellen en af te ronden. Ook wordt er te weinig gefocust op 'schatten'.

Bij de architecten zijn pas-afgestudeerden vaktechnisch nog niet altijd even goed mee, deels omdat de bouwtechnieken zo snel veranderen. Daarnaast kunnen ze wel ontwerpen, maar hebben ze weinig gezien over administratie (o.a. lastenboeken, werven, meetstaten, enz.). Iemand formuleerde het zo: 'Eenmaal in dienst moeten ze eigenlijk gereset worden en opnieuw worden opgeleid'. Sommigen vinden dat de stage beter geïntegreerd zou worden in de studie, om praktijkervaring op te doen: 'Ideaal zou zijn mochten studenten al enkele werven mee mogen opvolgen, maar dat zijn natuurlijk geen productieve uren.' Een laatste

kritiekpunt gaat over de tekenvaardigheden: ze volstaan in het algemeen wel, maar er mag meer aandacht gaan naar BIM.

Inzicht in bedrijfsvoering

Inzicht in bedrijfsvoering heeft twee aspecten.

Specifiek voor de (gecertificeerde) accountant heeft dit te maken met de veranderende rol als adviseur: een adviseur moet meer kunnen dan enkel financiële cijfers aflezen en analyseren. Die moet ook iets weten van fiscaliteit en inzicht hebben in de bedrijfsvoering. Dat laatste ontbreekt vandaag in de opleiding.

Voor alle vrije beroepers geldt dat zij als zelfstandige/werkgever de kennis en vaardigheden moeten hebben om een onderneming te managen. Een vak gericht op hrm mag dus zeker worden toegevoegd aan de opleidingen: hoe mensen motiveren, coachen ... Daarnaast is het voor een zelfstandige belangrijk om voeling te hebben met financiële cijfers. Het boekhoudkundige is iets wat momenteel niet aan bod komt in de opleiding tot architect, landmeter, advocaat ...

.04 > ANALYSE VAN HET OPLEIDINGSAANBOD

In dit hoofdstuk maken we een inhoudelijke analyse van het opleidingsaanbod: eerst gaan we in op de initiële opleidingen, en daarna op de opleidingen die behoren tot 'een leven lang leren'. Telkens bekijken we in welke mate het bestaande opleidingsaanbod kan tegemoetkomen aan de competentienoden die in hoofdstuk 3 werden geïdentificeerd.

4.1. INITIËLE OPLEIDINGEN

Heel wat verschillende opleidingen kunnen ervoor zorgen dat iemand aan de slag kan in de sector van de vrije beroepen. We maakten een selectie van de meest voorkomende opleidingen op basis van de lijsten op Onderwijskiezer.be, voor een zo volledig mogelijk overzicht.

- Voor de beroepen bij de **juridische-economische ondernemingen** komen onder meer volgende opleidingen in aanmerking:
 - Graduaat: accounting administration, juridisch-administratieve ondersteuning
 - Bachelor: bedrijfsmanagement accountancy-fiscaliteit, bedrijfsmanagement financie- en verzekeringswezen, bedrijfsmanagement rechtspraak
 - Master: rechten, economie, handelswetenschappen, handelsingenieur, toegepaste economische wetenschappen
- Voor de beroepen bij **bouwkundige ondernemingen** komen onder meer volgende opleidingen in aanmerking:
 - Graduaat: bouwkundig tekenen

- Bachelor: landschaps- en tuinarchitectuur, toegepaste architectuur, vastgoed-landmeter
- Master: architectuur, geografie, industriële wetenschappen landmeter, industriële wetenschappen architectuur

Volgende opleidingen leiden naar functies onder de noemer '**administratief ondersteunend**'. Zowel bij de **juridische-economische als de bouwkundige beroepen** vind je dergelijke functies:

- Graduaatopleiding: bedrijfsorganisatie
- Bacheloropleiding: bedrijfsmanagement – KMO management, communicatiemanagement – commerciële communicatie, organisatie en management (of officemanagement) - rechtspraak

Vermits het niet mogelijk is om alle opleidingen bij alle opleidingsverstreckers in detail te bekijken, maakten we de analyse op basis van de DLR's of domeinspecifieke leerresultaten, waarin is opgenomen wat een afgestudeerde moet kennen en/of kunnen, enerzijds de vaktechnische kennis en vaardigheden, anderzijds de meest voorkomende algemene competenties of soft skills. Op het einde van een opleiding moeten de afgestudeerden dat onder de knie hebben. Elke opleidingsinstelling kan dat wel op haar manier opnemen in het curriculum en op haar manier evalueren, blijkt ook uit de interviews en de gesprekken met de stuurgroep. Dat maakt het moeilijk om de programma's te beoordelen en te vergelijken.

Simulatielabs, groepsoefeningen ... bieden een setting die kan aanleunen bij de werkrealiteit. Maar de gecontroleerde context maakt dat het heel moeilijk uit te maken is in hoeverre de algemene competenties worden aangeleerd, geoefend, en geëvalueerd.

Toch proberen we hieronder een aantal algemene conclusies te trekken.

Opleidingen tot beroepsbeoefenaar/vrije beroeper en hun inhoudelijke of ondersteunende werknemers

Bekijken we de masteropleidingen die nodig zijn om beroepsbeoefenaar/vrije beroeper te worden, dan is het duidelijk dat de opleidingen nog steeds uitgaan van het opbouwen van theoretische kennis. In de programma's gaat de aandacht dus daarnaar en naar het theoretisch toepassen van wat geleerd wordt. De brug naar de praktische uitvoering om het beroep effectief uit te oefenen wordt onvoldoende gelegd. In de opleidingen kan stage een onderdeel zijn van het opleidingscurriculum. Om een beroep als erkend beroepsbeoefenaar te kunnen uitoefenen volgt dan na de initiële opleiding een stage. Doordat de vakken apart worden gegeven, is voor afgestudeerden de link tussen de vakken niet altijd duidelijk. Dat impliceert dat ze op de werkvloer voor de eerste keer de verbanden tussen verschillende vakken ervaren en leren leggen.

Het is niet evident een lijn te trekken in opleidingen die inhoudelijke of ondersteunende werknemers volgen om aan de slag te gaan in de sector. Er zijn geen opleidingen die één-op-één leiden naar de sector van de vrije beroepen. Bovendien kan het gaan over een graduaatsopleiding, een professionele bachelor of een masteropleiding. De verschillende opleidingsniveaus kennen een andere finaliteit, van bijzonder praktische gerichte opleidingen met minstens een derde werkplekieren op graduaatsniveau, tot heel theoretische opleidingen op masterniveau.

Zowel bij de professionele bachelors als bij de masteropleidingen is het de onderwijsinstel-

ling die bepaalt of er werkplekieren of een stage in het programma wordt opgenomen.

Wat wel duidelijk is, is dat de focus van de opleiding nog altijd op het vaktechnische kennen en kunnen ligt. Afhankelijk van het opleidingsniveau wordt meer focus gelegd op praktijkervaring. Hoe hoger het onderwijsniveau hoe abstracter en theoretischer de opleiding, en hoe minder ruimte om praktijkervaring/werkplekieren/stage op te nemen in het curriculum. In graduaatsopleidingen is dat al decretaal verplicht (één derde van de opleiding gebeurt op de werkplek). Voor de andere opleidingen, bachelor en master, is de invulling van het curriculum afhankelijk van de instelling. Voortgaand op de leerdoelen van de opleidingen is het evenwel duidelijk dat de meeste aandacht (mogelijk exclusieve aandacht) gaat naar vaktechnische kennis en -vaardigheden. Soft skills evalueren is ook niet evident. Ze zijn minder tastbaar dan de vaktechnische kennis die juist of fout is.

Opleidingen voor administratief ondersteunende werknemers

In de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) van de opleidingen naar administratieve functies wordt sterk verwezen naar nauwkeurigheid en samenwerken. Communiceren zit daarin, vooral met de focus op interne communicatie (naar collega's). Voor de inhoudelijk ondersteunende functies is samenwerken, timemanagement en communiceren voorzien, met een sterke focus op het zelfstandig werken. Nagenoeg in alle DLR's wordt steeds naar het leervermogen verwezen. Zoals al aangegeven, weten we van die competenties dat ze via verschillende oefeningen zijn opgenomen: simulatielabs, groepsoefeningen, presentaties geven ... Het is echter niet mogelijk om na te gaan hoe de competenties worden aangebracht, geoefend en geëvalueerd. De onderwijsinstellingen kunnen dit elk op een andere manier doen.

4.2. EEN LEVEN LANG LEREN

Werken in de sector van de vrije beroepen betekent investeren in blijven leren, zeker voor de beroepsbeoefenaar/vrije beroeper en de inhoudelijke medewerkers. Bij ondersteunende medewerkers is het minder scherp afgelijnd hoe de opleidingscultuur er uitziet.

4.2.1 Permanente vorming

Om erkend beroepsbeoefenaar te blijven is permanente vorming een verplichting. Het aantal uren vorming dat moet worden gevolgd, ligt vast.

Het is onmogelijk om een volledige analyse te maken van het aanbod voor de permanente vorming. Veel private opleidingsverstrekkers hebben opleidingen in hun aanbod die onder de noemer van permanente vorming vallen. Er zijn er ook die zich specifiek daarin specialiseren. De topics van de vorming zijn wel bijna altijd vaktechnische kennis of vaardigheden: nieuwe regelgeving, nieuwe specifieke software, nieuwe technieken ...

4.2.2 Aanbod Liberform

Liberform biedt opleidingen aan voor werknemers in de sector van het vrije beroep. Liberform zelf ontwikkelt geen opleidingen, maar maakt gebruik van het opleidingsaanbod van partners vastgelegd door het beheerscomité.

Focus op algemene competenties

De focus ligt niet op de vakspecifieke opleidingen, maar wel op de algemene competenties. Grosso modo kunnen die onder twee belangrijke noemers worden gebracht: digitaal werken en het nieuwe werken. In het aanbod van Liberform zitten veel opleidingen die zorgen voor het versterken van het gebruik van officesoftware. Het gaat bijvoorbeeld over het goed gebruik van Outlook, Excel, OneNote ... Daarnaast zijn er heel wat opleidingen die zich richten op samenwerken en de rol van leiding-

gevende. Omdat door het nieuwe werken ook 'afstand' een belangrijk aspect geworden is, zijn ook daarrond opleidingen voorzien. Communicatie, zowel intern en extern, is belangrijk. Opleidingen daarin behandelen de thema's: discretie, klachten, feedback, geschreven en gesproken communicatie, het gebruik van social media. Het aanbod van opleidingen is breed. Wat betreft het nieuwe werken is er ook meer en meer aandacht voor projectwerking, time-management, work-life balance. Via gerichte opleidingen zet Liberform erop in om werknemers maximaal te informeren, te onderleggen en tips&tricks aan te leren.

Het aanbod van Liberform sluit nauw aan bij de competentie- en opleidingsnoden die uit dit onderzoek naar voren zijn gekomen. Een hiaat in de opleidingen is er nog wat betreft 'het aanscherpen van het leervermogen', maar dat is dan ook geen evident thema.

Onvoldoende gebruikt

Hoewel er een ruim en relevant opleidingsaanbod is, moeten we vaststellen dat de opleidingen uit het aanbod van Liberform nog niet zoveel worden gevolgd, gemiddeld een 250-tal inschrijvingen per jaar. We zien daarvoor twee mogelijke verklaringen:

- Het is pas sinds 5 jaar mogelijk om bij Liberform gratis opleidingen te volgen. Het is duidelijk dat er nog moet worden gewerkt aan de naambekendheid.
- Omdat er al veel vaktechnische opleidingen moeten worden gevolgd, is het niet altijd evident om ook tijd en ruimte te maken voor algemene vorming.

Het mag wel duidelijk zijn dat dit een aandachtspunt is bij het uitwerken van acties: het opleidingsaanbod bij Liberform is er, het wordt nog onvoldoende gebruikt.

.05 > ACTIEPLAN

In dit laatste hoofdstuk toont Liberform hoe het aan de slag zal gaan met de geïdentificeerde trends, de veranderende competenties en de nieuwe manieren van werken. Het actieplan formuleert enkele kerndoelstellingen met de beoogde resultaten. Waar mogelijk wordt al aangegeven met welke partners zal worden samengewerkt om de acties daadwerkelijk uit te rollen. Ook voor die acties waarvoor de concrete partners nog onbekend zijn, is de inzet duidelijk: bruggen bouwen tussen organisaties, werkgevers etc.

5.1. DE ACTIES SAMENGEVAT

Uit de competentieprognose blijken 2 essentiële zaken:

- Een tekort aan werknemers die in de sector aan de slag gaan;
- Zowel de arbeidsmarkt als het onderwijs werken weinig rond algemene competenties.

Op volgende punten zullen acties worden ondernomen:

1. Kennis verzamelen en delen;
2. De sector van de vrije beroepen bekend maken bij leerlingen en studenten;
3. De link tussen onderwijs en arbeidsmarkt verkleinen door in te zetten op duaal leren en mentorschap;
4. Competentie-denken vergroten in de ondernemingen van de sector.

5.2. ACTIES UITGEDIPT

5.2.1 Kennis verzamelen en delen

Uitwisseling kennis tussen de sector & Liberform	
WAT?	Liberform zal in eerste instantie kiezen voor het sensibiliseren, informeren en inspireren over de toekomstige competentienoden die uit de SCOPE-studie en uit bevestigingen naar voren kwamen.
HOE?	<ul style="list-style-type: none">• Liberform zal via bevestigingen (jaarlijkse enquête), het uitwerken van projecten, bedrijfsbezoeken ... informatie verzamelen over de veranderingen in de sector. Die informatie kan op gepaste manier aan verschillende actoren (overheid, onderwijs, beroepsfederaties ...) aangereikt worden om te gebruiken in het kader van het aanscherpen van de competenties van de (aspirant)-werknemer en werkgever in de sector.• Liberform voorziet een vernieuwde, overzichtelijke website met ruimte voor verscheidene bronnen van informatie, zoals beeldmateriaal, blogs ...• Liberform werkt actief een gerichte communicatiecampagne uit a.d.h.v. nieuwsbrieven en sociale media.
MET WIE?	De verschillende deelnemers van de stuurgroepen, workshops en interviews uit Fase 1 zullen gevraagd worden om dit actieplan, dat zij mee hebben vormgegeven, mee naar buiten te brengen en de informatie te helpen verspreiden.
BEOOGDE RESULTAAT	Liberform is op de hoogte van wat leeft in de sector en kan daardoor anticiperen op wat nodig is.
TIJDSPLAN	<ul style="list-style-type: none">• Bedrijfsbezoeken: doorheen het hele jaar• Bevestiging: jaarlijks terugkomend in november-december• Vernieuwde website: juli-augustus 2022• Gerichte communicatiecampagne: vanaf maart 2022

5.2.2 De sector bekend maken bij leerlingen en studenten

SID-in voor leerkrachten en leerlingen	
WAT?	De SID-inbeurs is een plaats waar leerlingen, maar ook werkenden, een overzicht krijgen van mogelijke opleidingen. De sector van de vrije beroepen kan er bezoekers informeren over wat de verschillende functies zijn in de sector, en welke opleidingen kunnen leiden naar de sector.
HOE?	<ul style="list-style-type: none"> • Een informatiebundel voor leerlingen: in de bundel worden de verschillende beroepen toegelicht en de leerwegen ernaartoe. • Een informatiebundel voor leerkrachten: <ul style="list-style-type: none"> - In de bundel wordt informatie opgenomen rond de sector: welke functies, welke opleidingen ... Om zo de leerkracht secundair onderwijs inzicht te geven in de mogelijkheden binnen de sector en de toekomst voor de student in de sector; - Via Klasse wordt de sector in de kijker gezet; - Er worden informatiesessies voor leerkrachten voorzien.
MET WIE?	<ul style="list-style-type: none"> • Het departement onderwijs is verantwoordelijk voor de organisatie van de SID-inbeurzen. Via de werkgroep 'Sid-inbeurs voor de toekomst' werkt Liberform mee aan het uitwerken van mogelijke activiteiten om informatie te delen, bijvoorbeeld voor leerkrachten. • Met ordes en instituten: informatie verzamelen rond ieder beroep.
BEOOGDE RESULTAAT	<ul style="list-style-type: none"> • Er worden 100 leerkrachten bereikt, gespreid over heel België. Zij kunnen leerlingen informeren. • Er worden 500 leerlingen bereikt, gespreid over heel België. Zij maken kennis met de sector.
TIJDSPLAN	<ul style="list-style-type: none"> • Communicatiecampagne in mei/juni -> studiekeuze hoger onderwijs • Communicatiecampagne in december -> voorbereiding SID-in • SID-inbeurzen: januari-februari (jaarlijks)

5.2.3 De link tussen onderwijs en ondernemingen verkleinen: duaal leren en mentorschap

Netwerk hoger onderwijs intensifiëren	
WAT?	<p>In de hogescholen en universiteiten worden de toekomstige werknemers en werkgevers opgeleid. Uit bovenstaand onderzoek blijkt dat het beroepenveld vragende partij is voor een betere afstemming met het onderwijs. Liberform wil hier vanaf 2022 nog sterker op inzetten. Het hoger en universitair onderwijs spelen ook een rol voor de pijler 'levenslang leren'. Vele hogescholen en universiteiten zetten momenteel in op 'microcredentials' en 'microdegrees'.</p> <p>Zowel in het kader van basisopleidingen als in het kader van permanente vorming zijn het hoger en universitair onderwijs een belangrijke partner voor Liberform. Door Liberform bekend te maken, wordt enerzijds de basis gelegd voor de opleidingspremies (belangrijk in het kader van een leven lang leren), en anderzijds worden contacten gelegd voor mogelijke samenwerkingen (cfr. projecten, opleidingen, innovatie ...)</p>
HOE?	<ul style="list-style-type: none"> • Een informatiebundel voor het hoger en universitair onderwijs. Die zal verspreid worden naar hogescholen en universiteiten, om hen te informeren over de sector van de vrije beroepen. • Contacten leggen: <ul style="list-style-type: none"> - Op de SID-inbeurzen, door langs te gaan; - Door voor gerichte opleidingen het/een netwerk uit/op te bouwen. • Na het leggen van bovenstaande contacten zal Liberform ook vragen aan de hogescholen en universiteiten om de informatie over de premies mee op te nemen op hun facturen en hun website.
MET WIE?	Geen extra partners
BEOOGDE RESULTAAT	Binnen elke hogeschool en universiteit is er een aanspreekpunt in de relevante departementen of faculteiten.
TIJDSPLAN	<ul style="list-style-type: none"> • De basis informatiebundel is klaar tegen februari 2022. • Contacten leggen zal actief gebeuren vanaf 2022.

Meewerken in projecten met hogescholen in het kader van duaal leren

WAT?	Liberform is voorstander van elke vorm van werkplekleren. De algemene competenties waaraan in de toekomst meer en meer nood zal zijn, worden vooral in de praktijk – ‘al doende’ - aangeleerd. Op dit moment wordt schoorvoetend de stap gezet van stages (het geleerde toepassen) naar duaal leren (het leren op de werkvloer). Via projecten kan Liberform de sector informeren en draagvlak creëren om mee te stappen in dit verhaal, onder meer vanuit het argument dat studenten duaal leren nadien potentieel kunnen worden aangeworven.
HOE?	<ul style="list-style-type: none">• Liberform is partner in ESF-projecten.• Liberform zit in de stuurgroep of klankbordgroep.• Liberform bouwt kennis op door bedrijven te bevragen.
MET WIE?	<ul style="list-style-type: none">• Hogescholen• Syntra• Ordes en instituten voor het informeren van de ondernemingen in de sector
BEOOGDE RESULTAAT	<ul style="list-style-type: none">• Een groter netwerk bij de hogescholen: er wordt ook samengewerkt over de inhoud van de opleidingen• Meer ondernemingen die meer warmlopen voor werkplekleren• Een actieve verspreiding van de mogelijkheid tot het aanvragen van een premie
TIJDSPLAN	Vanaf 2022

Mentoropleiding	
WAT?	<p>Mentorschap is het opnemen van een rol, waarin de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de student/stagiair/nieuwe werknemer voorop staat. De mentor deelt kennis, expertise en ervaring. De relatie tussen mentor en 'pupil' bestaat vaak uit wederzijds vertrouwen, met een zeer belangrijke rol voor respect en open communicatie. Zo kunnen beiden in een open relatie de voortgang en doelen bespreken, om tot een verdere ontwikkeling te komen.</p> <p>Mentorschap is er voor de leerling, de student, de stagiair en de (nieuwe) werknemer. Bovendien ontwikkelt een vrije beroeper door het opnemen van de mentorrol zelf belangrijke soft skills die in dit onderzoek als cruciaal naar voren zijn gekomen.</p> <p>Er moet in de aangereikte informatie op de verschillende aspecten en doelgroepen worden gewerkt. Daarvoor zullen we ons niet enkel focussen op de deelnemende beroepen, maar bijvoorbeeld ook op de dierenartsen. De kennis opgedaan in dat beroep, kunnen we doortrekken naar de andere beroepen.</p>
HOE?	<ul style="list-style-type: none"> • 'Eerste Hulp bij Mentorschap': een checklist voor de mentor • Lerende netwerken/intervisie voor vrije beroepers om van elkaar te leren • Mentoropleiding (o.m. ook in kader van RSZ-korting?)
MET WIE?	<ul style="list-style-type: none"> • Het hoger onderwijs in het kader van een mentorschap, voor opleidingen en het verspreiden van de informatie over de opleidingen • Ordes en instituten, om netwerk te informeren over de mogelijkheden bij Liberform • Een externe partner (nog te bepalen) voor de mentoropleiding
BEOOGDE RESULTAAT	<ul style="list-style-type: none"> • In 2022: uitgewerkt voor 2 beroepen. Op dit moment wordt de expertise uitgebouwd voor 'dierenartsen'. Op basis van de opgedane kennis bij die oefening, en op basis van de input uit de workshop, interviews en stuurgroep, worden tools uitgewerkt voor de andere beroepen. In 2022 ligt de focus op de bouwberoepen. • Organisatie van 2 lerende netwerken • 1 mentoropleiding uitgewerkt
TIJDSPLAN	<ul style="list-style-type: none"> • Januari – februari 2022: uitrol van de eerste checklist • Maart 2022: lerend netwerk 1 • September 2022: lerend netwerk 2 • November: mentoropleiding • Na 2022 zal een evaluatie worden gemaakt en zal dit worden uitgerold voor de andere beroepen.

5.2.4 Competentie-denken vergroten in ondernemingen van de sector

Stage-meester bij stagiairs	
WAT?	Voor heel wat functies in de sector van de vrije beroepen is een stage voor erkenning van het beroep nodig. Ook daar is een stagemeester voor nodig. Ook als stagemeester ontwikkelt een vrije beroeper zelf belangrijke soft skills die in dit onderzoek als cruciaal naar voren zijn gekomen.
HOE?	<ul style="list-style-type: none"> • Checklist voor de stage-meester • Lerend netwerk • Opleidingsmoment
MET WIE?	<ul style="list-style-type: none"> • Met de ordes en instituten
BEOOGDE RESULTAAT	In samenwerking met de ordes en instituten wordt de nodige ondersteuning geboden aan de stagemeester om de stagiair op een goede manier te begeleiden, en ook te motiveren om in de job te blijven.
TIJDSPLAN	/

Opleidingsaanbod van Liberform beter in beeld brengen	
WAT?	Liberform focust op de algemene opleidingen, en de belangrijke soft skills zoals in de competentieprognose uitgewerkt. Maar het aantal inschrijvingen daarvan is nog bijzonder laag. Er wordt gewerkt aan een marketingstrategie om het aanbod beter te positioneren.
HOE?	<ul style="list-style-type: none"> • Het opleidingsaanbod van Liberform wordt onder de loep genomen en beter getoond. Tevens worden de titels van het opleidingsaanbod van Liberform herbekeken, zodat de opleidingen meer aantrekken en duidelijker zijn. • Er wordt gewerkt aan het beter in beeld brengen van de opleidingen, via een duidelijkere website, betere verspreiding van de opleidingen en een campagne op social media. • Via de geëigende communicatiekanalen wordt over de opleidingen gecommuniceerd
MET WIE?	<ul style="list-style-type: none"> • Beheerscomité: voor het opleidingsaanbod • Partners: afhankelijk van de titels en inhoud van de opleidingen
BEOOGDE RESULTAAT	Meer inschrijvingen voor de opleidingen
TIJDSPLAN	In het voorjaar van 2022 wordt werk gemaakt van de opbouw van de nieuwe website, en het herbekijken van de opleidingen Vanaf juni/juli 2022 zal de communicatiecampagne starten.

Competenties in de onderneming

WAT?	In ondernemingen werken heel wat medewerkers. Wat die medewerkers kunnen en kennen is niet altijd geweten. Het is nog onduidelijk hoe ontwikkelingsgericht sommige ondernemers en medewerkers handelen. Om die reden is het moeilijk in te schatten hoe goed iedereen is voorbereid op 'de job van de toekomst'.
HOE?	<ul style="list-style-type: none"> Op basis van een degelijk uitgewerkte methodiek 'competentie-check' zal een onderneming bevroegd worden over o.m.: <ul style="list-style-type: none"> Algemene competentienoden binnen de onderneming; Algemene competenties op dat moment; Specifieke competenties rond (digitaal) samenwerken; Specifieke competenties rond communicatie; Specifieke competenties rond coachen.
MET WIE?	<ul style="list-style-type: none"> Externe partner (nog te bepalen) helpt bij het opstellen van de bevraging.
BEOOGDE RESULTAAT	<ul style="list-style-type: none"> Ondernemingen zijn zich bewust van het belang om op een structurele manier de competenties van de medewerkers in kaart te brengen. Op basis van de uitgewerkte methodiek kent de onderneming de sterktes en zwaktes rond competenties om gerichte opleidingen te voorzien.
TIJDSPLAN	<ul style="list-style-type: none"> 2022: uitwerken methodiek en pilootproject 2023: ondernemingen gaan aan de slag met de methodiek

Een leven lang leren in de onderneming

WAT?	Ondernemingen zijn zich bewust van het belang van het blijvend investeren in opleidingen om de algemene competenties te versterken. Met een competentieplan wordt dit ook visueel in beeld gebracht voor de werknemers van de ondernemingen.
HOE?	<ul style="list-style-type: none"> Er wordt een sjabloon voor competentie-ontwikkeling in de onderneming opgemaakt. De ondernemingen vullen het sjabloon in op basis van de uitgewerkte methodiek 'competentiecheck'.
MET WIE?	<ul style="list-style-type: none"> De sociale partners De ordes en de instituten De ondernemingen in de sector
BEOOGDE RESULTAAT	<ul style="list-style-type: none"> Ondernemingen gaan structureel aan de slag met competentie-ontwikkeling. Er zijn meer inschrijvingen voor de opleidingen van Liberform.
TIJDSPLAN	2023: sjabloon competentie-ontwikkeling in onderneming



Opleidingscentrum voor de sector
van de vrije beroepen

CONTACTEER ONS VIA

02 21 22 536 | info@liberform.be | www.liberform.be

OF VOLG ONS OP



[/Liberform](#)



[/LiberformPC336](#)



[/company/liberform](#)



[/Liberform](#)

Dit rapport kwam tot stand
i.s.m.



competences of
employees of the future
**Job
Capacity 2030**