



# Aanbeveling

*5 voor 12 voor erkennen van competenties (EVC) in Vlaanderen*

# Inhoud

<b>Krachtlijnen van de aanbeveling .....</b>	<b>4</b>
<b>Deel 1 Aanbeveling .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Waarom deze aanbeveling.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Enkele vaststellingen over het huidige EVC-beleid in Vlaanderen .....</b>	<b>6</b>
2.1. De kracht van de competentiebenadering dringt door.....	6
2.2. Nood aan een holistische visie op EVC .....	7
2.3. Geen helder begrippenkader voor EVC .....	7
2.4. Geen eenvormige portfoliomethodiek en (leer)bewijzen .....	8
2.5. Het kosten- en batenvraagstuk als excuus? .....	8
2.6. Operationele doelstellingen en termijnplanning ontbreken.....	9
2.7. Het ervaringsbewijs een pril succes .....	9
<b>3. Twaalf aanbevelingen voor een toekomstig EVC-beleid.....</b>	<b>11</b>
3.1. Ga voor de juiste mobiliteit binnen een loopbaancontinuüm: niets meer, niets minder.	11
3.2. Gebruik EVC om te investeren in de beroepsbevolking .....	11
3.3. Bouw voort op het positieve in wat al bestaat.....	11
3.4. Spreek voor iedereen begrijpelijke taal.....	12
3.5. Werk met geharmoniseerde instrumenten en procedures binnen de voorzieningen voor EVC .....	12
3.6. Meer ervaringsbewijzen met slagkracht op de arbeidsmarkt.....	13
3.7. Bouw een structurele en kostenefficiënte dienstverlening uit voor de ervaringsbewijzen .....	14
3.8. Kwaliteit moet voor alles komen .....	14
3.9. Maak van een kwalificatiestructuur een hefboom voor mobiliteit en competentieontwikkeling .....	15
3.10. Iedereen wordt geholpen.....	15
3.11. Communiceer meer en beter.....	16
3.12. Maak de klik in het personeelsbeleid.....	16
<b>Deel 2 Een beknopte achtergrondsheets.....</b>	<b>18</b>
<b>1. EVC in Vlaanderen .....</b>	<b>18</b>
1.1. De Werkgroep Mok en het advies ‘Ruim baan voor competenties’ .....	18
1.2. De DIVA-stuurgroep EVC.....	19
1.2.1 Pilotprojecten, portfolio en (leer)bewijzen.....	19
1.2.2 Kwaliteitsborging .....	20

1.2.3	Bevoegdheidssperikelen: wie wordt kenniscentrum EVC .....	20
1.3.	De Competentieagenda 2010 .....	20
1.3.1	Naar een Competentiemanagementsysteem voor Vlaanderen: Competent .....	22
1.3.2	VDAB – Mijn Loopbaan .....	23
<b>2.</b>	<b>EVC op Europees niveau .....</b>	<b>23</b>
2.1.	The Common Principles for Validation of Non-formal and Informal Learning .....	23
2.2.	Op weg naar 'European Guidelines on Validation of Non-formal and Informal Learning' .....	24
2.3.	European Quality Assurance Reference Framework .....	25
2.4.	European Qualification Framework en (nationale) kwalificatiestructuren .....	25
2.5.	Europass .....	26
<b>3.</b>	<b>Concrete maatregelen en instrumenten in Vlaanderen.....</b>	<b>26</b>
3.1.	Titels van beroepsbekwaamheid of ervaringsbewijzen .....	27
3.2.	Loopbaandienstverlening .....	27
3.3.	EVK/EVC in het onderwijs .....	28
	<b>Referentielijst.....</b>	<b>29</b>

## Krachtlijnen van de aanbeveling

De SERV doet volgende 12 aanbevelingen voor het beter inzetten van EVC als instrument in een ruimer competentiebeleid:

1. Maak van de juiste (job)mobiliteit in functie van een loopbaancontinuüm het te bereiken doel;
2. Gebruik alle vormen van EVC om de gigantische investering te kunnen maken in competentieontwikkeling en het verhogen van het kwalificatiepeil van de huidige beroepsbevolking;
3. Maak op korte termijn operationele doelstellingen op basis van bestaande expertise en wetgeving en in dialoog en overleg met alle stakeholders;
4. Gebruik begrijpelijke taal voor niet-specialisten;
5. Harmoniseer zoveel als mogelijk EVC-instrumenten en EVC-procedures **binnen** voorzieningen in onderwijs, werk en andere domeinen, maar laat functionele differentiatie tussen de voorzieningen;
6. Bouw een structurele dienstverlening uit die duurzaam en kostenefficiënt is;
7. Zorg voor een gedegen kwaliteitszorg en -borging;
8. Creëer meer ervaringsbewijzen en ruim alle drempels daarvoor uit de weg door een actieve koers te varen in nauw overleg met de sociale partners. De sociale partners zullen dus een extra inspanning doen om het ervaringsbewijs meer elan te geven en vragen dat de overheid een inspanning doet binnen haar eigen diensten;
9. Bekijk de kwalificatiestructuur als hefboom voor (job)mobiliteit en competentieontwikkeling en niet als doel op zich of als regulerend instrument voor de arbeidsmarkt;
10. Zorg dat iedereen wordt geholpen door een goede toeleiding, informatie en begeleiding. Maak daarvoor een plan en 1 loket;
11. Communiceer meer en met iedereen aan de hand van een plan met een gedifferentieerde communicatiestrategie zodat EVC en het ervaringsbewijs in het bijzonder een normale zaak worden;
12. Maak écht de klik door het ervaringsbewijs ingang te doen vinden als instrument in het personeelsbeleid/competentiebeleid van sectoren, bedrijven en organisaties. De SERV-partners zullen EVC en het ervaringsbewijs extra promoten bij de werkgevers en op alle andere fora waar ze aanwezig zijn.

# Deel 1 Aanbeveling

## 1. Waarom deze aanbeveling

De SERV vindt het nodig het thema 'erkennen van competenties of EVC' met een aanbeveling opnieuw op te nemen. Er zijn hiervoor een aantal concrete aanleidingen. Met name, de Competentieagenda 2010 en de engagementen daarin van de sociale partners over EVC en het ervaringsbewijs in het bijzonder; de heropening van het debat over EVC in Vlaanderen naar aanleiding van het rapport van drie OESO-experten (rapporteur Michel Feutrie) en de daaraan gekoppelde studiedag van 31 januari 2008; de workshop 'Talent' van Vlaanderen in Actie (VIA) op 16 mei 2008 waarin het thema competentie management een prominente plaats krijgt; en de lopende discussie over een Vlaamse kwalificatiestructuur die zonder een EVC-beleid een groot deel van zijn zin en nut verliest.

Nog een belangrijke aanleiding voor deze aanbeveling is het feit dat het ervaringsbewijs nu ongeveer 3 jaar oud is. Het ervaringsbewijs is een van de meest concrete EVC-maatregelen in Vlaanderen. Een evaluatie dringt zich dus op in functie van een eventuele bijsturing.

De thema's competentiebeleid en competentie management – in het kader waarvan EVC een belangrijk instrument is – kunnen niet meer worden weggedacht van de sociaal-economische agenda.

Vlaanderen staat immers voor bijzonder grote uitdagingen waardoor het noodzakelijk wordt dat volop wordt ingezet op competentie management. Hoe kan de Vlaamse arbeidsmarkt soepel blijven werken dan door het inzetten en ontwikkelen van alle aanwezige talenten en competenties? Hoe kan er gewerkt worden aan de werkbaarheid dan door het valoriseren van aanwezige competenties? Hoe zal het tekort aan arbeidskrachten kunnen worden opgevangen dan door het juist inzetten van alle competenties van alle individuen, werkenden en werkzoekenden? Hoe kan levenslang leren werkelijk worden gepromoot en kan het kwalificatiepeil van de bevolking worden verhoogd dan door verworven competenties te erkennen en te certificeren, dan door bruggen te bouwen tussen de diverse actoren op de opleidingenmarkt? Hoe kan een inclusieve arbeidsmarkt worden gerealiseerd voor nieuwkomers en kansengroepen dan door hun competenties te valoriseren?

Om dit veelvoud aan uitdagingen te kunnen beantwoorden, zal Vlaanderen een structureel competentiebeleid moeten ontwikkelen. Het erkennen van competenties (EVC) is daarin een belangrijk instrument. De aanbeveling focust om die reden volledig op het instrument EVC.

## **2. Enkele vaststellingen over het huidige EVC-beleid in Vlaanderen**

### **2.1. De kracht van de competentiebenadering dringt door**

Er bestaan van het begrip 'competentie' vele definities en dus is er begripsverwarring. Maar, waarover iedereen het eens is, is dat de competentiebenadering onmiskenbaar een aantal voordelen heeft.

De competentiebenadering gaat ervan uit dat mensen heel wat in hun mars hebben. Het is alleen kwestie van het bovengronds te krijgen en te laten groeien mits de juiste voedingsbodem. De competentiebenadering is dus in wezen een positief verhaal: vertrekkende van de competenties die mensen hebben en die bij hen individueel ontwikkelbaar zijn, krijgen ze hefboomen in handen om hun loopbaan en leven zo veel als mogelijk zelf te 'regisseren'.

De competentiebenadering laat ook toe in een taal te spreken waardoor communiceren makkelijker wordt, met name tussen diverse actoren op de arbeidsmarkt en met actoren die belangrijk zijn voor het goed functioneren van die arbeidsmarkt (waaronder ook onderwijs- en opleidingsvoorzieningen). Om een voorbeeld te geven: studiebewijzen die duidelijk weergeven welke competenties zijn verworven, zijn makkelijker te begrijpen en vergelijken dan studieprogramma's, op voorwaarde natuurlijk dat in een begrijpelijke taal over competenties wordt gesproken (zie ook deel 2, punt 1.3.1).

Een diploma (of een kwalificatie) is en blijft belangrijk, zeker voor jongeren om meer kansen te hebben om in te stromen in de arbeidsmarkt. Maar, eens in een job leert iedereen al snel dat er flink moet worden bijgespijkerd om volwaardig te (blijven) functioneren. En wat met al die personen die zonder kwalificatie aan het werken zijn gegaan of die lang geleden een bepaald diploma hebben behaald? Die zijn zeker niet blijven stilstaan in hun competentieontwikkeling, maar die hebben zich 'en cours de route' 'gekwaliceerd' of hebben competenties verworven die al lang niet meer door het 'oude' diploma worden gedekt. Het bestaande diplomafetisjisme dat het diploma ziet als een doel op zich, mag dus zeker niet versterkt worden. Werken met competenties laat toe los te komen van het diplomafetisjisme.

Een competentiegerichte benadering opent ook perspectieven voor een individueel loopbaanbeleid. Er kan altijd wel een weg gevonden worden die het beste aansluit bij wat de persoon zelf wil en bij wat het bedrijf of de organisatie nodig heeft, door een goede analyse van de competenties die aanwezig zijn en gevraagd worden en een matching tussen beide die een win-win is voor alle betrokkenen.

Het zijn die kenmerken die de kracht uitmaken van de competentiebenadering en die ertoe leiden dat – ondanks de minpunten, want die zijn er altijd – deze benadering stilaan meer ingang vindt in Vlaanderen, zowel bij de sociale partners, bij het beleid, als bij een aantal belangrijke actoren op de arbeidsmarkt en in het onderwijs- en opleidingsveld. Het meest concrete resultaat daarvan ziet men vandaag in de Competentieagenda 2010 (zie Deel 2, punt 1.3).

## **2.2. Nood aan een holistische visie op EVC**

Er is de afgelopen 8 jaren veel gediscussieerd, gestudeerd, geadviseerd en gepiloteerd als het over EVC gaat.

Er zijn ook concrete maatregelen genomen zoals het ervaringsbewijs en de loopbaanadviescentra (beide in het beleidsdomein werk); de hervormingen in het volwassenenonderwijs die competenties kunnen erkennen en valoriseren – bv. als testcentrum voor ervaringsbewijzen – en de EVC-procedures in het hoger onderwijs (beide in het beleidsdomein onderwijs).

Wat echter tot op vandaag ontbreekt, is een duidelijke keuze voor een holistisch beleid. Waarmee we bedoelen dat maatregelen worden bekeken en genomen vanuit het oogpunt van de gehele levensloopbaan van een individu. Dat gebeurt nu niet waardoor maatregelen niet aansluiten op elkaar en het dus mankeert aan coherentie in het beleid. Dit is geen pleidooi voor eenheidsworst, maar wel een pleidooi voor een meer geharmoniseerde aanpak die differentiatie tussen maatregelen en voorzieningen intact houdt waar dat nodig en nuttig is vanuit een holistische visie.

## **2.3. Geen helder begrippenkader voor EVC**

De begripsverwarring over EVC is compleet. Formeel, informeel, non-formeel leren; (kern, generieke, transversale, algemene, specifieke,...) competenties, attitudes, capaciteiten; erkennen, herkennen, certificeren, accrediteren, valideren van competenties; portfolio, talentenmap, leerbewijzen, competentiebewijzen,... iedereen begrijpt er iets anders onder.

In internationale documenten (bv. van de EU, van de OESO) worden begrippen niet eenduidig gedefinieerd, noch consequent gebruikt.

Ook de Vlaamse debatten, rapporten en regelgeving worden geteisterd door een wildgroei aan begrippen en definities. Begrippen die dan soms ook nog verschillend worden gedefinieerd in Vlaanderen in vergelijking met de Europese context.

Begripsuitklaring wordt onontbeerlijk, ook omwille van de internationale context waarin het debat wordt gevoerd. Dit is – opnieuw – geen pleidooi voor weer maar eens een studie, maar

wel voor een functionele discussie met als doel: afstemming over functioneel en voor iedereen begrijpelijk taalgebruik.

## 2.4. Geen eenvormige portfoliomethodiek en (leer)bewijzen

Het ontbreekt in Vlaanderen aan een gemeenschappelijke portfoliomethodiek en –format. Personen worden in diverse organisaties (VDAB, testcentra, onderwijs, loopbaanadviescentra,...) geconfronteerd met verschillende vormen van portfolio en van methodiek. Verschillen in methodiek kunnen nog zinvol zijn in functie van de toepassing van het portfolio of de doelstelling (bv. is het portfolio bedoeld als instrument om leervoortgang te monitoren of om ermee naar een certificerende instantie te trekken en bv. vrijstellingen te krijgen). Verschillen in generiek format (bv. samenstelling, aanvaardbare bewijzen,...) en afspraken zijn echter een ongemak voor zowel de beoordelaars van portfolio's als voor individuele gebruikers die iedere keer een ander soort van portfolio moeten samenstellen.

In het DIVA-advies wordt 'portfolio' omschreven als 'een verzameling van levens-, werk-, opleidings- en vormingservaringen met bijbehorende bewijsstukken'<sup>1</sup>. Maar, er zijn in Vlaanderen tot op vandaag geen eenvormige leer-, competentie- en kwalificatiebewijzen. Dat is zeker voor de beoordelaars een bijkomend probleem bij het beoordelen van een portfolio, omdat hij of zij zich moet uitspreken over de bewijskracht van de stukken.

Er is dus geen **overzichtelijkheid** en **transfereerbaarheid** omwille van het ontbreken van een eenvormige portfolio(methodiek) en van uniforme leerbewijzen. Portfolio's kunnen daardoor niet worden meegenomen van de ene naar de andere voorziening of toepassing (zie ook deel 2, punt 1.3.2).

## 2.5. Het kosten- en batenvraagstuk als excuus?

Koken kost geld en in discussies over EVC wordt dat nogal dikwijls als argument gebruikt om er vooral niet te veel aan te doen. Het feit dat pleitbezorgers last hebben om de sceptici te overtuigen van de baten van EVC wakkert de terughoudendheid ten aanzien van EVC aan. Zo is het moeilijker te becijferen wat bv. de baten zijn van een grotere transparantie van voor de arbeidsmarkt aanwezige competenties en kwalificaties voor de betere werking van die arbeidsmarkt, dan de kosten van EVC (bv. men kan uitrekenen wat de overheid uitgeeft aan alle voorzieningen die te maken hebben met het ervaringsbewijs). Vooral als die sceptici niet helemaal overtuigd zijn van de kracht van de competentiebenadering en het erkennen van competenties, maar alle heil verwachten van bv. formeel leren en formele leertrajecten die op input zijn gebaseerd, is het nog moeilijker ze te overtuigen. Hoewel de baten van formeel leren even

---

<sup>1</sup> Zie het advies van de DIVA-stuurgroep, project EVC over portfolio en leerbewijzen.

moeilijk zijn te becijferen als die van EVC, want indirect. Terwijl de kosten van formeel leren (zowel de maatschappelijke bv. ongekwalificeerde uitstroom, watervalsysteem, onevenredige participatie als de zuiver financiële, bv. het percentage van het Vlaamse budget dat jaarlijks aan onderwijs wordt besteed) harder zijn te maken.

Volgens de SERV kunnen we niet anders dan inzetten op EVC gezien de vele uitdagingen waarvoor Vlaanderen staat.

De kosten van EVC kunnen op kortere termijn hoog zijn omdat een hele dienstverlening moet worden uitgebouwd, maar zullen op langere termijn dalen. Op termijn zal EVC ook grote baten opleveren. Bijvoorbeeld: nu meer en structureel investeren in het ervaringsbewijs, zou op termijn kunnen betekenen dat meer mensen in verkorte leertrajecten instappen, dat meer mensen (rechtstreeks) gekwalificeerd worden, dat de arbeidsmarkt beter draait, dat leren en werken op de werkvloer wordt bevorderd, dat iedereen competent wordt en dat dus het bereiken van inzetbaarheid, werkbaarheid en werkzaamheid reëler wordt. Vanuit strategisch beleidsoogpunt mag men dus niet denken in termen van kosten, maar moet men denken in termen van investeren in de toekomst. Op het operationele vlak moet men uiteraard de krijtlijnen aangeven: hoeveel willen we investeren, hoeveel kunnen we investeren, waar leggen we de prioriteiten.

## **2.6. Operationele doelstellingen en termijnplanning ontbreken**

Na bovenstaande vaststellingen, zal het niet verwonderen dat er ook geen operationele doelstellingen zijn en geen termijnplanning voor implementatie van EVC. Wil men werk maken van een structureel beleid dan is er dringend nood aan een akkoord over operationele doelstellingen en een termijnplanning op middellange termijn.

## **2.7. Het ervaringsbewijs een pril succes**

De maatregel die op korte tijd het meeste succes heeft geboekt, blijkt het ervaringsbewijs te zijn<sup>2</sup>. Er zijn in de periode november 2006-november 2007 (dat is het 1<sup>ste</sup> jaar waarin testcentra actief waren) bijna 350 personen in een traject gestapt naar een ervaringsbewijs en effectief 243 ervaringsbewijzen<sup>3</sup> uitgereikt. Dit kan zonder meer als een positief resultaat worden beschouwd.

Het momentum van het ervaringsbewijs dreigt echter teloor te gaan: o.a. omwille van het getalm over de erkenning van ervaringsbewijzen door het departement onderwijs, door het ge-

---

<sup>2</sup> Zie rapport EVC in Vlaanderen van Michaël Debusscher.

<sup>3</sup> Cijfers verstrekt door het CVS-systeem.

talm rond de kwalificatiestructuur, door de onduidelijkheid in de prioriteiten voor het beleid en door het gebrek aan uitzicht op structurele financiering.

Wat de sociale partners betreft, is de overtuiging groot dat het ervaringsbewijs nodig en noodzakelijk is, en blijft het engagement om er iets van te maken zeer reëel. Het ervaringsbewijs is nodig en noodzakelijk omwille van o.m.:

- de gevolgen van de demografische ontwikkeling op de arbeidsmarkt: mensen zullen langer en op latere leeftijd actief zijn;
- de vraag over hoe we het voor iedereen in de toekomst werkzaam houden;
- hoe we de competentiekloof zullen opvullen;
- hoe we zullen omgaan met instromende jong-volwassenen en oudere werknemers t.o.v. elkaar.

Maar, er is zeker verbetering mogelijk van het ervaringsbewijs en het beleid erover. Zo blijft het aantal testcentra te beperkt. Voor sommige beroepen is er zelfs nog geen testcentrum erkend, omdat er zich geen kandidaat-testcentra aandienen, of omdat de kandidaat-testcentra om gegronde redenen niet kunnen worden erkend. De projectmatige financiering met ESF-middelen is problematisch: testcentra zijn niet zeker van hun financiering en kunnen die ook moeilijk vanuit de markt aanvullen omdat het een geheel nieuwe dienstverlening is die eigenlijk nog in de markt moet worden geplaatst. De erkenningsprocedure is ook behoorlijk complex – wat samenhangt met de ESF-financiering – wat mogelijke kandidaat-centra sterk afschrikt; ze moeten immers een moeilijke procedure door, investeren in die procedure en zijn niet langer dan 1 jaar zeker van hun financiering. Bovendien moeten ze voor elk nieuw ervaringsbewijs waarvoor ze willen gaan testen, een nieuw ESF-dossier indienen.

Ook qua professionalisering kan en moet er worden bijgestuurd: de huidige testcentra voldoen wel aan de voorwaarden wat geschoold personeel en ervaring met assessment betreft, maar op termijn moet worden gedacht aan doorgedreven professionalisering en methodiekontwikkeling en –ondersteuning.

Een laatste verbeterpunt is het draagvlak voor de ervaringsbewijzen. In de zeer nabije toekomst moet het draagvlak verbeteren: het ervaringsbewijs moet aan slagkracht en aan bekendheid winnen. Dat vergt een doorgedreven engagement van de sociale partners en van de overheid: meer ervaringsbewijzen, meer en structurele financiële middelen, een duurzame organisatie, en ruime en geconcentreerde communicatie.

### **3. Twaalf aanbevelingen voor een toekomstig EVC-beleid**

#### **3.1. Ga voor de juiste mobiliteit binnen een loopbaancontinuüm: niets meer, niets minder**

Individueen moeten de regie in handen hebben van hun loopbaan en competentieontwikkeling. Geef hen daarbij voldoende en aangepaste ondersteuning in functie van hun vertreksituatie (bv. kortgeschoolden hebben meer behoefte aan ondersteuning dan hoog opgeleide personen) zodat iedereen mobiel kan zijn in het kader van een zinvol loopbaanperspectief. Creëer voor bedrijven en organisaties doelmatige instrumenten zodat de juiste mobiliteit op een transparante arbeidsmarkt mogelijk wordt.

#### **3.2. Gebruik EVC om te investeren in de beroepsbevolking**

70% van de beroepsbevolking van 2020 is nu al aanwezig op de arbeidsmarkt. Dat is een groot aantal mensen in wiens competentieontwikkeling best nu reeds wordt geïnvesteerd om de uitdagingen aan te gaan. Het is ondenkbaar dat die investering kan gebeuren zonder EVC gezien de omvang ervan alleen al.

#### **3.3. Bouw voort op het positieve in wat al bestaat**

Er is in de loop der jaren al heel wat expertise opgebouwd en regelgeving uitgewerkt. Wat echter ook blijkt uit de vaststellingen<sup>4</sup> is dat er nog geen écht gemeenschappelijke visie is over doelstellingen en prioriteiten, en dat er nog heel wat knelpunten uit de weg moeten worden geruimd.

De SERV wil meewerken aan het uitwerken van operationele doelstellingen voor een structureel EVC-beleid op voorwaarde dat vertrokken wordt van een holistische visie en wordt voortgebouwd op de jarenlang opgebouwde expertise en regelgeving. Heropenen van theoretische discussies waarbij alle verworvenheden op de helling worden gezet, kan niet voor de SERV. Vlaanderen kan het zich niet veroorloven nog eens jaren te verliezen in discussies en projecten. Het komt er nu op aan op korte termijn operationele doelstellingen uit te werken en de randvoorwaarden op te lijsten opdat een lange termijn groeipad kan worden uitgezet. En dat alles te implementeren aan de hand van een concreet actieplan. Er is daartoe voldoende informatie voorhanden en er zijn experts genoeg beschikbaar.

---

<sup>4</sup> Zie ook de vaststellingen van Patrick Werquin, rapporteur van het OESO-rapport over EVC in Vlaanderen op de studiedag van 31 januari 2008.

### 3.4. Spreek voor iedereen begrijpelijke taal

We moeten weg uit discussies die leiden tot voor leken onbegrijpelijk jargon. We moeten eenvoudige taal spreken die iedereen kan begrijpen en die mobiliserend werkt. Tenslotte, is het toch de bedoeling de brede bevolking te bereiken met EVC.

Dus moet eindelijk werk worden gemaakt van een **eenduidig, helder begrippenkader**. De onstuitbare stroom van termen en omschrijvingen moet ingedamd worden.

De experts moeten hun taal opschonen. Een bruikbare voorzet is gegeven door Patrick Werquin op de studiedag van 31 januari 2008 naar aanleiding van het thematisch rapport van de OESO-experten over EVC in Vlaanderen. Dus waarom voortaan niet gewoon spreken van erkennen van verworven competenties (in het Engels: RAC = recognition of acquired competences). Niemand begrijpt het voor experts vanzelfsprekende, maar voor leken subtiele onderscheid tussen formeel, informeel, non-formeel leren, tussen herkennen, erkennen en valoriseren, accrediteren of certificeren.

### 3.5. Werk met geharmoniseerde instrumenten en procedures binnen de voorzieningen voor EVC

Differentiatie in instrumenten en procedures kan als het functioneel is. Elke maatregel en voorziening heeft zijn eigen doelstelling en eventueel specifieke doelpubliek. Dat rechtvaardigt de naast elkaar bestaande systemen en procedures: ervaringsbewijzen, vrijstellingen in onderwijs en opleidingen op basis van EVC-procedures, erkennen van verworven kwalificaties in onderwijs en opleidingen, certificeringssystemen in bedrijven en organisaties en sectoren,...

De SERV pleit dus niet voor ééngemaakte EVC-instrumenten en –procedures over alle voorzieningen heen, maar wel voor harmoniseren ervan **binnen** voorzieningen. We willen immers dat de gebruikers van dergelijke instrumenten nog door het bos de bomen zien en niet ontmoedigd raken door de dikke flora waar ze doorheen moeten kappen om bij hun doel te geraken, nl. competenties ontwikkelen en valoriseren. Of, bij gebrek aan geschikte machete, hun weg helemaal verliezen waardoor EVC een uitsluitingmechanisme wordt in plaats van een hefboom voor zelfsturing.

De SERV wil ook dat voorzieningen en instrumenten elkaar aanvullen en wederzijds versterken, wat ook enkel kan als wordt geharmoniseerd en als een afsprakenkader wordt gemaakt over de voorzieningen heen.

### 3.6. Meer ervaringsbewijzen met slagkracht op de arbeidsmarkt

De sociale partners willen hun voorzichtige houding in de aanloopfase van het ervaringsbewijs laten varen. Ze willen gaan voor meer ervaringsbewijzen met slagkracht op de arbeidsmarkt.

Wat zullen de SERV en de sociale partners daarvoor doen? In de toekomst zullen we vragen van sectoren actief opsporen. Verliezen we daarmee draagvlak bij de sociale partners? Neen, omdat zij aan het stuur blijven staan wat de goedkeuring betreft van de beroepen voor een ervaringsbewijs en van de standaarden. Maar, gezien de dynamiek in de sectoren niet spontaan op gang lijkt te komen, zal de SERV meer als gangmaker optreden.

Concreet, zal de SERV eigen analyses gaan maken, en die aftoetsen aan de sociale partners en sectoren, om een groeipad uit te zetten voor de ervaringsbewijzen. Hiervoor zal beroep gedaan worden op de expertise van diverse instanties, organisaties en experts. De input voor ervaringsbewijzen zal met andere woorden uit een ruimer veld kunnen komen. Ook de input voor het ontwikkelwerk voor de standaarden zal uit een ruimer veld kunnen komen.

'Competent' zal al dat werk faciliteren en ondersteunen. In het verleden moest immers te veel op 'manuele' mankracht beroep gedaan worden. Met Competent als krachtige IT-toepassing zal dat probleem kunnen worden opgelost.

De slagkracht van het ervaringsbewijs zou er ook bij winnen indien er meer interregionaal overleg en coherentie zou komen. De SERV en de sociale partners zullen hier hun rol opnemen, met name wat de beroepen en standaarden betreft. Wat de overheid aangaat, zou ook in de regelgeving meer coherentie moeten gezocht worden, bv. kan er gewerkt worden aan het verwijderen van de drempels die anderstaligen nu ondervinden.

Het ontbreken van een kwalificatiestructuur kan niet als excuus gelden om geen werk te maken van de 'lijstjes' uit het decreet op het ervaringsbewijs, d.w.z. welke studiebewijzen 'equivalent' zijn met de ervaringsbewijzen. Dan kunnen de beoordelaars van de testcentra voor ervaringsbewijzen de talentenmap écht optimaliseren en kunnen personen met een ervaringsbewijs een verkort onderwijstraject volgen of vervolgopleidingen beginnen plannen die écht aansluiten bij hun verworven competenties.

De SERV houdt ook een warm pleidooi voor inbreng vanuit de Vlaamse overheid van beroepen voor ervaringsbewijzen (cf. input uit een ruimer veld) en dus voor een voorbeeldrol van de Vlaamse overheid.

De sociale partners willen ook een gezamenlijke inspanning met de betrokken overheden voor het regelen van de erkenning van ervaringsbewijzen in de gereguleerde beroepen (het ervaringsbewijs kapper is daarvan een goed voorbeeld) en gereguleerde activiteiten.

### **3.7. Bouw een structurele en kostenefficiënte dienstverlening uit voor de ervaringsbewijzen**

Meer ervaringsbewijzen betekent dat men de huidige regelgeving, financiering en dienstverlening met een kritisch oog bekijkt en durft te herdenken. De gebreken en zwakke punten zijn er hiervoor opgelijst. Wat gedaan om die te verhelpen?

Ten eerste, anders organiseren:

- erken een beperkt aantal (bv. 2 à 3 per provincie), hoog gespecialiseerde polyvalente (voor clusters van ervaringsbewijzen) testcentra, in plaats van een reeks van kleine organisaties die onmogelijk voldoende expertise kunnen opbouwen en kandidaten bedienen;
- moedig aan dat bedrijven en organisaties in partnerschappen met die testcentra hun infrastructuur ter beschikking stellen. De testcentra leveren dan de onafhankelijke, **externe** assessoren;
- moedig aan dat testcentra zich valoriseren, bv. hun expertise inzetten op andere gebieden bv. aanwervingprocedures, ontwikkelen van testmateriaal, ...
- haal het lood uit de procedures:
  - o geen dubbele erkenningprocedure meer zoals nu in het decreet staat (via ESF, via de interdepartementele stuurgroep);
  - o geen alarmbelprocedure meer over de standaarden.
- beperk het aantal bazen in het huishouden: laat erkennen, financieren, controleren,... van de testcentra gebeuren door 1 regisseur die onafhankelijk is.

Ten tweede, structureel financieren:

- geef de erkende testcentra een voldoende basisfinanciering waarmee ook de ontwikkelkosten en investeringskosten worden gedekt;
- zorg voor een financiering die de werkingskosten voldoende dekt, en geef incentives voor bijkomende kostendekking met eigen middelen (bv. door de testcentra hun expertise te laten valoriseren). Bewaak wel dat de kosten voor deelnemers, bedrijven en organisaties niet uit de pan swingen.

### **3.8. Kwaliteit moet voor alles komen**

Zorg voor een degelijke kwaliteitszorg rond heel het systeem van EVC en de ervaringsbewijzen in het bijzonder. Verplicht de aanbieders daarom tot een gedegen interne kwaliteitszorg. Laat ze enkel werken met professionele begeleiders en assessoren en met een ernstig opleidingsplan. Een eerste stap zou bv. kunnen zijn dat alle assessoren een speciale opleiding

moeten hebben gekregen en moeten worden geaccrediteerd. Organiseer jaarlijkse audits bij de testcentra voor de ervaringsbewijzen door een professionele instantie. Zorg dat de testen en proeven geborgd zijn wat validiteit en betrouwbaarheid betreft. Geef professionele ondersteuning aan de dienstverlening.

### **3.9. Maak van een kwalificatiestructuur een hefboom voor mobiliteit en competentieontwikkeling**

Zonder teksten is het uiteraard moeilijk discussiëren, maar de sociale partners willen wel nog een aantal punten inbrengen over de kwalificatiestructuur die eraan zit te komen. De kwalificatiestructuur moet de transparantie dienen van studiebewijzen en van **alle** certificaten die voldoen aan bepaalde kwaliteitseisen, ook die certificaten die niet door onderwijs worden uitgereikt. De kwalificatiestructuur moet ook de transparantie dienen van het opleidingsaanbod. De kwalificatiestructuur moet absoluut ruimte geven aan EVC.

Als de kwalificatiestructuur dat doet, is het 1 van de hulpmiddelen voor een goed competentiebeleid en de juiste (job)mobiliteit van mensen. De SERV zegt niet hét hulpmiddel. De SERV zegt evenmin dat de kwalificatiestructuur een reguleringsmechanisme voor de Vlaamse arbeidsmarkt is of kan zijn. Zonder concrete bedoelingen en een aantal beperkte, gerichte doelstellingen dreigt de kwalificatiestructuur een doel op zich te worden en geen hefboom.

De sociale partners willen ook dat de ervaringsbewijzen onmiddellijk worden opgenomen in de kwalificatiestructuur: geen nieuwe procedures dan diegene die in het decreet op de ervaringsbewijzen zijn voorzien.

### **3.10. Iedereen wordt geholpen**

Er moet een actief aanmoedigingbeleid worden gevoerd opdat EVC en het ervaringsbewijs in het bijzonder meer ingang vindt in de geesten van de mensen. Wat kan dat inhouden? Dat kan onder meer inhouden dat er een Vlaams toeleidingsplan komt en dat er 1 loket is voor informatie en doorverwijzing.

De diverse consulenten die sectoren en sociale partners hebben, kunnen ondertussen nu reeds beter worden ingezet voor informatie in bedrijven en organisaties.

De kosten van EVC moeten voor alle stakeholders (kandidaten, werkgevers) beperkt blijven. In het hoger onderwijs lopen de kosten voor de kandidaten momenteel te hoog op; de kosten voor de deelnemers moeten daar zeker naar omlaag.

Wat het ervaringsbewijs betreft, vragen de nu erkende testcentra nog geen bijdrage van de kandidaten. De administratieve kosten daarvan wegen niet op tegen de 'inkomsten'. Overigens zijn die 'inkomsten' relatief gezien ze worden afgetrokken van de ESF-financiering. Indien in

de toekomst de testcentra toch bijdragen zouden gaan vragen, moeten die zeker beperkt blijven voor de kandidaten. Met andere woorden, pleit de SERV voor het blijven bestaan van een decretale beperking van de mogelijke bijdragen.

Als er geografische concentratie komt van de testcentra, is het ook noodzakelijk dat er de kosten voor mobiliteit van de kandidaten op realistische basis worden vergoed.

De kosten voor de werkgevers die willen investeren in ervaringsbewijzen voor hun (potentiële) werknemers moeten ook beperkt blijven. De sectorfondsen zouden hier een rol kunnen spelen, bv. door bij te dragen in die kosten.

Er moet ook zeker worden geïnvesteerd in een goede trajectbegeleiding en nazorg voor kandidaten in een EVC-traject. Dat vergt voldoende middelen voor de aanbieders van EVC-trajecten en dat vergt een afsprakenkader over de diverse voorzieningen – voor EVC in onderwijs, voor ervaringsbewijzen, voor loopbaanadvies, voor competentieontwikkeling – heen.

### **3.11. Communiceer meer en beter**

Als het al moeilijk is voor de experts om een overzicht te krijgen en houden van EVC-mogelijkheden in Vlaanderen, hoe moet de burger zich dan voelen? Als hij of zij al van EVC heeft gehoord. Indien de overheid écht voor een competentiebeleid gaat met EVC als belangrijk onderdeel daarvan, zullen meer en betere communicatieacties moeten worden gevoerd dan tot op vandaag is gebeurd.

Het onderzoek dat de administratie werk en sociale economie laat uitvoeren naar het optimaliseren van de communicatiecampagne over het ervaringsbewijs zal ongetwijfeld interessante suggesties en voorstellen opleveren. De SERV wil daarvan graag op de hoogte worden gebracht en op basis van de onderzoeksresultaten meewerken aan een Vlaams communicatieplan en betere communicatiecampagnes dan tot nu werden gevoerd. Suggesties die de SERV zelf al heeft, is goed communicatiemateriaal ontwerpen over goede praktijken en met getuigenissen.

### **3.12. Maak de klik in het personeelsbeleid**

De SERV heeft hierboven gepleit voor een voorbeeldrol voor de overheid, maar daarmee willen de sociale partners zichzelf niet uit de wind zetten.

In het kader van de Competentieagenda 2010 hebben de sociale partners al het engagement genomen om meer promotie te voeren over EVC en het ervaringsbewijs in het bijzonder bij werkgevers. Zij engageren er zich nu ook toe het ervaringsbewijs meer te promoten op alle

fora die zich daartoe lenen (bv. mentorschap, CA 2010, VIA). Het onderzoek en de engagementen van de sociale partners zijn alvast 2 touwtjes die aan elkaar kunnen worden geknoopt.

Maar, de belangrijkste klik voor het ervaringsbewijs zal pas worden gemaakt als het effectief wordt gebruikt in vacatures, in aanwervingprocedures en in intern personeelsbeleid.

# Deel 2 Een beknopte achtergrond- schets

## 1. EVC in Vlaanderen<sup>5</sup>

In Vlaanderen wordt reeds 8 jaar op een georganiseerde manier nagedacht en geadviseerd over een mogelijk EVC-beleid. Er zijn diverse onderzoeken gedaan, studies en pilootprojecten uitgevoerd, studiedagen georganiseerd en decreten gestemd waarin EVC in een of andere vorm een wettelijke basis heeft gekregen.

### 1.1. De Werkgroep Mok en het advies 'Ruim baan voor competenties'

In 2000 is een Werkgroep opgericht onder voorzitterschap van Prof. Dr. Albert Mok met de opdracht de Vlaamse regering te adviseren over een kader voor een EVC-beleid in Vlaanderen. De Werkgroep bestond uit vertegenwoordigers van de departementen onderwijs, werk en cultuur, van de sociale partners (met een aparte vertegenwoordiging van de partners uit het sociaal-cultureel werk), van de VLOR, de VDAB, het toenmalige VIZO, de SERV en SOCIUS. De Werkgroep werd in zijn adviestaak ondersteund door twee onderzoeksteams. Een team van het Hoger Instituut van de Arbeid had als opdracht een algemeen beleidskader te ontwikkelen; concreet de voorwaarden en randvoorwaarden om een succesvol EVC-beleid te voeren. Een team van de Universiteit Antwerpen had als opdracht de internationale situatie rond EVC in kaart te brengen en een juridisch en ethisch beleidskader voor te stellen; concreet een voorstel uitwerken van een mogelijk EVC-decreet en een deontologische code. Beide teams hebben hun rapporten uitgebracht in het kader van VIONA.

De Universiteit Antwerpen heeft wat later nog een extra onderzoeksopdracht gehad van de VLOR, nl. een internationale studie over EVC maken met specifieke aandacht voor de relatie met het onderwijssysteem. Dit rapport is door de VLOR gepubliceerd.

In 2001 (gepubliceerd in 2002) heeft de Werkgroep zijn advies 'Ruim baan voor competenties'<sup>6</sup> uitgebracht. Daarin stelde de Werkgroep voor dat in Vlaanderen zou worden gestart met pilootprojecten alvorens een meer structureel competentiebeleid zou worden uitgewerkt. Het moest gaan om concrete, haalbare projecten die moesten vertrekken van het perspectief van

<sup>5</sup> We beperken ons effectief tot de historiek en situatie in Vlaanderen. Beleidsinitiatieven in Wallonië, Brussel en op het federale niveau laten we hier om redenen van beknoptheid buiten beschouwing.

<sup>6</sup> Het advies is in januari 2002 uitgegeven door de administratie werkgelegenheid.

het individu, van bestaande waardevolle praktijken en standaarden, en maximaal moesten aanknopen bij de huidige aanknopingspunten in de regelgeving, en waarin het middenveld is betrokken.

## 1.2. De DIVA-stuurgroep EVC

De DIVA (Dienst voor informatie, vorming en afstemming van het departement onderwijs)<sup>7</sup> kreeg, nadat de werkgroep Mok was opgeheven, de opdracht de pilootprojecten EVC aan te sturen. Hiertoe werd een stuurgroep EVC opgericht. De stuurgroep EVC werd voorgezeten door VIZO. Oorspronkelijk waren de sociale partners en de SERV niet vertegenwoordigd in die stuurgroep. De SERV-partners en de SERV zijn pas op vraag van de Vlaamse minister van werkgelegenheid en toerisme bij de stuurgroep EVC gekomen nadat deze reeds met zijn activiteiten was gestart.

De uiteindelijke opdracht van de DIVA-stuurgroep EVC was dubbel, nl.:

- pilootprojecten organiseren en begeleiden en;
- een advies uitbrengen over de haalbaarheid van een eenvormige portfoliomethodiek voor de reguliere opleidingsverstrekkers en een uniform format van leerbewijs voor alle door de overheid gesubsidieerde of gefinancierde opleidingen.

### 1.2.1 Pilootprojecten, portfolio en (leer)bewijzen

In 2002 en 2003 hebben **pilootprojecten** EVC gelopen. De resultaten van de pilootprojecten waren grosso modo positief: de haalbaarheid van EVC in Vlaanderen werd aangetoond, gebruik makend van de SERV-beroepsprofielen als standaarden voor beoordeling en voortbouwend op bestaande expertise inzake beoordeling en portfolio.

In 2003 heeft door de DIVA-stuurgroep EVC een onderzoeksopdracht gegeven aan de Universiteit Gent naar de haalbaarheid van een **gemeenschappelijke portfoliomethodiek** (voor reguliere opleidingsverstrekkers) en een **éénvormig format voor een leerbewijs** (voor alle door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde opleidingen), en een systeem van **kwali-teitsborging** (voor alle EVC-dienstverleners). Dit onderzoek toonde aan dat een gemeenschappelijke benadering voor portfolio en portfoliomethodiek mogelijk en wenselijk is voor alle reguliere opleidingsverstrekkers en in het kader van inburgering en inwerking en (levens)loopbaanbegeleiding, maar heeft geen definitieve voorstellen opgeleverd voor een éénvormig format voor leerbewijzen.

---

<sup>7</sup> De toenmalige DIVA was een samenwerkingsverband tussen onderwijs (OSP), het toenmalige VIZO, de VDAB en het sociaal-cultureel vormingswerk, de zogenaamde DIVA-partners.

De Stuurgroep heeft uiteindelijk zelf een voorstel uitgewerkt, met name voor een format voor leer- en competentiebewijzen – met een kernachtige omschrijving van leerinhouden en doelstellingen of verworven competenties – voor door de overheid gefinancierde of gesubsidieerde opleidingsverstrekkers en vraaggefinancierde opleidingen.

Op voorstel van de sociale partners werd het model van sectorconvenant aangepast; concreet werd aan de sectoren gevraagd zich aan te sluiten bij de voorstellen inzake leerbewijs en gemeenschappelijke portfoliomethodiek.

### **1.2.2 Kwaliteitsborging**

Het onderzoek van de Universiteit Antwerpen leverde geen bruikbaar voorstel op voor kwaliteitsborging. In 2004 heeft de DIVA-kerngroep zelf het initiatief genomen om te werken rond een kwaliteitsborgingssysteem voor **opleidingen en EVC**. In een werkgroep ad hoc (waarin ook de sociale partners en de SERV waren vertegenwoordigd) is men echter niet tot overeenstemming gekomen. Er is een nota uitgewerkt die is overgemaakt aan de ministers van werk en van cultuur met de vraag een initiatief te nemen voor de operationalisering van een gemeenschappelijk kader voor kwaliteitsborging waarvoor de nota een goede basis zou kunnen zijn. Tot op vandaag is er geen initiatief gekomen. Zie ook punt 2.3

### **1.2.3 Bevoegdheidsperikelen: wie wordt kenniscentrum EVC**

De DIVA-stuurgroep is uiteindelijk opgeheven. Er was o.m. onenigheid over de rol ervan. Sommige leden - voornamelijk de DIVA-partners – zagen de DIVA-stuurgroep als de instantie waarin het hele EVC-gebeuren zich zou concentreren (van beleidslijnen uitzetten over erkennen van dienstverleners en titels, ontwikkelen van instrumenten – inclusief standaarden – en kwaliteitscontrole tot monitoring en sensibilisering), anderen – voornamelijk de sociale partners – zagen de rol van de DIVA-stuurgroep beperkter (misschien zelfs uitdovend) en zagen diverse functies bij verschillende instanties ondergebracht.

De discussie 'wie of wat wordt kenniscentrum EVC' lijkt zich opnieuw aan te kondigen: de stuurgroep onderwijs, vorming en werk (het tijdelijke samenwerkingsverband tussen de departementen onderwijs, werk en cultuur) heeft immers een onderzoek uitbesteed aan een consultancy bureau om een website over EVC en een voorstel voor een eventueel kennisnetwerk en/of kenniscentrum EVC uit te werken.

## **1.3. De Competentieagenda 2010**

Op 14 mei 2007 onderschreven de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering de Competentieagenda 2010. Hierin staan de volgende 10 prioriteiten:

- Competenties uitbouwen in het onderwijs: of extra investeren in begeleiden en verbeteren van studie- en beroepskeuze. De Centra voor Leerlingenbegeleiding krijgen in samenwerking met de VDAB, bedrijven en sectoren een belangrijke rol. Een gezamenlijk project is 'mijn loopbaan'. Elke leerling krijgt een elektronische portfolio met individuele competenties, die de volledige loopbaan wordt bijgehouden als instrument bij sollicitaties, opleidingen en loopbaankeuzes;
- Competenties opdoen via leren en werken: houdt het engagement in om afwisselend leren en werken te versterken. De sociale partners hebben er zich toe geëngageerd om jaarlijks 75.000 stages voor leerlingen uit het TSO en BSO en vijfjaarlijks 30.000 stages voor leraren praktijk en techniek te creëren. Ook in het deeltijds onderwijs en de werkzoekendenopleidingen zal de stage worden versterkt. De kwaliteit van werkplekleren zal ook worden versterkt.
- Actieplan zelfstandig ondernemen in het onderwijs: van in het kleuteronderwijs moet zin voor initiatief aandacht krijgen. Meer informatie, een betere sensibilisering en dialoog en partnerschappen met de Vlaamse ondernemerswereld moeten via een actieplan Vlaanderen ondernemender maken.
- Kennen van verworven competenties op de arbeidsmarkt: houdt in dat er meer beroepen en testcentra moeten komen voor het ervaringsbewijs.
- Uitbreiding van de aanpak jeugdwerkloosheid: direct en intensiever aanpakken van alle jonge schoolverlaters met ten hoogste een diploma secundair onderwijs.
- Een goed competentiebeleid binnen bedrijven en organisaties: oprichten van lerende netwerken en de sociale partners zullen 101 goede praktijkvoorbeelden verzamelen.
- Een leeftijdsbewust personeelsbeleid: oprichten van een centrum Leef tijd en Werk om bedrijven en organisaties te ondersteunen bij het vinden van een goed evenwicht tussen jong talent en ervaring. Er komen ook extra middelen voor mentorschapprojecten.
- Competentieopbouw voor de individuele werknemer: instrumenten evalueren die competentieopbouw voor elke werknemer bevorderen.
- Omgaan met veranderende loopbanen: oprichten van infokiosks in de werkinkels en meer armslag voor de loopbaanadviescentra om werkenden te ondersteunen die meer en meer wissels maken op de arbeidsmarkt. Ook voor dit moet 'Mijn Loopbaan' een belangrijk instrument zijn.
- Sectoren als draaischijven voor competentiebeleid: met ESF-steun de sectoren stimuleren om expertisecentra te worden voor competentiebeleid in hun branche.

Alle punten van de Competentieagenda zijn momenteel in de fase van verdere concretisering. Ten behoeve van het overzicht in dit document, belichten we er twee van die direct verband houden met EVC, nl. de 2 innovatieprojecten 'Competent' van de SERV (met VDAB als technische partner) en 'Mijn Loopbaan' van de VDAB.

### **1.3.1 Naar een Competentiemanagementsysteem voor Vlaanderen: Competent**

Na 10 jaar profielenwerking heeft de SERV een externe evaluatie laten uitvoeren en ook een interne evaluatie gemaakt. Hieruit bleek dat er moest worden bijgeschaafd aan de werkwijze en aan het format van de beroepsprofielen. Zeker om de werklast voor de partners te verlagen en toch nog meer en kwalitatief goede producten (profielen en standaarden) te kunnen produceren.

Begin 2007 is de SERV daarom gestart met een project 'Competent'. De SERV heeft Competent gecreëerd om aan de toenemende vraag te voldoen om voor Vlaanderen een competentiedatabank te creëren van door de sociale partners gevalideerde informatie over competenties en beroepen. Competent is dus in eerste instantie een instrument dat de Vlaamse arbeidsmarkt moet ondersteunen op het gebied van competenties. Competent is ook een instrument dat sociale partners, experts en de SERV zal ondersteunen bij het maken van beroepscompetentieprofielen en standaarden.

Competent laat toe om sneller competenties in kaart te brengen en sneller beroepscompetentieprofielen en standaarden aan te maken. Competent zal het proces van het tot stand komen van beroepscompetentieprofielen en standaarden voor alle betrokken stakeholders ook transparanter maken, met andere woorden men kan het ontwikkelingsproces zelf opvolgen. Het is ook de bedoeling dat de informatie in Competent geregeld door de sociale partners wordt geactualiseerd en opnieuw gevalideerd.

Voor Competent wordt beroep gedaan op een algemeen referentiekader van beroepenclusters dat recent door de Franse sociale partners is gevalideerd. De SERV heeft, in de eerste fase van het project, dit referentiekader met succes afgetoetst aan de Vlaamse arbeidsmarkt. Daarbij is vastgesteld dat we de gedetailleerde informatie die belangrijk is voor de Vlaamse arbeidsmarkt (beroepscompetentieprofielen en standaarden) hierin gemakkelijk kunnen onderbrengen en op die manier ook gemakkelijk opzoekbaar kunnen maken.

Competent zal gemakkelijk raadpleegbaar zijn voor nieuwe groepen van (niet-professionele) eindgebruikers (bv. KMO, personen) en de informatie zal ook zo worden aangereikt dat ze gemakkelijk inzetbaar is binnen de bedrijven en instellingen. Met Competent creëert de SERV een databank van gegevens over competenties die door professionele gebruikers (bv. de VDAB, sociale partners, sectorale fondsen, onderwijs,...) makkelijk zullen kunnen worden ingezet.

Het professionele team van onderzoekers van de SERV-profielen zal de sociale partners en experts ondersteunen bij het werken met Competent. Dit betekent dat de implementatie

zorgvuldig zal worden voorbereid en dat ten gepaste tijde gerichte communicatie en training voor de sociale partners volgt.

Het is de bedoeling dat op termijn Competent kan geïntegreerd worden met andere IT-systemen op Vlaams (bv. VDAB), nationaal en Europees niveau.

De VDAB is technische partner in dit project. Het project werd erkend voor financiering door ESF onder Doelstelling 3, Zwaartepunt 4 en Hefboomkrediet.

### **1.3.2 VDAB – Mijn Loopbaan**

Mijn Loopbaan is een persoonsgebonden e-portfolio. De lancering ervan, eerst voor de groep van -25-jarigen, is voorzien voor juni 2009. De doelstellingen van Mijn Loopbaan zijn:

- burgers ondersteunen bij het solliciteren en bedrijven en organisaties ondersteunen bij het rekruteren en selecteren van kandidaat-werknemers door correcte matching van competenties en functievereisten;
- een instrument zijn voor EVC: mogelijkheid bieden om gevalideerde informatie op te nemen;
- een instrument zijn voor ondersteuning van levenslang leren: mogelijkheden bieden voor het uittekenen van een groeipad;
- een instrument zijn voor reflectie op de loopbaan, als basis voor zelfsturing;
- een instrument zijn voor de ondersteuning van de begeleiding.

## **2. EVC op Europees niveau**

Het EVC-debat wordt zeker ook vanuit Europa aangestuurd, zowel op theoretisch vlak (zie bv. het Witboek over levenslang leren, de studies en rapporten van Jens Björnaveld) als op vlak van richtinggevende principes zoals de 'Common Principles for validation of non-formal and informal learning' en de 'European Principles for Quality Assurance in Education and Training', als op vlak van instrumenten, zoals het European Qualification Framework (EQF), European Credit Transfer System for Vocational Training and Education (ECVET), The Common Quality Assurance Framework (CQAF), en Europass.

### **2.1. The Common Principles for Validation of Non-formal and Informal Learning**

Het Europees Parlement heeft in mei 2004 de tekst goedgekeurd met de 'Common European Principles for the Identification and Validation of Non-formal and Informal learning'. Europa beoogt hiermee EVC te bevorderen en een proces in gang te zetten naar meer coherente en

vergelijkbare manieren van valideren zodat er ook meer transparantie komt voor de gebruikers.

De principes zijn de volgende:

- EVC is een vrijwillig proces, het individu mag dus niet worden gedwongen een EVC-procedure te volgen. Iedereen moet gelijke toegang hebben en er moet een gelijke en faire behandeling zijn van alle deelnemers. De individuele privacy en rechten moeten worden gerespecteerd
- alle stakeholders moeten in overeenstemming met hun rechten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden een EVC-systeem en EVC-procedures invoeren. Er moeten gepaste mechanismen voor kwaliteitszorg ingebouwd worden, en er moet begeleiding, advisering en informatieverstrekking worden voorzien.
- het EVC-proces, de EVC-procedures en criteria voor herkenning en erkenning moeten fair en transparant zijn.
- alle relevante stakeholders moeten participeren in EVC-systemen.
- het assessment moet onpartijdig zijn en er moeten procedures zijn die belangenconflicten voorkomen.
- assessoren (of beoordelaars) moeten professioneel competent zijn

## **2.2. Op weg naar 'European Guidelines on Validation of Non-formal and Informal Learning'**

Verschillende Europese landen zijn begonnen met het toepassen van bovenstaande principes in hun beleid. Ook in Vlaanderen is met de Europese principes rekening gehouden in het decreet op de titels van beroepsbekwaamheid (ervaringsbewijzen). Momenteel is men in Europa bezig (in de EU-cluster 'Recognition of Learning Outcomes' in het kader van het EU-proces 'Education and Training 2010') met de consultatie van een nieuwe ontwerp tekst met 'European Guidelines on Validation of Non-formal and Informal Learning'. De twee belangrijkste doelstellingen die men met deze 'guidelines' heeft, zijn:

- kwaliteitsbevordering van het proces van erkennen van competenties en
- bevorderen van de compatibiliteit en vergelijkbaarheid van valideringsprocedures in Europa.

### **2.3. European Quality Assurance Reference Framework**

Er is een aanbeveling in de maak van het Europees Parlement en de Raad over een referentiekader voor kwaliteitsbewaking in beroepsgericht onderwijs en opleiding.

Ook dit referentiekader heeft een lange voorgeschiedenis. Het is gestart met de 'European Principles for Quality Assurance in Education and Training' en 'The Common Quality Assurance Framework (CQAF)'.

Het kwaliteitsreferentiekader bevat een model van een kwaliteitscirkel, elementen voor monitoring en een meetinstrument met kwaliteitsindicatoren. De bedoeling is dat het referentiekader wordt gebruikt als een instrument om de kwaliteitsverbetering te promoten en te monitoren.

Wat is het belang van dit Europese initiatief voor EVC? Het kan inspiratie bieden voor de kwaliteitsborging in Vlaanderen van EVC-procedures en –instrumenten (zie 1.2.2.).

### **2.4. European Qualification Framework en (nationale) kwalificatiestructuren**

Het Europees Parlement en de Raad hebben het European Qualification Framework (EQF) formeel aangenomen op 23 april 2008. Het EQF is een instrument om kwalificaties Europees transparant en dus vergelijkbaar te maken. De belangrijkste principes van EQF zijn:

- elke kwalificatie moet beschreven worden in termen van leeruitkomsten (learning outcomes), een andere term voor competentiegericht, dus niet meer inputgericht (cursussen, uren les, enzovoort), omdat deze wijze van beschrijven toelaat kwalificaties te vergelijken los van bv. nationale onderwijscontexten of van enige formele leercontext;
- non-formeel en informeel leren moeten worden geïntegreerd en dat kan in principe onder meer door competentiegericht beschrijven van kwalificaties;
- EQF telt 8 niveaus waarin kwalificaties kunnen worden ingedeeld. Een EU-land moet die niveaus niet overnemen – het kan er meer of minder hebben – maar moet zijn eigen niveaus wel aan 1 of meerdere van de EQF-niveaus koppelen.

Een kwalificatie wordt gedefinieerd als 'een de formele uitkomst van een beoordelings- en valideringsprocedure door (een) bevoegde instantie(s) die bepaalt dat een individu de leerresultaten heeft bereikt die in een vooraf bepaalde standaard staan' (zie: Draft European Guidelines on Validation of Non-formal and Informal Learning)

Met andere woorden, EQF is een soort van omzettingssysteem waarmee competentiegericht beschreven kwalificaties Europees vergelijkbaar en uitwisselbaar worden gemaakt en waarin EVC een plaats moet krijgen. De EU-landen kunnen hun eigen kwalificatiestructuren aan dit

Europese omzettingssystemen hangen. Aan de goedkeuring van EQF is een hele periode van studies, consultaties en pilootprojecten vooraf gegaan.

Ondertussen heeft de huidige Vlaamse Minister van Onderwijs, Vorming en Werk het werk in gang gezet om te komen tot een Vlaamse kwalificatiestructuur. Sinds een discussienota aan de SERV werd voorgelegd voor advies in het najaar van 2006, is er geen nieuw document geconsulteerd bij de SERV.

In zijn advies van 8 december 2006 over de discussienota over de Vlaamse kwalificatiestructuur, dat zeer negatief was, heeft de SERV alvast gesteld dat de ervaringsbewijzen (als kwalificatie, nl. de officiële bevestiging door een erkende instantie dat iemand de competenties beheerst die zijn opgenomen in een standaard die de SERV heeft gemaakt en die is gelegitimeerd door de betrokken sociale partners) onmiddellijk een plaats moeten krijgen in de Vlaamse kwalificatiestructuur zonder bijkomende procedures. De procedures met betrekking tot het ervaringsbewijs zijn immers opgenomen in het desbetreffende decreet.

## **2.5. Europass**

Europass past in deze context omdat het een voorbeeld is van een portfolio-systeem op Europees niveau. Het is namelijk een gepersonaliseerd, gecoördineerd portfolio van reeds bestaande Europese documenten zoals het Europees CV, MobiliPass, het diplomasupplement, het Europese taalportfolio en het certificaatsupplement. Burgers kunnen Europass op vrijwillige basis gebruiken voor de communicatie over en presentatie van hun competenties en kwalificaties. Europass wordt ondersteund door een Europees informaticasysteem en door het individu kunnen worden beheerd via Internet.

Een recente beslissing (maart 2008) heeft ertoe geleid dat het ervaringsbewijs wordt opgenomen als certificaatsupplement in Europass.

## **3. Concrete maatregelen en instrumenten in Vlaanderen**

We beschrijven hier enkele voor Vlaanderen geldende maatregelen en instrumenten. Het is dus geen overzicht van initiatieven die geografisch, sectoraal of op niveau van individuele bedrijven en organisaties bestaan.

### **3.1. Titels van beroepsbekwaamheid of ervaringsbewijzen**

Op 30 april 2004 heeft de Vlaamse regering het 'Decreet over het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid' goedgekeurd. Met dit decreet wordt een individueel recht gecreëerd om competenties te laten valideren en certificeren (met een ervaringsbewijs) die verbonden zijn aan een beroep. Het certificaat of ervaringsbewijs wordt uitgereikt door de Vlaamse overheid (Subsidieagentschap) nadat de kandidaat met succes een beoordelingsprocedure heeft doorlopen bij een erkend testcentrum. De beoordeling gebeurt aan de hand van een standaard (kerncompetenties van het beroep, omgezet naar te observeren gedrag en aangevuld met richtlijnen die verplicht zijn te volgen bij de beoordeling door de testcentra) die door de SERV is gemaakt in samenwerking met de betrokken sociale partners en experts. Het uitvoeringsbesluit van 23 september 2005, regelt o.a. de regels van erkenning en financiering van de testcentra.

Elk jaar doet de SERV een oproep aan de sociale partners om beroepen in te dienen waarvoor een ervaringsbewijs zinvol kan zijn. Er worden door de SERV criteria vastgelegd waaraan de voorstellen moeten voldoen (o.a. aangetoonde arbeidsmarktrelevantie, belang voor doelgroepen...). Uit de ingediende voorstellen wordt een lijst samengesteld die wordt voorgesteld aan de Vlaamse Minister van Werk. De Vlaamse regering legt de definitieve lijst van beroepen vast. Daarna start in de SERV het ontwikkelwerk met sectoren en experts om de standaarden op te stellen waaraan de kandidaat moet voldoen om een ervaringsbewijs te krijgen.

De erkende testcentra hebben 2 opdrachten, nl. de kandidaten begeleiden en ze beoordelen.

Van alle bestaande maatregelen en procedures voor EVC, blijkt het ervaringsbewijs momenteel het grootste, hoewel nog bescheiden, succes (cf. studie van Michaël Debusscher).

### **3.2. Loopbaandienstverlening**

In Vlaanderen functioneren centra voor loopbaanadvies. In de loopbaandienstverlening worden iemands competenties zichtbaar gemaakt (portfolio) en worden persoonlijke ontwikkelplannen opgesteld. Er is dus in theorie een duidelijke relatie te leggen tussen loopbaanadvies en het erkennen en certificeren van competenties (EVC, ervaringsbewijzen), maar in de praktijk blijken de bruggen en dwarsverbindingen tussen de diverse soorten van dienstverlening onbestaande of gebrekkig.

### 3.3. EVK/EVC in het onderwijs

In het decreet over de flexibilisering van het hoger onderwijs staat dat er per associatie een instantie komt die aan studenten bekwaamheidsbewijzen uitreikt. Na een onderzoek van de competenties en van elders verworven kwalificaties (studiebewijzen) die worden gevalideerd, kan een student een bekwaamheidsbewijs krijgen waarmee hij ofwel vrijstellingen kan krijgen, ofwel een diploma. Dat laatste betekent dus concreet dat op grond van een bekwaamheidsbewijs de graad van bachelor of master kan worden verleend. Het bekwaamheidsbewijs geldt wel enkel binnen de instellingen die ressorteren onder associatie(s) in de schoot waarvan de valideringsinstantie is opgericht of binnen elke instelling die daarmee een overeenkomst heeft afgesloten.

Wat de kwaliteitsborging betreft, moeten per associatie procedurele en methodologische garanties worden uitgewerkt in een reglement, dat moet worden bekrachtigd door de Vlaamse regering. De Vlaamse regering moet maatregelen uitwerken voor een kwaliteitsborgingssysteem. Dat moet betrekking hebben op de transparantie, toegankelijkheid, betrouwbaarheid en regelmatigheid van de gehanteerde procedures en methoden.

Grote knelpunten in de bestaande EVC-procedures in hoger onderwijs momenteel zijn: het ontbreken van unieke standaarden voor het assessment, het ontbreken van een eenvormige methodiek en portfolioformat en de kostprijs voor de deelnemers die in sommige gevallen werkelijk te hoog is.

In het volwassenenonderwijs bestaat reeds langer de mogelijkheid dat de centra vrijstellingen geven op basis van verworven competenties, en sinds 2007 kunnen de centra voor volwassenenonderwijs ook als testcentra fungeren voor ervaringsbewijzen en meer algemeen assessments doen van competenties (bv. verworven via afstandslernen, van talen, ...). De uitdaging, ook hier, is transparantie en uitwisselbaarheid van de resultaten van de procedures, behalve die voor het ervaringsbewijs.

## Referentielijst

- Ad hoc werkgroep kwaliteitsborging, Stuurgroep DIVA en werkgroep modulaire opleidingen (2004): Naar een gemeenschappelijk kader voor kwaliteitsborging en kwaliteitsverbetering van opleidingen en EVC-trajecten. Brussel
- Debusscher, Michaël (2007): Erkennen van niet-formeel en informeel leren in Vlaanderen (België). CESOR, Brussel
- Europese documenten:
  - o Björnaveid, Jens (199?): Making learning visible
  - o Europees Parlement (2004): Common principles recognition of non-formal and informal learning
  - o European Guidelines on Validation of Non-formal and Informal Learning (ontwerptekst, november 2007)
- Feutrie, Michel (rapporteur); Sirelius, Eeva-Inkeri en Werquin, Patrick (2008): Recognition of non-formal and informal learning. Thematic review Belgium-Flanders country note. OESO.
- Mok, Albert, L. (red. van de Werkgroep EVC) (2002): Ruim baan voor competenties. Advies voor een model van (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen: beleidsconcept en aanzet tot operationalisering. Brussel.
- Stuurgroep DIVA, project EVC (2004): Advies Erkenning Verworven Competenties. Naar een gemeenschappelijk beleid inzake portfolio's, leerbewijzen en competentiebewijzen. Brussel