



## Advies

# Geïntegreerd beleid voor erkenning van competenties (EVC)

Brussel, 12 oktober 2015

Adviesvraag: Conceptnota 'Geïntegreerd beleid voor erkenning van competenties (EVC)'

Adviesvrager: Hilde Crevits - Vlaams minister van Onderwijs

Ontvangst adviesvraag: 27 juli 2015

Adviestermijn: 30 dagen + uitstel

Goedkeuring raad: 12 oktober 2015



Mevrouw Hilde CREVITS  
Vlaams minister van Onderwijs  
Consciencegebouw  
Koning Albert II-laan 15  
1210 BRUSSEL

**contactpersoon**

Mieke Valcke  
mvalcke@serv.be

**ons kenmerk**

SERV\_BR\_20151012\_ConceptnotaEVC\_mvit

**Brussel**

12 oktober 2015

Mevrouw de minister

De SERV heeft uw adviesvraag met betrekking tot de conceptnota 'Geïntegreerd beleid voor erkenning van competenties' goed ontvangen. De raad vindt het heel positief dat de beleidsdomeinen Onderwijs en Werk samen de draad van het erkennen van verworven competenties weer oppakken. De conceptnota bevat heel wat uitgangspunten waar de raad zich achter schaaft.

Voor de raad is de essentie van het EVC-beleid het zichtbaar en aantoonbaar maken van competenties van individuen zodat ze sterker staan in hun opleidingstrajecten, op de arbeidsmarkt en, bij uitbreiding, in het leven. De raad benadrukt ook dat EVC gaat over het erkennen van via ervaring verworven competenties (of, in geval van EVK, eerder verworven kwalificaties door opleiding).

De raad is van mening dat De Vlaamse overheid in de toekomst nog slechts een beperkt aantal instrumenten mag promoten, die ingezet worden naargelang de leer-, werk- en levensfase of - situatie van betrokkenen. De pilootprojecten waarvan sprake strekken zich best uit over de verschillende doelgroepen van EVC: jongeren zonder (hoger) onderwijskwalificatie, werkzoekenden, zij-instromers, nieuwkomers, werkenden, ... De techniciteit van het EVC-gebeuren mag niet verder dan nodig doorgedreven worden zodat procedures niet te log worden. Er dient niet enkel een stimuleringsbeleid naar doelgroepen te gebeuren maar ook naar ondernemingen (en hun werknemers), aangezien zij nog te weinig bekend zijn met EVC.

Hoogachtend

Pieter Kerremans  
administrateur-generaal

Caroline Copers  
voorzitter

# Inhoud

<b>Krachtlijnen</b> .....	<b>5</b>
<b>Advies</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Situering</b> .....	<b>6</b>
<b>2 Naar een geïntegreerd beleid voor erkenning van competenties</b> .....	<b>7</b>
2.1 Goede principes en uitgangspunten .....	7
2.2 Nu werk maken van EVC.....	7
2.2.1 Dynamiek niet meer laten stilvallen.....	8
2.2.2 Doelen en uitkomsten concreet maken .....	8
2.2.3 (Leer)loopbanen versterken.....	10
2.2.4 Iedereen sensibiliseren .....	11
2.2.5 Afdoende financieren.....	12
2.2.6 Uitrol en opvolging.....	12
<b>Bibliografie</b> .....	<b>13</b>

## Krachtlijnen

- De raad vindt het heel positief dat de draad van het erkennen van verworven competenties weer is opgenomen met deze gemeenschappelijke conceptnota Werk – Onderwijs. Dat betekent dat de pauzeknop voor de uitbouw van EVC niet langer is ingedrukt.
- De conceptnota bevat uitgangspunten waar de raad zich achter schaaft: het zichtbaar maken en erkennen van competenties kadert in (levens)loopbaanperspectief; voor ondernemingen biedt EVC kansen om een kwaliteitsvol HR-beleid te voeren; vertrekken van een vraag-gestuurde benadering in combinatie met een impulsbeleid voor meer kwetsbare groepen; aandacht voor brede communicatie; ...
- Voor de raad is de essentie van een EVC-beleid het zichtbaar en aantoonbaar maken van competenties van individuen zodat ze sterker staan in hun opleidingstrajecten, op de arbeidsmarkt en, bij uitbreiding, in het leven. De notie 'verworven' wordt niet vermeld in de titel van de conceptnota, wat op zich een detail is, maar de raad benadrukt wel dat EVC gaat over het erkennen van eerder verworven, via ervaring, competenties (of, in geval van EVK, eerder gevolgde opleidingen).
- De raad heeft volgende aandachtspunten en bemerkingen bij de conceptnota:
  - De gemeenschappelijke visie van Onderwijs en Werk vraagt nog veel concrete vertaling en invulling. De dynamiek die met deze conceptnota wordt betoond, mag niet opnieuw stilvallen.
  - Differentiatie naar beleidsdomein is goed maar complementariteit, coherentie en coördinatie moeten bewaakt blijven. De Vlaamse overheid promoot in de toekomst slechts een beperkt aantal instrumenten die ingezet worden naargelang de leer-, werk- en levensfase of - situatie van betrokkenen.
  - De pilootprojecten mogen zich niet beperken tot de 'verkennende trajecten' in Duaal Leren maar zich uitspreiden over verschillende doelgroepen: jongeren zonder (hogere) onderwijskwalificatie, werkzoekenden, zij-instromers, nieuwkomers, werkenden, ...
  - De conceptnota brengt geen duidelijkheid over de positie van het Ervaringsbewijs; in 2016 wordt het systeem van de testcentra en de financiering (alweer) herzien. De resultaten tonen aan dat het Ervaringsbewijs zijn bestaansreden heeft.
  - De Vlaamse Kwalificatiestructuur, beroepskwalificaties, EVC-standaarden, assessment, ...: dit is voor weinig burgers gesneden koek. Deze techniciteit mag niet verder dan nodig doorgedreven worden zodat procedures niet te log worden.
  - Er dient niet enkel een stimuleringsbeleid naar doelgroepen te gebeuren maar ook naar ondernemingen, aangezien zij nog te weinig bekend zijn met EVC.
  - De raad vraagt een overzicht van de middelen die momenteel voor EVC in Vlaanderen worden uitgetrokken en voor de nabije toekomst voldoende financiering voor de uitbouw van een kwalitatief en effectief EVC-beleid.
  - De sociale partners wensen structureel betrokken te worden bij de ambtelijke werkgroep die het EVC-beleid zal uitrollen en een beperktere afvaardiging in de EVC-werkgroep die de standaarden zal ontwikkelen. Aangezien de uitkomsten van de studie die is voorzien belangrijk zullen zijn voor de verdere concretisering van EVC, wil de raad deel uit te maken van de stuurgroep die dat onderzoek begeleidt.

# Advies

## 1 Situering

De SERV ontving op 27 juli 2015 een adviesvraag van minister Crevits en minister Muylers over de conceptnota 'Geïntegreerd beleid voor erkenning van competenties (EVC)'.<sup>1</sup>

De erkenning van verworven competenties staat reeds langer op de beleidsagenda, met wisselende intensiteit. In 2012 bracht de raad een lijvig advies uit over de nood aan een geïntegreerd EVC-beleid.<sup>2</sup> Enkele krachtlijnen van dat advies waren:

- de beleidsdomeinen Werk en Onderwijs ontwikkelen samen een geïntegreerd EVC-beleid en betrekken daar andere beleidsdomeinen bij;
- EVC is onderdeel van een beleid dat levenslang en levensbreed leren stimuleert; EVC dient te sporen met de trajectgedachte en aan bod te komen bij elke transitie in de loopbaan;
- EVC-trajecten kennen twee fases, nl. de herkenning en de erkenning van verworven competenties. Het doel van EVC is een erkenning met civiel effect<sup>3</sup>. Dat betekent dat opleidingen kunnen gevolgd worden via verkorte leertrajecten en/of dat de toegang tot duurzaam en uitdagend werk wordt verbeterd;
- EVC is er voor individuen en ondernemingen; voor individuen gaat het om het verhogen van mobiliteit binnen een loopbaanperspectief, voor ondernemingen gaat het o.a. om het invullen van (knelpunt)vacatures;
- EVC kan van belang zijn voor alle burgers, maar de voornaamste doelgroepen zijn de personen zonder kwalificatie, (langdurig) werkzoekenden en kwetsbare groepen;
- sensibilisering, toeleiding en begeleiding zijn van groot belang; processen en procedures dienen gestroomlijnd te worden. Differentiatie in instrumenten kan naargelang de context van het EVC-traject. Het Ervaringsbewijs blijft een krachtig concept, bijstellingen zijn mogelijk;
- nood aan een structurele financiering en een duidelijke planning voor een gefaseerde invoering van het EVC-beleid.

<sup>1</sup> De raad kreeg uitstel van advies : de conceptnota werd toegelicht op de VESOC – werkgroep van 17 september '15, de adviestermijn van 30 dagen startte op dat moment.

<sup>2</sup> De aanleiding voor het advies 'Naar een geïntegreerd EVC-beleid' was de adviesvraag bij een discussienota van het beleidsdomein Onderwijs en het gelijktijdig verschijnen van een nota over EVC van het beleidsdomein Werk. Eerder, in 2008, bracht de SERV al een aanbeveling uit op eigen initiatief, '5 voor twaalf voor het erkennen van competenties (EVC) in Vlaanderen'.

<sup>3</sup> Civiel effect: 'de toegekende waarde op maatschappelijk niveau' - De toegang tot bijkomende of aanvullende vormen van leren, onderwijs en opleiding of tot een beroep (evcvlaanderen.be).

## 2 Naar een geïntegreerd beleid voor erkenning van competenties

Hieronder lijst de raad eerst op wat de principes en uitgangspunten zijn in de conceptnota waar de raad kan achter staan om daarna aanvullingen te doen bij wat voorligt.

### 2.1 Goede principes en uitgangspunten

De raad stelt vast dat de conceptnota een breed, algemeen kader voor een beleid voor de erkenning van competenties schetst waarin de verschillende beleidsdomeinen zich kunnen vinden. De raad staat achter onderstaande uitgangspunten:

- Er wordt toegewerkt naar een overkoepelend EVC-decreet dat meer transparantie moet bieden aan EVC-kandidaten en EVC-aanbieders.
- De conceptnota volgt de Europese doelstellingen die het zichtbaar maken en erkennen van competenties zien in een breed (levens)loopbaanperspectief dat vertrekt vanuit de begunstigde. Voor ondernemingen biedt EVC kansen om een kwaliteitsvol HR-beleid te voeren. De link wordt gelegd met een emanciperend beleid, een activerend arbeidsmarktbeleid, een stimuleringsbeleid voor leven lang leren, een kwalificatiebeleid en een inclusief beleid.
- Er wordt stroomlijning voorzien en er is ruimte voor differentiatie (elk beleidsdomein benut bestaande instrumenten voor het herkennen van competenties).
- Er zijn twee grote 'blokken' binnen EVC nl. het herkennen (identificatie en documentatie) en erkennen (beoordeling en certificering) van competenties. In geval van een kwalificerend traject is de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS) het referentiekader.
- Communicatie naar het brede publiek is een belangrijk aandachtspunt; er komt een nieuwe EVC-website.
- Een vraag-gestuurde benadering wordt vooropgesteld in combinatie met een impulsbeleid voor meer kwetsbare groepen (kwalificatiebeleid, integratiebeleid). Bij voorkeur wordt er zoveel als mogelijk aangesloten bij bestaande organisaties.
- Kwaliteitszorg wordt ingebed in een geïntegreerd systeem van externe kwaliteitszorg op beroepskwalificerende trajecten. Dit verloopt onder de coördinatie van de onderwijsinspectie maar met een gelijkwaardige inbreng van de partners uit de verschillende beleidsdomeinen.

### 2.2 Nu werk maken van EVC

De raad staat nog steeds achter de visie op EVC zoals die werd verwoord in het advies van 2012. De recentste ervaringen met EVC doen de raad besluiten dat civiel effect een belangrijke voorwaarde voor het succes van een EVC-bewijs is maar dat even belangrijk is dat er gefocust wordt op de essentie van een EVC-beleid nl. het zichtbaar maken van competenties van individuen zodat ze sterker staan in hun opleidingstrajecten, op de arbeidsmarkt en, bij uitbreiding, in het leven.

De notie 'verworven' wordt niet vermeld in de titel van de conceptnota, wat op zich een detail is, maar de raad benadrukt wel dat de essentie van EVC het erkennen van eerder verworven competenties is.

De raad gaat hieronder nog wat dieper in op een aantal vragen en bedenkingen bij de conceptnota en op enkele bijkomende voorwaarden om EVC te (her)lanceren in Vlaanderen.

### 2.2.1 Dynamiek niet meer laten stilvallen

In 2008 stelde de raad dat Vlaanderen dringend werk moest maken van de erkenning van verworven competenties in Vlaanderen. In 2012 presenteerden verschillende beleidsdomeinen afzonderlijk hun visie. Nieuwe instrumenten werden opgestart (bijvoorbeeld Mijn Loopbaan, VKS) maar bestaande instrumenten werden op een lager pitje gezet. Zo werden er geen nieuwe oproepen voor het Ervaringsbewijs meer gelanceerd.

De raad vindt het dan ook heel positief dat midden 2015 de draad weer is opgenomen met een gemeenschappelijke conceptnota Werk – Onderwijs. Dat betekent dat de pauzeknop voor de uitbouw van EVC niet langer is ingedrukt. Deze dynamiek mag niet opnieuw stilvallen.

### 2.2.2 Doelen en uitkomsten concreet maken

De raad stelt vast dat de discussienota's van 2012 van de diverse beleidsdomeinen veel gedetailleerder waren uitgewerkt dan deze conceptnota. De gemeenschappelijke visie van Onderwijs en Werk op kaders en principes vraagt nog veel concrete vertaling en invulling. De raad geeft enkele aandachtspunten en suggesties:

#### ■ Minder versnippering

De invulling van EVC zal elk beleidsdomein zelf kunnen doen, stelt de raad vast. Differentiatie naar beleidsdomein is goed maar complementariteit, coherentie en coördinatie moeten bewaakt blijven. Harmonisatie is nodig anders komt de geïntegreerde aanpak op de helling te staan. In dat geval blijft EVC een kluwen dat te complex is voor (potentiële) kandidaten en 'afnemers'.

#### ■ Verscheidenheid in de pilootprojecten

De planning in de conceptnota spreekt van pilootprojecten maar de conceptnota zelf bevat daarover geen informatie.

Tijdens de toelichting op de VESOC-werkgroep van 18 september 2015 werd verwezen naar de piloottrajecten in het Duaal Leren (de 'verkennende trajecten'). Deze invulling lijkt de raad te beperkt: de verkennende trajecten situeren zich vooral binnen het leerplichtonderwijs. Er zijn ook pilootprojecten nodig voor werkzoekenden, zij-instromers, nieuwkomers, werkenden, ... Voor de raad moet de focus blijven liggen op de erkenning van verworven competenties door ervaring en van verworven kwalificaties door eerdere opleidingen.

#### ■ Positie van het Ervaringsbewijs

Het Ervaringsbewijs is het meest uitgewerkte EVC-instrument aan de zijde van de arbeidsmarkt. Het instrument staat al een lange tijd 'on hold'. Het aantal testcentra daalt, omdat een testcentra daar zelf toe beslist of omdat er te weinig activiteiten zijn om de werking te kunnen aanhouden.

Ondanks dat blijft het Ervaringsbewijs het goed doen<sup>4</sup> :

<sup>4</sup> Jaarrapport Ervaringsbewijs 2014, Departement WSE i.s.m. ESF-Agentschap



- er werden nooit zoveel Ervaringsbewijzen uitgereikt als in 2014, nl. 1045;
- de maatregel slaagt er erg goed in de kansengroepen te bereiken, 85% van de aanvragers behoorde tot één of meerdere categorieën van kansengroepen;
- begeleiding is een wezenlijk bestanddeel van een traject, dat kan maar niet moet leiden, naar een Ervaringsbewijs.

De conceptnota brengt geen duidelijkheid over de positie van het Ervaringsbewijs. De onzekerheid blijft bestaan want in 2016 wordt het systeem van de testcentra en de financiering (alweer) herzien.

De resultaten tonen volgens de raad aan dat deze maatregel zijn bestaansreden heeft enerzijds, maar ook dat het een eindig verhaal wordt zonder verdere sensibilisering waardoor er minder vraag is en testcentra hun werking moeten stopzetten.

Bijsturingen van het Ervaringsbewijs zijn mogelijk en inspiratie daarvoor kan, zeker voor wat betreft de vraagzijde, geput worden uit het onderzoek '*EVC vanuit bedrijfsperspectief*'<sup>5</sup>. De raad vraagt dat het Ervaringsbewijs geoptimaliseerd wordt als laagdrempelig EVC-instrument. Het civiel effect ervan zal verhogen door een volgehouden sensibilisering naar gebruikers en afnemers.

Voor een aantal beroepen is dit civiel effect op vandaag zeer duidelijk aanwezig:

- Buitenschoolse kinderopvang : volledig gelijkgesteld aan het certificaat behaald na opleiding. Voor de werkgever is het verplicht dat 50% van de werknemers dit behaald hebben.
- Poetshulp: ingeschreven in CAO Social Profit. Bij behalen van het Ervaringsbewijs is er een verhoging van het functieklasserment/verloning voor de kandidaat.
- Heftruck en Reachtruck: voldoet aan de eisen van het ARAB/CODEX en is erkend door de verzekeringswereld.
- Hovenier: wordt door sommige gemeentebesturen aanvaard om te mee te doen aan een 'verhogings'examen.
- Arbeidsconsulent: wordt aanvaard door SELOR als equivalent voor het diploma op bachelorniveau als 'instapkaart' naar het beroep bij de overheid.
- Zelfstandig kapper: is een gereguleerd beroep en er moet een bewijs van beroepservaring aangeleverd worden; één van de akten die aanvaard worden is het ervaringsbewijs.
- Industrieel schilder : was gelijkgesteld aan het beroepscertificaat, maar dit is stop gezet onder andere omwille van administratieve last (idem voor andere Ervaringsbewijzen zoals hydraulische graafmachine, torenkraanbestuurder, stellingbouwer, bestuurder mobiele kraan).

Voor die werknemers die dankzij het Ervaringsbewijs hun functie zijn kunnen blijven uitoefenen of zijn kunnen doorgroeien naar een andere functie heeft het doorlopen van de EVC-procedure duidelijk een meerwaarde betekent voor hun loopbaanzekerheid. Bij werkzoekenden is het technisch moeilijk om het effect van het Ervaringsbewijs af te lezen uit de cijfers.

Het Ervaringsbewijs heeft, aldus de raad, zijn plaats in een continuüm aan EVC-instrumenten (zie verder).

<sup>5</sup> '*EVC vanuit bedrijfsperspectief*', 31 december 2013, IDEA-Consult

## Techniciteit

De Vlaamse Kwalificatiestructuur, beroepskwalificaties, EVC-standaarden, assessment, ...: dit is voor weinig burgers gesneden koek. Deze techniciteit mag niet verder dan nodig doorgedreven worden, zo niet worden procedures te log wat een belemmering vormt voor het breed gebruik van EVC.

Voor de raad is de conceptnota niet geheel duidelijk over procedures en vooral over de implicaties ervan. Van de beroepskwalificaties zullen EVC-standaarden voor assessment afgeleid worden. Dit zal gebeuren door een werkgroep van onderwijs- en opleidingsverstrekkers en sectoren onder begeleiding van AHOVOKS.<sup>6</sup>

Wat is de procedure voor het bepalen welke standaarden er ontwikkeld worden? Is er überhaupt nood aan EVC-standaarden naast de beroepskwalificaties? Hoe wordt verzekerd dat er een goede afvaardiging is van sectoren in de ontwikkelgroep? Wat is de meerwaarde van het volgen van deze procedure voor bestaande succesvolle Ervaringsbewijzen, voor de OKOT-trajecten (die reeds onderwijs-kwalificerend zijn)? Wat met de gereguleerde beroepen? Deze en andere (operationele) vragen dienen nog beantwoord te worden.

### 2.2.3 (Leer)loopbanen versterken

EVC is voor de raad de erkenning van verworven competenties. Dat betekent dat kwalificaties en competenties die zijn verworven door te leren in diverse settings en/of door eerdere (werk)ervaringen geattesteerd worden en dat zodoende verkorte kwalificerende leertrajecten mogelijk worden alsook transitie in de loopbaan vergemakkelijken.

EVC dient toegankelijk en op maat te organiseren zijn voor elke burger. Het beleid dient extra ondersteuning te voorzien voor zij die het meest gebaat zijn bij de erkenning van hun eerder verworven competenties nl. jongeren zonder (hoger) onderwijskwalificatie, (langdurig) werkzoekenden, personen met een migratieachtergrond, werkenden die te maken krijgen met herstructureringen, ...

De raad opteert voor een continuüm aan EVC-instrumenten die ingezet worden naar gelang de leer-, werk- en levensfase of - situatie van betrokkenen. Dit is de vertaling van de link die in de conceptnota wordt gelegd met een emanciperend beleid, een activerend arbeidsmarktbeleid, een stimuleringsbeleid voor leven lang leren, een kwalificatiebeleid en een inclusief beleid.

Enkele situatieschetsen:

- Voor een jobstudent met verschillende werkervaringen: hij/zij houdt een competentiepaspoort bij waarin de diverse werkgevers na tewerkstelling de verworven competenties kunnen aankruisen of omschrijven of hij/zij benut daartoe Mijn Loopbaan.
- Voor een werknemer die jarenlang in een onderneming heeft gewerkt, wiens diploma mogelijks verouderd is of niet ingezet werd, en te maken krijgt met ontslag (bvb. naar aanleiding van herstructurering of sluiting van de onderneming): een laagdrempelige assessment en attestering van (deel)competenties verworven door ervaring in een productieomgeving via een Ervaringsbewijs. Dit kan al dan niet binnen outplacement (op voorwaarde dat dit niet kostprijsverhogend werkt en gebeurt binnen het budget en volume;

<sup>6</sup> Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen

gaat om een nog kwalitatievere invulling van outplacement). Een Ervaringsbewijs kan ook nuttig zijn wanneer een werknemer binnen een onderneming wil doorstromen.

- Voor een werkende of een werkzoekende met ervaring die een kwalificerend traject voor ogen heeft: een assessment en een attestering via een EVC-standaard die leidt tot een beroeps- of onderwijskwalificatie. Ook voor een jonge ongekwalificeerde uitstromer die alsnog in een kwalificerend traject stapt, kan het behalen van een beroeps- of onderwijskwalificatie een eerste stap zijn naar werk of naar verdere studies. Het onderscheid met het Ervaringsbewijs is dat het gaat om een kwalificatie voor een beroep of een deel van een beroep terwijl het bij een Ervaringsbewijs ook kan gaan om de attestering van competenties.
- Voor een buitenlandse nieuwkomer op de arbeidsmarkt: een snelle, betaalbare en maximale erkenning van buitenlandse diploma's en competenties; indien nodig gekoppeld aan een verkort opleidingstraject en/of een stage met assessment die een volledige erkenning van de eerder verworven kwalificaties en competenties mogelijk maken. De commissie Diversiteit van de SERV formuleerde in een recent advies concrete suggesties voor een snelle en kwaliteitsvolle erkenning van kwalificaties en competenties van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers.<sup>7</sup>
- Voor een kandidaat-werknemer bij de Vlaamse overheid: een maximale erkenning van elders verworven competenties via een versoepelde EVC-procedure. De commissie Diversiteit van de SERV formuleerde in een recent advies concrete suggesties voor de verbetering van de EVC-procedure bij de Vlaamse overheid zodat deze vaker wordt toegepast dan vandaag het geval is.<sup>8</sup>

De raad is er van overtuigd dat zo goed als alle instrumenten voor een dynamisch EVC-beleid aanwezig zijn. In de nabije toekomst zal er nood zijn aan een EVC-platform (face to face, online) dat het volledige EVC-instrumentarium kent, kan aanbieden en ontwikkelingen blijft volgen. De Vlaamse overheid promoot slechts enkele instrumenten die aangeboden worden in het kader van studiebegeleiding van vormings- en onderwijsinstellingen, trajectbegeleiding van VDAB en andere arbeidsmarktpartners, binnen loopbaanbegeleidingscentra, in inburgeringstrajecten, bij outplacement en/of bij andere transitie.

## 2.2.4 Iedereen sensibiliseren

De animo voor EVC aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt bleef vooralsnog eerder beperkt al is er zeker potentieel. Om dit te kunnen realiseren is eenvoud en transparantie van groot belang. De website waarvan sprake zal toegankelijk moeten zijn en de informatie gemakkelijk te verwerken. Een duidelijke communicatie en veel gerichte sensibilisering is nodig. Uit het onderzoek '*EVC vanuit bedrijfs perspectief*' bleek dat een heel groot deel van de ondernemingen het Ervaringsbewijs niet kennen.

<sup>7</sup> *Advies Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers*, SERV, 16 oktober 2014

<sup>8</sup> *Advies Gelijke kansen- en diversiteitsplan 2015 Vlaamse overheid*, SERV, 8 december 2014

EVC kan voor ondernemingen en hun werknemers een meerwaarde betekenen. Ondersteuning moet er vooral zijn voor die sectoren en ondernemingen die te maken hebben met o.a. hardnekkige knelpuntberoepen, dus voor de instroom, en/of sectoren en ondernemingen met een divers personeelsbestand die retentie van en doorgroei voor hun personeel willen faciliteren.

De conceptnota schuift de vraag-gestuurde benadering naar voor maar vult dit niet concreet in. Er zal niet enkel een stimuleringsbeleid naar doelgroepen moeten gebeuren maar ook naar ondernemingen en hun werknemers aangezien zij nog weinig bekend zijn met EVC. Dit kan onder andere via de sectororganisaties (sectorconvenants), binnen de opmaak van strategische opleidingsplannen van ondernemingen of in het kader van de ondersteuning van hun diversiteits- en HR-beleid.

### **2.2.5 Afdoeende financiëren**

De huidige financiering is versnipperd en eerder beperkt. De nota aan de leden van de Vlaamse Regering bij de conceptnota vermeldt dat de goedkeuring van de nota geen bijkomende financiële en budgettaire engagementen inhoudt.

De raad vraagt een overzicht van de middelen die momenteel voor EVC in Vlaanderen worden uitgetrokken en waaraan deze precies worden besteedt. De raad vraagt voor de nabije toekomst voldoende financiering voor de uitbouw van een kwalitatief en effectief EVC-beleid.

### **2.2.6 Uitrol en opvolging**

Het noodzakelijk draagvlak voor EVC komt mee tot stand door de betrokkenheid van stakeholders bij het beleid en bij de ontwikkeling van instrumenten. De conceptnota voorziet een formeel orgaan dat bestaat uit vertegenwoordigers van de administraties dat het EVC-beleid zal voorbereiden en opvolgen. De raad vindt dat voor het vergroten van het draagvlak voor EVC een ruimere samenstelling van dit formeel orgaan aangewezen is. De sociale partners wensen structureel betrokken te worden. Ze wensen ook een beperktere afvaardiging in de EVC-werkgroep die de standaarden zal ontwikkelen.

Aangezien nog heel wat verder uitgewerkt dient te worden en de uitkomsten van de studie die is voorzien daarin een belangrijke rol kunnen spelen, wil de raad deel uit te maken van de stuurgroep die dat onderzoek begeleidt.

## Bibliografie

Depart. Werk en Sociale Economie (i.s.m. ESF-Agentschap), *Jaarrapport Ervaringsbewijs 2014*

Idea-Consult, *EVC vanuit bedrijfsperspectief*, 31 december 2013

SERV, *Advies Naar een geïntegreerd EVC-beleid*, 7 november 2012

SERV, *Advies Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers*, 16 oktober 2014

SERV, *Advies Gelijke kansen- en diversiteitsplan 2015 Vlaamse overheid*, SERV, 8 december 2014