



JAARRAPPORT ERVARINGSBEWIJS

Departement Werk en Sociale Economie
in samenwerking met
de interdepartementale stuurgroep OV&W,
het Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie
en het ESF-agentschap

1 januari 2008-31 december 2008

WOORD VOORAF.....4

1. HET ERVARINGSBEWIJS ALS KRACHTIG INSTRUMENT OP DE ARBEIDSMARKT...5

1.1 DOELSTELLINGEN ERVARINGSBEWIJS.....	5
1.2 PROCEDURE VOOR HET INDIVIDU	6
1.3. STAPSGEWIJS DE DIENSTVERLENING UITBOUWEN	7
1.3.1 SELECTIE BEROEPEN.....	7
1.3.2 OPMAKEN EN GOEDKEUREN STANDAARDEN.....	8
1.3.3 ERKENNEN VAN TESTCENTRA	8
a. Kwaliteitsborging	8
b. Opdracht testcentrum.....	9
c. Financiering testcentrum	10
1.3.4 UITREIKING ERVARINGSBEWIJZEN DOOR VLAAMSE OVERHEID.....	10

2. VAN BEROEP TOT TESTCENTRUM IN DE PRAKTIJK..... 11

2.1 GESELECTEERDE BEROEPEN 2008.....	11
2.2 ONTWIKKELDE STANDAARDEN 2008.....	12
2.3 ERKENDE TESTCENTRA 2008	13

3. HET ERVARINGSBEWIJS NA 2 JAAR EFFECTIEVE DIENSTVERLENING..... 15

3.1 AANTAL UITGEREIKTE ERVARINGSBEWIJZEN	16
3.2 AANTAL LOPENDE/GEREALISEERDE TRAJECTEN	17
3.2.1 AANTAL LOPENDE EN GEREALISEERDE TRAJECTEN	17
3.2.2 SOORT TRAJECTEN	19
3.2.3 RESULTAAT BEGELEIDING	20
3.2.4 RESULTAAT BEOORDELING	20
3.3 PROFIEL VAN DE AANVRAGERS.....	23
3.3.1 GESLACHT	23
3.3.2 WERKENDEN/WERKZOEKENDEN.....	24
3.3.3 LEEFTIJD.....	26
3.3.4 STUDIENIVEAU	27
3.3.5 WOONPLAATS AANVRAGER (PROVINCIAAL).....	27
3.3.6 KANSENGROEPEN EN DE DIVERSITEITSTOETS OP HET ERVARINGSBEWIJS	29
a. Kansengroepen	29
b. Diversiteitstoets	31

4. DE ERKENDE TESTCENTRA UITGEDIPT **34**

4.1 CIJFERS PER TESTCENTRUM.....	35
4.1.1 AANTAL UITGEREIKTE ERVARINGSBEWIJZEN	35
4.1.2 AANTAL LOPENDE/GEREALISEERDE BEGELEIDINGEN/BEOORDELINGEN	36
4.1.3 RESULTAAT NA BEOORDELING	37
4.2 PROFIEL TESTCENTRA.....	38
4.2.1 PROMOTOREN	38

4.2.2 PARTNERS/ONDERAANNEMING	38
4.2.3 VESTIGINGEN	40
4.3 FINANCIERING TESTCENTRA	41
4.3.1 FINANCIËLE STEUN 2007	42
4.3.2 FINANCIËLE STEUN 2008	43

5. SENSIBILISEREN EN INFORMEREN

5.1 FOCUSGROEPEN	44
5.1.1. TEVREDENHEID BESTAANDE CAMPAGNES ERVARINGSBEWIJS	44
5.1.2. WORKSHOPS SECTORCONSULENTEN	44
5.2 COMMUNICATIE –EN INFORMATIECAMPAGNES	45
5.2.1. FOLDERS EN AFFICHES	46
5.2.2 COMMUNICATIECAMPAGNE 2008	46
5.2.3 ANDERE COMMUNICATIE- EN TOELEIDINGSACTIES	47
5.3 WEBSITE	47
5.4 VLAAMSE INFOLIJN	48
5.5 EUROPASS-CERTIFICAATSUPPLEMENTEN	48

6. BESLUIT

BIJLAGES: OVERZICHT

BIJLAGE 1: OVERZICHT SELECTIE BEROEPEN WAARVOOR EEN ERVARINGSBEWIJS NUTTIG IS, ONTWIKKELDE STANDAARDEN EN OVERZICHT ERKEND TESTCENTRA	55
BIJLAGE 2: OVERZICHT BEROEPEN WAARVOOR REEDS EEN TESTCENTRUM BESTAAT	61
BIJLAGE 3: OVERZICHT CLASSIFICATIE VOOR BEOORDELING VAN DE VERSCHILLENDE BEROEPEN	63
BIJLAGE 4: OVERZICHT TABELLEN EN FIGUREN UIT HET JAARRAPPORT 2007-2008	64
BIJLAGE 5: DECREET EN UITVOERINGSBESLUIT	65

WOORD VOORAF

Sinds geruime tijd staat het invoeren van een competentiegerichte benadering bij het opleiden en het ondersteunen van transitie op de arbeidsmarkt hoog op de Europese agenda. Het erkennen van verworven competenties maakt hier een wezenlijk onderdeel van uit. Ook Vlaanderen maakt sinds 2004 werk van een systeem voor het erkennen van verworven competenties binnen de arbeidsmarktcontext, namelijk de titel van beroepsbekwaamheid, beter bekend onder de benaming "ervaringsbewijs".

Het ervaringsbewijs heeft als doel om zinvolle, aan een beroep verbonden, competenties, waar dan ook verworven, te valideren. Hoe of waar iemand die beroepscompetenties verworven heeft doet er niet toe, enkel het resultaat telt.

Op de arbeidsmarkt van vandaag en morgen is het ervaringsbewijs een instrument van strategisch belang. Het ervaringsbewijs helpt knelpunten om te zetten in kansen: het helpt competenties zichtbaar te maken, desgewenst verder te ontwikkelen, en in te zetten. Naast de bijdrage aan een duurzame toeleiding naar werk, kan het ervaringsbewijs ook inwerken op de werkzaamheid van mensen: aanwezige en door jarenlange ervaring opgebouwde competenties kunnen bij ouderen zichtbaar gemaakt worden en gevaloriseerd worden. Zeker in tijden van crisis kan het voor een persoon belangrijk zijn om aan te kunnen tonen wat hij/zij allemaal kan en kent, zodat de zoektocht naar werk vereenvoudigd kan worden.

Het ervaringsbewijs is dus een (extra) kwalificatie die mensen kunnen verwerven en aanwenden bij het verstevigen van hun positie op de (interne en externe) arbeidsmarkt. Maar ook wanneer een ervaringsbewijs nog geen haalbare kaart blijkt te zijn, is het doorlopen van een traject richting een ervaringsbewijs zinvol. Het geeft mensen een inzicht in wie ze zijn, waar ze goed in zijn, en waarin ze zich nog verder kunnen ontwikkelen. Dit geeft mensen zelfvertrouwen en doet hen stappen zetten om zich verder bij te scholen.

In 2004 en 2005 werd door het Departement Werk en Sociale Economie werk gemaakt van het decretaal raamwerk voor het ervaringsbewijs. In het najaar van 2006 werd het ervaringsbewijs in Vlaanderen daadwerkelijk naar de burger toe gelanceerd. Ondertussen kunnen we terugblikken op twee jaar dienstverlening en een verdriedubbeling van het aantal uitgereikte ervaringsbewijzen ten opzichte van het eerste werkingsjaar.

Met dit jaarrapport willen we u als lezer kort een overzicht bieden van wat het ervaringsbewijs is en hoe dit tot stand komt. Vervolgens krijgt u inzicht hoe en voor welke beroepen de dienstverlening in de praktijk geoperationaliseerd werd. Verder willen we inzoomen op het bereik van het ervaringsbewijs: "hoeveel trajecten werden gerealiseerd? hoeveel ervaringsbewijzen werden effectief uitgereikt? Wat is het profiel van de deelnemers aan het ervaringsbewijs?, hoeveel kansengroepen werden bereikt? ...waarbij we de evolutie sinds de opstart van het ervaringsbewijs nagaan. Daarnaast wordt ook nog een hoofdstuk gewijd aan de testcentra: hoeveel testcentra zijn er waar voor welke beroepen en hoeveel trajecten realiseerden zij. Tot slot sluiten we af met de nieuwe communicatiecampagne rond het ervaringsbewijs: "U heeft toch ervaring?" Deze centrale boodschap vat goed samen waar het ervaringsbewijs voor staat: iedereen leert op verschillende momenten in zijn leven, maar niet iedereen doet iets met deze ervaring. Personen moeten hierop dus attent gemaakt worden, zodat ze deze ervaring kunnen laten erkennen door een officiële instantie en zo hun positie op de arbeidsmarkt kunnen versterken.

1. Het ervaringsbewijs als krachtig instrument op de arbeidsmarkt

De Vlaamse Overheid wil met het ervaringsbewijs de competenties die mensen hebben opgebouwd zichtbaar maken en op een passende wijze waarderen. Mensen leren immers niet enkel op school, maar doen ook ervaringen op in andere contexten: door te werken, door maatschappelijk actief te zijn, door een cursus of opleiding te volgen of gewoon door in het leven te staan, vrienden te helpen of kinderen op te voeden. Met het ervaringsbewijs bestaat een instrument om die opgedane ervaring te erkennen en te valoriseren. Opdat mensen dit recht ook echt in handen kunnen nemen, werd een nieuwe dienstverlening en procedure uitgetekend, die ook werd verankerd in het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid en het uitvoeringsbesluit van 23 september 2008 bij het decreet tot het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid (zie bijlage 5)

Bij het uittekenen en installeren van die procedure werden enkele algemene principes of krijtlijnen gehanteerd. Omdat het ervaringsbewijs voornamelijk de inzetbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt wil vergroten, ligt de focus duidelijk op het erkennen van competenties die nodig zijn om een bepaald beroep succesvol te kunnen uitoefenen. Het is dus geen procedure voor het erkennen van losstaande competenties of competenties die los staan van een beroepsuitoefening.

Een tweede principe is dat bij het erkennen van competenties niet de afgelegde weg, maar het resultaat telt. Het accent ligt op het aantonen van de vakbekwaamheid. Al de competenties en ervaringen die iemand heeft verworven in om het even welke context, kunnen meegenomen worden om een ervaringsbewijs te behalen.

In het decreet inzake het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid wordt gesproken over een titel van beroepsbekwaamheid, beoordelingsinstantie en portfolio. Deze begrippen zijn minder vlot om te gebruiken naar de burgers toe, vandaar dat gekozen werd om nieuwe begrippen te introduceren: namelijk het ervaringsbewijs, een testcentrum en talentenmap. In dit document worden steeds de begrippen "ervaringsbewijs" en "testcentra" en "talentenmap" gebruikt.

1.1 Doelstellingen ervaringsbewijs

Met het ervaringsbewijs wil de Vlaamse Overheid talenten van mensen zichtbaar maken en erkennen. In de memorie van toelichting bij het decreet staat duidelijk vermeld waarom de Vlaamse Overheid een beleid rond het erkennen van verworven competenties heeft opgezet.

"Met dit decreet wil de Vlaamse Overheid vooreerst bijdragen aan het zichtbaar maken van competenties. Voor individuen betekent het bekomen van een ervaringsbewijs een beloning voor gedane leerinspanningen. Zowel leerresultaten verworven door formeel als non-formeel leren kunnen worden beloond.

Tevens biedt het behalen van een ervaringsbewijs ook een stimulans om zich blijvend in te zetten voor zijn of haar eigen bijblijven. Men ervaart als het ware dat leren iets oplevert en dat leren het verschil kan maken. Ten slotte kan door het toekennen van een ervaringsbewijs ook de toegang tot bepaalde opleidingen gefaciliteerd worden. Met het bezitten van een ervaringsbewijs kan men aantonen dat men over bepaalde competenties beschikt waardoor men een welbepaalde opleiding op een welbepaald niveau kan aanvatten.

Met dit decreet wil de Overheid ook verder gaan dan het belonen en stimuleren van bijblijven en levenslang leren. Dit decreet heeft ook de ambitie om competenties optimaal op de arbeidsmarkt in te zetten. Verborgene competenties van individuen worden zichtbaar gemaakt en kunnen aan een passende beroepsuitoefening gekoppeld worden. Door het verlenen van een ervaringsbewijs kunnen individuen onmiddellijk aantonen dat men in staat is een welbepaald beroep op een welbepaald niveau van deskundigheid aan te vatten. Het levert voor individuen concreet een versterkte positie en verruimde toegang op de interne en externe arbeidsmarkt op. Het decreet biedt, in het bijzonder voor kansengroepen incl. voor jongeren die zonder diploma de schoolbanken verlaten, de mogelijkheid om

op te klimmen op de professionele ladder doordat men rekening houdt met opgedane werkervaring en hun professionele vorming.”

Een bijkomende doelstelling die voor het beleidsdomein Werk belangrijk is, is dat dankzij het ervaringsbewijs ook de arbeidsbemiddeling efficiënter kan verlopen, gezien de screening van de competenties van een kandidaat veel sneller kan verlopen. De trajectbegeleider is zeker dat een werkzoekende met een ervaringsbewijs voor een bepaald beroep effectief over de competenties van dat beroep beschikt, zodat op een eenvoudige en snellere manier een gepast traject kan voorgesteld worden. De praktijk toont aan dat er voor de kandidaten nog een andere reden bestaat om een ervaringsbewijs te behalen. Vaak bestaat er geen opleiding of diploma voor hun beroep en hebben ze dit beroep al doende geleerd. Het ervaringsbewijs zorgt op die manier ook voor een waardering en erkenning van hun beroep of functie, waardoor kandidaten meer goedkeuring krijgen voor wat ze doen en hun beroepsfierheid vergroot.

1.2 Procedure voor het individu

Om zijn competenties te laten erkennen, richt een kandidaat zich tot een testcentrum. Momenteel wordt de dienstverlening van de testcentra aan alle kandidaten gratis aangeboden. Een kandidaat doorloopt in het testcentrum een procedure bestaande uit vier stappen, namelijk verkenning, herkenning, beoordeling en erkenning.

Verkenning

In een testcentrum geeft een begeleider in een verkennend gesprek informatie over het ervaringsbewijs, over de competenties die men moet aantonen en over het verloop van de proeven. Een kandidaat komt tijdens dit gesprek te weten of het ervaringsbewijs iets voor hem/haar is.

Herkenning (verder “Begeleiding” genoemd)

In een volgende fase worden de ervaringen van de kandidaat rond het beroep waarvoor hij/zij een ervaringsbewijs wil behalen, opgelijst. Al deze ervaringen worden verzameld in een portfolio, naar het publiek toe ‘talentenmap’ genoemd. Dit is een dossier waarin men al zijn/haar ervaringen, werkervaringen, leerervaringen en levenservaring kan ophoesten en er bewijsstukken aan kan toevoegen. Op die manier krijgt de kandidaat een beeld van zijn/haar competenties en kan hij/zij beter inschatten of hij/zij al de competenties in huis heeft om een ervaringsbewijs voor een bepaald beroep te behalen.

Indien een kandidaat dit wenst, kan hij/zij hiervoor hulp krijgen van een begeleider. Deze begeleider bekijkt samen met de kandidaat of hij/zij voldoende ervaringen heeft en er dus een grote kans van slagen is om het ervaringsbewijs voor dat beroep te behalen. De begeleider formuleert steeds een advies naar de kandidaat toe. Indien de begeleider van mening is dat de kandidaat over de nodige competenties beschikt om het ervaringsbewijs te behalen, dan gebeurt er een doorverwijzing naar de beoordeling. Voor een kandidaat scheidt dit vertrouwen naar de proef toe.

Een begeleider kan de kandidaat ook adviseren om eerst nog verder ervaring op te doen of een opleiding te volgen of om zich te heroriënteren via loopbaanbegeleiding vooraleer verder te gaan in de procedure. Op die manier wordt iemand niet nodeloos geconfronteerd met een proef en een negatief resultaat.

Beoordeling

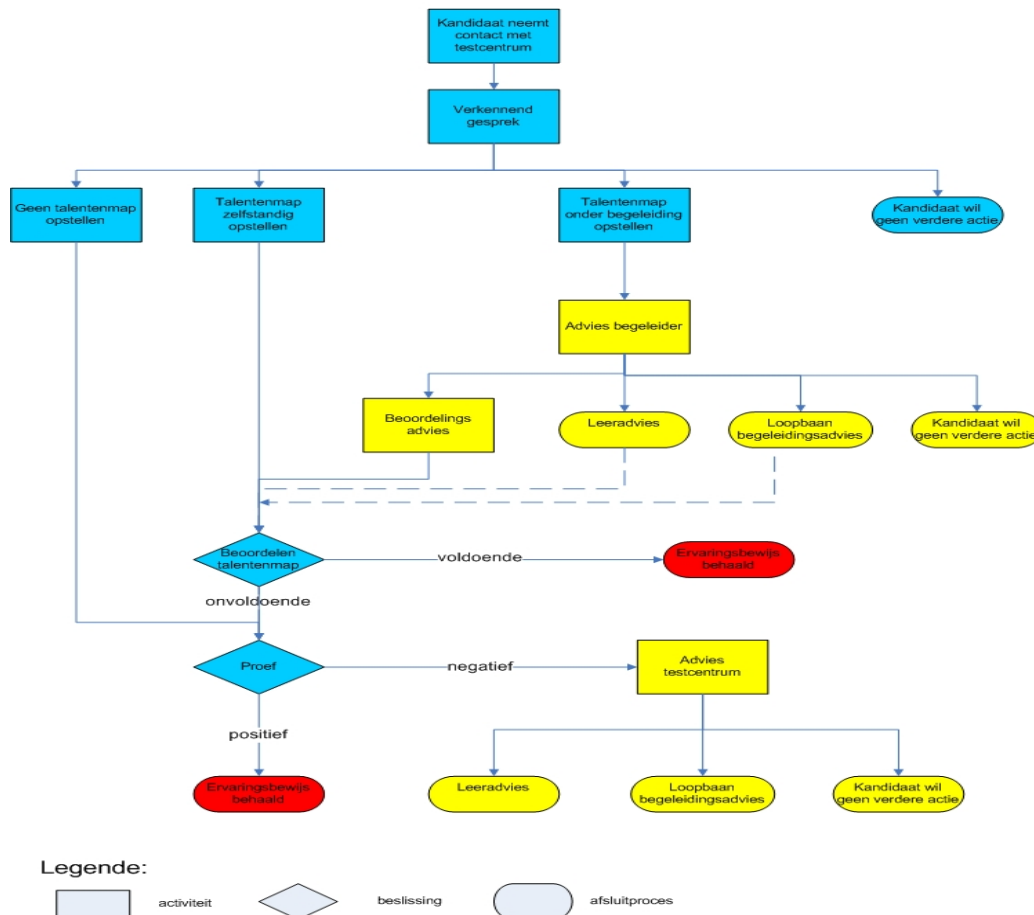
De laatste fase start met de beoordelaar die de talentenmap doorneemt, alle bewijsstukken bekijkt, en controleert op hun relevantie, authenticiteit en vergelijkt deze met de standaard voor dat specifieke beroep. De standaard, opgesteld door sociale partners, bepaalt wat iemand moet kennen en kunnen om een bepaald beroep met succes te kunnen uitoefenen. Indien het voor een beoordelaar duidelijk is dat iemand de gevraagde competenties al in huis heeft, dan kan hij beslissen dat de kandidaat het ervaringsbewijs meteen behaalt.

Indien de talentenmap onvoldoende bewijsmateriaal oplevert, zal de beoordelaar de kandidaat laten deelnemen aan een praktische proef. Die proef is opgesteld volgens de standaard, zoals ontwikkeld door de sectorale sociale partners. Die proef kan bestaan uit een simulatie, een taakopdracht, een rollenspel, eventueel aangevuld met een gesprek. Na die proef komt de beoordelaar tot een besluit: ofwel behaalt men het ervaringsbewijs, ofwel krijgt de kandidaat in een feedbackgesprek een advies waarin wordt meegegeven welke competenties hij/zij al bezit en welke nog via een opleiding of verdere werkervaring zouden moeten ontwikkeld worden.

Erkenning

Als de beoordeling over de hele lijn positief was, dan ontvangt de kandidaat zijn/haar ervaringsbewijs in de bus, uitgereikt door de Vlaamse overheid (in casu het Subsidieagentschap WSE).

Stroomdiagram ervaringsbewijzen



1.3. Stapsgewijs de dienstverlening uitbouwen

Het decreet van 30 april 2004 legt vast dat de dienstverlening stapsgewijs uitgebouwd wordt. Het uitvoeringsbesluit van 23 september 2005 bij het decreet werkt deze procedure meer in detail uit. Jaarlijks worden een aantal beroepen geselecteerd waarvoor een ervaringsbewijs nuttig kan zijn wordt voor deze selectie van beroepen de dienstverlening naar de kandidaat toe uitgewerkt door een standaard te ontwikkelen en een testcentrum te erkennen.

1.3.1 Selectie beroepen

De selectie van beroepen voor een ervaringsbewijs gebeurt op voorzet van de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (SERV) die hiervoor zowel werkgeversorganisaties als werknemersorganisaties raadpleegt. De sectoren en beroepsverenigingen dienen hun voorstellen in bij de SERV, die controleert of het voorgestelde beroep voldoet aan een aantal criteria, zoals betreft het een knelpuntberoep, een beroep waarin veel kansengroepen werken, een nieuw beroep waarvoor nog geen opleiding bestaat, Uiteindelijk komt de SERV tot een definitieve lijst die door de SERV- Raad

wordt goedgekeurd en wordt overgemaakt als advies aan de bevoegde Minister, die de lijst met beroepen via een besluit voorlegt aan de Vlaamse Regering ter definitieve goedkeuring. De overheid heeft er bewust voor gekozen om zelf niet te kiezen voor welke beroepen een ervaringsbewijs nuttig zou kunnen zijn of welke competenties men dient aan te tonen voor een bepaald beroep. Het initiatief werd hiervoor bij de sociale partners gelegd.

Het succes van het ervaringsbewijs hangt samen met de gedragenheid bij de sociale partners. Zij dienen zich eigenaar te voelen van het ervaringsbewijs, opdat het nadien op de arbeidsmarkt ook relevantie zou hebben. Daarom werd beslist om de sociale partners aan het stuur van de ervaringsbewijzen te plaatsen, met name bij het selecteren van beroepen waarvoor een ervaringsbewijs nut zou hebben en bij het bepalen van de standaarden.

1.3.2 Opmaken en goedkeuren standaarden

Nadat de definitieve lijst van beroepen door de Vlaamse regering goedgekeurd is, start de SERV met het ontwikkelwerk voor de standaarden. Voor elk beroep uit de lijst wordt een standaard ontwikkeld. Een standaard bestaat uit de omschrijving van het beroep, de kerncompetenties die cruciaal zijn voor het uitoefenen van een bepaald beroep, succescriteria, die de operationalisering of uitwerking van de kerncompetenties zijn in observeerbaar gedrag en de richtlijnen voor beoordeling. Bij het ontwikkelwerk zijn sectorale sociale partners belangrijke actoren, evenals de beroepsverenigingen en deskundigen. Het zijn die actoren die de norm bepalen waaraan iemands competenties zullen worden afgemeten. Concreet wordt een ontwikkelgroep van experts samengesteld, aangeduid door de betrokken sectorale sociale partners, en een stuurgroep bestaande uit de gemandateerde sociale partners van de betrokken sectoren.

Wanneer er in de betrokken sectoren via de ontwikkel- en stuurgroep consensus is over de inhoud, wordt de ontwerpstandaard geagendeerd in het dagelijks bestuur van de SERV en op de SERV-Raad. Na definitieve goedkeuring binnen de SERV, wordt de standaard overgemaakt aan de bevoegde minister, die de standaard bekrachtigt via Ministerieel Besluit.

1.3.3 Erkennen van testcentra

Na het bepalen van beroepen en standaarden, wordt een oproep gelanceerd naar organisaties om zich kandidaat te stellen als testcentrum. Om erkend te worden als testcentrum, moet een dossier ingediend en goedgekeurd worden bij het Europees Sociaal Fonds (ESF).

De erkenningsregeling is vastgelegd in het uitvoeringsbesluit van 23/9/2005. Zij is gestoeld op een aantal criteria met betrekking tot een kwaliteitsvolle en transparante dienstverlening én een objectieve en onpartijdige beoordeling. Organisaties moeten in een draaiboek ook aantonen dat hun praktijkproeven volledig conform de standaard uitgewerkt worden.

a. Kwaliteitsborging

Bij het beoordelen van een dossier van een kandidaat-testcentrum wordt gekeken naar een aantal kwaliteitscriteria waaraan een testcentrum moet voldoen. Deze criteria zijn vastgelegd in het uitvoeringsbesluit van 23/9/2005. Organisaties die zich kandidaat willen stellen moeten beschikken over een kwaliteitslabel, moeten bereid zijn een ESF-audit te ondergaan, beschikken over competent en ervaren personeel, een vormingsplan voor personeel en het hanteren van een gedragscode. Indien het ESF-dossier van het kandidaat-testcentrum niet aan deze criteria voldoet, dan wordt het kandidaat-testcentrum afgekeurd.

Kwaliteitscriteria voor de erkenning van testcentra

Om erkend te worden, moet de beoordelingsinstantie aan volgende kwaliteitsvoorwaarden voldoen: -

1° Oppericht zijn in de vorm van een **rechtspersoon**;

2° Beschikken over een **organisatiekwaliteitslabel**. Als de beoordelingsinstantie een **onderwijsinstelling** is, is het voldoende dat ze beschikt over een **gunstig doorlichtingsverslag** van Inspectie Onderwijs.

3° Uitdrukkelijk en onvoorwaardelijk akkoord gaan om minstens eenmaal om de drie jaar zich te

onderwerpen aan **de audits**, door of op verzoek van het ESF-agentschap, om te oordelen of de beoordelingsinstantie de dienstverlening kwaliteitsvol uitvoert; -4° **een draaiboek van de beoordelingsprocedure en -methodologie** voorleggen waarin bij de beschrijving ervan de volgende zaken aan bod komen:

a) de duiding dat bij de analyse van de talentenpas of portfolio rekening zal worden gehouden met de standaard en succescriteria

b) een schematisch overzicht van de beoordelingsactiviteiten dat per kerncompetentie uit de standaard, weergeeft hoe de beoordeling in overeenstemming met de succescriteria en richtlijnen voor beoordeling, opgezet wordt;

5° beschikken over een aantoonbare **ervaring van minstens een jaar inzake het ontwikkelen van instrumenten om competenties te beoordelen**;

6° Minstens **een begeleider** in dienst hebben die:

a) al bewezen kennis en effectieve ervaring van minstens een jaar heeft met betrekking tot het **oplijsten van competenties en het samenstellen van portfolio's**. De minister kan andere ervaring gelijkstellen met de voornoemde ervaring inzake het oplijsten van competenties en samenstellen van portfolio's aan de hand van een curriculum Vitae waarin de relevante ervaring wordt bewezen;

b) vertrouwd is met de beroepsuitoefening die verbonden is aan de titels;

c) voorafgaand aan de dienstverlening een training heeft doorlopen die gericht is op de ontwikkeling van de eigen deskundigheid met betrekking tot het vervullen van de begeleidingsopdracht van de beoordelingsinstantie;

d) geen beoordelingsactiviteiten verstrekt;

7° **minstens twee beoordelaars** in dienst hebben die:

a) al bewezen kennis en effectieve ervaring van minstens een jaar hebben met betrekking tot het **beoordelen van verworven competenties**. De minister kan andere ervaring gelijkstellen met de voornoemde ervaring inzake het beoordelen van verworven competenties aan de hand van een curriculum Vitae waarin de relevante ervaring wordt bewezen;

b) **vertrouwd zijn met de beroepsuitoefening** die verbonden is aan de titels;

c) voorafgaand aan de dienstverlening inzake het beoordelen van competenties, een training hebben doorlopen die gericht is op de ontwikkeling van de eigen deskundigheid met betrekking tot het vervullen van de dienstverlening.

d) geen begeleidingsactiviteiten verstrekt;

8° de beoordelaars met minder dan een jaar beroepservaring uitsluitend laten werken onder de rechtstreekse supervisie van een meer ervaren beoordelaar die ook de eindverantwoordelijkheid draagt voor het verloop van de beoordeling;

9° voor alle begeleiders en beoordelaars **een vormingsplan** hebben dat in samenspraak met hen is opgesteld en dat gericht is op de ontwikkeling van de eigen deskundigheid met betrekking tot het vervullen van de dienstverlening.

10° De beoordelingsactiviteiten onafhankelijk **en onpartijdig organiseren van de begeleidingsactiviteiten en eventuele opleidings - en/of onderwijsactiviteiten**;

11° de competenties van een aanvrager omwille van de betrouwbaarheid **door twee beoordelaars** laten beoordelen;

12° op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze handelen;

13° uitdrukkelijk en onvoorwaardelijk akkoord gaan om de bepalingen van de **gedragscode**, gevoegd als bijlage bij dit besluit, na te leven;

14° de dienstverlening ter beschikking stellen van alle potentiële aanvragers voor de beoordeling van hun verworven competenties;

15° In alle faciliteiten voorzien zodat **de toegankelijkheid, de beschikbaarheid en de bereikbaarheid** zijn gegarandeerd en die aan alle potentiële aanvragers bekendmaken;

16° **een inschatting** voorleggen van haar **potentieel** van aanvragers voor de titel in kwestie met een toelichting hoe en in welke mate de regionale spreiding wordt gegarandeerd.

b. Opdracht testcentrum

De kernopdracht van erkende testcentra is het ontwikkelen en organiseren van praktijkproeven volgens de standaard, zoals opgesteld door de sectorale sociale partners. Om de procedure zo laagdrempelig mogelijk te maken, moeten testcentra daarnaast ook instaan voor de begeleiding van de kandidaat. Concreet betekent dit: de kandidaat informeren en voorbereiden, de kandidaat advies geven omtrent de kans op succes en mogelijkheden om die kans te verhogen, de kandidaat begeleiden bij de opmaak van de talentenmap en de kandidaat adviseren hoe de ontbrekende competenties kunnen worden verworven als hij/zij niet geslaagd is. Hierbij is het belangrijk dat zij hun

dienstverlening zo laagdrempelig mogelijk aanbieden. Tot slot moet een testcentrum ook instaan voor de promotie van het ervaringsbewijs voor het specifieke beroep en voor de toeleiding van kandidaten via verschillende kanalen en netwerken.

c. Financiering testcentrum

Een testcentrum ontvangt subsidies van het ESF-agentschap en de Vlaamse overheid indien jaarlijks een inhoudelijk werkingsverslag wordt opgesteld en een financieel rapport.

De testcentra krijgen subsidies afhankelijk van het aantal begeleidingen en beoordelingen die ze jaarlijks uitvoeren. Vanaf 1 januari 2008 ontvangen de nieuwe en bestaande testcentra voor elke begeleiding 240 euro en voor elke beoordeling 960, 1200 of 1440 euro, afhankelijk van het beroep. Eenmalig ontvangen de nieuwe testcentra een extra opstartvergoeding van 15.000 euro om hun opstartkosten te vergoeden. Per extra beroep waarvoor men als testcentrum erkend wordt, ontvangt men 5000 euro bijkomende opstartkosten per beroep waarvoor men de dienstverlening opstart.

1.3.4 Uitreiking ervaringsbewijzen door Vlaamse Overheid

Ervaringsbewijzen worden finaal uitgereikt door de Vlaamse overheid, namelijk door het Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie (behorend tot het beleidsdomein Werk en Sociale Economie van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap).

Het Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie (WSE) ontvangt de adviezen tot het uitreiken van een ervaringsbewijs van de erkende testcentra. Vooraleer een ervaringsbewijs definitief uitgereikt wordt, onderneemt het Subsidieagentschap nog een laatste toets en kijkt het na of het advies afkomstig is van een erkend testcentrum, of er wel degelijk een beoordeling heeft plaatsgevonden en of het advies van het testcentrum positief is. Is dit in orde, dan kan het ervaringsbewijs uitgereikt worden. Het ervaringsbewijs wordt vervolgens overgemaakt aan de Minister van Werk die het ervaringsbewijs ondertekent, waarna de kandidaat zijn ervaringsbewijs een paar weken later in de bus ontvangt. Het Subsidieagentschap staat daarnaast ook in voor het bijhouden en het monitoren van de gegevens, het actualiseren van de website en het beantwoorden van vragen van burgers.

2. Van beroep tot testcentrum in de praktijk

In hoofdstuk 1 werd de operationalisering van de procedures in het decreet en uitvoeringsbesluit toegelicht. In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de stand van zaken d.d. 31 december 2008 betreffende de geselecteerde beroepen, de ontwikkelde standaarden en de erkende testcentra.

2.1 Geselecteerde beroepen 2008

Jaarlijks vraagt de Minister van Werk aan de SERV om een advies te geven voor welke beroepen een ervaringbewijs nuttig kan zijn. Voor de beroepenlijst van 2008¹ heeft de SERV twee adviezen overgemaakt aan de Minister. Het eerste deel van de beroepenlijst 2008 werd definitief goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 30 januari 2009.

Lijst beroepen 2008 deel 1		
1. Administratief commercieel medewerker binnendienst	7. Magazijnier	13. Receptionist/telefonist
2. Arbeidsconsulent	8. Machineregelaar kunststofverwerking	14. Spuiter
3. Autoverkoper	9. Operator verpakking in de farmaceutische industrie	15. Tertiair elektrotechnisch installateur
4. Industrieel elektrotechnisch installateur	10. PC- en netwerktechnicus	16. Voorbereider plaatwerker
5. Internetontwikkelaar	11. Plaatwerker	17. Voorbereider spuiter
6. Koetswerekopbouwer	12. Productiemedewerker kunststofverwerking	18. Webdesigner

Op 11 maart 2009 heeft de SERV een tweede advies overgemaakt aan de Minister voor het tweede deel van de lijst van 2008. Deze lijst werd op 8 mei 2009 door de Vlaamse Regering goedgekeurd.

Lijst beroepen 2008 deel 2		
1. Dierenverzorger	7. ICT ondersteuner	13. Polyvalent assistent
2. Functioneel applicatiebeheerder	8. Kinderverzorgster in meerlingengezinnen	14. Programmeur
3. Gezinsondersteuner	9. Landmeterhulp	15. Specialist databeheer
4. GIS medewerker	10. Onderhoudsarbeider elektromechanische installaties	16. Tandartsassistent
5. GIS expert	11. Onderhoudstechnicus elektromechanische installaties	
6. GIS deskundige	12. Poetshulp	

In totaal zijn dus 96 beroepen geselecteerd en goedgekeurd, waarvoor een ervaringsbewijs werd of zal uitgewerkt worden (volledige lijst zie bijlage 1).

¹ Het jaartal verwijst naar het moment waarop de SERV haar advies omtrent nieuwe beroepen verleent. De dienstverlening is dan nog niet operationeel.

2.2 Ontwikkelde standaarden 2008

Nadat de beroepenlijst door de Vlaamse Regering wordt goedgekeurd, start de SERV met het ontwikkelen van standaarden. In 2008 ontwikkelde de SERV samen met de sociale partners 27 verschillende standaarden.

Hieronder volgt een overzicht welke standaarden in 2008 door de SERV werden ontwikkeld en door de Minister van Werk werden goedgekeurd. Voor een overzicht van alle ontwikkelde standaarden, zie bijlage 1.

In 2008 ontwikkelde standaarden uit de lijst 2006		
1.installateur liften	3.onderhoudstechnicus liften	5.rigger-monteerder
2.mecanicien	4.pijpfitter	
In 2008 ontwikkelde standaarden uit de lijst van 2007 (deel 1 en deel 2)		
6.allround operator proceschemie	13.hoeknaadlasser	20.podiumtechnicus licht
7.bandenmonteur	14.hulpboekhouder	21.residentieel elektrotechnisch installateur
8.basisoperator proceschemie	15.personal trainer	22.sorteerder
9.dispatchcher	16.pijplasser	23.stoomstrijkster
10.fitnessbegeleider	17.plaatlasser	24.uitvoerend CAD-tekenaar bouwkunde
11.groepsfitnessbegeleider	18.podiumtechnicus beeld	
12.helpdesk - operator	19.podiumtechnicus geluid	
In 2008 ontwikkelde standaarden uit de lijst van 2008 (deel 1)		
25.Arbeidsconsulent	26.Industrieel elektrotechnisch installateur	27.Tertiair elektrotechnisch installateur

Samenvattend:

In 2008 werden door de SERV in samenwerking met de sociale partners 27 standaarden ontwikkeld. Dit brengt het totale aantal goedgekeurde standaarden op 62.

Als we inzoomen op de verschillende jaarlijkse beroepenlijsten, dan werden alle standaarden van de beroepenlijst 2005 en 2006 ontwikkeld en goedgekeurd. Van de beroepenlijst 2007 deel 1 moeten nog twee standaarden ontwikkeld worden en van de beroepenlijst 2007 deel 2 nog 1 standaard.

In 2008 werden twee nieuwe beroepenlijsten goedgekeurd. Na deze definitieve goedkeuring is de SERV ook gestart met het ontwikkelen van standaarden voor deze nieuwe lijst van beroepen. Dit brengt het totaal nog te ontwikkelen standaarden op 34.

2.3 Erkende testcentra 2008

Het Europees Sociaal Fonds (ESF) lanceert zesmaandelijks een oproep gericht aan organisaties om zich kandidaat te stellen als testcentrum voor een welbepaald ervaringsbewijs. In totaal werden sinds de opstart van het ervaringsbewijs zes oproepen gelanceerd.

Voor iedere oproep worden telkens alle beroepen meegenomen waarvan de standaard goedgekeurd is door de minister, ook die beroepen waarvoor al een testcentrum erkend is. De erkenning van meerdere centra voor één beroep gebeurt in functie van de volgende criteria: geografische spreiding en het potentiële aantal kandidaten voor een bepaald beroep.

Over de zes oproepen heen werden 62 unieke dossiers ingediend om testcentrum te worden voor een bepaald beroep. 43 dossiers werden voor 1 of meerdere beroepen goedgekeurd. In totaal werden 19 dossiers afgekeurd, wegens het niet voldoen aan de kwaliteitscriteria zoals opgelegd in het uitvoeringsbesluit van 23/9/2005.

Hieronder wordt een overzicht gegeven van de testcentra waarvan het dossier in 2008 werd goedgekeurd door het ESF-agentschap en de Minister. Voor een overzicht van alle erkende testcentra en de datum waarop ze startten, zie bijlage 1 en 2.

Testcentrum erkend sinds 15 juli 2008	
Beroep	Erkend testcentrum
Patronenmaakster (nieuw)	VDAB
Hovenier aanleg park/tuinen (nieuw)	VDAB
Hovenier onderhoud park/tuinen (nieuw)	VDAB
Bestuurder hydraulische graafmachine (nieuw)	FVB
Zelfstandig kapper (nieuw)	UBK
Keukenmedewerker (nieuw)	Fonds voor de Horeca
Buitenschoolse kinderopvang	Samenwerking van VCOK – PCBO – VDKO
Hef- en reachtruckchauffeur	Ergoteam Randstad Training
Monitor/begeleider beschutte en sociale werkplaats	OCMW Gent
Testcentrum erkend sinds 1 januari 2009 (beroep en promotor)	
Beroep	Erkend testcentrum
Pijpfitter (nieuw)	Vzw Montage
Hulpboekhouder (nieuw)	VDAB CVO Leuven/Landen
Residentieel elektrotechnisch installateur (nieuw)	Vormelek
Personal Trainer (nieuw)	Federatie voor fitness en aerobics
Fitnessbegeleider (nieuw)	Federatie voor fitness en aerobics
Groepsfitnessbegeleider (nieuw)	Federatie voor fitness en aerobics
Sociaal tolk (nieuw)	Vlaams Minderhedencentrum
Podiumtechnicus (nieuw)	Erasmushogeschool Brussel
Assistent-podiumtechnicus (nieuw)	Erasmushogeschool Brussel
Toneelmeester (nieuw)	Erasmushogeschool Brussel
Uitsnijder-uitbener (nieuw)	KTA Diksmuide
Stoomstrijkster (nieuw)	VDAB
Mecaniciën (nieuw)	Educam
Callcenteroperator	Sebeco (topcom)
Monitor/begeleider beschutte en sociale werkplaats	Limburgs instituut voor toegepaste psychologie

Samenvattend:

In 2008 werd voor 19 nieuwe beroepen een testcentrum erkend, voor 5 bestaande beroepen werd bovendien een bijkomend testcentrum erkend.

Sinds de start van het ervaringsbewijs to eind 2008 werd een oproep voor testcentra gelanceerd voor 46 verschillende beroepen. Eind 2008 noteren we dat er voor 39 beroepen een testcentrum werd erkend, voor 7 beroepen werd tot op heden geen testcentrum erkend.

Beroepen waarvoor nog geen testcentrum erkend werd	
Brood- en banketbakker	Eerste oproep maart 2006
Calculator bouw	Eerste oproep juli 2007
Productieoperator-voedingsindustrie	Eerste oproep juli 2007
Dubbelstuk fluweelwever	Eerste oproep maart 2008
Onderhoudstechnicus liften	Eerste oproep juli 2008
Installateur liften	Eerste oproep juli 2008
Dispatcher	Eerste oproep juli 2008

Het ontbreken van een erkend testcentrum voor die 7 beroepen, heeft twee mogelijke oorzaken: er werd reeds een dossier ingediend door een kandidaat-testcentrum, maar dit dossier werd niet goedgekeurd of er heeft zich nog geen organisatie voor dit beroep kandidaat gesteld.

3. Het ervaringsbewijs na 2 jaar effectieve dienstverlening

In dit hoofdstuk schetsen we het bereik van het ervaringsbewijs, en de verschillende facetten van de dienstverlening (begeleiding, beoordeling, adviezen). Tevens wordt er een profiel opgemaakt van de kandidaten. Extra aandacht wordt hierbij besteed aan de deelname van kansengroepen.

In dit hoofdstuk worden afwisselend de aantallen gegeven sinds de opstart van het ervaringsbewijs (november 2006- december 2008) of de aantallen die betrekking hebben **op de periode 1 januari 2008- 31 december 2008**. Alle gegevens werden verkregen via het Cliëntvolgsysteem (CVS) van VDAB, tenzij anders vermeld.

Er dient hierbij rekening mee gehouden te worden dat niet alle testcentra even lang operationeel zijn:

- 1) Testcentra erkend op 1 juli 2006: 2 jaar operationeel (december 2006- december 2008)
- 2) Testcentra erkend op 1 januari 2007: 1,5 jaar operationeel (juni 2007- december 2008)
- 3) Testcentra erkend op 1 juli 2007: 14 maanden operationeel (november 2007- december 2008)
- 4) Testcentra erkend op 1 januari 2008: 6 maanden operationeel (juni 2008-december 2008)
- 5) Testcentra erkend op 15 juli 2008: 2 maanden operationeel (november 2008-december 2008)

Indien voor een beroep meerdere testcentra erkend zijn, worden de gegevens omtrent het beroep steeds vermeld in de periode waarin het eerste testcentrum voor dit beroep startte. In het volgend hoofdstuk worden de cijfers per testcentrum weergegeven.

Leeswijzer!

Het Departement Werk en Sociale Economie beschikt over verschillende informatiegegevens over de kandidaten die een ervaringsbewijs wensen te behalen of behaald hebben.

De bron van die gegevens zal steeds vermeld worden, maar hierbij een overzicht:

1) Uitgereikte ervaringsbewijzen: Bron Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie (WSE). Wanneer we hierna uitspraken doen over het aantal uitgereikte ervaringsbewijzen, dan gaat het hier om kandidaten die hun traject volledig doorlopen hebben en die geslaagd zijn en waarvoor het subsidieagentschap reeds een ervaringsbewijs heeft uitgereikt.

Totaal aantal personen: **730 personen sinds de opstart van het ervaringsbewijs**
479 personen in 2008

2) Lopende en gerealiseerde trajecten bij alle testcentra: Bron CVS.

Deze cijfers betreffen een momentopname, namelijk vaststellingen op 31 december 2008. Wanneer we hierna uitspraken doen over het aantal lopende en gerealiseerde trajecten dan gaat het om de groep personen die op een gegeven moment namelijk 31 december 2008 in begeleiding zitten, hun begeleiding afgerond hebben, bezig zijn aan een beoordeling of hun beoordeling al afgerond hebben en al dan niet geslaagd zijn op de proef.

Gezien de administratieve verwerking om een ervaringsbewijs uit te reiken enige tijd in beslag neemt, is het mogelijk dat kandidaten die in deze tabel reeds opgenomen zijn met een positieve beoordeling, hun ervaringsbewijs toch nog niet ontvangen hebben en dus niet in de tabel van de uitgereikte ervaringsbewijzen voorkomen.

Totaal aantal personen: **1256 personen sinds de opstart van het ervaringsbewijs**
899 personen in 2008

Bij het lezen van deze tabellen is het belangrijk in acht te nemen dat het gaat om een bepaalde fase in het traject van de dienstverlening waarin kandidaten zitten of een fase in het traject die (net) werd afgerond.

(Voor een overzicht van alle grafieken en tabellen in hoofdstuk 3 en 4: zie bijlage 4)

3.1 Aantal uitgereikte ervaringsbewijzen

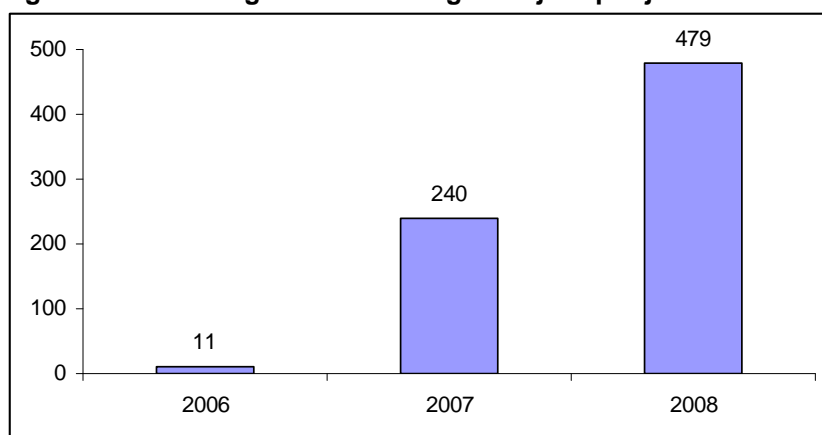
In 2008 werden in totaal 479 ervaringsbewijzen uitgereikt, en dit voor 18 beroepen. In onderstaande tabel wordt een gedetailleerd overzicht gegeven.

Tabel 1: Aantal uitgereikte ervaringsbewijzen per beroep in 2008

Soort Ervaringsbewijs	Aantal Uitgereikte bewijzen	% Uitgereikte bewijzen
Zelfstandig kapper	1	0,2%
Kapper-salonbeheerder	2	0,4%
Autobuschauffeur	3	0,6%
Kapper	3	0,6%
Magazijnmedewerker	5	1,0%
Stikster	5	1,0%
Verhuizer-inpakker	6	1,3%
Monitor/begeleider in beschutte en sociale werkplaatsen	7	1,5%
Bestuurder mobiele kraan	14	2,9%
Platwever	15	3,1%
Reachtruckchauffeur	21	4,4%
Verhuizer-drager	22	4,6%
Stellingbouwer	30	6,3%
Koelmonteur	36	7,5%
Industriële schilder	53	11,1%
Heftruckchauffeur	58	12,1%
Callcenteroperator	62	12,9%
Begeleider buitenschoolse kinderopvang	136	28,4%
TOTAAL	479 Ervaringsb ewijzen	100%

Iets meer dan een vierde van de uitgereikte Ervaringsbewijzen werden aan begeleiders in de buitenschoolse kinderopvang uitgereikt, gevolgd door callcenter operator (12,9%), heftruckchauffeur (12,1%) en industriële schilder (11,1%). Samen nemen deze vier beroepen ongeveer tweederde van alle in 2008 uitgereikte Ervaringsbewijzen voor hun rekening.

Figuur 1: Aantal uitgereikte Ervaringsbewijzen per jaar



Bron: Subsidieagentschap WSE, 2006 betreft enkel de periode oktober - december 2006.

Figuur 1 geeft een duidelijke stijging weer van het aantal uitgereikte ervaringsbewijzen. De eerste Ervaringsbewijzen werden uitgereikt in de maand oktober 2006. In 2006 werden er in totaal (dus over een periode van 3 maanden) 11 ervaringsbewijzen uitgereikt.

In 2007 werden er 240 ervaringsbewijzen uitgereikt en in 2008 behaalden 479 kandidaten een ervaringsbewijs. Sinds de opstart van het ervaringsbewijs werden 730 ervaringsbewijzen uitgereikt.

3.2 Aantal lopende/gerealiseerde trajecten

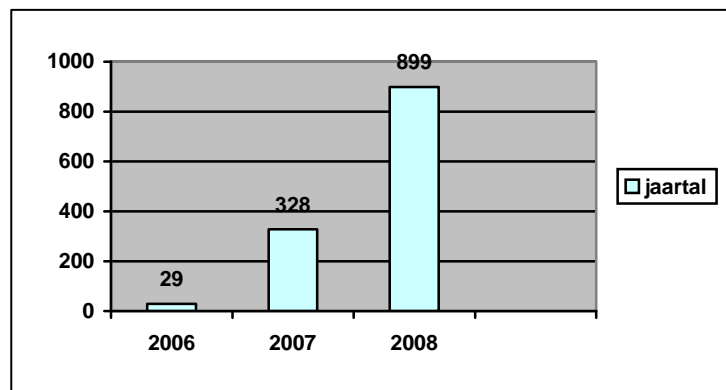
De dienstverlening die het ervaringsbewijs ondersteunt omvat naast een beoordeling ook een begeleiding en een advies. Aangezien niet enkel het behalen van een ervaringsbewijs een meerwaarde biedt, maar ook het doorlopen van het traject met de nodige adviezen van het testcentrum, worden in dit hoofdstuk ook die aspecten gemonitord.

3.2.1 Aantal lopende en gerealiseerde trajecten

Naast de uitgereikte ervaringsbewijzen, is het ook interessant de gegevens over de groep kandidaten die nog in hun traject zitten of hun traject reeds afgerond hebben (hetzij met een ervaringsbewijs, hetzij met een advies van een testcentrum op zak) te analyseren.

Zoals weergegeven in de tabel hieronder werden er eind 2008 1256 personen bereikt met het ervaringsbewijs: ze zaten op dat moment in een traject of hebben hun traject afgerond.

Figuur 2: Aantal lopende en gerealiseerde trajecten per jaar (2006 betreft enkel de periode oktober -december 2006)



Bovenstaande figuur geeft duidelijk de groei in het totaal aantal lopende en gerealiseerde trajecten per jaar weer. Het totaal aantal individuele trajecten sinds de opstart van het ervaringsbewijs bedraagt 1256.

Tabel 2: Aantal kandidaten in lopende en gerealiseerde trajecten per beroep

Ervaringsbewijs	2008	% 2008	totaal	% totaal tov het totaal aantal trajecten
Testcentrum 2 jaar operationeel				
autobus chauffeur	7	0,78%	61	4,86%
autocar chauffeur	1	0,11%	8	0,64%
Callcenteroperator	100	11,12%	183	14,6%
Begeleider buitenschoolse kinderopvang	196	21,80%	258	20,5%

industrieel schilder	58	6,45%	175	13,9%
Torenkraanbestuurder	4	0,44%	16	1,27%
Testcentrum 1,5 jaar operationeel				
Kapper-salonbeheerder	2	0,22%	5	0,40
Kapper	17	1,89%	20	1,59%
Verhuizer-drager	33	3,67%	37	2,94%
Verhuizer-inpakker	9	1,00%	9	0,72%
Testcentrum 14 maanden operationeel				
Koelmonteur	58	6,45%	60	4,78%
Mobiele kraan	18	2,0%	24	1,91%
Stellingbouwer	46	5,12%	47	3,74%
Stikster	11	1,22%	14	1,11%
Platwever	18	2,0%	18	1,43%
Testcentrum 8 maanden operationeel				
Magazijnmedewerker	51	5,67%	51	4,06%
Heftruckchauffeur	158	17,58%	158	12,58%
Reachtruckchauffeur	81	9,01%	81	6,45%
Monitor/begeleider beschutte en sociale werkplaats	19	2,11%	19	1,51%
Dubbelstuk tapijtwever	-	-	-	-
Testcentrum 2 maanden operationeel				
Hovenier aanleg park en tuinen	3	0,33%	3	0,24%
Hovenier onderhoud park en tuinen	1	0,11%	1	0,08%
Bestuurder hydraulische graafmachine	-	-	-	-
Zelfstandig kapper	3	0,33%	3	0,24%
Keukenmedewerker	5	0,56%	5	0,40%
Patronenmaakster	-	-	-	-
Totaal	899	100%	1256	100%

Bovenstaande tabel toont aan dat ook bij de lopende en de gerealiseerde trajecten dezelfde beroepen koplopers zijn als bij de uitgereikte ervaringsbewijzen.

Een aantal nieuwe beroepen waarvan het testcentrum minder dan een jaar operationeel is, doen het zeer goed in 2008 en bereiken veel nieuwe kandidaten. De heftruckchauffeur springt eruit met 13% van alle trajecten, maar ook voor de magazijnmedewerker en de reachtruckchauffeur kunnen mooi groeiende cijfers voorgelegd worden.

Tabel 3: evolutie in het aantal trajecten per beroep waarvan de testcentra minstens al een jaar operationeel zijn

ervaringsbewijs	2006 (okt-dec)	2007	2008
autobuschauffeur	4	50	7
autocarchauffeur		7	1
begeleider buitenschoolse kinderopvang	2	60	196
callicenter operator	21	62	100
industrieel schilder	1	116	58
torenkraanbestuurder	1	11	4

kapper-salonbeheerder		3	2
kapper		3	17
verhuizer-drager		4	33
bestuurder mobiele kraan		6	18
koelmonteur		2	58
stikster		3	11
stellingbouwer		1	46
verhuizer-inpakker			9
zelfstandig kapper			3
platwever			18

Wanneer we de evolutie van bepaalde beroepen bekijken waarvan het testcentrum al sinds 2006 of 2007 operationeel is in bovenstaande tabel, komen we tot een aantal duidelijke verschillen. Een aantal beroepen die reeds langer operationeel zijn hebben de stijgende lijn in 2008 voortgezet, met name callcenteroperator, begeleider buitenschoolse kinderopvang, de verhuizers. Bij de koelmonteur en de stellingbouwer zijn de testcentra nog maar iets langer dan een jaar operationeel, maar ook hier is een stijging in het bereik van kandidaten merkbaar.

Bij andere beroepen is een duidelijke daling merkbaar in 2008: met name bij autobuschauffeur, autocarchauffeur, industrieel schilder en torenkraanbestuurder. Dit verdient nadere studie, onder andere of in deze cases het bestaan van andere attesten een rol speelt.

Een aantal beroepen waarvan de testcentra reeds geruime tijd operationeel zijn, stabiliseren eerder of blijven kampen met een laag bereik van kandidaten: met name de beroepen uit de kapperssector, de bestuurder mobiele kraan, de stiksters en de platwevers.

3.2.2 Soort trajecten

Van de 1256 trajecten eindigen er 1077 in een beoordeling (85,7%) en 775 trajecten hielden een begeleiding in (61,5%).

Als we de cijfers voor 2008 bekijken, zien we volgende vaststellingen:

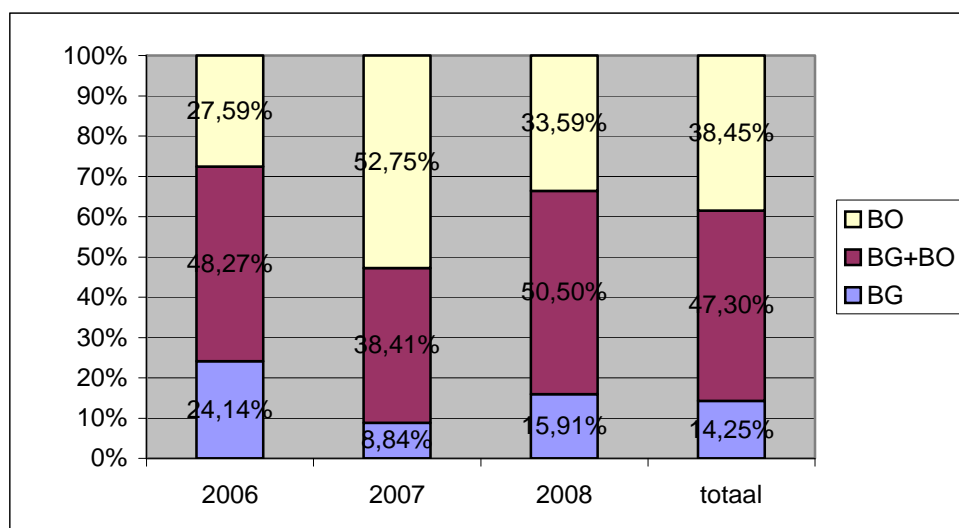
143 kandidaten (15,91% van het totale aantal trajecten in 2008) doorliepen nog maar enkel een begeleiding. Die personen kunnen dus nog doorstromen naar een beoordeling. De begeleider zal hen steeds een advies geven of het opportuun is om deel te nemen aan de praktische proef.

454 personen (50,50%) namen al deel aan een begeleiding en een beoordeling. Al deze personen kregen dus van hun begeleider een positief advies om door te stromen naar de beoordeling. Deze cijfers geven echter niet aan of iemand slaagde op de beoordeling of niet.

302 personen (33,59%) doorliepen enkel een beoordeling (begeleiding is immers vanuit het oogpunt van het individu optioneel). Ook hier geven de cijfers niet aan of iemand slaagde of niet.

Onderstaand figuur geeft per jaar weer hoe de trajecten van de kandidaten er uitzien wanneer zij een ervaringsbewijs wensen te behalen. Bij het interpreteren van deze tabel is het van belang voor ogen te houden dat kandidaten die nu nog in begeleiding zitten (BG), kunnen doorstromen naar beoordeling (en zo belanden in categorie BG+BO).

Figuur 3: Jaarlijkse verdeling begeleiding versus beoordeling (2006 betreft enkel periode oktober- december 2006)



Deze figuur toont aan dat in 2008 meer begeleidingen (66,41%) werden uitgevoerd dan in 2007 (47,25%). Als Overheid vinden we dit een positieve evolutie, omdat kandidaten tijdens de begeleidingsfase meer inzicht krijgen in het eigen kennen en kunnen en positief-constructief op een leerpad gezet worden. Uit deze cijfers kan echter niet afgeleid worden dat kandidaten die begeleid werden hogere slaagkansen hebben op de praktijkproef.

3.2.3 Resultaat begeleiding

In 2008 werden in totaal 597 mensen of 66,41% van het totaal aantal kandidaten begeleid door het testcentrum. Gezien het belang dat de Overheid hecht aan een goede begeleiding waardoor het zelfinzicht van een kandidaat kan verhogen en om kandidaten niet nodeloos te confronteren met een praktische proef en mogelijk een negatief resultaat, wordt gevraagd aan de begeleider om op het einde van de begeleiding steeds een advies aan de kandidaat mee te geven.

De begeleiders gaven 3 verschillende soorten advies²:

- **Beoordelingsadvies:** 89,8% van de kandidaten (536) mochten doorgaan naar de beoordeling.
- **Leeradvies:** 4,7% van de kandidaten (28) kregen een leeradvies. Dit betekent dat de kandidaat wordt aangeraden om meer ervaring op te doen of om een opleiding te volgen zodat alle kerncompetenties kunnen worden bereikt.
- **Begeleidingsadvies:** 1,17% van de kandidaten (7) werd doorverwezen naar loopbaanbegeleiding. Dit zijn voornamelijk personen die tijdens het begeleidingsgesprek aangeven dat ze met bredere of andere vragen zitten in verband met hun loopbaan.
- **Geen verdere actie:** 4,4% (26) van de kandidaten wenste geen verdere actie te ondernemen.

3.2.4 Resultaat beoordeling

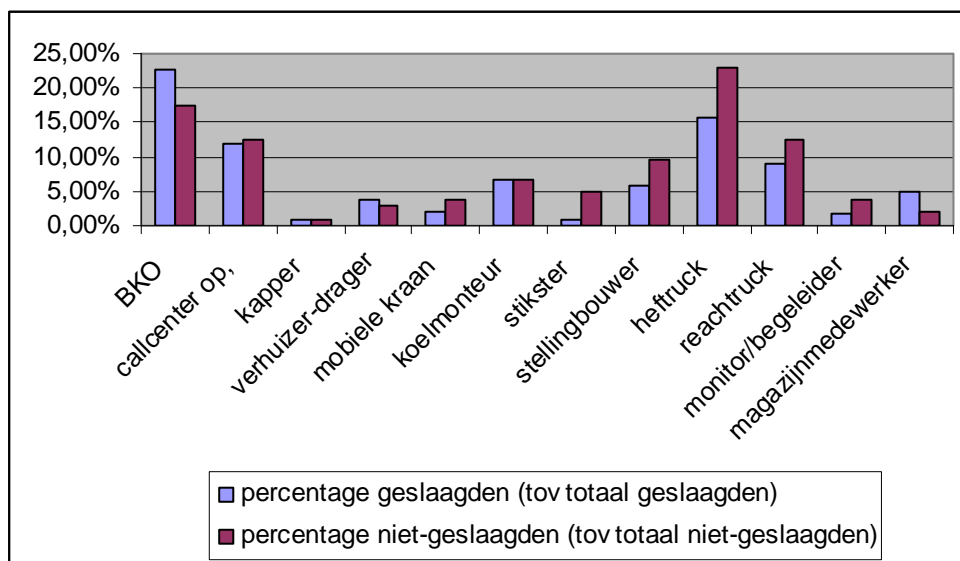
Na de begeleiding volgt de beoordeling. Kandidaten kunnen er ook voor kiezen geen begeleiding te doorlopen, maar enkel een praktische proef af te leggen. In 2008 werden in totaal 756 kandidaten beoordeeld. Van deze kandidaten slaagden 86,24% onder hen of 652 kandidaten. 13,76% van de kandidaten (104 kandidaten) slaagden niet en kregen een bijkomend advies van de beoordelaars.

Twee derde van de groep niet-geslaagden heeft een beoordeling doorlopen voor hetzij call center operator (12,5%), begeleider buitenschoolse kinderopvang (17,3%), heftruckchauffeur (23,1%) en reachtruckchauffeur (12,5%). Dit zijn tevens ook de beroepen (uitgezonderd reachtruckchauffeur) waar we de meeste trajecten tellen.

Als we de percentages geslaagden en niet-geslaagden per beroep gedetailleerder bekijken in onderstaand figuur, valt op dat bij drie beroepen het percentage niet-geslaagden opvallend hoger ligt dan het percentage geslaagden. Dit is het geval voor de beroepen hef- en reachtruckchauffeur, stellingbouwer en monitor/begeleider. Hiervoor werd het percentage geslaagden per beroep berekend ten opzichte van het totaal aantal geslaagden (100%) en het percentage niet-geslaagden per beroep ten opzichte van het totaal aantal niet-geslaagden (100%). Bij de begeleider buitenschoolse kinderopvang kan het omgekeerde vastgesteld worden. Daar slagen meer kandidaten dan er kandidaten zijn die het ervaringsbewijs niet behalen.

² Dit advies is richtinggevend en niet bindend. Kandidaten die een leeradvies of begeleidingsadvies ontvangen, mogen deelnemen aan de beoordeling. De begeleidingsfase werkt dus niet als een filter.

Figuur 4: Percentage geslaagden/niet-geslaagden per beroep ten opzichte van de totale groep geslaagden/niet-geslaagden.

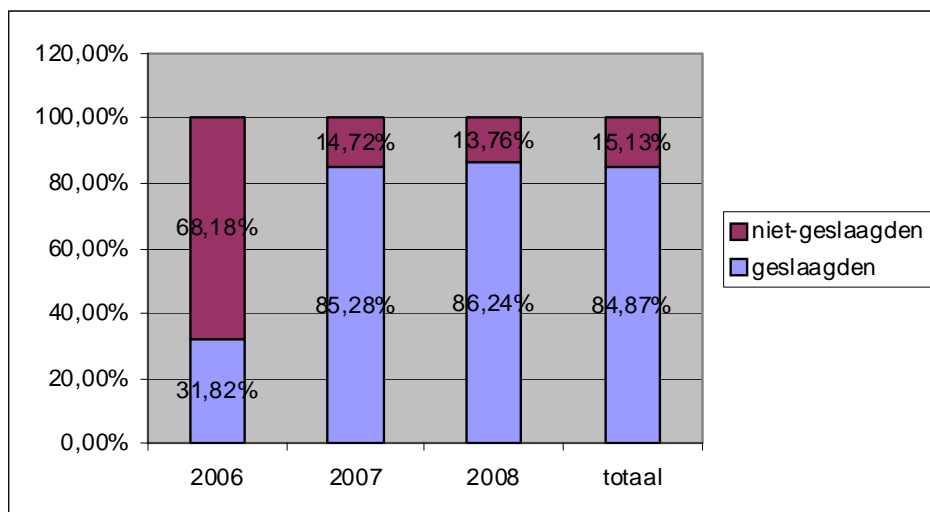


Het testcentrum geeft een kandidaat die niet slaagt in een feedbackgesprek steeds aan welke competenties men reeds heeft kunnen aantonen en welke competenties men nog dient te verwerven. Daarnaast wordt ook een advies gegeven hoe de resterende competenties geleerd kunnen worden: Aan de kandidaten die niet slaagden werd volgend advies gegeven of geen verdere actie ondernomen:

- **Leeradvies** na beoordeling: 76,92 % of 80 personen slaagden niet en kregen het advies om de resterende kerncompetenties te verwerven via het opdoen van meer ervaring of via het volgen van een opleiding.
- **Begeleidingsadvies** na beoordeling: 11,54% (12 personen) van de niet-geslaagden werd aangeraden om loopbaanbegeleiding te volgen
- **Geen verdere actie** na beoordeling: 11,54% (12 personen) van de niet-geslaagden (12) wilden geen feedback(gesprek) van de beoordelaars

Onderstaand figuur toont aan dat procentueel over de jaren heen het percentage niet-geslaagden behoorlijk constant blijft, met uitzondering van het jaar 2006.

Figuur 5: Jaarlijkse verdeling geslaagd/niet-geslaagd voor alle ervaringsbewijzen (2006 betreft enkel periode oktober-december 2006)



Samengevat kunnen een aantal conclusies genomen worden voor de hoofdstukken 3.1 en 3.2:

In 2008 werden 479 ervaringsbewijzen uitgereikt. Dit brengt het totaal aantal uitgereikte ervaringsbewijzen sinds de opstart op 730 kandidaten.

Ook de cijfers met betrekking tot de lopende en gerealiseerde trajecten zitten in stijgende lijn: Sinds de start van het ervaringsbewijs werden eind 2008 1.256 personen bereikt waarvan 899 personen in 2008 hun traject starten en/of realiseerden. Ten opzichte van de voorgaande jaren, zit het ervaringsbewijs op alle vlakken duidelijk in de lift.

We stellen daarbij vast dat bepaalde ervaringsbewijzen het zeer goed doen en andere minder. Het ervaringsbewijs callcenteroperator, begeleider buitenschoolse kinderopvang, industrieel schilder en heftruckchauffeur scoren het best op dit vlak. Die beroepen (uitgezonderd het meer recente heftruckchauffeur) zijn reeds sinds de start van het ervaringsbewijs operationeel. Bij een aantal beroepen is dan weer een daling merkbaar. Verdere studie is hier nodig (oa naar samenhang andere attesten) op basis waarvan beleidsconclusies genomen kunnen worden..

Samengevat kunnen voor de lopende en gerealiseerde trajecten een aantal conclusies genomen worden: 66,4% van de totale groep kiest voor een begeleiding vooraleer de beoordeling in te stappen. 89,8% van de begeleide kandidaten kreeg het advies door te gaan naar de beoordeling, 4,7% ontving een leeradvies en 1,2% een begeleidingsadvies (loopbaanbegeleiding). Een resterend percentage van 4,4% van de kandidaten wenste geen verdere actie te ondernemen. De begeleidingspercentages (66,4% totale groep) liggen niet voor alle beroepen even hoog: voor de beroepen industrieel schilder, torenkraanbestuurder, stellingbouwer en platwever vond quasi geen enkele begeleiding plaats. Gelet op het belang van begeleiding op vlak van zelfinzicht bij de kandidaat, is het aangewezen om bepaalde testcentra extra aandacht te vragen voor en te wijzen op het belang van begeleiding voor de kandidaat, als doel op zich.

Het merendeel van de kandidaten (86,24%) slaagt op de praktische proef. Een minderheid (13,76%) slaagt niet op de proef, 88,4% van hen ontvangt een bijkomend advies van het testcentrum hoe hij/zij de ontbrekende competenties kan verwerven. Een versterking is aangewezen.

3.3 Profiel van de aanvragers

In dit hoofdstuk wordt verder ingegaan op het profiel van de aanvrager. Welk soort kandidaten dienen zich aan bij een testcentrum? Hierbij wordt steeds globaal gekeken wat het profiel is van de aanvrager over alle beroepen heen en vervolgens wordt ingezoomd op de verschillende jaren sinds de opstart van het ervaringsbewijs eind 2006.

De gegevens die hieronder gebruikt worden zijn het aantal lopende en/of gerealiseerde trajecten die in CVS geregistreerd werden van januari 2008 tot en met 31 december 2008.

Voor de profielkenmerken geslacht, leeftijd en woonplaats zijn de gegevens ook beschikbaar voor de uitgereikte ervaringsbewijzen.

3.3.1 Geslacht

In 2008 ontvingen iets meer mannen (56,9%) dan vrouwen (43,1%) een ervaringsbewijs .

Tabel 4: Verdeling man/vrouw bij uitgereikte ervaringsbewijzen in 2008

Geslacht	Aantal uitgereikte Ervaringsbewijzen
man	272 (56,8%)
vrouw	207 (43,2%)
Totaal:	479 personen

Bron: Subsidieagentschap WSE

Die kloof vergroot zich evenwel wanneer we de lopende/gerealiseerde trajecten bekijken: het merendeel van de trajecten werden gerealiseerd door mannen namelijk 63,07% naast 36,93% door vrouwen. Als we de trajecten van de kandidaten individueel bekijken, dan valt op dat eind 2008 zaten 65% mannen in begeleiding ten opzichte van 35% vrouwen.

Het feit dat er meer mannen aan de trajecten deelnemen dan bij de uitgereikte ervaringsbewijzen, kan gedeeltelijk verklaard worden door het feit dat we bij de niet-geslaagden procentueel meer mannen (66,4%) vinden dan bij de vrouwen (33,6%).

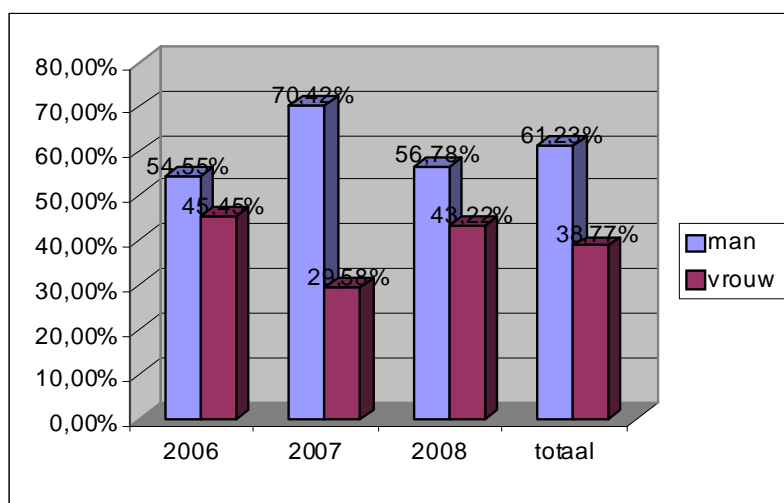
Als we inzoomen op de specifieke beroepen in 2008, dan valt op dat bij beroepen, waar procentueel meer mannen werken (buschauffeur, industrieel schilder, torenkraanbestuurder, stellingbouwer, verhuizers, hef -en reachtruckchauffeurs) ook meer mannen het ervaringsbewijs behalen. Ook bij de eerder typische vrouwelijke beroepen (kinderopvang, callcenteroperator, kappers, stikster, monitor/begeleider) kan hetzelfde vastgesteld worden.

Tabel 5: verdeling man/vrouw per beroep in 2008 voor lopende en gerealiseerde trajecten.

Soort Ervaringsbewijs	Man	Vrouw
EB autobuschauffeur	100,00%	0,00%
EB autocarchauffeur	100,00%	0,00%
EB begeleider buitenschoolse kinderopvang	4,21%	95,79%
EB callcenter operator	31,63%	68,37%
EB industrieel schilder	98,21%	1,79%
EB torenkraanbestuurder	100,00%	0,00%
EB kapper-salonbeheerder	0,00%	100,00%
EB kapper	18,75%	81,25%
EB verhuizer-drager	100,00%	0,00%
EB bestuurder mobiele kraan	100,00%	0,00%
EB koelmonteur	98,41%	1,59%
EB stikster	33,33%	66,67%
EB stellingbouwer	100,00%	0,00%
EB verhuizer-inpakker	100,00%	0,00%

EB heftruckchauffeur	92,90%	7,10%
EB reachtruckchauffeur	83,53%	16,47%
EB monitor/begeleider in de beschutte werkplaats	65,00%	35,00%
EB magazijnmedewerker	90,57%	9,43%
EB zelfstandig kapper	33,33%	66,67%
EB platwever	55,56%	44,44%
EB hovenier aanleg parken en tuinen	100,00%	0,00%
EB hovenier onderhoud parken en tuinen	100,00%	0,00%
EB keukenmedewerker	40,00%	60,00%
Eindtotaal	63,85%	36,15%

Figuur 6: verdeling man/vrouw bij uitgereikte ervaringsbewijzen per jaar (2006 betreft enkel periode oktober-december 2006)



Bovenstaande figuur toont aan dat de man-vrouwverdeling in 2008 meer minder sterk uiteenloopt dan in 2007, waar 70% van de uitgereikte ervaringsbewijzen voor mannen was en slechts 30% voor vrouwen. De verdeling op het totaal aantal uitgereikte ervaringsbewijzen sinds de opstart van het ervaringsbewijs bedraagt 61,2% mannen en 38,8% vrouwen.

3.3.2 Werkenden/werkzoekenden

In CVS wordt voor de lopende en gerealiseerde trajecten ook bijgehouden of een kandidaat werkzoekende is of niet. De categorie werkenden bevat zowel werknemers als zelfstandigen.

In 2008 waren in totaal 670 personen of 74,53% van de kandidaten aan het werk als werknemer of zelfstandige. 229 personen of 25,47% was in 2008 werkzoekend op het moment dat ze het ervaringsbewijs wilden behalen/behouden.

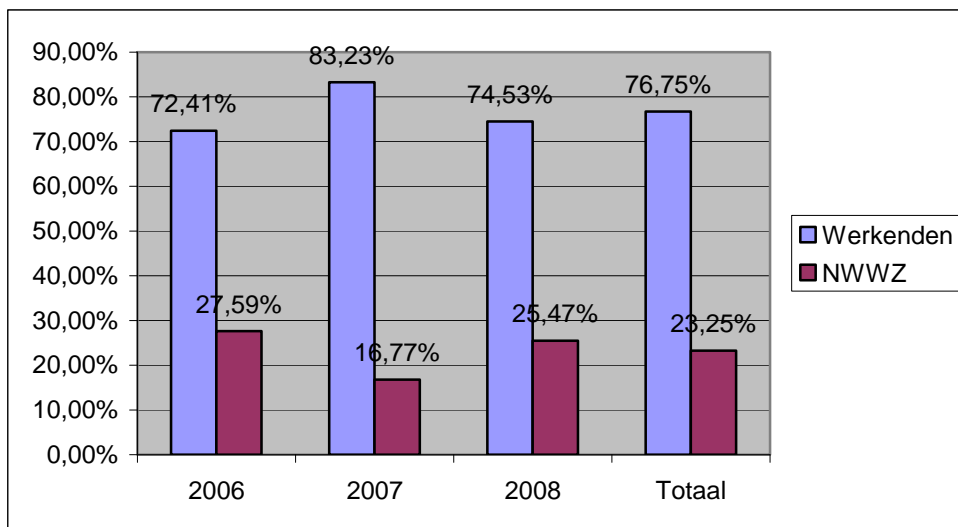
Tabel 6: Aandeel werkzoekenden per beroep sinds de opstart van het ervaringsbewijs

Ervaringsbewijs	Aantal werkzoekenden	Aandeel werkzoekenden
autocarchauffeur	1	0,34%
begeleider buitenschoolse kinderopvang	15	5,14%
callcenter operator	45	15,41%
industriële schilder	25	8,56%
torenkraanbestuurder	3	1,03%

kapper-salonbeheerder	3	1,03%
kapper	14	4,79%
verhuizer-drager	19	6,51%
bestuurder mobiele kraan	1	0,34%
koelmonteur	19	6,51%
stikster	11	3,77%
stellingbouwer	1	0,34%
verhuizer-inpakker	1	0,34%
heftruckchauffeur	60	20,55%
reachtruckchauffeur	28	9,59%
monitor/begeleider in de beschutte werkplaats	3	1,03%
magazijnmedewerker	36	12,33%
zelfstandig kapper	1	0,34%
hovenier aanleg parken en tuinen	2	0,68%
hovenier onderhoud parken en tuinen	1	0,34%
keukenmedewerker	3	1,03%
Eindtotaal	292	100%

Voornamelijk de beroepen heftruckchauffeur (20,55%) en callcenteroperator (15,41%) bereiken veel werkzoekenden, maar ook voor de industrieel schilder, de reachtruckchauffeur, de magazijnmedewerker en de begeleider buitenschoolse kinderopvang, melden veel werkzoekenden zich aan.

Figuur 7: Verdeling werkenden/werkzoekenden bij kandidaten in lopende en gerealiseerde trajecten (2006 betreft enkel periode oktober-december 2006)



Bovenstaande grafiek toont aan dat het aandeel werkzoekenden tussen 2007 en 2008 sterk gestegen is. In 2008 is een kwart van de mensen die een ervaringsbewijs wensen te behalen/behouden werkzoekend. Dit bereik zal zeker deels te danken zijn aan de informatiecampagne die VDAB opgezet heeft naar werkzoekenden.

Indien men kijkt naar de slaagpercentages bij de personen die in 2008 beoordeeld werden (in totaal 756 personen), dan kunnen we vaststellen dat bij de werkenden 88,74% van de werkenden slaagt en dus 67 kandidaten of 11,26% het ervaringsbewijs niet behaalt. Bij de werkzoekenden ligt deze verdeling anders: 77,02 % van de kandidaten slaagt ten opzichte van 22,98% die het ervaringsbewijs niet behaalt.

3.3.3 Leeftijd

Van de 899 personen die in 2008 in een bepaalde fase van het traject zitten of het volledig doorlopen hebben, is het grootste deel jonger dan 45 jaar, namelijk 76,8%. De groep van 45-50jarigen (11,9%) en de ouderen (11,3%) zijn ongeveer even groot.

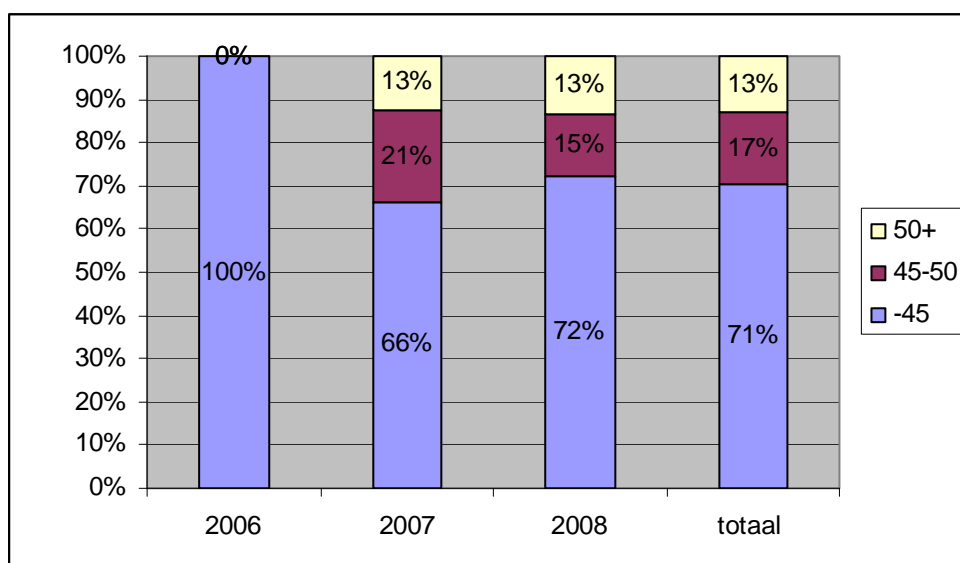
Als men kijkt naar de uitgereikte ervaringsbewijzen in onderstaande tabel, dan wordt in 2008 het grootste aandeel ook bij de uitgereikte ervaringsbewijzen ingenomen door de groep -45 jarigen (72,0%), gevolgd door de 45-50 jarigen met 14,6% en de groep +50-jarigen met 13,4%.

Tabel 7: Verdeling leeftijdscategorieën bij uitgereikte ervaringsbewijzen in 2008

Leeftijd	Aantal uitgereikte Ervaringsbewijzen
-45	345 (72,0%)
45-50	70 (14,6%)
50+	64 (13,4%)
Totaal	479 ervaringsbewijzen

Bron: Subsidieagentschap WSE

Figuur 8: verdeling leeftijdscategorieën bij de uitgereikte ervaringsbewijzen over de verschillende jaren heen (2006 betreft enkel periode oktober-december 2006)



Bovenstaande grafiek toont aan dat over de jaren heen het aandeel ouderen ongeveer gelijk gebleven is.

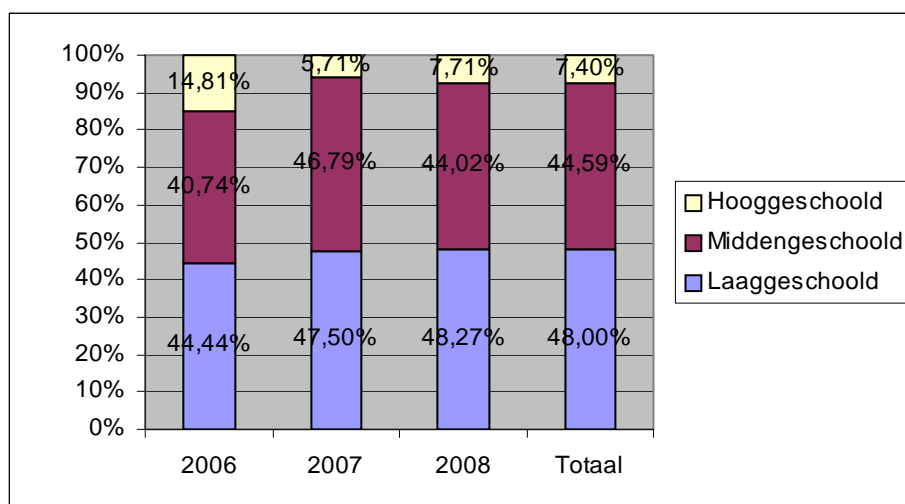
Indien men kijkt naar de slaagpercentages bij de personen die in 2008 beoordeeld werden (in totaal 756 personen), dan kunnen we vaststellen dat bij de -45 jarigen 87,05% van de kandidaten slaagt. Bij de 45- tot 50 jarigen bedraagt dit 86,08% en bij de 50 plussers is dit 81,11%.

3.3.4 Studieniveau

Van de personen die in 2008 in een bepaalde fase van het traject zitten of het volledig doorlopen hebben (99,6% van de gegevens m.b.t. studieniveau bekend), is 48% laaggeschoold, 44 % middengeschoold en 7,7% is hooggeschoold. De hooggeschoolden bevinden zich voornamelijk bij de beroepen callcenteroperator (40,6%), koelmonteur (14,5%) en begeleider buitenschoolse kinderopvang (10,1%). Het aandeel laaggeschoolden is zeer groot bij het beroep heftruckchauffeur (18,7%) alsook bij het beroep begeleider buitenschoolse kinderopvang (18,3%) en reachtruckchauffeur (9,26%).

Onderstaande grafiek toont aan dat over de jaren heen het aandeel hooggeschoolden, middengeschoolden en laaggeschoolden behoorlijk stabiel gebleven is.

Figuur 9: verdeling lopende en gerealiseerde trajecten per studieniveau over de jaren heen (2006 betreft enkel periode oktober-december 2006)



Indien men kijkt naar de slaagpercentages bij de personen die in 2008 beoordeeld werden en van wie het studieniveau gekend is (in totaal 752 personen), dan kunnen we vaststellen dat bij laaggeschoolden 86,22 % van de kandidaten slaagt. Bij de middengeschoolden bedraagt dit 85,97% en bij de hooggeschoolden is dit 90,74%.

3.3.5 Woonplaats aanvrager (provinciaal)

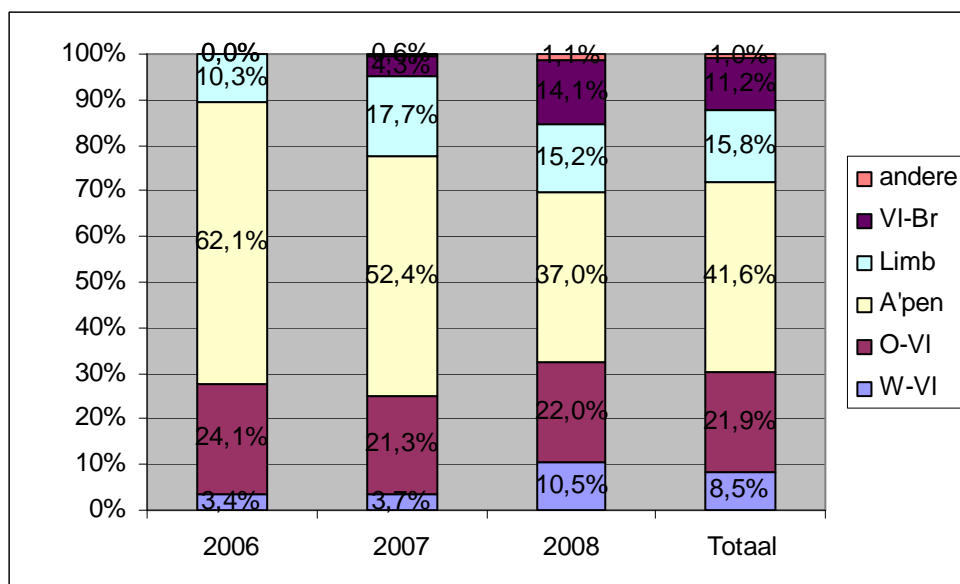
De kandidaten die een ervaringsbewijs behaald hebben in 2008, komen voornamelijk uit de provincies Antwerpen (36,33%) en Oost-Vlaanderen (26,72%). Minder kandidaten zijn afkomstig uit de provincies Limburg (9,81%) en Vlaams-Brabant (10,86%).

Tabel 8: Aantal uitgereikte ervaringsbewijzen per provincie in 2008

Provincie	Aantal uitgereikte Ervaringsbewijzen
Antwerpen	174 (36,33%)
Oost-Vlaanderen	128 (26,72%)
Limburg	47 (9,81%)
Vlaams-Brabant	52 (10,86%)
West-Vlaanderen	76 (15,88%)
Buiten Vlaanderen	2 (0,4%)
TOTAAL	479 (100%) Ervaringsbewijzen

Bron: Subsidieagentschap WSE

Figuur 10: Verdeling provinciale woonplaats kandidaten voor lopende en gerealiseerde trajecten over de jaren heen (2006 betreft enkel periode oktober-december 2006)



Bovenstaande figuur toont aan dat de groep kandidaten afkomstig uit de provincie Antwerpen nog steeds de grootste groep is, maar dat hun aandeel over de jaren heen verminderd is. Het aantal kandidaten uit de provincies Vlaams-Brabant en West-Vlaanderen is sterk gestegen. Het aandeel van kandidaten uit Oost-Vlaanderen blijft stabiel sinds 2006.

Samengevat kunnen een aantal interessante conclusies genomen worden omtrent het profiel van de kandidaten over de jaren heen:

In 2008 behaalden slechts iets meer mannen als vrouwen een ervaringsbewijs; de man-vrouwverdeling scoort daarmee beter dan de voorgaande jaren.

De overgrote meerderheid van de kandidaten zijn werknemers en zelfstandigen. Sinds de opstart van het ervaringsbewijs is het aandeel werkzoekenden wel gestegen. In 2008 is een kwart van de mensen die een ervaringsbewijs wensen te behalen/behouden werkzoekend ten opzichte van 17% in 2007. Voornamelijk de beroepen heftruckchauffeur (20,55%) en callcenteroperator (15,41%) bereikten in 2008 veel werkzoekenden.

Als we naar de leeftijd van kandidaten kijken, dan valt op dat, reeds sinds de opstart van het ervaringsbewijs, driekwart van de mensen jonger is dan 45 jaar.

Ongeveer de helft van de bereikte mensen beschikt niet over een diploma van het secundair onderwijs.

Qua regionale spreiding van de kandidaten is de grootste groep ook in 2008 nog steeds afkomstig van Antwerpen, maar hun aandeel is over de jaren heen gedaald. Het aantal kandidaten uit de provincies Vlaams-Brabant en West-Vlaanderen is sterk gestegen. Het aandeel van kandidaten uit Oost-Vlaanderen blijft stabiel sinds 2006.

3.3.6 Kansengroepen en de diversiteitstoets op het ervaringsbewijs

a. Kansengroepen

Definitie van kansengroepen³

a) allochtoon: 1) personen met een sociaal-culturele herkomst van een ander land die legaal in België verblijven, die al dan niet Belg zijn geworden en die bovendien aan een van de volgende voorwaarden voldoen:

- i) zij of hun ouders zijn in het kader van gastarbeid en volgmigratie naar ons land gekomen;
- ii) ze hebben de status van ontvankelijk verklaarde asielzoeker of van vluchteling verkregen;
- iii) ze hebben door regularisatie recht op verblijf in België verworven;

2) personen die geen burger van de Europese Economische Ruimte zijn of van wie minstens een van de ouders of twee van de grootouders geen burger van de Europese Unie zijn;

b) personen met een arbeidshandicap: mensen met een aantasting van hun mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden, voor wie het uitzicht op het verwerven en behouden van een arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats, langdurig en in belangrijke mate beperkt is of bedreigd wordt;

c) ervaren werknemers: werknemers als vermeld in artikel 2, 2°, van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, die ouder zijn dan 50 jaar en jonger dan 65 jaar;

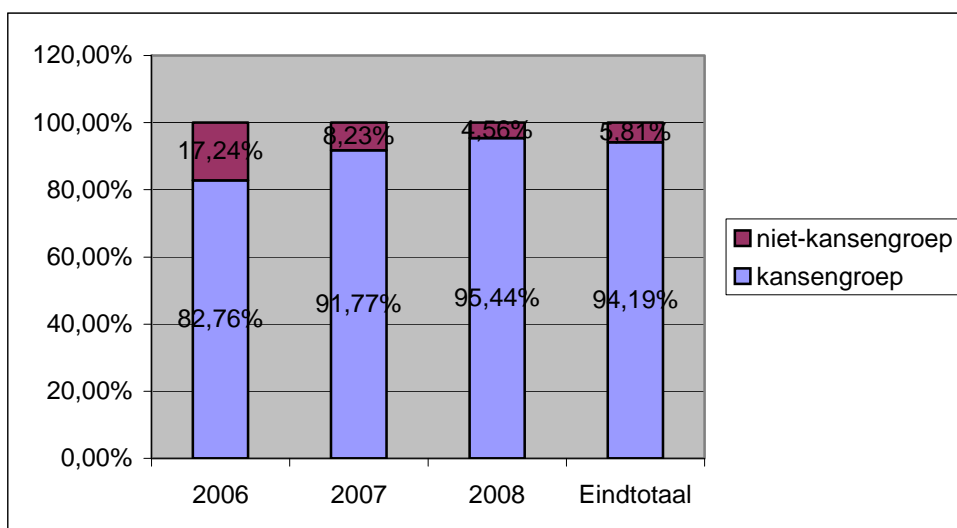
d) kortgeschoolden: personen die aan een van de volgende voorwaarden voldoen: 1) ze zijn houder van ten hoogste een diploma van het lager secundair onderwijs; 2) ze zijn houder van een getuigschrift van een middenstandsopleiding;

3) ze zijn houder van een niet-erkend buitenlands diploma;

e) middengeschoolden: personen die houder zijn van ten hoogste een diploma van het hoger secundair onderwijs;

In totaal behoorden in 2008 95,4% van de kandidaten (858 personen) tot de één van de vier kansengroepen (45+, allochtonen, arbeidsgehandicapten, kort- en middelgeschoolden). Als men in onderstaand figuur het aandeel kansengroepen bekijkt sinds de opstart van het ervaringsbewijs, dan valt op dat jaarlijks zo goed als alle kandidaten die een ervaringsbewijs wensen te behalen of behaalden behoorde tot 1 van de vier kansengroepen.

Figuur 11: Verdeling kansengroep/niet-kansengroep over de jaren heen (2006 betreft enkel periode oktober-december 2006)



³ VDAB-definitie van kansengroepen die werd opgenomen in het besluit van 23 september 2005 bij het ervaringsbewijs, zoals gewijzigd door het besluit van 5 oktober 2007.

Tabel 9: De verschillende kansengroepen uitgesplitst in 2008

2008	Behorend tot een andere? kansengroep	Niet-behorend tot een andere? kansengroep	totaal⁴
Allochtoon	17,69% (159)	82,31%(740)	100%
Ouderen (50+)	11,23% (101)	88,77% (798)	100%
Laag -en middengeschoold	91,88% (826)	8,12% (73)	100%
Arbeidshandicap	6,79%(61)	93,21% (838)	100%

Wanneer we de 4 kansengroepen afzonderlijk bestuderen stellen we grote verschillen vast. Allochtonen worden beter bereikt binnen de beroepen hef- en reachtruckchauffeur, magazijnmedewerker en industrieel schilder. Het aandeel arbeidsgehandicapten ligt eerder hoger bij het ervaringsbewijs begeleider buitenschoolse kinderopvang en heftruckchauffeur. Binnen diezelfde beroepen ligt ook het hoogste aandeel laag –en middengeschoolden. Binnen de beroepen begeleider buitenschoolse kinderopvang, callcenteroperator en industrieel schilder worden het hoogste aantal ouderen bereikt.

Naast de deelname van kansengroepen aan het ervaringsbewijs is het ook belangrijk om de resultaten van deze specifieke groep verder te onderzoeken. Achtereenvolgens wordt er ingegaan op het percentage kandidaten dat deelneemt aan een begeleiding, het resultaat van de beoordeling en het advies volgend op een negatieve beoordeling.

Begeleiding

In 2008 hebben in totaal 597 personen een begeleiding gekregen. Hiervan behoren 565 mensen (94,63%) tot één van de kansengroepen.

Onder de kansengroepen werden in 2008 volgende deelnamecijfers aan de begeleidingsfase geregistreerd: 73,78% arbeidsgehandicapten, 62,37% bij de ouderen, 65,50% bij de laaggeschoolden en 74,84% bij de allochtonen.

Wanneer we deze deelnamecijfers aan begeleiding vergelijken met het algemene percentage van 66,41% stellen we vast dat zowel bij de ouderen als bij de laaggeschoolden het aandeel begeleiding lager ligt dan het totale percentage begeleiding.

Resultaat beoordeling

In 2008 werden in totaal 723 kandidaten uit de kansengroepen beoordeeld. Hiervan slaagden 102 kandidaten niet, waarbij ze een bijkomend advies van de beoordelaars kregen.

Sinds de opstart van het ervaringsbewijs is het aandeel geslaagden bij de kansengroepen licht gestegen van 84,25% naar 85,89%.

⁴ Personen kunnen tot meerdere kansengroepen behoren, vandaar dat ervoor geopteerd werd om de aantallen en percentages per groep weer te geven.

b. Diversiteitstoets

Het ervaringsbewijs richt zich bij uitstek naar kansengroepen, met een vaststelbare achterstand op de arbeidsmarkt.

Van de 899 trajecten die in 2008 lopende waren of werden gerealiseerd, behoort bijna 95% tot minstens één kansengroep. In 2007 (stand 31-12) was dat nog 91%.

De toename is vooral uitgesproken bij de laaggeschoolden. 46% van de trajecten wordt vandaag gerealiseerd voor personen met maximaal een diploma 2^e graad secundair onderwijs, tegenover 43% een jaar eerder (+3,2 ppt). Ook de personen van allochtone herkomst (18%; +0,6 ppt) en de personen met een arbeidshandicap (6%, +1,8 ppt) zijn beter vertegenwoordigd dan een jaar voordien.

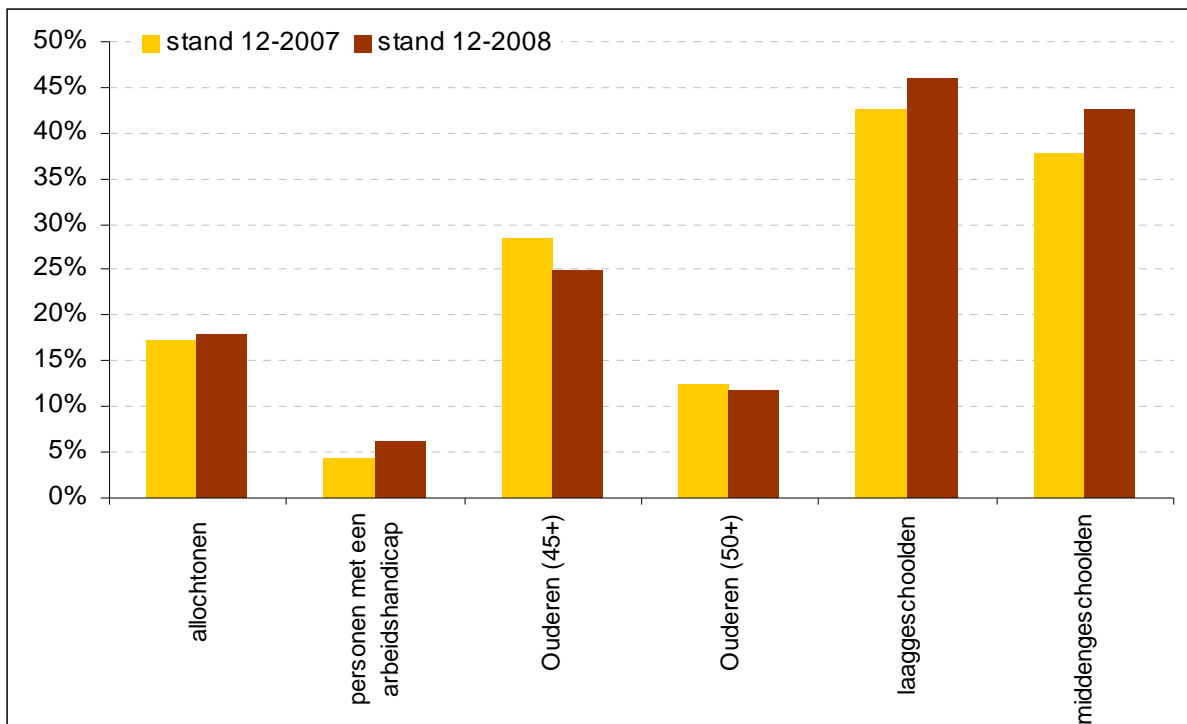
Bij ouderen zien we een afname. 45-plussers vertegenwoordigen vandaag ongeveer een kwart van de trajecten in de werking van het ervaringsbewijs, 50-plussers ongeveer 12%. Maar zowel bij 45-plussers (-3,6ppt) als bij de 50-plussers (-0,5ppt) constateren we in 2008 een afname in procentpunten.

Tabel 10: Overzicht van het totale aantal lopende en gerealiseerde trajecten naar profielkenmerken

	stand 12-2007		stand 12-2008		Evolutie	
	aantal	%	aantal	%	in aantal	in ppt
lopende en gerealiseerde trajecten	349	100,0%	1.256	100,0%	+907	+0,0
waarvan werkzoekenden	58	16,6%	292	23,2%	+234	+6,6
waarvan kansengroep	318	91,1%	1.183	94,2%	+865	+3,1
<i>allochtonen</i>	60	17,2%	224	17,8%	+164	+0,6
<i>personen met een arbeidshandicap</i>	15	4,3%	77	6,1%	+62	+1,8
<i>Ouderen (45+)</i>	99	28,4%	311	24,8%	+212	-3,6
<i>Ouderen (50+)</i>	43	12,3%	148	11,8%	+105	-0,5
<i>laaggeschoolden</i>	149	42,7%	577	45,9%	+428	+3,2
<i>middengeschoolden</i>	132	37,8%	536	42,7%	+404	+4,9

Onderstaande figuur illustreert de relatief sterke vertegenwoordiging van laaggeschoolden en allochtonen, en de relatief zwakke vertegenwoordiging van 45- en 50-plussers. Ook het aandeel personen met een arbeidshandicap blijft laag, maar hun aandeel neemt wel betekenisvol toe in 2008.

Figuur 12: Vergelijking bereik kansengroepen in 2007 en 2008.



In wat volgt worden deze vaststellingen afgetoetst aan de referentiepopulaties voor werkende en werkzoekende deelnemers aan het ervaringsbewijs.

Kansengroepen onder de werkende deelnemers ervaringsbewijs

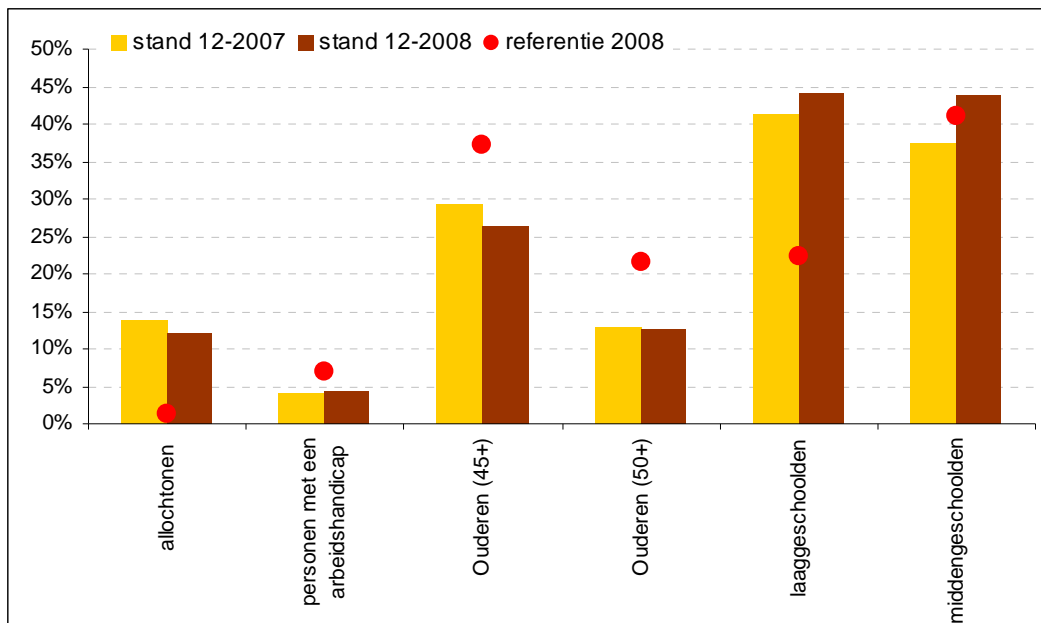
Omdat het ervaringsbewijs voor meer dan drie kwart werkenden (76,8%) bereikt, wordt het aandeel van de kansengroepen uitgesplitst naar deze categorie. Bovenstaande figuur illustreert het aandeel van de kansengroepen, in verdeling tot hun aandeel in de totale populatie werkenden in 2007 (gemarkeerd als 'referentie 2008').

Vooraf de laaggeschoolden (44% bereik) en de allochtonen (12%) blijken sterk vertegenwoordigd. Hun bereik ligt in elk geval heel wat hoger dan hun aandeel in de respectievelijke referentiepopulaties (22% laaggeschoolden in de totale populatie werkenden, 1,4% niet EU-burgers⁵). Toch neemt het aandeel van deze laatste groep lichtjes af in 2008. Het bereik van laaggeschoolden blijft daarentegen toenemen (+3ppt). Ook de middengeschoolden (44%) zijn, in vergelijking met hun aandeel in de werkendenpopulatie (32%), voor het eerste jaar oververtegenwoordigd.

Het grootste aandachtspunt stelt zich voor de oudere werknemers. Zowel 45-plussers (26%) als 50-plussers (13%) zijn sterk ondervertegenwoordigd in vergelijking met hun aandeel in de referentiegroep (respectievelijk 37% en 22%). Bovendien neemt het aandeel van de 45-plussers af en stabiliseert het aandeel 50-plussers. Ook personen met een arbeidshandicap zijn met een bereik van 4,5% relatief zwak vertegenwoordigd. Hun aandeel in de referentiepopulatie (werkenden) bedraagt immers 7%.

⁵ Voor allochtonen gaat het slechts om het aandeel niet EU-burgers in de totale populatie werkenden voor 2007. Hiermee wordt de groep genaturaliseerde Belgen niet gevat, wat een beperking inhoudt van de referentiebasis. Immers, in de werking van het ervaringsbewijs wordt uitgegaan van de personen met een sociaal-culturele herkomst van een ander land die legaal in België verblijven, die al dan niet Belg zijn geworden en die bovendien aan enkele voorwaarden voldoen (zoals uitvoerig geschetst in kader hoger).

Figuur 13: bereik kansengroepen bij werkende deelnemers ervaringsbewijs



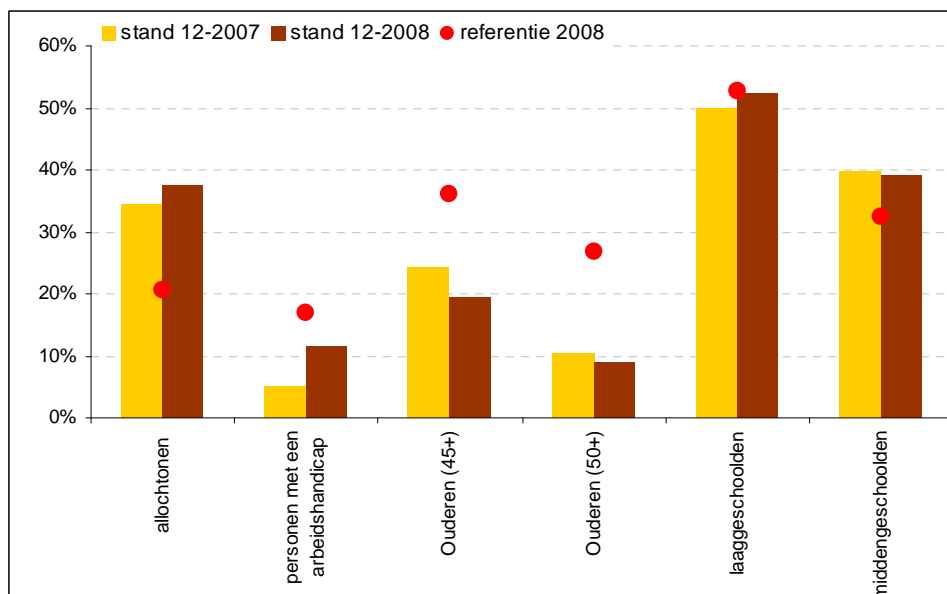
Kansengroepen onder de werkzoekende deelnemers ervaringsbewijs

Onder de werkzoekende trajecten zijn het vooral de allochtonen die goed scoren. Met een bereik van meer dan 37% doet het ervaringsbewijs het merklijk beter dan de niet werkende werkzoekende (nwwz) populatie in 2008 (bijna 21%).

Als we kijken naar het studieniveau van de werkzoekenden, dan worden ongeveer evenveel laaggeschoolden bereikt als hun aandeel in de werkzoekendenpopulatie. De middengeschoolden zijn echter oververtegenwoordigd met een aandeel van 39% ten opzichte van 32,4%.

Ook voor werkzoekenden blijft het grootste aandachtspunt het bereik van 45- en 50-plussers. Vandaag zijn beide groepen goed voor respectievelijk 20% en 9% van de trajecten (tegenover een gemiddeld bereik in de nwwz-populatie van 36% voor 45-plussers en 27% voor 50-plussers). Ook werkzoekenden met een arbeidshandicap blijven ondervertegenwoordigd. Hun bereik bedraagt 12%, wat lager is dan het gemiddelde aandeel pmah in de werkloosheid (15,2%). In tegenstelling tot de 45- en 50-plussers neemt het aandeel van deze groep in de werking van het ervaringsbewijs wel nog toe. Meer zelfs, de toename is relatief gesproken het grootst voor deze kansengroep.

Figuur 14: bereik kansengroepen bij werkzoekende deelnemers ervaringsbewijs



4. De erkende testcentra uitgediept

In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de testcentra die erkend werden. Hoeveel kandidaten hebben zij al begeleid en beoordeeld. Welk soort organisaties stellen zich kandidaat om testcentrum te worden? Betrekken zij partners of onderaannemers? Waar zijn zij gevestigd?

Om de cijfers in dit hoofdstuk beter te begrijpen, is het aangeraden de leeswijzer te bekijken.

Leeswijzer!

Het Departement Werk en Sociale Economie beschikt over verschillende informatiegegevens over de kandidaten die een ervaringsbewijs wensen te behalen of behaald hebben.

De bron van die gegevens zal steeds vermeld worden, maar hierbij een overzicht:

1) Uitgereikte ervaringsbewijzen: Bron Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie (WSE). Wanneer we hierna uitspraken doen over het aantal uitgereikte ervaringsbewijzen, dan gaat het hier om kandidaten die hun traject volledig doorlopen hebben en die geslaagd zijn en waarvoor het subsidieagentschap reeds een ervaringsbewijs heeft uitgereikt.

Totaal aantal personen: **730 personen sinds de opstart van het ervaringsbewijs**
479 personen in 2008

2) Lopende en gerealiseerde trajecten bij alle testcentra: Bron CVS.

Deze cijfers betreffen een momentopname, namelijk vaststellingen op 31 december 2008. Wanneer we hierna uitspraken doen over het aantal lopende en gerealiseerde trajecten dan gaat het om de groep personen die op een gegeven moment namelijk 31 december 2008 in begeleiding zitten, hun begeleiding afgerond hebben, bezig zijn aan een beoordeling of hun beoordeling al afgerond hebben en al dan niet geslaagd zijn op de proef.

Gezien de administratieve verwerking om een ervaringsbewijs uit te reiken enige tijd in beslag neemt, is het mogelijk dat kandidaten die in deze tabel reeds opgenomen zijn met een positieve beoordeling, hun ervaringsbewijs toch nog niet ontvangen hebben en dus niet in de tabel van de uitgereikte ervaringsbewijzen voorkomen.

Totaal aantal personen: **1256 personen sinds de opstart van het ervaringsbewijs**
899 personen in 2008

Bij het lezen van deze tabellen is het belangrijk in acht te nemen dat het gaat om een bepaalde fase in het traject van de dienstverlening waarin kandidaten zitten of een fase in het traject die (net) werd afgerond.

(Voor een overzicht van alle grafieken en tabellen in hoofdstuk 3 en 4: zie bijlage 4)

4.1 Cijfers per testcentrum

In totaal zijn er 26 testcentra erkend voor 39 beroepen (voor een volledige lijst: zie bijlage 2).

In 2008 kwamen er 14 nieuwe testcentra bij en hebben verschillende bestaande testcentra hun dienstverlening met een aantal nieuwe beroepen uitgebreid.

Eens een testcentrum erkend werd, moet de dienstverlening nog operationeel gemaakt worden. De proef moet verder uitgewerkt worden, de begeleiders/beoordelaars volgen extra vorming en er moet promotie gemaakt worden. Dit neemt steeds enkele maanden in beslag, waardoor een testcentrum pas enkele maanden na de erkenning effectief kan starten. Dit betekent bijvoorbeeld dat testcentra die in juli 2008 erkend werden, pas ten vroegste oktober 2008 operationeel gegaan zijn en bijgevolg slechts weinig trajecten hebben kunnen realiseren.

4.1.1 Aantal uitgereikte ervaringsbewijzen

Eind 2008 waren 18 verschillende testcentra erkend in het kader van het ervaringsbewijs Vier testcentra, namelijk Randstad Training, VCOK-PCBO-VDKO, Fons voor de horeca en VDAB (hoveniers) leverden eind 2008 nog geen positieve adviezen aan het Subsidieagentschap af. 14 testcentra realiseerden in 2008 samen 479 uitgereikte ervaringsbewijzen.

Tabel 12: aantal uitgereikte ervaringsbewijzen in 2008 per testcentrum

Beoordelingsinstantie	Ervaringsbewijzen	Totaal per testcentrum	%
@thetys BVBA	Reachtruckchauffeur, heftruckchauffeur, magazijnmedewerker	57	11,90%
ATEL vzw/Randstad	Call center operator	62	12,94%
Belgische Kamer der Verhuizers	Verhuizer-drager, verhuizer-inpakker	14	2,92%
Cobot	Platwever	15	3,13%
Ergoteam	Heftruckchauffeur, reachtruckchauffeur	9	1,88%
Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid	Industrieel schilder, stellingbouwer	83	17,33%
OCMW Gent	Verhuizer-drager, verhuizer-inpakker	14	2,92%
VDAB ism SFTL	Heftruckchauffeur, reachtruckchauffeur, magazijnmedewerker	18	3,76%
Strategisch Plan Kempen vzw	Begeleider buitenschoolse kinderopvang	136	28,39%
UBK/UCB vzw	Kapper, zelfstandig kapper, kappersalonbeheerder	6	1,25%
VDAB ism FCBO	Autobuschauffeur	3	0,63%
VDAB ism IVOC	stikster	5	1,04%
Vormelek	koelmonteur	36	7,52%
vzw Montage	Bestuurder mobiele kraan	14	2,92%
vzw Web	Monitor/begeleider beschutte en sociale werkplaatsen	7	1,46%
Eindtotaal		479	100%

Bron: Subsidieagentschap WSE

De meeste uitgereikte ervaringsbewijzen zijn voor beroepen waarvoor het testcentrum reeds langer dan een jaar actief zijn. Uitschieters hierbij zijn de testcentra voor hef -en reachtruckchauffeur die net een jaar operationeel zijn, en die al veel trajecten realiseerden.

4.1.2 Aantal lopende/gerealiseerde begeleidingen/beoordelingen

In 2008 waren 899 kandidaten bezig met een begeleiding/beoordeling of hebben deze reeds doorlopen. In 2008 werd een kwart van de trajecten gerealiseerd door het testcentrum @thetys en één vijfde door het testcentrum strategisch plan Kempen, gevolgd door FVB met 12% en Atel vzw met iets meer dan 11%. 37,5% van deze trajecten werd gerealiseerd door het FVB, gevolgd door ATEL met 22,3%. Bijna 70% van alle trajecten werden gerealiseerd door deze vier testcentra voor 7 verschillende beroepen.

Tabel 13: Aantal lopende en gerealiseerde trajecten per testcentrum

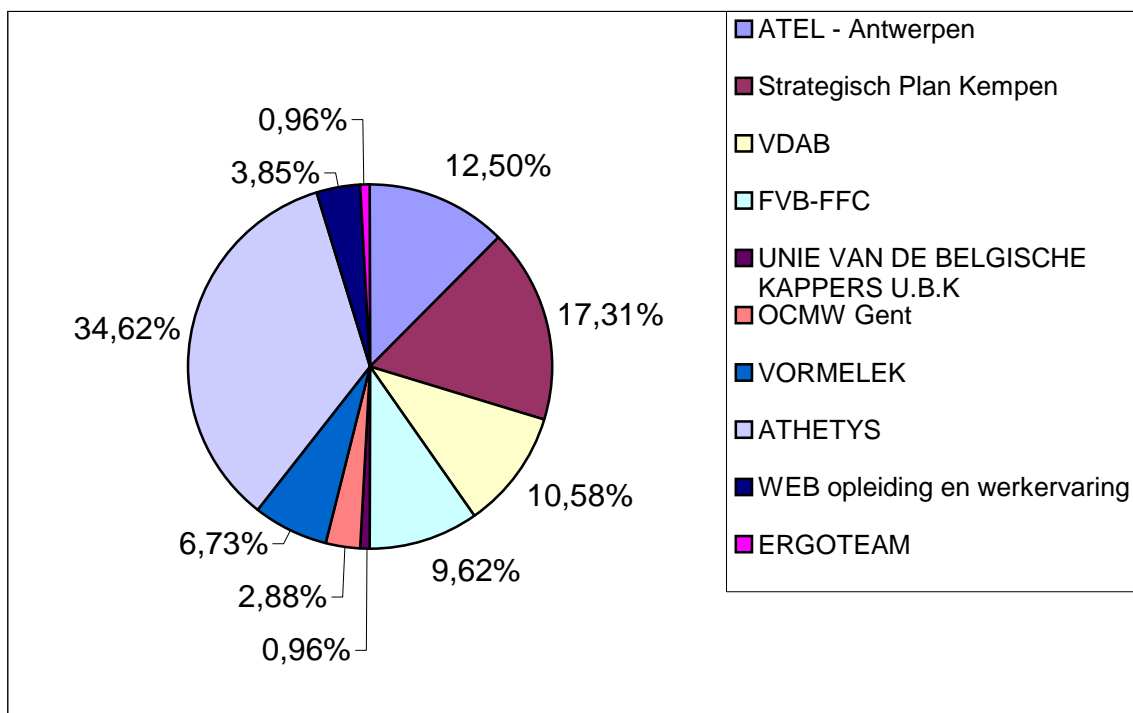
Testcentra, aantal lopende en gerealiseerde trajecten	2008	% 2008
Testcentrum 2 jaar operationeel		
VDAB ism FCBO	8	0,89%
Atel vzw	100	11,12%
Strategisch plan Kempen vzw	177	19,69%
Fonds voor Vakopleiding Bouwnijverheid (stellingbouwer 14m operationeel)	108	12,01%
Testcentrum 1,5 jaar operationeel		
Unie Belgische Kappers (zelfstandig kapper 2 m operationeel)	22	2,45%
Ocmw Gent	27	3,00%
Testcentrum 14 maanden operationeel		
Vormelek vzw	58	6,45%
Vzw Montage	18	2,00%
Belgische Kamers der Verhuizers	15	1,67%
VDAB ism IVOC	11	1,22%
Cobot vzw	18	2,00%
Testcentrum 8 maanden operationeel		
@thetys BVBA	218	24,25%
VDAB ism SFTL	62	6,90%
Web vzw	19	2,11%
Testcentrum 2 maanden operationeel		
VDAB ism Eduplus	4	0,44%
Horeca Vorming Vlaanderen	5	0,56%
Ergoteam	10	1,11%
PCBO	10	1,11%
VCOK	9	1,00%
Totaal	899	100,00%

De meeste testcentra bieden steeds begeleiding aan de kandidaten. Slechts twee testcentra bieden bijna geen begeleiding aan, met name het FVB (slechts 1 persoon) en Cobot (niemand). Zij verwijzen kandidaten direct door naar de praktijkproef.

4.1.3 Resultaat na beoordeling

In 2008 slaagden 104 kandidaten niet op de praktische proef en kregen een bijkomend advies van het testcentrum. In onderstaand figuur wordt aangegeven bij welke testcentra deze kandidaten niet slaagden. De meeste kandidaten slaagden niet bij het testcentrum @thetys (34,62% samen voor de ervaringsbewijzen heftruckchauffeur, reachtruckchauffeur, magazijnmedewerker) en bij het testcentrum strategisch plan Kempen (17,31% voor het ervaringbewijs begeleider buitenschoolse kinderopvang). Voor een overzicht van de slaagpercentages bij de verschillende beroepen verwijzen we naar hoofdstuk 3.2.4

Figuur 15: Niet-geslaagde kandidaten in 2008, opgedeeld per testcentrum waar ze de beoordeling doorliepen



4.2 Profiel testcentra

4.2.1 Promotoren

Sinds 1 januari 2009 zijn 26 testcentra erkend voor 39 beroepen. De verschillende testcentra hebben een ander profiel.

Een overzicht:

Publieke opleidingsverstrekker	VDAB, OCMW Gent, CVO Leuven/Landen Erasmushogeschool Brussel, KTA Diksmuide
Sectorfonds/ Beroepsvereniging/ sectorale opleidingsorganisaties	FVB, Cobot vzw, BKV, UBK, vzw Montage, Vormelek vzw, Vlaams Centrum vr Vorming&Vervolmaking in de horecasector vzw, Federatie voor Fitness en Aerobics, EDUCAM
Niet-commerciële derdenorganisatie	ATEL vzw, Spk vzw, Web vzw, VCOK, VDKO, PCBO, Ergoteam, Vlaams Minderhedencentrum, LITP
privé-bedrijf	@thetys, Randstad training, Sebeco

Opvallend hierbij is dat voornamelijk publieke opleidingsverstrekkers, beroepsverenigingen/sectorale fondsen en niet-commerciële derdenorganisaties het promoterschap op zich nemen. Maar ook een aantal private ondernemingen hebben sinds kort de weg gevonden naar het ervaringsbewijs.

4.2.2 Partners/onderaanneming

De meeste testcentra zijn een partnerschap aangegaan om de dienstverlening naar kandidaten toe vlotter te laten verlopen. De partners nemen verschillende functies op zich: begeleiding of beoordeling, ter beschikking stellen van infrastructuur of actief promotie maken voor het ervaringsbewijs en zorgen voor toeleiding van kandidaten.

Daarnaast beslissen promotoren soms ook om een aantal taken in onderaanneming uit te besteden.

In onderstaande tabel wordt per testcentrum aangegeven of er partners zijn, wat hun taken zijn en welke andere taken in onderaanneming werden gegeven.

Tabel 14: Overzicht partnerschappen en onderaannemers per testcentrum

Promotor	Partner	Taak partner(s)	Onderaanneming
Atel	Randstad Call Force	-toeleiding kandidaten	/
FVB	VDAB	- beoordelaar - lokalen en infrastructuur	- Medewerkers van stellingbouwbedrijven treden op als beoordelaars (mits gepaste vorming)
SPK	vzw Hivset, vzw WEB en vzw VOKANS	- Vzw Hivset: begeleiding en beoordelingen (vnl. Limb, A'pen en VI-Brab) - vzw WEB beoordelingen en vormingsaanbod - vzw VOKANS: begeleiding en beoordeling (vnl. O-VL en W-VL)	/
VDAB autobus-autocar	FBAA en met FCBO	FBAA en FCBO maken promotie en stellen de bussimulator ter beschikking.	/

Vzw Montage	VDAB, FVB, FTMA en ROB-montagebedrijf	- VDAB: beoordelaars en lokalen en infrastructuur - FVB: begeleiding kandidaten uit de bouw	/
COBOT	VDAB, WIO vzw	- VDAB staat in voor infrastructuur en beoordelaars. - WIO vzw: beoordelaars (leerkrachten van een onderwijsinstelling die supplementaire prestaties doen naast hun reguliere onderwijsopdracht)	/
VDAB-stikster, patronenmaakster en stoomstrijkster	Opleidingsinstituut voor de confectie	- IVOC: informeren en begeleiding.	/
Vormelek	SYNTRA-Limburg, Katholieke Hogeschool Limburg, VDAB, SYNTRA WEST, Katholieke Hogeschool Limburg	- VDAB, Syntra West, Syntra Hasselt: beoordeling. - KHLIM : begeleiding en beoordeling. - Alle partners buiten Syntra Hasselt: lokalen en infrastructuur	/
VDAB magazijn, heftruck en reachtruck	Sociaal Fonds Transport en Logistiek (SFTL)	- SFTL: promotie en begeleiding	/
Vzw Web	Vzw Vokans	Begeleiding en beoordeling	/
VDAB hovenier (aanleg en onderhoud parken)	EDU+ vzw, Praktijkcentrum voor landbouw en tuinbouw	Edu+: promotie en begeleiding	
UBK	/	/	- VDAB begeleiding kandidaten - VCCSF (sectoraal competentiecentrum) lokalen
Vlaams Centrum vr Vorming&Vervolmaking in de horecasector vzw	VDAB, OCMW Gent*	VDAB en OCMW Gent: begeleiding en beoordeling	/
VCOK	CVO VSPW Gent	Begeleiding en beoordeling	/
PCBO	VSPW Hasselt VZW CVO en Provincie Limburg Opleiding en Training (PLOT)	Begeleiding en beoordeling	/
VDKO	CVO- VSPW Kortrijk	Begeleiding en beoordeling	/
CVO Leuven/Landen	CVO Antwerpen-Zuid, CVO de Avondschool	Begeleiding en beoordeling	/
LITP	Centrum Gouverneur Kinsbergen, CADOR vzw, Centrum ambulante diensten, West-Vlaamse	Begeleiding en beoordeling	

	Consultatiebureaus voor Personen met een handicap vzw, consultatiebureau voor Arbeid en Zorg van het Arrondissement Leuven vzw		
--	--	--	--

* werd pas in 2009 toegevoegd als partner.

4.2.3 Vestigingen

De doelgroep van het ervaringsbewijs zijn werkenden en werkzoekenden die door het behalen van een ervaringsbewijs een sterkere positie op de Vlaamse arbeidsmarkt verkrijgen. Er wordt dus van testcentra verwacht dat zij actief promotie maken in alle provincies en zorgen voor voldoende regionale spreiding, zodat kandidaten gemakkelijk de weg naar een testcentrum vinden.

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de plaatsen waar kandidaten begeleid en beoordeeld kunnen worden per ervaringsbewijs.

Tabel 15: Overzicht vestigingen van testcentra voor begeleiding en beoordeling

Ervaringsbewijs	Begeleiding	Beoordeling
Callcenteroperator (2 testcentra)	Antwerpen, Gent, Hasselt, Brussel	Antwerpen, Gent, Hasselt, Brussel
Begeleider buitenschoolse kinderopvang (4 testcentra)	Turnhout, Gent, Dendermonde, Aalst	Simulaties op de werkplek
Autobus-Autocarchauffeur	Temse	Temse
Torenkraanbestuurder	Herentals, Zottegem, Kortrijk, Gent, Antwerpen, Hasselt, Brussel	Herentals, Zottegem
Industrieel schilder	Schoten, Kortrijk, Gent, Antwerpen, Hasselt, Brussel	Schoten
Bestuurder hydraulische graafmachine	Brussel, Herentals, Zottegem	Herentals, Zottegem
Kapper	Gent, Antwerpen	Borgerhout
Kapper-salonbeheerder	Gent, Antwerpen	Borgerhout
Zelfstandig kapper	Gent	Antwerpen
Verhuizer-drager (2 testcentra)	Gent, Vilvoorde	Gent, Vilvoorde
Verhuizer-inpakker (2 testcentra)	Gent, Vilvoorde	Gent, Vilvoorde
Stellingbouwer	Schoten, Kortrijk, Gent, Antwerpen, Hasselt, Brussel	Schoten
Stikster	Zellik, Hasselt, Oudenaarde, Anderlecht	Hasselt, Oudenaarde, Anderlecht
Koelmonteur	Brussel, Diepenbeek	Diepenbeek, Oostende, Brugge, Heist-Op-Den-Berg
Platwever	Kortrijk, Waregem, Wevelgem, Gent	Wevelgem
Mobiele kraan	Steenhuffel	Steenhuffel
Heftruck en reachtruck-chauffeur, (4 testcentra),	Wevelgem, Vilvoorde, Tongeren, Tessenderlo, Gent, Herentals, Wachtebeke, Aalst, Genk, Grobbendonck, Izegem	Wevelgem, Vilvoorde, Tongeren, Tessenderlo, Gent, Herentals, Wachtebeke, Aalst, Genk, Grobbendonck, Izegem
Magazijnmedewerker (2 testcentra)	Gent, Herentals, Tongeren, Vilvoorde, Tessenderlo, Wevelgem	Gent, Herentals, Tongeren, Vilvoorde, Tessenderlo, Wevelgem
Monitor/begeleider beschutte en sociale werkplaats (3 testcentra)	In elke provincie	In elke provincie

Dubbelstuk tapijtwever	Kortrijk, Waregem, Wevelgem, Gent	Wevelgem
Hovenier aanleg onderhoud tuinen en parken	Nazareth, Hasselt, Wondelgem, in elk plaatselijk VDAB-kantoor	Hasselt, Wondelgem
Hovenier onderhoud tuinen en parken	Nazareth, Hasselt, Wondelgem of in elk plaatselijk VDAB-kantoor	Hasselt, Wondelgem
Hulpboekhouder (2 testcentra)	Gent, Leuven, Antwerpen, Wondelgem, Haasrode, Hoboken	Gent, Leuven, Antwerpen, Wondelgem, Haasrode, Hoboken
Stoomstrijkster	Zellik	Hasselt
patronenmaakster	Zellik, Anderlecht, Hasselt, Oudenaarde	Anderlecht, Hasselt, Oudenaarde
Residentieel elektrotechnisch installateur	In elke provincie	In elke provincie
Pijpfitter	In elke provincie	Sint-Niklaas
Keukenmedewerker	Antwerpen, Gent, Hasselt, Oostende, Brussel	Antwerpen, Gent, Hasselt, Oostende
Personal trainer	Oostakker	Vorst, Borgerhout, Roeselare
Fitnessbegeleider	Oostakker	Vorst, Borgerhout, Roeselare
groepfitnessbegeleider	Oostakker	Vorst, Borgerhout, Roeselare
Sociaal tolk	Brussel	Brussel
Assistent podiumtechnicus	In elke provincie	In elke provincie
Podiumtechnicus	In elke provincie	In elke provincie
Toneelmeester	In elke provincie	In elke provincie
Uitsnijder-uitbener	Diksmuide (indien nodig ook Aalst, Antwerpen, Hasselt)	Diksmuide (indien nodig ook Aalst, Antwerpen, Hasselt)
Mecaniciën	Evere	Evere

Aangezien men voor de beoordeling vaak afhankelijk is van bepaalde infrastructuur, zijn er minder vestigingen waar de proef kan plaatsvinden in vergelijking met de begeleiding.

4.3 Financiering testcentra

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de financiële bepalingen voor erkende testcentra en wordt inzicht gegeven in de financiële steun die tot op heden is verleend aan deze testcentra.

Volgende financiële criteria zijn vanaf 1 januari 2008 van toepassing voor alle erkende testcentra:

- De erkende beoordelingsinstantie ontvangt per aanvrager maximaal een subsidie van 240 euro **per begeleiding**. De erkende beoordelingsinstantie ontvangt per deelnemer (aanvrager van een beoordeling of begeleiding) een subsidie van 960,00 Euro, 1.200,00 Euro of 1.440,00 Euro **voor een beoordeling**. De minister bepaalt per ervaringsbewijs welk tarief van toepassing is. Deze tarieven kunnen jaarlijks aangepast worden.
- Bovenop deze subsidies die aan prestaties verbonden zijn, wordt een eenmalige **opstartvergoeding** toegekend van 15.000,00 Euro per promotor + 5.000,00 Euro per bijkomend beroep, die het testcentrum in staat stelt kosten te dekken voor ontwikkelwerk, uitwerking methodiek van begeleiding en beoordeling, toeleiding, publiciteit, enzovoort. De garantie van deze basisfinanciering wordt voorzien via de Vlaamse cofinanciering.

De minister bepaalt op advies van de SERV tot welke classificatie een bepaald beroep behoort. Hieronder wordt een overzicht gegeven van de classificatie van de nieuwe beroepen waarvoor in 2008 een testcentrum werd erkend. Voor een volledig overzicht: zie bijlage 3

Tabel 16: Overzicht van de classificatie per beroep waarvoor in 2008 een standaard werd ontwikkeld.

Hovenier aanleg park/tuinen	960 euro
Hovenier onderhoud park/tuinen	960 euro
Hulpboekhouder	960 euro
Keukenmedewerker	960 euro
Sociaal tolk	960 euro
Bestuurder hydraulische graafmachine	1200 euro
Fitnessbegeleider	1200 euro
Groepsfitnessbegeleider	1200 euro
Patronenmaakster	1200 euro
Personal Trainer	1200 euro
Pijpfitter	1200 euro
Stoomstrijkster	1200 euro
Uitsnijder-uitbener	1200 euro
Zelfstandig kapper	1200 euro
Assistent-podiumtechnicus	1440 euro
Mecaniciën	1440 euro
Podiumtechnicus	1440 euro
Residentieel elektrotechnisch installateur	1440 euro
Toneelmeester	1440 euro

4.3.1 Financiële steun 2007

Aangezien gekozen werd voor de projectmatige ESF-aanpak, moeten de promotoren jaarlijks of tweejaarlijks een dossier indienen om nieuwe financiële middelen aan te vragen en jaarlijks een evaluatierapport opmaken (inhoudelijk en financieel) op basis waarvan de subsidies dan betaald worden.

Doordat er verschillende ESF-oproepen zijn, krijgen we verschillende looptijden in onderstaande tabel. In 2007 wordt er in totaal 263.953,10 euro financiële steunverlening gegeven aan de erkende testcentra. Het gaat hier opnieuw over 45% financiering van het Europees Sociaal Fonds en 55% financiering vanuit Vlaanderen.

Tabel 17: Overzicht financiële steun in 2007 aan de testcentra, opgesplitst naar middelen ESF en Vlaamse cofinanciering

Erkend testcentrum (looptijd januari '07 – december '07)	ESF (45%)	Vlaamse cofinanc (55%)	Totaal	Begeleidingen	Beoordelingen
VDAB	13.072,03 EUR	15.976,92 EUR	29.048,95 EUR	55 (autobus – autocar)	52 (autobus – autocar)
KIKO	8.093,89 EUR	46.559,19 EUR	84.653,08 EUR	40 (begeleider buitenschoolse kinderopvang)	75 (begeleider buitenschoolse kinderopvang)
FvB	13.451,75	16.441,03 EUR	29.892,78	0	117

	EUR		EUR	(torenkraanbestuurder-industrieel schilder)	(torenkraanbestuurder-industrieel schilder)
UBK/UCB	2.700,00 EUR	3.300,00 EUR	6.000,00 EUR	6 (kapper – kappersalonbeheerder)	4 (kapper – kappersalonbeheerder)
Atel	35.100,00 EUR	42.900,00 EUR	78.000,00 EUR	40 (callcenter operator)	57 (callcenter operator)
OCMW Gent	3.456,00 EUR	4.224,00 EUR	7.680,00 EUR	8 (verhuizer-inpakker, verhuizer-drager)	6 (verhuizer-inpakker, verhuizer-drager)
Erkend testcentrum (looptijd juli '07 – december '07)	ESF (45%)	Vlaamse cofinanc (55%)	Totaal	Begeleiding	Beoordelingen
VDAB (3 dossiers)	7.508,91 EUR	9.821,94 EUR	17.330,85 EUR	18 (bestuurder mobiele kraan – platwever – stikster)	14 (bestuurder mobiele kraan – platwever – stikster)
FVB	4.782,35 EUR	5.845,09 EUR	10.627,44 EUR	20 (stellingbouwer)	62 (stellingbouwer)
BKV	0,00	0,00	0,00	0 (verhuizer-inpakker, verhuizer-drager)	0 (verhuizer-inpakker, verhuizer-drager)
Vormelek	324,00 EUR	396,00 EUR	720,00 EUR	3 (koelmonteur)	0 (koelmonteur)
TOTAAL 2007	118.488,92 EUR	145.464,18 EUR	263.953,10 EUR	170	344

4.3.2 Financiële steun 2008

Aangezien gekozen werd voor de projectmatige ESF-aanpak, moeten de promotoren jaarlijks of tweejaarlijks een dossier indienen om nieuwe financiële middelen aan te vragen en jaarlijks een evaluatierapport opmaken (inhoudelijk en financieel) op basis waarvan de subsidies dan betaald worden.

Het evaluatierapport van het werkingsjaar 2008 moet door de testcentra tegen eind maart 2008 ingediend worden bij het ESF-Agentschap. Deze rapporten dienen daarna nog verwerkt en goedgekeurd worden, waardoor nu nog geen overzicht kan gegeven worden van de financiële afrekening voor 2008.

5. Sensibiliseren en informeren

In dit hoofdstuk zal een overzicht gegeven worden van de verschillende kanalen die door het Departement Werk en Sociale Economie en het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie werden gebruikt om potentiële kandidaten of andere geïnteresseerden te bereiken en te informeren over het ervaringsbewijs.

5.1 Focusgroepen

De dienstverlening rond het ervaringsbewijs werd begin september 2006 gelanceerd en verschillende communicatiecampagnes werden opgestart. Om te kijken of deze campagnes, de folders en de affiches wel degelijk de doelgroep bereiken, heeft het Departement Werk en Sociale Economie in samenwerking met het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie beslist om een effectevaluatie te doen van de verschillende promotiecampagnes en een mogelijke bijsturing voor te stellen. Deze effectevaluatie werd opgesplitst in 2 luiken:

5.1.1. Tevredenheid bestaande campagnes ervaringsbewijs

Er werd beslist om focusgroepen rond het ervaringsbewijs met verschillende groepen te organiseren. In het voorjaar van 2008 werden volgende vijf doelgroepen op een kwalitatieve manier bevroegd:

- 1) Werkgevers
- 2) Werknemers (met focus op kansengroepen)
- 3) Werkzoekenden (met focus op kansengroepen)
- 4) Personen die reeds een ervaringsbewijs behaalden (met focus op kansengroepen)
- 5) Intermediairen en derden organisaties

Om op verschillende aspecten van het ervaringsbewijs zicht te krijgen werd er gepolst naar de aantrekkelijkheid en duidelijkheid van de folders, affiches en slogans. Er werd ook nagegaan of de campagnes de doelgroep bereikten, wat verstaan wordt onder de term ervaringsbewijs en wat de mogelijke voordelen zijn van het ervaringsbewijs. Tot slot werd ook bevroegd hoe zij denken dat een bepaalde doelgroep het best kan overtuigd worden om deel te nemen aan de dienstverlening rond het ervaringsbewijs of om iemand met het ervaringsbewijs aan te werven.

Het rapport met de resultaten van dit onderzoek gaf zicht op een aantal algemene tendensen, visies en tips/bijsturingen. Op basis hiervan werd zowel de promotiecampagne van 2008 rond het ervaringsbewijs als de website www.ervaringsbewijs.be bijgestuurd. Een belangrijke conclusie was dat er in eerste instantie best nog meer ingezet kan worden op het verder vergroten van de naamsbekendheid van het ervaringsbewijs. De belangrijkste aanpassingen zowel voor de promotiecampagne van 2008 als de website www.ervaringsbewijs.be waren het gebruik van een andere kleur en een ander beeld (2 verschillende cartoons) enerzijds en beknoptere en overzichtelijkere teksten anderzijds. Op die manier kon er gericht naar doelgroepen en kansengroepen gecommuniceerd worden.

5.1.2. Workshops sectorconsulenten

De Vlaamse Overheid heeft 24 sectorconvenants afgesloten met sectoren. Per sectorconvenant wordt minstens 1 sectorconsulent aangesteld om de bepalingen uit deze sectorconvenant uit te voeren.

Eén artikel uit deze convenant betreft het ervaringsbewijs, waarbij gevraagd wordt om het ervaringsbewijs meer bekendheid en gedragenheid binnen de sector te geven en om te werken aan een sectorale visie (meerwaarde, functie) rond het ervaringsbewijs.


Het zijn ook de sectorale sociale partners die een beroep voorstellen waarvoor een ervaringsbewijs nuttig kan zijn (bottum-up). Bepaalde sectoren zijn hier reeds op ingegaan.

Hierbij werden de sectorconsulenten eerst gevraagd de campagne rond het Ervaringsbewijs te evalueren. Vervolgens kregen zij onder de vorm van workshops coaching om het Ervaringsbewijs bij de verschillende doelgroepen nog meer en beter te promoten.

5.2 Communicatie –en informatiecampagnes

Het is belangrijk dat het ervaringsbewijs, een nog relatief nieuwe maatregel, voldoende bekendheid krijgt bij de Vlaamse bevolking. Vandaar dat het Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie een communicatiestrategie en –campagne heeft uitgewerkt. Na een doorlichting van de bestaande communicatiematerialen door 5 verschillende focusgroepen werden de communicatiestrategie en –campagne bijgestuurd. Op die manier kan er nog gericht naar doelgroepen en kansengroepen gecommuniceerd worden.

Om de uniformiteit in de communicatie rond het ervaringsbewijs te behouden, werd besloten om te werken met een centraal logo 'Je hebt toch wel ervaring zeker? Het ervaringsbewijs, ervaring telt.' en een centrale website www.ervaringsbewijs.be.




HET ERVARINGSBEWIJS
...ervaring telt...

Heb jij ook werkervaring? Maar niet het juiste diploma?
Het Ervaringsbewijs is een officieel document waarmee je je praktijkervaring kunt bewijzen.

www.ervaringsbewijs.be

Vraag hier je informatie



5.2.1. Folders en affiches

Vanuit de overheid worden verschillende acties ondernomen om het ervaringsbewijs meer bekendheid te geven. Het voeren van promotie is niet enkel een taak van de overheid, maar ook de testcentra moeten actief op zoek gaan naar kandidaten. Dit kan door sectoren, bedrijven, werkgeversorganisaties, werknemersvertegenwoordigers, werkwinkels, regionale samenwerkingsverbanden, ... te informeren over het ervaringsbewijs.

Hierbij heeft de Vlaamse overheid een ondersteunende rol door het opmaken van folders en affiches voor het ervaringsbewijs.

Op basis van de resultaten van de effectevaluatie rond de communicatie van het ervaringsbewijs werd een nieuwe algemene folder opgemaakt, om het ervaringsbewijs op zich nog meer naambekendheid te geven. Deze algemene folders worden door het Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie overgemaakt aan de testcentra, maar ook aan VDAB en intermediaire organisaties, gezien hun belang in het doorverwijzen van potentiële kandidaten. Geïnteresseerde personen of organisaties kunnen ook via de website folders opvragen bij het Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie.

Om de uniformiteit in de communicatie rond het ervaringsbewijs te behouden en te garanderen, is de algemene regel dat de Vlaamse Overheid steeds een eerste pakket folders en affiches ter beschikking stelt van de testcentra en hen daarna het format overmaakt, zodat zij indien gewenst zelf bijkomende folders en affiches kunnen laten drukken. De testcentra nemen deze extra drukkosten op zich, maar kunnen deze inbrengen in de subsidiabele communicatiekosten in hun ESF-dossier.

Een overzicht van het campagnemateriaal dat in 2008 werd verspreid:

Ervaringsbewijs	Folders	Affiches
TOTAAL	28.500	3.750

5.2.2 Communicatiecampagne 2008

In november 2008 werd een derde, ditmaal op basis van de resultaten van de effectevaluatie rond de communicatie van het ervaringsbewijs bijgestuurde, communicatiecampagne gelanceerd met een persmededeling. De nieuwe campagne verscheen in kranten, magazines en tijdschriften om het ervaringsbewijs nog meer naambekendheid te geven. Er werd ook een gerichte mailing gedaan naar o.a. lokale werkwinkels, sectorconsulenten, loopbaanbegeleiders, diversiteitsconsulenten, sociale interventieadviseurs, outplacementbureaus, derdenorganisaties, ...

Advertenties:

De Zondag	HUMO
Het Nieuwsblad	Dag Allemaal
Het Laatste Nieuws	Libelle
Het Belang van Limburg	Story
Metro	

5.2.3 Andere communicatie- en toeleidingsacties

1. Ambassadeurs voor het ervaringsbewijs

Om nieuwe mensen te overtuigen om ook een ervaringsbewijs te behalen, werd gevraagd aan de mensen met een ervaringsbewijs om op te treden als ambassadeurs van het Ervaringsbewijs. Dit gebeurt enerzijds door op de website een aantal getuigenissen te vermelden als inspirerend voorbeeld. Anderzijds ontvangen alle geslaagden een brief (zowel diegenen die reeds hun Ervaringsbewijs ontvingen als in de toekomst diegenen die nog zullen slagen) met de vraag om op te treden als ambassadeur van het Ervaringsbewijs en dit te promoten bij collega's, vrienden, ...

2. Actieplan met VDAB: Focus op een gerichte aanpak naar werkzoekenden en cursisten.

Het herwerkte actieplan VDAB werd goedgekeurd op het Directiecomité van 10 juli 2008. De belangrijkste acties op een rij:

- Alle consultants via verschillende kanalen (intranet, website, informatie via dienstvergaderingen) op de hoogte brengen van het ervaringsbewijs.
- Een script over het ervaringsbewijs werd ter beschikking gesteld aan de Servicelijn van VDAB, zodat zij gericht antwoorden kunnen geven op vragen van burgers over het ervaringsbewijs.
- Alle werkzoekenden die een voorkeurberoep hebben aangegeven waarvoor een ervaringsbewijs bestaat werden aangeschreven. In totaal werden eind 2008 meer dan 22.000 mails en 30.000 brieven verzonden. Elke maand worden nieuw ingeschrevenen ook op de hoogte gebracht en twee maal per jaar zal deze actie herhaald worden voor de nieuwe beroepen.
- De domeinexperten zullen alle instructeurs inlichten over het ervaringsbewijs. Op het einde van de opleiding voor een bepaald beroep waarvoor een ervaringsbewijs bestaat, zal de instructeur gericht kandidaten waarvan hij/zij vermoedt dat die beschikken over de nodige competenties, aanspreken en doorverwijzen naar een testcentrum voor het ervaringsbewijs.

3. Een grootschalige mailing naar intermediairen en sectoren

Naar aanleiding van de nieuwe promotiematerialen, werd eind november 2008 een grootschalige mailing uitgevoerd door het subsidieagentschap WSE naar verschillende intermediairen en sectoren. Zowel alle loopbaanbegeleidingcentra, de promotoren van wepplus, de sectorconsultanten, alle vertegenwoordigers in de ontwikkel- en stuurgroepen van de SERV (waaronder veel vakbondsvertegenwoordigers), alle organisaties van het Steunpunt Lokale Netwerken, de diversiteitconsultanten, alle outplacementbureaus, de sociale interventieadviseurs van VDAB, alle serrs/resocs⁶, de centra voor basiseducatie en 900-tal bedrijven zullen de nieuwe folders en een affiche in de bus krijgen. In totaal werden ongeveer 11.000 nieuwe folders verspreid.

5.3 Website

Midden 2006 werd een specifieke website www.ervaringsbewijs.be gebouwd. Op deze website is algemene informatie te vinden omtrent de procedure voor het individu en alle recente gegevens met betrekking tot nieuwe beroepen en de contactgegevens van de testcentra. Deze website werd in het kader van de nieuwe communicatiecampagne ook in een nieuw kleedje gestoken.

De nieuwe website werd gelanceerd op 21 november 2008. Deze nieuwe website lokte op 2 maanden tijd 6341 unieke bezoekers. 58,33% van deze bezoekers komen rechtstreeks naar de site door de url in te geven. 20% van de bezoekers vindt de website via google. Gemiddeld bekijkt elke bezoeker 5 pagina's.

⁶ SERR: Sociaal Economische Raad Regionaal en RESOC: regionaal economisch en sociaal overleg comité

Ook werd een algemeen mailadres: ervaringsbewijs@vlaanderen.be geactiveerd.

In totaal werden via dit algemene mailadres van de website 169 vragen gestuurd en beantwoord.

De vragen van de burgers zijn divers: zowel concrete vragen omtrent beroepen waarvoor een ervaringsbewijs kan behaald worden en de nodige voorwaarden, alsook voorstellen voor nieuwe beroepen of om affiches en folders bij te bestellen.

5.4 Vlaamse infolijn

Aangezien de Vlaamse infolijn een belangrijk kanaal is om informatie op te vragen in verband met de diensten van de Vlaamse Overheid, werd een scenario uitgeschreven voor het ervaringsbewijs, zodat de operatoren ook op vragen hieromtrent konden antwoorden.

In 2008 ontving de Vlaamse infolijn in totaal 108 vragen om informatie rond het ervaringsbewijs.

Overzicht meest gestelde vragen en oplossingen rond het ervaringsbewijs	Totaal	%
Hoe verkrijg ik een ervaringsbewijs? - procedure en contactgegevens	21	15,2%
Algemene vragen van burgers ivm ervaringsbewijs	30	21,7%
Welke dienst houdt zich bezig met ervaringsbewijs	31	22,5%
Her Ervaringsbewijs - titel van beroepsbekwaamheid	31	22,5%
Voor welke beroepen kan ik een Ervaringsbewijs verkrijgen?	23	16,7%
Waarvoor dient een Ervaringsbewijs?	2	1,4%
Totaal aantal oplossingen omtrent ervaringsbewijs	138	100%

Bron: rapport Vlaamse infolijn: periode 1/09/2006 tot en met 31/08/2007

Aangezien bepaalde personen verschillende vragen stelden en op verschillende manieren geholpen werden, is het totaal aantal gekozen oplossingen hoger dan het totaal aantal vragen.

5.5 Europass-certificaatsupplementen

In het kader van Europass, besliste het Departement WSE samen met het Subsidieagentschap WSE in 2007 om ook in het verhaal van de Europass-certificaatsupplementen te stappen. Het certificaatsupplement is een document dat iemand samen met een certificaat van een beroepsopleiding ontvangt. Het beschrijft de competenties die men tijdens deze opleiding verworven heeft en geeft een lijst van beroepen of sectoren die met het certificaat toegankelijk zijn. Voor werkgevers krijgen op die manier meer informatie over het ervaringsbewijs, welke reglementering hierbij aansluit en welke kerncompetenties en succescriteria getest werden bij een kandidaat.

In 19 Europese landen worden al certificaatsupplementen uitgereikt in het beroepsonderwijs en in de beroepsopleidingen. In Vlaanderen reikt VDAB bij een aantal beroepsopleidingen certificaatsupplementen uit en ook binnen Onderwijs worden de certificaatsupplementen voorbereid. Voor het ervaringsbewijs werden sinds augustus 2008 certificaatsupplementen uitgereikt. In totaal werden 248 Nederlandstalige certificaatsupplementen uitgereikt aan kandidaten. De Frans-en Engelstalige versie van deze supplementen kunnen gedownload worden in een online databank op de website www.europass-vlaanderen.be. Het certificaatsupplement zal de exacte naam van het diploma/certificaat vermelden en is enkel geldig indien een kandidaat het originele diploma/certificaat naast het certificaatsupplement kan leggen.

Het certificaatsupplement voor het ervaringsbewijs is uniek in Europa. Vlaanderen is de eerste We zijn die dergelijk supplement meegeeft bij een certificaat dat aantoonst dat mensen bepaalde competenties reeds verworven hebben, los van de beroepsopleidingen.

Deze keuze werd gemaakt omwille van verschillende redenen:

1. Een kandidaat die geslaagd is op de praktische proef, ontvangt enkele weken later het ervaringsbewijs in de bus. Momenteel staat op het ervaringsbewijs enkel een aantal algemene gegevens: naam, adres, geboortedatum, geboorteplaats, uitreikingsdatum ervaringsbewijs, beroep waarvoor men een ervaringsbewijs heeft behaald, de kerncompetenties en de naam van het testcentrum dat de proef heeft afgenomen.

Een belangrijke doelstelling van het ervaringsbewijs is de competenties van mensen zichtbaar maken. De kandidaten zelf hebben dit proces doorlopen en zijn zich bewust van hun eigen competenties. Het is voor hen echter moeilijker om aan een werkgever aan te tonen wat precies verstaan wordt onder bepaalde kerncompetenties. De standaard, zoals ontwikkeld door SERV en sociale partners, kan hiervoor gebruikt worden, maar vaak beschikken mensen nadien niet (meer) over deze standaard en/of weten zij niet waar deze te vinden. Vandaar dat voorgesteld wordt om ook certificaatsupplementen te maken voor het ervaringsbewijs, waarin duidelijk en overzichtelijk aangegeven wordt wat de kerncompetenties zijn en hoe dit zich vertaalt in observeerbaar gedrag, wie deze standaard ontwikkeld heeft en in welke sectoren men terecht kan met een bepaald ervaringsbewijs.

2. Mensen werken niet alleen in Vlaanderen. Om de nationale en internationale mobiliteit niet uit het oog te verliezen, lijkt het ons belangrijk aan te sluiten bij het Europass-verhaal. Mensen met een ervaringsbewijs en een certificaatsupplement, kunnen op die manier aan een Waalse of buitenlandse werkgever gemakkelijker aantonen wat het ervaringsbewijs is, over welke competenties men beschikt, hoe dit werd getest en door wie de standaard werd bepaald.

6. Besluit

Vandaag is de dienstverlening rond het ervaringsbewijs twee jaar operationeel voor de burgers. Als we terugblikken op 2008, dan kan dit jaar bekeken worden als het jaar van de doorbraak van het ervaringsbewijs. Het eerste jaar kende het ervaringsbewijs slechts een klein aantal kandidaten, waren er nog niet veel testcentra en kenden weinig mensen het ervaringsbewijs.

2008 geeft een gans ander beeld dan 2007. Voor 96 beroepen wordt een ervaringsbewijs uitgewerkt. Hiervan zijn al 62 standaarden ontwikkeld door de SERV en de sociale partners. Van de ontwikkelde standaarden zijn voor 39 beroepen 26 testcentra erkend en er loopt een oproep voor nieuwe centra voor de resterende 23 beroepen. Tot slot werden bijna 500 ervaringsbewijzen uitgereikt ten opzichte van 243 ervaringsbewijzen in 2007. Kortom, het ervaringsbewijs is zijn kinderschoenen ontgroeid. Er blijven echter wel nog een aantal uitdagingen over om van het ervaringsbewijs een echt structurele maatregel te maken. Op het einde van dit besluit wordt hier dieper op ingegaan.

Wanneer we gedetailleerd terugkijken naar 2008, dan levert ons dit volgende inzicht op: er werden **479 ervaringsbewijzen uitgereikt voor 18 beroepen**. Ten opzichte van 2007 gaat het dus om een verdubbeling van het aantal uitgereikte ervaringsbewijzen, wat het totale aantal op 730 ervaringsbewijzen brengt. Koploper is het ervaringsbewijs begeleider buitenschoolse kinderopvang. In 2008 werd iets meer dan een vierde van de ervaringsbewijzen afgeleverd voor dit beroep. Maar ook de beroepen callcenteroperator, heftruckchauffeur en industrieel schilder bereikten veel nieuwe kandidaten. Zeker voor het beroep heftruckchauffeur is dit een prestatie te noemen, gezien de dienstverlening voor dit beroep nog geen jaar operationeel is.

Wanneer we dieper ingaan op **de evolutie van het aantal kandidaten per beroep**, is een duidelijk verschil merkbaar. Een aantal beroepen die reeds langer operationeel zijn, hebben de stijgende lijn in 2008 voortgezet, met name callcenteroperator, begeleider buitenschoolse kinderopvang, de verhuizers. Bij de koelmonteur en de stellingbouwer zijn de testcentra nog maar iets langer dan een jaar operationeel, maar ook hier is een stijging in het bereik van kandidaten merkbaar. Bij andere beroepen is in 2008 het tegenovergestelde merkbaar ten opzichte van 2007: Het aantal kandidaten bij de beroepen autobuschauffeur, autocarchauffeur, industrieel schilder en torenkraanbestuurder is opmerkelijk gedaald. Een laatste categorie beroepen bereikt weinig tot geen kandidaten of stabiliseren in 2008, ook al zijn de testcentra reeds geruime tijd operationeel. Dit is het geval voor de beroepen uit de kapperssector, de bestuurders mobiele kraan, de stiksters en de platwevers. Samenvattend kan dus gesteld worden dat bepaalde beroepen het zeer goed doen en andere beroepen minder goed. Hiervoor zijn vaak verschillende verklaringen mogelijk. Het is nog te vroeg om hier beleidsconclusies aan vast te koppelen, maar het is wel een evolutie die het Departement WSE, samen met de SERV nauwlettend dient op te volgen en te onderzoeken waarom bepaalde beroepen het goed doen en andere minder. Ook een gesprek met de sector waarbij de ervaringsbewijzen niet goed lopen, kan misschien verheldering of nuancering brengen.

Aangezien we als overheid overtuigd zijn dat niet enkel het behalen van een ervaringsbewijs waardevol is, maar ook **het doorlopen van het traject**, wordt ook het bereik van het aantal lopende en gerealiseerde trajecten onder de loep genomen. **899 kandidaten** waren in 2008 bezig met hun traject of hadden hun traject reeds afgerond.

Ook aan een goede omkadering en begeleiding van de kandidaat, hecht de Vlaamse Overheid veel waarde. Aan alle kandidaten wordt dus de mogelijkheid aangeboden om begeleiding te krijgen bij het opstellen van hun talentenmap. Van de 899 kandidaten die in 2008 bezig waren met hun traject of het reeds doorlopen hebben, werden 597 mensen begeleid bij het opstellen van hun talentenmap. 302 personen kregen enkel een beoordeling. Bijna twee derde van de mensen vraagt dus aan het testcentrum om begeleid te worden bij het opstellen van zijn/haar talentenmap. Dit is een stijging ten opzichte van 2007, waar slechts de helft van de kandidaten begeleid werd. Deze cijfers verheugen het Departement WSE. Begeleiding is immers van belang voor de kandidaat zelf, omdat hij/zij tijdens deze begeleidingsfase leert nadenken over zichzelf en zijn/haar competenties, wat het zelfinzicht in het eigen kennen en kunnen en hun zelfwaardering versterkt. De link tussen begeleiding en een hogere slaagkans werd nog niet aangetoond. Bepaalde testcentra geven vandaag nog maar weinig

begeleiding. Deze testcentra zullen via de themawerking gewezen worden op het belang van begeleiding voor de kandidaat.

Na de begeleiding ontvangt de kandidaat ook een advies. Bijna alle kandidaten (89,8%) worden aangemoedigd om deel te nemen aan de beoordeling. 28 mensen werd aangeraden om meer ervaring op te doen of een opleiding te volgen. 7 kandidaten werden doorverwezen naar loopbaanbegeleiding.

De volgende stap in de procedure is de beoordeling. In 2008 werden in totaal 756 kandidaten beoordeeld. Van deze kandidaten slaagden 86,24% onder hen of 652 kandidaten. Het slaagpercentage in 2008 is ongeveer gelijk gebleven in vergelijking met 2007 waar 87,5% van de mensen het ervaringsbewijs behaalden.

Slechts 13,76% van de kandidaten (104 kandidaten) slaagden niet en kregen een bijkomend advies van de beoordelaars. Tijdens dit feedbackgesprek wordt samen met de kandidaat overlopen over welke competenties hij/zij beschikt in vergelijking met de standaard en welke competenties nog ontbreken. Aan de groep niet-geslaagden werd aan 80 personen aangeraden om voor de ontbrekende competenties meer ervaring op te doen of een opleiding te volgen. 12 kandidaten werden doorverwezen naar een centrum voor loopbaanbegeleiding.

Als we kijken naar het **profiel van de kandidaten** die in een traject zitten of het traject doorlopen hebben, dan valt op dat in vergelijking met 2007, meer vrouwen een ervaringsbewijs behaalden. In 2008 waren 56,8% van het totaal aantal uitgereikte ervaringsbewijzen voor mannen bestemd, in vergelijking met 43,2% voor vrouwen. In 2007 was de verdeling nog 2/3 mannen ten opzichte van 1/3 vrouwen.

Bij de beroepen waar statistisch gezien meer mannen werken, zoals industrieel schilder, autobus/car-chauffeur, hef-en reachtruckchauffeur, doorlopen ook meer mannen het traject om te komen tot een ervaringsbewijs. Bij de beroepen waar eerder meer vrouwen in tewerkgesteld zijn, kunnen gelijkaardige conclusies genomen worden. De meer als vrouwelijke getypeerde beroepen zoals en begeleider buitenschoolse kinderopvang (95,8%), callcenteroperator (68,4%), stikster (66,7%) bereiken ook meer vrouwen.

De overgrote meerderheid van de kandidaten (74,5%) is aan het werk (zij het als werknemer of zelfstandige). In 2007 bedroeg dit percentage nog 83,4%. Er werden in 2008 dus meer werkzoekenden bereikt dan in 2007. Voornamelijk de beroepen heftruckchauffeur (20,55%) en callcenteroperator (15,41%) bereiken veel werkzoekenden. Dit is dus een zeer positieve evolutie, gezien het ervaringsbewijs deze groep van mensen een sterkere uitgangspositie geeft bij hun zoektocht naar werk. Het actieplan met VDAB inzake het gericht doorverwijzen van werkzoekenden met specifieke ervaring, heeft dus zeker zijn doelstelling bereikt. Naar de toekomst toe zou dit positieve elan moeten kunnen verder gezet worden.

Als we vervolgens focussen op leeftijd, dan is bijna drie kwart van de kandidaten die een ervaringsbewijs behaalt jonger dan 45 jaar. 13,4 % van de uitgereikte ervaringsbewijzen is voor kandidaten ouder dan 50 jaar. Over de jaren heen is het aandeel ouderen ongeveer gelijk gebleven is. De grootste groep blijft dus ook in 2008 de -45 jarigen. Een beleidsaanbeveling hier is dus dat nog sterker ingezet moet worden op het sensibiliseren en doorverwijzen van mensen boven de 45, gezien het voor deze groep mensen belangrijk is hun jarenlange ervaring ook effectief verzilverd wordt in een ervaringsbewijs.

Een vierde profielkenmerk van kandidaten is het studieniveau. Als men het studieniveau van de kandidaten bekijkt, dan beschikt ongeveer de helft niet over een diploma van het secundair onderwijs en 44% enkel over een diploma secundair onderwijs. 7,7% van de kandidaten is hooggeschoold. Deze cijfers tonen ten opzichte van 2007 een kleine stijging van het aantal hooggeschoolde kandidaten, maar belangrijker ook een stijging van het aantal laaggeschoolden, dat een traject hebben opgestart. Het ervaringsbewijs bereikt op die manier echt zijn doelgroep en geeft deze mensen ook erkenning voor hun verworven competenties, los van het schoolse systeem van diploma's.

Wanneer we specifiek inzoomen op de verschillende beroepen in 2008, dan valt op dat het opleidingsniveau over de beroepen heen sterk verschilt. De hooggeschoolden bevinden zich voornamelijk bij de beroepen callcenteroperator (40,6%), koelmonteur (14,5%) en begeleider buitenschoolse kinderopvang (10,1%). Het aandeel laaggeschoolden is zeer groot bij het beroep heftruckchauffeur (18,7%) en ook het beroep begeleider buitenschoolse kinderopvang (18,3%) en reachtruckchauffeur (9,26%).

Daarnaast werd ook bekeken van welke provincie de meeste kandidaten afkomstig zijn. Hier staat Antwerpen ook in 2008 bovenaan. De groep kandidaten afkomstig uit de provincie Antwerpen is dus nog steeds de grootste groep is, maar hun aandeel is wel sterk verminderd (37,0%) ten opzichte van 2007 (52,4%). Het aantal kandidaten uit de provincies Vlaams-Brabant (14,1%) en West-Vlaanderen (10,5%) is sterk gestegen. Het aandeel van kandidaten uit Oost-Vlaanderen blijft stabiel sinds 2006.

Gezien de specifieke aandacht bij het ervaringsbewijs voor kansengroepen, werd ook het bereik van kansen van personen uit **kansengroepen** opgevolgd. Van de 899 trajecten die, (kunnen) leiden tot een ervaringsbewijs, behoort meer dan 95% van de kandidaten tot minstens één van de kansengroepen.

Als de kansengroepen apart bekeken worden, dan valt het op dat bij de lopende en de gerealiseerde trajecten 91,9% van alle kandidaten laag- of middengeschoold is. Het ervaringsbewijs scoort ook goed bij allochtonen (17,7%). Een belangrijk aandachtspunt voor de komende jaren worden, zoals hierboven reeds vermeld, de ouderen. Zowel 45-plussers als 50-plussers zijn sterk ondervertegenwoordigd in vergelijking met hun aandeel in de referentiegroep (zowel bij de werkende bevolking als de werkzoekende populatie). Bovendien neemt het aandeel van de 45-plussers af en stabiliseert het aandeel 50-plussers. Het Departement WSE zal dus samen met de testcentra bekijken hoe deze groep gericht kan gesensibiliseerd en gestimuleerd worden om een ervaringsbewijs te behalen.

Bijna alle kandidaten uit de kansengroepen hebben begeleiding ontvangen. Deze begeleiding lijkt een positief effect te hebben op de slaagkansen, want het aantal geslaagden is gestegen van 84,25% in 2007 naar 85,89% in 2008. Het aandeel geslaagden bij de niet-kansengroepen ligt wel nog steeds een stuk hoger, met name 93,94% van de kandidaten behaalt zijn of haar ervaringsbewijs.

Het ervaringsbewijs doet het dus goed bij kansengroepen. Of het ervaringsbewijs effectief voor deze mensen gezorgd heeft voor een sterkere arbeidsmarktpositie of niet, kan aan de hand van deze cijfers niet opgemaakt worden. Het Departement Werk en Sociale Economie heeft daarom eind 2008 een perceptiestudie naar het effect van het ervaringsbewijs gelanceerd. Deze studie wil de impact van het ervaringsbewijs op de positie van werknemers en werkzoekenden nagaan en de mogelijke rol van de werkgever hierin nagaan en uitklaren. Deze studieopdracht werd toegekend aan Tempera voor een budget van 60.000 euro. De resultaten worden eind juni 2009 verwacht.

Na de kandidaten, worden ook de testcentra even onder de loep genomen. Eind 2008 zijn er **26 erkende testcentra voor 39 verschillende beroepen**. Voornamelijk publieke opleidingsverstreckers en sectorale (opleidings)fondsen treden op als testcentrum, maar ook een aantal private organisaties hebben de weg naar het ervaringsbewijs gevonden. Voor 8 beroepen werden twee of meer testcentra erkend. Voor 7 andere beroepen waarvoor al opgeroepen werd, werd evenwel nog geen testcentrum erkend. Dit omdat geen enkele kandidaat-organisatie zich aanmeldde of omdat een ingediend dossier in de erkenningprocedure te zwak bevonden werd. Nieuw in 2008 is ook dat een aantal onderwijsinstellingen erkend werden als testcentrum voor het ervaringsbewijs. Naar de toekomst toe hopen we dat deze evolutie kan worden verder gezet en nog meer onderwijs- en opleidingsinstanties zich kandidaat stellen als testcentrum.

Samenvattend kan dus gesteld worden dat het ervaringsbewijs in 2008 een krachtige groei heeft doorgemaakt wat betreft het aantal kandidaten en het aantal testcentra. Daarnaast worden ook alle doelstellingen die in het decreet voorop gesteld werden wel degelijk behaald.

Om de **impact en het civiel effect** van het ervaringsbewijs nog **te vergroten en te versterken**, werd in de Competentieagenda een prioriteit opgenomen rond het erkennen van verworven competenties en het ervaringsbewijs. Zowel door de sociale partners als alle andere betrokken actoren werd in 2008 flink ingezet om deze engagementen te helpen waarmaken. Om de uitvoering van deze prioriteit uit de

Competentieagenda te versnellen en een aantal knelpunten, dat vandaag komen bovendrijven weg te werken, heeft het Departement WSE eind 2008 **een actieplan rond het ervaringsbewijs** opgesteld en gepresenteerd aan de Minister van Werk.

Dit actieplan wil vier doelstellingen realiseren:

- Als voornaamste doelstelling wil dit actieplan het ervaringsbewijs nog meer op de kaart zetten zodat meer mensen een ervaringsbewijs wensen te behalen ter versterking van hun positie op de arbeidsmarkt, waarbij ze gestimuleerd worden om verder werk te maken van competentieontwikkeling.
- Een tweede doelstelling van het actieplan is ervoor te zorgen dat het ervaringsbewijs door alle relevante actoren op de arbeidsmarkt erkend wordt, hetzij als attest van vakbekwaamheid, hetzij als mogelijke toegang tot een beroep.
- Een derde doelstelling mikt op erkenning van het ervaringsbewijs in de wereld van opleiding en onderwijs. De Vlaamse kwalificatiestructuur, waarvan het decreet midden 2009 werd goedgekeurd, kan hierin een belangrijke rol spelen.
- Een laatste doelstelling streeft ernaar om testcentra te vinden en erkennen voor alle beroepen waarvan sociale partners beslist hebben dat een ervaringsbewijs nuttig is. Hierbij zal extra ingezet worden op kwaliteit van de dienstverlening van deze centra.

Om deze vier doelstellingen te realiseren, werden verschillende acties en maatregelen voorgesteld rond drie grote thema's: 1) Verhogen van de kwaliteit op verschillende vlakken 2) Bekendheid en gedragenheid van het ervaringsbewijs versterken 3) De procedure om te komen tot een ervaringsbewijs optimaliseren.

Naast dit actieplan, werd in 2008 ook verder werk gemaakt van de erkenning van het ervaringsbewijs binnen de Vlaamse Overheid. Op advies van de verschillende beleidsdomein en na goedkeuring van het College Ambtenaren Generaal en het sectorcomité XVIII, heeft de werkgroep EVC 15 beroepen ingediend bij de SERV, zodat hiervoor ook een ervaringsbewijs kan worden uitgewerkt. Deze 15 beroepen werden opgenomen op de tweede lijst van 2008 van de SERV. De Vlaamse overheid wil hiermee een eerste stap zetten in het uitbouwen van een EVC-beleid voor de Overheid, zodat mensen, die via werkervaring competenties hebben verworven, ook kunnen deelnemen aan selectieprocedures voor aanwerving. Deze competentiegerichte aanpak kadert in de aspiratie van de Vlaamse overheid naar een optimaal personeelsbeleid met de juiste persoon op de juiste plaats. Om dit volledig te bereiken en realiseren dient nog verder overlegd te worden met de vakbonden, alsook met de federale overheid. Een uitdaging die we, gezien het grote belang hiervan, de volgende jaren niet uit de weg willen gaan.

Onze belangrijkste doelstelling blijft zoveel mogelijk mensen stimuleren om een ervaringsbewijs te behalen, gezien dit hen een sterkere positie oplevert op de arbeidsmarkt. In 2008 hadden we een verdubbeling van het aantal uitgereikte ervaringsbewijzen ten opzichte van 2007. In 2009 gaan we niet voor minder.

Bijlages: Overzicht

Overzicht bijlages:

1. Bijlage 1: Overzicht selectie beroepen waarvoor een ervaringsbewijs nuttig is, ontwikkelde standaarden en overzicht erkende testcentra (stand van zaken mei 2009).
2. Bijlage 2: Overzicht beroepen waarvoor reeds een testcentrum bestaat (stand van zaken midden 2009)
3. Bijlage 3: Overzicht classificatie voor beoordeling van de verschillende beroepen
4. Bijlage 4: Overzicht tabellen en figuren uit het jaarrapport 2007-2008
5. Bijlage 5: Decreet van 30 april 2004 tot het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid en het besluit van 23 september 2005 tot uitvoering van het decreet tot het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid.

Bijlage 1: Overzicht selectie beroepen waarvoor een ervaringsbewijs nuttig is, ontwikkelde standaarden en overzicht erkend testcentra

Lijst 2005		
Lijst beroepen	Standaard ontwikkeld door de SERV Advies SERV-Raad	Erkend testcentrum
1. Autobuschauffeur	18/1/2006 Aanpassing 10/7/2007	VDAB (sinds 01.07.06)
2. Autocarchauffeur	18/1/2006 Aanpassing 10/7/2007	VDAB (sinds 01.07.06)
3. Brood en banketbakker	16/11/2005	Herhaling oproep kandidaat-testcentra juli 2008
4. Buitenschoolse kinderopvang	12/4/2006 Aanpassing 29/6/06	- SPK vzw (sinds 01.07.06) - Samenwerking van VCOK – PCBO – VDKO (vanaf 15.07.08)
5. Call center operator	18/1/2006	- Atel (sinds 01.07.06) - Sebeco (vanaf 01.01.09)
6. Industrieel schilder	16/11/2005	- Fonds voor Vakopleiding in de Bouw (sinds 01.07.06)
7. Kapper	16/11/2005	- Unie Belgische Kappers (UBK) (sinds 01.01.07)
8. Kapper-salonbeheerder	18/1/2006	UBK (sinds 01.01.07)
9. Torenkraanbestuurder	16/11/2005	Fonds voor Vakopleiding in de Bouw (sinds 01.07.06)
10. PlatWever	18/1/2006 Aanpassing 16/5/2007	Cobot vzw (vanaf 01.07.07)

Samenvattend:

- voor alle 10 beroepen een standaard ontwikkeld
- Voor 9 beroepen een testcentrum erkend

Lijst 2006:		
Lijst beroepen	Standaard ontwikkeld door de SERV Advies SERV-Raad	Erkend testcentrum
1. assistent podiumtechnicus	14/11/2007	Erasmushogeschool Brussel (vanaf 01.01.09)
2. bestuurder mobiele kraan	22/11/2006	Vzw Montage (vanaf 01.07.07)
3. calculator bouw	11/4/2007	Herhaling oproep kandidaat-testcentra juli 2008
kapper opleider⁷		
4. heftruckchauffeur	11/4/2007	- VDAB (vanaf 01.01.08) - @thetys (vanaf 01.01.08) - Ergoteam (vanaf 15.07.08) - Randstad (vanaf 15.07.08)

⁷ Dit beroep is vervangen door het algemenere opleider-begeleider

5. installateur liften	14/5/2008	Oproep kandidaat-testcentra juli 2008
6. keukenmedewerker	17/1/2007	Vlaams centrum voor vorming en vervolmaking in de horecasector (vanaf 15.07.08)
7. koelmonteur	17/1/2007	Vormelek (vanaf 01.07.07)
8. magazijnmedewerker	17/1/2007	- VDAB (vanaf 01.01.08) - @thetys (vanaf 01.01.08)
9. mecaniciën vrachtwagens ⁸	11/6/2007	Educam (vanaf 01.01.09)
10. monitor beschutte en sociale werkplaatsen	11/4/2007	- Vzw Web (vanaf 01.01.08) - OCMW Gent (vanaf 15.07.08) - LITP (vanaf 01.01.09)
11. onderhoudstechnicus liften	14/5/2008	Oproep kandidaat-testcentra juli 2008
12. pijpfitter	11/6/2008	Vzw Montage (vanaf 01.01.09)
13. podiumtechnicus	14/11/2007	Erasmushogeschool Brussel (vanaf 01.01.09)
14. productieoperator voeding	16/5/2007	Herhaling oproep kandidaat-testcentra maart 2008
15. reachtruckchauffeur	11/4/2007	- VDAB (vanaf 01.01.08) - @thetys (vanaf 01.01.08) - Ergoteam (vanaf 15.07.08) - Randstad (vanaf 15.07.08)
16. rigger-monteerder	14/1/2009	Oproep kandidaat-testcentra april 2009
17. stellingbouwer	17/1/2007	Fonds voor Vakopleiding in de Bouw (vanaf 01.07.07)
18. stikster	22/11/2006	VDAB (vanaf 01.07.07)
19. toneelmeester	14/11/2007	Erasmushogeschool Brussel (vanaf 01.01.09)
20. uitsnijder-uitbener	17/1/2007	KTA Diksmuide (vanaf 01.01.09)
21. verhuizer-drager	12/7/2006	- OCMW Gent (sinds 01.01.07) - Belgische Kamer der Verhuizers (vanaf 01.07.07)
22. verhuizer-inpakker	12/7/2006	- OCMW Gent (sinds 01.01.07) - Belgische Kamer der Verhuizers (vanaf 01.07.07)
23. vrachtwagenchauffeur	On hold door nieuwe Europese reglementering rond vakbekwaamheid	
23. Zelfstandige kapper	17/1/2007	- Unie Belgische Kappers (vanaf 15.07.08)

Samenvattend:

- Voor alle 23 beroepen een standaard ontwikkeld
- Voor 18 beroepen een testcentrum erkend

⁸ Na overleg met de sector werd beslist dat het beter is een algemeen ervaringsbewijs mecaniciën te maken, dat kan gebruikt worden bij verschillende voertuigen.

Lijst 2007 deel 1		
Lijst beroepen	Standaard ontwikkeld door de SERV Advies SERV-Raad	Erkend testcentrum
asbestverwijderaar	Definitief stopgezet door de sector	
1.bestuurder hydraulische graafmachine	16/1/2008	FVB (vanaf 15.07.08)
2.dubbelstuk tapijtwever	16/5/2007	Cobot vzw (vanaf 01.01.08)
3.dubbelstuk fluweelwever	14/11/2007	Herhaling Oproep kandidaat-testcentra maart 2008
4.fitnessbegeleider	14/5/2008	Federatie voor fitness en aerobics (vanaf 01.01.09)
5.groepsfitnessbegeleider	12/3/2008	Federatie voor fitness en aerobics (vanaf 01.01.09)
6.hoeknaadlasser	14/1/2009, aangepast op 11/3/2009	Oproep kandidaat-testcentra april 2009
7.hovenier aanleg parken en tuinen	12/9/2007	VDAB (vanaf 15.07.08)
8.hovenier onderhoud parken en tuinen	14/11/2007	VDAB (vanaf 15.07.08)
9.opleider-begeleider	<i>In ontwikkeling</i>	
10.patronenmaakster	16/1/2008	VDAB (vanaf 15.07.08)
11.personal trainer	14/5/2008	Federatie voor fitness en aerobics (vanaf 01.01.09)
12.pijplasser	11/3/2009	Oproep kandidaat-testcentra april 2009
13.plaatlasser	11/3/2009	Oproep kandidaat-testcentra april 2009
14.podiumtechnicus geluid	11/3/2009	Oproep kandidaat-testcentra april 2009
15.podiumtechnicus licht	11/3/2009	Oproep kandidaat-testcentra april 2009
16.podiumtechnicus beeld	11/3/2009	Oproep kandidaat-testcentra april 2009
17.sociaal tolk	16/1/2008	Vlaams Minderhedencentrum (vanaf 01.01.09)
18.stoomstrijkster	14/5/2008	VDAB (vanaf 01.01.09)
19. technicus bedrijfs- en vrachtwagens	<i>In ontwikkeling</i>	

Samenvattend:

- Voor 17 van de 19 beroepen een standaard ontwikkeld
- Voor 10 van de 17 beroepen met een standaard een testcentrum erkend

Lijst 2007 bis		
Lijst beroepen	Standaard ontwikkeld door de SERV Advies SERV-Raad	Erkend testcentrum
1. veldoperator continuproductie naam veranderd: basisoperator proceschemie	11/3/2009	Oproep kandidaat-testcentra april 2009
2. schermoperator continuproductie naam veranderd: allround operator proceschemie	11/3/2009	Oproep kandidaat-testcentra april 2009
3. residentieel elektrotechnisch installateur	11/6/2008	Vormelek (vanaf 01.01.09)
4. bandenmonteur	11/3/2009	Oproep kandidaat-testcentra april 2009
5. ruitenplaatser	<i>In ontwikkeling</i>	
6. sorteerder	14/1/2009	Oproep kandidaat-testcentra april 2009
7. helpdesk - operator	9/7/2008	Oproep kandidaat-testcentra april 2009
8. uitvoerend CAD-tekenaar bouwkunde	11/3/2009	Oproep kandidaat-testcentra april 2009
9. dispatcher	11/6/2008	Oproep kandidaat-testcentra juli 2008
10. hulpboekhouder	11/6/2008	- VDAB (vanaf 01.01.09) - CVO Leuven/Landen (vanaf 01.01.09)

Samenvattend:

- Voor 9 van de 10 beroepen een standaard ontwikkeld
- Voor 2 van de 9 beroepen met standaard een testcentrum erkend

Lijst 2008 deel 1		
Lijst beroepen	Standaard ontwikkeld door de SERV Advies SERV-Raad	Erkend testcentrum
1. Administratief commercieel medewerker binnendienst	<i>In ontwikkeling</i>	
2. Arbeidsconsulent	11/3/2009	Oproep kandidaat-testcentra april 2009
3. Autoverkoper	<i>In ontwikkeling</i>	
4. Industrieel elektrotechnisch installateur	11/3/2009	Oproep kandidaat-testcentra april 2009
5. Internetontwikkelaar	<i>In ontwikkeling</i>	
6. Koetswerkopbouwer	<i>In ontwikkeling</i>	
7. Magazijnier	<i>In ontwikkeling</i>	
8. Machineregelaar kunststofverwerking	<i>In ontwikkeling</i>	
9. Operator verpakking in de farmaceutische industrie	<i>In ontwikkeling</i>	
10. PC- en netwerktechnicus	<i>In ontwikkeling</i>	

11.Plaatwerker	<i>In ontwikkeling</i>	
12.Productiemedewerker kunststofverwerking	<i>In ontwikkeling</i>	
13.Receptionist/telefonist	<i>In ontwikkeling</i>	
14.Spuiter	<i>In ontwikkeling</i>	
15.Tertiair elektrotechnisch installateur	11/3/2009	Oproep kandidaat-testcentra april 2009
16.Vorbereider plaatwerker	<i>In ontwikkeling</i>	
17.Vorbereider spuiter	<i>In ontwikkeling</i>	
18.Webdesigner	<i>In ontwikkeling</i>	

Samenvattend:

-Voor 3 van de 18 beroepen een standaard ontwikkeld.

-Nog geen testcentra erkend

Lijst 2008 deel 2		
Lijst beroepen	Standaard ontwikkeld door de SERV Advies SERV-Raad	Erkend testcentrum
1. Dierenverzorger	<i>In ontwikkeling</i>	
2.Functioneel applicatiebeheerder	<i>In ontwikkeling</i>	
3.Gezinsondersteuner	<i>In ontwikkeling</i>	
4.GIS medewerker	<i>In ontwikkeling</i>	
5.GIS expert	<i>In ontwikkeling</i>	
6.GIS deskundige	<i>In ontwikkeling</i>	
7.ICT ondersteuner	<i>In ontwikkeling</i>	
8.Kinderverzorgster in meerlingengezinnen	<i>In ontwikkeling</i>	
9.Landmeterhulp	<i>In ontwikkeling</i>	
10.Onderhoudsarbeider elektromechanische installaties	<i>In ontwikkeling</i>	
11.Onderhoudstechnicus elektromechanische installaties	<i>In ontwikkeling</i>	
12.Poetshulp	<i>In ontwikkeling</i>	
13.Polyvalent assistent	<i>In ontwikkeling</i>	
14.Programmeur	<i>In ontwikkeling</i>	
15.Specialist databeheer	<i>In ontwikkeling</i>	
16.Tandartsassistent	<i>In ontwikkeling</i>	

Bijlage 2: Overzicht beroepen waarvoor reeds een testcentrum bestaat

Testcentrum erkend sinds 1 juli 2006	
1. Autobuschauffeur	1. Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB)
2. Autocarchauffeur	VDAB
3. Buitenschoolse kinderopvang	2. SPK vzw
4. Call center operator	3. Atel
5. Industrieel schilder	4. Fonds voor Vakopleiding in de Bouw (FVB)
6. Torenkraanbestuurder	Fonds voor Vakopleiding in de Bouw
Testcentrum erkend sinds 1 januari 2007	
7. Kapper	5. Unie Belgische Kappers (UBK)
8. Kapper-salonbeheerder	Unie Belgische kappers
9.verhuizer-drager	6. OCMW Gent
10.verhuizer-inpakker	OCMW Gent
Testcentrum erkend sinds 1 juli 2007	
11.PlatWever	7. Cobot vzw
12.stellingbouwer	Fond voor Vakopleiding in de Bouw
13.stikster	VDAB
14.bestuurder mobiele kraan	8. Vzw Montage
15.koelmonteur	9. Vormelek
Tweede testcentrum voor verhuizer-drager	10. Belgische Kamer der Verhuizers (BKV)
Tweede testcentrum voor verhuizer-inpakker	Belgische Kamer der Verhuizers
Testcentrum erkend sinds 1 januari 2008	
16. Magazijnmedewerker: Twee testcentra	VDAB 11. @thetys
17. Heftruckchauffeur: Twee testcentra	VDAB @thetys
18. Reachtruckchauffeur: Twee testcentra	VDAB @thetys
19. Monitor/begeleider beschutte en sociale werkplaats	12. Vzw Web
20. Dubbelstuk tapijtwever	Cobot Vzw (Beroep uit lijst 2006 werd op vraag van sector opgesplitst)
Testcentrum erkend sinds 15 juli 2008	
21. Patronenmaakster	VDAB
22. Hovenier aanleg park/tuinen	VDAB
23. Hovenier onderhoud park/tuinen	VDAB
24. Bestuurder hydraulische graafmachine	FVB
25. Zelfstandig kapper	UBK
26. Keukenmedewerker	13. Fonds voor de Horeca
Tweede testcentrum BKO	Samenwerking van 14.VCOK – 15. PCBO – 16. VDKO
Derde en vierde testcentrum voor hef-en reachtruckchauffeur	17..Ergoteam en 18. Randstad Training
Tweede testcentrum monitor/begeleider beschutte en sociale werkplaats	OCMW Gent
Testcentrum erkend sinds 1 januari 2009	
27. Pijpfitter	Vzw Montage
28. Hulpboekhouder	VDAB en 19. CVO Leuven/Landen
29. Residentieel elektrotechnisch installateur	Vormelek
30. Personal Trainer	20. Federatie voor fitness en aerobics
31. Fitnessbegeleider	Federatie voor fitness en aerobics
32. Groepsfitnessbegeleider	Federatie voor fitness en aerobics

33. Sociaal tolk	21. Vlaams Minderhedencentrum
34. Podiumtechnicus	22. Erasmushogeschool Brussel
35. Assistent-podiumtechnicus	Erasmushogeschool Brussel
36. Toneelmeester	Erasmushogeschool Brussel
37. Uitsnijder-uitbener	23. KTA Diksmuide
38. Stoomstrijkster	VDAB
39. Mecanicien	24. Educam
Tweede testcentrum callcenteroperator	25. Sebeco (topcom)
Derde testcentrum monitor/begeleider beschutte en sociale werkplaats	26. Limburgs instituut voor toegepaste psychologie

Bijlage 3: overzicht classificatie voor beoordeling van de verschillende beroepen

Beroep	Classificatie wijzigingsBVR 2007
Industrieel schilder	960 euro
Kapper	960 euro
Verhuizer-drager	960 euro
Verhuizer-inpakker	960 euro
Stikster	960 euro
Stellingbouwer	960 euro
Monitor/begeleider beschutte en sociale werkplaats	960 euro
Magazijnmedewerker	960 euro
Hovenier aanleg park/tuinen	960 euro
Hovenier onderhoud park/tuinen	960 euro
Hulpboekhouder	960 euro
Keukenmedewerker	960 euro
Sociaal tolk	960 euro
Callcenteroperator	1200 euro
Autobuschauffeur	1200 euro
Autocarchauffeur	1200 euro
Torenkraanbestuurder	1200 euro
Reachtruckchauffeur	1200 euro
Heftruckchauffeur	1200 euro
Kappersalonbeheerder	1200 euro
Bestuurder hydraulische graafmachine	1200 euro
Fitnessbegeleider	1200 euro
Groepsfitnessbegeleider	1200 euro
Patronenmaakster	1200 euro
Personal Trainer	1200 euro
Pijpfitter	1200 euro
Stoomstrijkster	1200 euro
Uitsnijder-uitbener	1200 euro
Zelfstandig kapper	1200 euro
Assistent-podiumtechnicus	1440 euro
Mecanicien	1440 euro
Podiumtechnicus	1440 euro
Residentieel elektrotechnisch installateur	1440 euro
Toneelmeester	1440 euro
Begeleider buitenschoolse kinderopvang	1440 euro
Platwever	1440 euro
Koelmonteur	1440 euro
Mobiele kraan	1440 euro
Dubbelstuk tapijtwever	1440 euro

Bijlage 4: Overzicht tabellen en figuren uit het jaarrapport 2007-2008

A. Tabellen

Hoofdstuk 3:

- Tabel 1: Aantal uitgereikte ervaringsbewijzen per beroep in 2008.
Tabel 2: Aantal kandidaten in lopende en gerealiseerde trajecten per beroep.
Tabel 3: evolutie beroepen waarvan de testcentra minstens al een jaar operationeel zijn.
Tabel 4: Verdeling man/vrouw bij uitgereikte ervaringsbewijzen in 2008.
Tabel 5: verdeling man/vrouw per beroep in 2008 voor lopende en gerealiseerde trajecten.
Tabel 6: Aandeel werkzoekenden per beroep sinds de opstart van het ervaringsbewijs.
Tabel 7: Verdeling leeftijdscategorieën bij uitgereikte ervaringsbewijzen in 2008.
Tabel 8: Aantal uitgereikte ervaringsbewijzen per provincie in 2008.
Tabel 9: De verschillende kansengroepen uitgesplitst in 2008.
Tabel 10: Overzicht van het totale aantal lopende en gerealiseerde trajecten naar profielkenmerken.

Hoofdstuk 4

- Tabel 11: Overzicht testcentra erkend in 2008 voor een bepaald beroep(en).
Tabel 12: aantal uitgereikte ervaringsbewijzen in 2008 per testcentrum.
Tabel 13: Aantal lopende en gerealiseerde trajecten per testcentrum.
Tabel 14: Overzicht partnerschappen en onderaannemers per testcentrum.
Tabel 15: Overzicht vestigingen van testcentra voor begeleiding en beoordeling.
Tabel 16: Overzicht van de classificatie per beroep waarvoor in 2008 een standaard werd ontwikkeld.
Tabel 17: Overzicht financiële steun in 2007 aan de testcentra, opgesplitst naar middelen ESF en Vlaamse cofinanciering.

B. Figuren

Hoofdstuk 3

- Figuur 1: Aantal uitgereikte Ervaringsbewijzen per jaar.
Figuur 2: Aantal lopende en gerealiseerde trajecten per jaar.
Figuur 3: Jaarlijkse verdeling begeleiding versus beoordeling.
Figuur 4: Percentage geslaagden/niet-geslaagden per beroep ten opzichte van de totale groep geslaagden/niet-geslaagden.
Figuur 5: Jaarlijkse verdeling geslaagd/niet-geslaagd voor alle ervaringsbewijzen.
Figuur 6: verdeling man/vrouw bij uitgereikte ervaringsbewijzen per jaar.
Figuur 7: Verdeling werkenden/werkzoekenden bij kandidaten in lopende en gerealiseerde trajecten.
Figuur 8: verdeling leeftijdscategorieën bij de uitgereikte ervaringsbewijzen over de verschillende jaren heen.
Figuur 9: verdeling lopende en gerealiseerde trajecten per studieniveau over de jaren heen.
Figuur 10: Verdeling provinciale woonplaats kandidaten voor lopende en gerealiseerde trajecten over de jaren heen.
Figuur 11: Verdeling kansengroep/niet-kansengroep over de jaren heen.
Figuur 12: Ervaringsbewijs: bereik van kansengroepen.
Figuur 13: Bereik van kansengroepen bij de werkende deelnemers van het ervaringsbewijs.
Figuur 14: Bereik van kansengroepen bij de werkzoekende deelnemers van het ervaringsbewijs.

Hoofdstuk 4

- Figuur 15: Niet-geslaagde kandidaten in 2008, opgedeeld per testcentrum waar ze de beoordeling doorliepen.

Bijlage 5: Decreet en uitvoeringsbesluit

30 APRIL 2004. - Decreet betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid

Het Vlaams Parlement heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen hetgeen volgt :
Decreet betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid.

HOOFDSTUK I. - Inleidende bepalingen

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

Art. 2. In dit decreet wordt verstaan onder :

- 1° competenties : de reële en individuele capaciteit van individuen om kennis, vaardigheden en attitudes in het handelen aan te wenden, in functie van de concrete, dagelijkse en veranderende werksituatie en in functie van persoonlijke en maatschappelijke activiteiten. Het gaat zowel om levensbrede als om arbeidsgerichte competenties;
- 2° formeel leren : alle vormen van leren binnen een gestructureerde reguliere en niet-reguliere leercontext;
- 3° non-formeel leren : alle activiteiten die niet expliciet omschreven worden als leren maar die wel een belangrijke leercomponent inhouden;
- 4° standaard : het geheel van competenties, afgeleid uit het beroepsprofiel, die minimaal noodzakelijk zijn om een welbepaalde beroepsactiviteit te kunnen uitvoeren;
- 5° beroepsprofiel : een gedetailleerde beschrijving van de taken die een beroepsbeoefenaar uitoefent en een beschrijving van de competenties die hij daarvoor nodig heeft;
- 6° portfolio : een dossier bestaande uit relevante bewijsstukken van verworven competenties;
- 7° bevoegde instantie : de door de Vlaamse Regering erkende organisatie of organisaties die instaan voor de herkenning, beoordeling en/of erkenning, bedoeld in artikel 8;
- 8° SERV : de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, bedoeld in het decreet van 27 juni 1985 op de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen;
- 9° gedragscode : een verzameling voorschriften waaraan instanties, die een procedure voor herkenning, beoordeling en/of erkenning organiseren, gehouden zijn ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer van personen;
- 10° VLOR : de Vlaamse Onderwijsraad, zoals opgericht door het decreet van 31 juli 1990 betreffende het Onderwijs II;
- 11° diploma : het studiebewijs, bedoeld in artikel X.32, 3°, van het decreet van 14 februari 2003 betreffende het onderwijs XIV;
- 12° specifieke eindtermen : de einddoelen, bedoeld in Hoofdstuk II, Afdeling III, van het decreet van 18 januari 2002 betreffende de eindtermen, de ontwikkelingsdoelen en de specifieke eindtermen in het voltijds gewoon en buitengewoon secundair onderwijs;
- 13° erkend studiebewijs : een studiebewijs, bedoeld in artikel X.32 van het decreet van 14 februari 2003 betreffende het onderwijs XIV of in artikel 85 van het decreet van 4 april 2003 betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen.

HOOFDSTUK II. - Doelstelling en toepassingsgebied

Art. 3. § 1. De titel van beroepsbekwaamheid heeft tot doel de bekwaamheid die iemand via formeel en/of non-formeel leren heeft verworven om een bepaald beroep uit te oefenen, te valideren en attesteren.

§ 2. Onder de voorwaarden door de Vlaamse Regering bepaald wordt de titel van beroepsbekwaamheid in aanmerking genomen wanneer de betrokken persoon zich inschrijft voor een opleiding of vorming of als werkzoekende bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

Art. 4. § 1. De titel van beroepsbekwaamheid is het bewijs uitgereikt door een bevoegde instantie nadat een procedure van herkenning, beoordeling en erkenning heeft plaatsgevonden waarbij vastgesteld werd dat de betrokken persoon beschikt over de ten aanzien van een bepaald beroep of deelberoep vastgelegde competenties.

§ 2. Wordt als een titel van beroepsbekwaamheid beschouwd : elk erkend studiebewijs dat de ten aanzien van een bepaald beroep of deelberoep vastgelegde competenties omvat.

Diploma's, mede afgeleverd op grond van het voldoen aan de specifieke eindtermen die ontwikkeld werden uit een bepaald beroepsprofiel, worden te allen tijde geacht ten minste de ten aanzien van het betrokken beroep of deelberoep vastgelegde competenties te omvatten.

HOOFDSTUK III. - Basisbeginselen

Art. 5. Ieder heeft het recht om zijn competenties door een bevoegde instantie te laten erkennen door middel van een titel van beroepsbekwaamheid. De Vlaamse Regering bepaalt onder welke

voorwaarden een vergoeding voor de procedure van erkenning gevraagd kan worden. Leerplichtige leerlingen die niet voldoen aan de deeltijdse leerplicht, worden uitgesloten van deze procedure. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaronder leerlingen die voldoen aan de deeltijdse leerplicht, hun verworven competenties via een procedure van herkenning, beoordeling en erkenning kunnen laten certificeren en aldus een titel van beroepsbekwaamheid kunnen verwerven. Dit recht gaat zowel over het erkennen van competenties die verworven zijn door formeel leren als over het erkennen van competenties die verworven zijn door non-formeel leren. De titel van beroepsbekwaamheid wordt door de Vlaamse Gemeenschap erkend en is persoonlijke eigendom van de aanvrager.

HOOFDSTUK IV. - Procedure

Art. 6. De procedure tot het bekomen van een titel van beroepsbekwaamheid kan worden opgestart indien de volgende stappen werden voltooid :

1° de Vlaamse Regering bepaalt, na advies van de SERV, de beroepen waarvoor een titel van beroepsbekwaamheid kan worden uitgereikt;

2° de Vlaamse Regering bepaalt per beroep, bedoeld in 1°, na advies van de SERV, de varianten van een titel van beroepsbekwaamheid;

3° de SERV werkt, op verzoek van de Vlaamse Regering, voor de beroepen, bedoeld in 1°, de beroepsprofielen uit;

4° de Vlaamse Regering bepaalt op basis van de beroepsprofielen, bedoeld in 3°, na advies van de SERV, de standaarden. Een standaard wordt afgeleid uit een beroepsprofiel en omvat de selectie van competentievereisten die noodzakelijk worden geacht voor de uitoefening van een bepaald beroep;

5° de Vlaamse Regering bepaalt, na advies van de SERV en VLOR, de procedure op basis waarvan studiebewijzen van opleidings- en onderwijsprogramma's die overeenstemmen met de competenties verbonden aan een beroep of deel van een beroep, geïdentificeerd en erkend worden en dus beschouwd worden als een titel van beroepsbekwaamheid.

HOOFDSTUK V. - Het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid

Art. 7. § 1. De procedure tot het bekomen van een titel van beroepsbekwaamheid wordt op eigen initiatief opgestart en op vrijwillige basis verdergezet en verloopt als volgt :

1° herkenning : een individu wordt zich, al dan niet met begeleiding, bewust van de competenties die hij bezit en vervolgens worden deze competenties nauwkeurig opgelijst. Alle competenties, zowel verworven via formeel leren als via non-formeel leren, komen voor registratie in aanmerking. Dit resulteert in de opmaak van een portfolio, dat de exclusieve eigendom van de aanvrager blijft;

2° beoordeling : de geregistreerde competenties moeten worden afgewogen aan een standaard. Aan de hand van deze standaard wordt bekeken of iemand over de juiste competenties beschikt, of men deze competenties op een voldoende niveau beheerst en welke competenties nog moeten worden verworven. Dit resulteert in een beoordeling;

3° erkenning : gelet op het resultaat van de beoordelingsfase wordt overgegaan tot het toekennen en uitreiken van de titel van beroepsbekwaamheid.

§ 2. De Vlaamse Regering bepaalt, na advies van de SERV, de nadere voorwaarden en regels van de procedure, bedoeld in § 1.

HOOFDSTUK VI. - Actoren

Art. 8. De bevoegde instantie dient te voldoen aan kwaliteitsvoorwaarden en de gedragscode te onderschrijven en na te leven.

De kwaliteitsvoorwaarden en de gedragscode hebben ten minste betrekking op :

1° het verstrekken van een transparante dienstverlening;

2° de deskundigheid van het personeel van de bevoegde instantie;

3° het werken volgens objectieve en niet-discriminerende handelingsprincipes;

4° de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de aanvrager.

De nadere invulling van de kwaliteitsvoorwaarden en de inhoud van de gedragscode worden, na advies van de SERV, vastgelegd door de Vlaamse Regering.

Art. 9. § 1. De Vlaamse Regering richt een beroepscommissie op met als opdracht te beslissen over ingediende bezwaren met betrekking tot de procedure tot het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid, bedoeld in artikel 7, en de procedure tot het bepalen van erkende studiebewijzen, bedoeld in artikel 4, § 2.

Het beroep wordt ingediend binnen een vervalttermijn van dertig kalenderdagen die ingaat de dag na deze van de betekening van de beslissing.

§ 2. De beroepscommissie doet uitspraak nadat de partijen, met name de indiener en de bevoegde instantie, werden gehoord.

§ 3. De beroepscommissie bestaat uit een voorzitter en twee onafhankelijke bijzitters.

De beroepscommissie wordt bijgestaan door één of twee deskundigen inzake beroepscompetenties.

§ 4. De Vlaamse Regering benoemt de in § 3 bedoelde voorzitter, bijzitters en deskundigen na advies van de SERV en de VLOR.

§ 5. Personen die een rol hebben gespeeld in de procedure tot het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid en het bepalen van erkende studiebewijzen, mogen geen deel uitmaken van de beroepscommissie of de commissie bijstaan.

§ 6. De Vlaamse Regering stelt, voor een hernieuwbare termijn van zes jaar, de voorzitter en bijzitters en hun plaatsvervangers aan. De Vlaamse Regering stelt tevens een lijst van onafhankelijke deskundigen samen. Deze lijst geldt voor een periode van zes jaar. Alle leden, met inbegrip van de deskundigen, hebben stemrecht.

§ 7. De Vlaamse Regering regelt de werking en procedure van de beroepscommissie en bepaalt de termijn waarbinnen een beslissing moet worden genomen. Wanneer na deze termijn de beslissing van de beroepscommissie uitblijft, kan de Vlaamse Regering een beslissing nemen.

HOOFDSTUK VII. - Slotbepalingen

Art. 10. Binnen de perken van de op de begroting van de Vlaamse Gemeenschap uitgetrokken kredieten kent de Vlaamse Regering aan de bevoegde instantie een jaarlijkse subsidie toe voor de basis-, werkings- en personeelskosten om de taken, bedoeld in artikel 7, uit te voeren.

Art. 11. De Vlaamse Regering bepaalt de datum waarop dit decreet in werking treedt. Kondigen dit decreet af, bevelen dat het in het Belgisch Staatsblad zal worden bekendgemaakt. Brussel, 30 april 2004.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

B. SOMERS

De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme,

R. LANDUYT

De Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming,

M. VANDERPOORTEN

De Vlaamse minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken,

P. VAN GREMBERGEN

De Vlaamse minister van Economie, Buitenlands Beleid en E-government,

P. CEYSENS

23 SEPTEMBER 2005. - Besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van <beroepsbekwaamheid>

De Vlaamse Regering,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, inzonderheid op artikel 20, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, en artikel 87, § 1, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993;

Gelet op het decreet van 20 maart 1984 houdende oprichting van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling, gewijzigd bij de decreten van 30 mei 1985, 6 maart 1991, 3 maart 1993, 19 april 1995, 7 juli 1998, 18 mei 1999 en 22 december 2000;

Gelet op het decreet van 20 maart 1984 houdende uitbreiding van de bevoegdheden van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling, gewijzigd bij de decreten van 30 mei 1985 en 27 juni 2003;

Gelet op het decreet van 8 december 2000 houdende diverse beleidsbepalingen, inzonderheid op artikel 16;

Gelet op het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid, inzonderheid op artikel 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 en 11;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, inzonderheid op artikel 25 en op artikel 27, § 1;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 28 september 2001 tot vaststelling van de nadere voorwaarden en regels volgens welke subsidies worden verleend voor permanente vorming en opleiding voor werkenden en bedrijven, luik « hefboomkrediet - flankerend beleid », inzonderheid op artikel 5, § 2, en artikel 9;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers, inzonderheid op artikel 4, § 3, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004;

Gelet op het advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, gegeven op 13 juli 2005;

Gelet op het advies van de Vlaamse Onderwijsraad, gegeven op 23 juni 2005;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de Begroting, gegeven op 15 juni 2005; Gelet op het advies 38.814/1/V van de Raad van State, gegeven op 20 juli 2005, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. - Definities

Artikel 1. In dit besluit wordt verstaan onder :

1° de minister : de Vlaamse minister, bevoegd voor de beroepsomscholing en -bijscholing, de Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs, en de Vlaamse minister, bevoegd voor de post- en parascolaire vorming;

2° het decreet : het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid;

3° deeltijds leerplichtige : elke leerling die ingeschreven is in een centrum voor deeltijds onderwijs, die deeltijdse vorming volgt of in de leertijd zit en daarbij in het bezit is van een positief advies van de instelling waar hij ingeschreven is waaruit blijkt dat de betrokkene over voldoende competenties beschikt om met een redelijke kans op slagen een beoordelingsprocedure voor de titel aan te vangen;

4° aanvrager : elk individu vanaf achttien jaar of elke deeltijds leerplichtige;

5° kansengroepen : de aanvragers die op het ogenblik van hun instap in de beoordelingsprocedure van hun verworven competenties tot een of meer van de volgende categorieën behoren :

a) ten hoogste een diploma van het secundair onderwijs behaald hebben;

b) de leeftijd hebben van vijfenveertig jaar of meer;

c) arbeidsgehandicapt zijn voorzover is voldaan aan een van de volgende bepalingen :

1° een nummer van het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap hebben;

2° ten hoogste een getuigschrift buitengewoon secundair onderwijs hebben;

3° bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding ingeschreven staan als beperkt of zeer beperkt arbeidsgeschikt;

d) geen burger van de Europese Economische Ruimte zijn of minstens een ouder of twee grootouders hebben die geen burger van de Europese Unie zijn;

6° beoordelingsinstantie : een organisatie, gevestigd in het Nederlandse taalgebied of in het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad, die zorgt voor de herkenning en de beoordeling van de competenties binnen de procedure tot het verkrijgen van een titel van beroepsbekwaamheid en die een aanvraag tot erkenning als beoordelingsinstantie indient;

7° erkende beoordelingsinstantie : een beoordelingsinstantie die overeenkomstig hoofdstuk VI is erkend;

8° de erkenningsinstantie : de organisatie die zorgt voor de erkenning van de competenties binnen de procedure tot het verkrijgen van een titel van beroepsbekwaamheid;

9° de administratie : de administratie Werkgelegenheid van het departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap;

10° Inspectie Onderwijs : de onderwijsinspectie, vermeld in artikel 5, § 1, van het decreet van 17 juli 1991 betreffende inspectie, Dienst voor Onderwijsontwikkeling en pedagogische begeleidingsdiensten, gewijzigd bij de decreten van 15 december 1993, 1 december 1998 en 13 april 1999;

11° aanvrager die werknemer is : de aanvrager die tewerkgesteld is in de private of de publieke sector krachtens een arbeidsovereenkomst, of die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verricht onder het gezag van een andere persoon;

12° aanvrager die zelfstandig is : de aanvrager die aangesloten is bij het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekering van Zelfstandigen of bij een sociale verzekeringskas voor zelfstandigen;

13° niet-werkende werkzoekende : de aanvrager die als niet-werkende werkzoekende ingeschreven is bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding of de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling;

14° competentiebewijs : een bewijsstuk van verworven competenties, met uitzondering van de erkende studiebewijzen, vermeld in artikel 2, 13°, van het decreet, dat na het succesvol beëindigen van gestructureerde opleidings- en/of leeractiviteiten op basis van een eindbeoordeling door een opleidingsverstrekker wordt uitgereikt;

15° talentenpas : een portfolio als vermeld in artikel 2, 6°, van het decreet, beperkt tot de competenties die in het licht van een bepaalde beroepsuitoefening van belang zijn;

16° succescriteria : criteria die kerncompetenties omzetten naar handelingen in een bepaalde

beroepscontext zodat kan worden beoordeeld of de competenties worden beheerst;
17° het ESF-agentschap : de V.Z.W. ESF-Agentschap, vermeld in het decreet van 8 november 2002 houdende de oprichting van de V.Z.W. ESF-Agentschap;

18° de regels van het Europees Sociaal Fonds : de subsidiabiliteitsregels, vermeld in de bijlage van Verordening (EG) nr. 1685/2000 van 28 juli 2000 van de Europese Commissie tot vaststelling van uitvoeringsbepalingen van Verordening (EG) nr. 1260/1999 van de Raad met betrekking tot de subsidiabiliteit van de uitgaven voor door de structuurfondsen medegefinancierde verrichtingen, gewijzigd door Verordening (EG) nr. 448/2004 van de Commissie van 10 maart 2004, en vermeld in de criteria voor Vlaanderen, bepaald door het Vlaams Monitoringcomité ESF doelstelling 3 en zijn strategische werkgroepen;

19° de interdepartementale stuurgroep : stuurgroep die bestaat uit personeelsleden van de administratie Werkgelegenheid, het departement Onderwijs en de administratie Cultuur.

HOOFDSTUK II. - De aanvraagprocedure

Art. 2. § 1. Om op basis van zijn verworven competenties een titel van beroepsbekwaamheid te verwerven voor een beroep, vermeld in artikel 3, § 2, dient de aanvrager een aanvraag in bij een erkende beoordelingsinstantie aan de hand van een door die erkende beoordelingsinstantie ter beschikking gesteld aanvraagformulier.

De beoordelingsinstantie bespreekt met de aanvrager het resultaat van de beoordeling overeenkomstig artikel 7, 5°. De aanvrager ontvangt nadien van die beoordelingsinstantie met een aangetekende brief het resultaat van de beoordeling en een advies, vermeld in artikel 7, 5°.

Met een aangetekende brief ontvangt de aanvrager van de erkenningsinstantie, vermeld in artikel 16, op basis van het advies tot het toekennen van de titel van de erkende beoordelingsinstantie, de titel van beroepsbekwaamheid in kwestie overeenkomstig artikel 163°.

§ 2. De aanvrager die in het bezit is van een competentiebewijs dat deel uitmaakt van de lijst van competentiebewijzen, vermeld in artikel 5, § 3, kan op zijn verzoek de bijbehorende titel van beroepsbekwaamheid in kwestie van de erkenningsinstantie, vermeld in artikel 16 met een aangetekende brief ontvangen.

§ 3. De aanvrager kan zijn bezwaren, vermeld in artikel 10, § 1, van het decreet, indienen bij de beroepscommissie, vermeld in artikel 17.

HOOFDSTUK III. - Bepaling van de beroepen en overeenkomstige titels

Art. 3. § 1. Jaarlijks verzoekt de minister de SERV om een advies met betrekking tot een selectie van beroepen met overeenkomstige titels, rekening houdend met maatschappelijke behoeften en evoluties, waarvoor de aanvrager in een beoordelingsprocedure kan stappen.

Die adviesprocedure verloopt als volgt :

1° de SERV brengt binnen een termijn van vier maanden na ontvangst van het verzoek van de minister advies uit over de selectie van bepaalde beroepen en de overeenkomstige titelbenaming;

2° het door de SERV opgestelde advies bevat de volgende elementen :

- a) de argumentatie voor de selectie van de beroepen;
- b) de benaming van de titel;
- c) de verwijzing naar het overeenkomstige beroepsprofiel;
- d) de toekenning van een uniek volgnummer aan de titel.

§ 2. De Vlaamse Regering bepaalt aan de hand van het advies van de SERV, vermeld in § 1, de beroepen waarvoor een titel van beroepsbekwaamheid kan worden uitgereikt met de overeenkomstige titels.

HOOFDSTUK IV. - Bepaling van standaard, succescriteria en richtlijnen voor de beoordeling

Art. 4. § 1. De SERV formuleert uiterlijk binnen een jaar na de bepaling van de beroepen, vermeld in artikel 3, § 2, voor de titels van beroepsbekwaamheid, op basis van de door de SERV uitgewerkte respectievelijke beroepsprofielen, vermeld in artikel 6, 3°, van het decreet, een advies aan de minister met betrekking tot de standaarden, vermeld in artikel 2, 4°, van het decreet, aan de hand waarvan de competenties zullen worden beoordeeld. Die standaarden worden aangevuld met succescriteria en richtlijnen voor de beoordeling en een classificatie van de titel ter bepaling van de hoogte van het subsidiebedrag. Die classificatie wordt omstandig gemotiveerd overeenkomstig artikel 12, § 3. Iedere standaard krijgt hetzelfde unieke volgnummer als de overeenkomstige titel.

§ 2. Binnen uiterlijk tien werkdagen na ontvangst door de interdepartementale stuurgroep van het advies van de SERV met betrekking tot de standaarden, vermeld in artikel 2, 4°, van het decreet, kan ieder lid van de interdepartementale stuurgroep opmerkingen over het advies aanbrengen.

Opmerkingen die door een lid van de interdepartementale stuurgroep later dan de voornoemde termijn van tien werkdagen worden aangebracht, worden niet verder behandeld.

De interdepartementale stuurgroep beslist binnen uiterlijk tien werkdagen na ontvangst van de opmerkingen unaniem over de ontvankelijkheid van die opmerkingen. De interdepartementale

stuurgroep deelt die beslissing onmiddellijk mee aan een SERV-vertegenwoordiging. Om ontvankelijk te zijn moeten de opmerkingen schriftelijk worden gemotiveerd. In die schriftelijke motivatie worden de volgende aspecten aangetoond :

1° de mate van gerelateerdheid aan het beleidsdomein in kwestie;

2° het belang van de verzoeker;

3° welke onderdelen van de standaard moeilijk te interpreteren zijn en waarom.

Als de interdepartementale stuurgroep niet binnen de voornoemde termijn van uiterlijk tien werkdagen een beslissing over de ontvankelijkheid van een opmerking neemt, wordt de opmerking in kwestie als niet ontvankelijk beschouwd.

Als een opmerking door de interdepartementale stuurgroep unaniem ontvankelijk is verklaard, vindt een overleg met een SERV-vertegenwoordiging binnen uiterlijk vijftien werkdagen plaats.

Na dat overleg bezorgt de SERV aan de minister een verslag van dat overleg met een verduidelijking of en in welke mate in het advies rekening werd gehouden met het resultaat van het overleg met de interdepartementale stuurgroep.

§ 3. De minister bepaalt voor iedere titel de standaard, de succescriteria, de richtlijnen voor beoordeling en de classificatie met de bijbehorende hoogte van het subsidiebedrag op basis van het advies van de SERV, vermeld in § 1 en § 2. De SERV bezorgt voor iedere titel de door de minister vastgelegde standaard, succescriteria en richtlijnen voor beoordeling aan de administratie, aan het ESF-agentschap en aan de interdepartementale stuurgroep.

HOOFDSTUK V. - Procedure op basis waarvan het verband met betrekking tot de beroepsspecifieke competenties tussen enerzijds erkende studiebewijzen en competentiebewijzen en anderzijds titels van beroepsbekwaamheid eenduidig wordt vastgelegd

Art. 5. § 1. Het departement Onderwijs stelt een lijst op van erkende studiebewijzen, vermeld in artikel 2, 13°, van het decreet, die de ten aanzien van een bepaald beroep vereiste competenties, zoals vastgelegd in de standaard, vermeld in artikel 4, § 3, omvatten. Die lijst wordt telkens opgesteld na de bepaling van de standaard, vermeld in artikel 4, § 3.

§ 2. De interdepartementale stuurgroep stelt een lijst op van competentiebewijzen voorzover die competentiebewijzen voldoen aan de volgende cumulatieve voorwaarden :

1° ze zijn uitgereikt door een opleidingsverstrekker, erkend overeenkomstig artikel 3 van het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers;

2° ze omvatten de ten aanzien van een bepaald beroep vereiste competenties, zoals vastgelegd in de standaard, vermeld in artikel 4, § 3;

3° ze zijn uitgereikt na een eindbeoordeling die in overeenstemming is met de succescriteria en richtlijnen voor beoordeling, vermeld in artikel 4, § 3.

Die lijst wordt telkens opgesteld na de bepaling van de standaard, vermeld in artikel 4, § 3.

§ 3. De minister legt aan de hand van de lijsten, vermeld in § 1 en § 2, het verband vast met betrekking tot de beroepsspecifieke competenties tussen enerzijds erkende studiebewijzen en competentiebewijzen en anderzijds titels van beroepsbekwaamheid.

HOOFDSTUK VI. - De beoordelingsinstantie

Art. 6. § 1. Om erkend te worden, moet de beoordelingsinstantie aan volgende kwaliteitsvoorwaarden, vermeld in artikel 8 van het decreet, voldoen :

1° opgericht zijn in de vorm van een rechtspersoon;

2° beschikken over een organisatielabel als vermeld in artikel 6, § 3, van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juli 2001 betreffende de voorwaarden en de procedure tot toekenning, wijziging en intrekking van projectgebonden subsidies uit het Europees Sociaal Fonds met betrekking tot doelstelling 3, zwaartepunten 1 en 2, voor haar diensten, vermeld in artikel 5, of over een certificaat of een erkenning in het kader van de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers, vermeld in artikel 3, § 4, van het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers, specifiek gericht op de dienstverlening, vermeld in artikel 7.

Als de beoordelingsinstantie een onderwijsinstelling is, is het voldoende dat ze beschikt over een gunstig doorlichtingsverslag van Inspectie Onderwijs waaruit blijkt dat ze in staat is om de dienstverlening, vermeld in artikel 7, kwaliteitsvol uit te voeren.

Als de beoordelingsinstantie een hoger onderwijsinstelling is, is het voldoende de betreffende regelgeving inzake de kwaliteitsborging over de erkenning van eerder verworven competenties en kwalificaties als vermeld in het decreet van 30 april 2004 betreffende de flexibilisering van het hoger onderwijs in Vlaanderen en houdende dringende hogeronderwijsmaatregelen, na te leven om de dienstverlening, vermeld in artikel 7, kwaliteitsvol uit te voeren;

3° uitdrukkelijk en onvoorwaardelijk akkoord gaan om minstens eenmaal om de drie jaar zich te

onderwerpen aan de audits, door of op verzoek van het ESF-agentschap, om te oordelen of de beoordelingsinstantie de dienstverlening, vermeld in artikel 7, kwaliteitsvol uitvoert;

4° een draaiboek van de beoordelingsprocedure en -methodologie voorleggen waarin bij de beschrijving ervan de volgende zaken aan bod komen :

a) de duiding dat bij de analyse van de talentenpas of portfolio rekening zal worden gehouden met de standaard en succescriteria, vermeld in artikel 4, § 3, en de lijsten, vermeld in artikel 5, § 3;

b) een schematisch overzicht van de beoordelingsactiviteiten dat per kerncompetentievereiste uit de standaard, vermeld in artikel 4, § 3, weergeeft hoe de beoordeling in overeenstemming met de succescriteria en richtlijnen voor beoordeling, vermeld in artikel 4, § 3 opgezet wordt;

5° beschikken over een aantoonbare ervaring van minstens een jaar inzake het ontwikkelen van instrumenten om competenties te beoordelen;

6° minstens een begeleider in dienst hebben die :

a) al bewezen kennis en effectieve ervaring van minstens een jaar heeft met betrekking tot het oplijsten van competenties en het samenstellen van portfolio's. De minister kan andere ervaring gelijkstellen met de voornoemde ervaring inzake het oplijsten van competenties en samenstellen van portfolio's aan de hand van een curriculum vitae waarin de relevante ervaring wordt bewezen;

b) vertrouwd is met de beroepsuitoefening die verbonden is aan de titels;

c) voorafgaand aan de dienstverlening een training heeft doorlopen die gericht is op de ontwikkeling van de eigen deskundigheid met betrekking tot het vervullen van de begeleidingsopdracht van de beoordelingsinstantie;

d) geen beoordelingsactiviteiten verstrekt;

7° minstens twee beoordelaars in dienst hebben die :

a) al bewezen kennis en effectieve ervaring van minstens een jaar hebben met betrekking tot het beoordelen van verworven competenties. De minister kan andere ervaring gelijkstellen met de voornoemde ervaring inzake het beoordelen van verworven competenties aan de hand van een curriculum vitae waarin de relevante ervaring wordt bewezen;

b) vertrouwd zijn met de beroepsuitoefening die verbonden is aan de titels;

c) voorafgaand aan de dienstverlening inzake het beoordelen van competenties, een training hebben doorlopen die gericht is op de ontwikkeling van de eigen deskundigheid met betrekking tot het vervullen van de dienstverlening, vermeld in artikel 7;

d) geen begeleidingsactiviteiten verstrekt;

8° de beoordelaars met minder dan een jaar beroepservaring uitsluitend laten werken onder de rechtstreekse supervisie van een meer ervaren beoordelaar die ook de eindverantwoordelijkheid draagt voor het verloop van de beoordeling;

9° voor alle begeleiders en beoordelaars een vormingsplan hebben dat in samenspraak met hen is opgesteld en dat gericht is op de ontwikkeling van de eigen deskundigheid met betrekking tot het vervullen van de dienstverlening, vermeld in artikel 7;

10° de beoordelingsactiviteiten onafhankelijk en onpartijdig organiseren van de begeleidingsactiviteiten en eventuele opleidings- en/of onderwijsactiviteiten;

11° de competenties van een aanvrager omwille van de betrouwbaarheid door twee beoordelaars laten beoordelen;

12° op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze handelen;

13° uitdrukkelijk en onvoorwaardelijk akkoord gaan om de bepalingen van de gedragscode, gevoegd als bijlage bij dit besluit, na te leven;

14° de dienstverlening ter beschikking stellen van alle potentiële aanvragers voor de beoordeling van hun verworven competenties;

15° in alle faciliteiten voorzien zodat de toegankelijkheid, de beschikbaarheid en de bereikbaarheid zijn gegarandeerd en die aan alle potentiële aanvragers bekendmaken;

16° een inschatting voorleggen van haar potentieel van aanvragers voor de titel in kwestie met een toelichting hoe en in welke mate de regionale spreiding wordt gegarandeerd.

De minister kan nadere aanwijzingen geven over de wijze waarop de voornoemde voorwaarden kunnen worden ingevuld.

§ 2. De beoordelingsinstantie dient een aanvraagdossier tot erkenning bij het ESF-agentschap in. Voor elke uitbreiding van titels waarvoor men als erkende beoordelingsinstantie wil optreden, moet de instantie een nieuwe aanvraag indienen waaruit blijkt dat de beoordelingsinstantie voldoet aan de voorwaarden van artikel 6, § 1, 4°, 6°, 7°, 11°, en 16°, voor haar diensten met betrekking tot die nieuwe titels.

§ 3. Het ESF-agentschap onderzoekt de volledigheid van de aanvragen tot erkenning overeenkomstig de bepalingen van § 1 en § 2.

De aanvragen tot erkenning die door het ESF-agentschap volledig zijn bevonden, worden voor

inhoudelijk advies voorgelegd aan experts die vertrouwd zijn met de titel in kwestie waarvoor een erkenning wordt aangevraagd. Die experts worden afgevaardigd door het ESF-agentschap, de SERV, de administratie en het departement Onderwijs. De experts van de vier voornoemde instanties bezorgen elk afzonderlijk een inhoudelijk advies over de erkenningsaanvraag uiterlijk vijftien werkdagen na de ontvangst van de door het ESF-agentschap volledig bevonden aanvraag. Als een advies niet binnen de voornoemde termijn van vijftien werkdagen wordt verleend, wordt het advies als gunstig ten aanzien van de aanvraag tot erkenning beschouwd.

Het ESF-agentschap bundelt de vier inhoudelijke adviezen en bezorgt die samen met een gebundelde analyse aan de interdepartementale stuurgroep.

Die interdepartementale stuurgroep adviseert de minister uiterlijk een maand na de ontvangst van de door het ESF-agentschap gebundelde adviezen of de beoordelingsinstanties voldoen aan alle voorwaarden en voor erkenning in aanmerking komen. Om dat advies te formuleren, kan de interdepartementale stuurgroep een beroep doen op de voornoemde experts of externe deskundigen. Als dat advies niet binnen de voornoemde termijn van een maand wordt verleend, wordt het advies als gunstig ten aanzien van de aanvraag tot erkenning beschouwd.

Na het advies van de interdepartementale stuurgroep beslist de minister over de aanvragen tot erkenning van de beoordelingsinstanties. De erkenning geldt voor onbepaalde duur.

§ 4. Als de minister beslist om de beoordelingsinstantie niet te erkennen, kan de beoordelingsinstantie in kwestie binnen een maand na de beslissing van de minister de nodige aanpassingen aan het aanvraagdossier doorvoeren en zal de minister in de maand na de ontvangst van de aanpassingen een nieuwe beslissing nemen.

Art. 7. De erkende beoordelingsinstantie levert een kwaliteitsvolle dienstverlening door :

1° de beoordelingsprocedure en -methodologie, rekening houdend met validiteit en betrouwbaarheid, uit te werken, zoals beschreven in het draaiboek als onderdeel van het erkenningsdossier, vermeld in artikel 6, § 1, 4°, voor de titels waarvoor men als beoordelingsinstantie een erkenning heeft verkregen;

2° op verzoek van de aanvrager begeleiding te bieden bij het inventariseren van zijn competenties en/of bij het invullen en samenstellen van zijn talentenpas;

3° in geval van begeleiding als vermeld in 2°, een advies te formuleren over het instappen in de beoordeling van verworven competenties of over het volgen van een opleiding of loopbaandienstverlening of over het volgen van een trajectbegeleiding;

4° de verworven competenties van de aanvrager te beoordelen op basis van een analyse van de talentenpas of portfolio en/of op basis van beoordelingsactiviteiten volgens de uitgewerkte beoordelingsprocedure en -methodologie, vermeld in 1°. Die beoordeling wordt in een verslag als vermeld in 6° weergegeven;

5° het resultaat van de beoordeling en naar gelang het geval het advies tot het toekennen van de titel in kwestie of een advies over het volgen van een opleiding, het volgen van loopbaandienstverlening of het volgen van trajectbegeleiding met de aanvrager te formuleren en te bespreken. Voornoemd resultaat en advies worden daarna overeenkomstig artikel 2, § 1, tweede lid, aan de aanvrager bezorgd;

6° het advies tot het toekennen van de titel aan de erkenningsinstantie te verzenden. Dat advies bevat in ieder geval de identificatiegegevens van zowel de aanvrager als de beoordelingsinstantie, de titel waarvoor beoordeeld werd, een verslag van de beoordeling en de data van de beoordeling;

7° aan de interdepartementale stuurgroep gegevens te bezorgen die noodzakelijk zijn voor de monitoring, vermeld in artikel 18. Die gegevens moeten anoniem zijn;

8° in voorkomend geval feedback te geven aan de SERV over de standaard, succescriteria en richtlijnen voor beoordeling.

Art. 8. § 1. De minister kan de erkenning schorsen, de termijn van erkenning van onbepaalde duur naar bepaalde duur omzetten of de erkenning intrekken als werd vastgesteld dat :

1° de beoordelingsinstantie de bepalingen van dit besluit niet naleeft;

2° de zaakvoerder, exploitant of verantwoordelijke van de beoordelingsinstantie of zijn aangestelden of lasthebbers een onherroepelijke veroordeling hebben opgelopen wegens valsheid in geschrifte of wegens misdaden en wanbedrijven, bepaald in titel VII en IX van het Strafwetboek;

3° de beoordelingsinstantie gedurende twee opeenvolgende jaren geen beoordeling overeenkomstig dit besluit heeft georganiseerd;

4° de erkenning is verleend op basis van verklaringen die vals, onvolledig of onjuist worden bevonden;

5° de beoordelingsinstantie de inlichtingen die ze ter uitvoering van de bepalingen van dit besluit moet leveren, willens en wetens vervalst;

6° de beroepscommissie, vermeld in artikel 17, al meerdere malen bezwaren, ingediend tegen de erkende beoordelingsinstantie, terecht heeft bevonden.

§ 2. Als de erkenning is ingetrokken omdat de beoordelingsinstantie niet meer voldoet aan de

voorwaarden, vermeld in artikel 6, § 1, kan de beoordelingsinstantie in kwestie een nieuwe aanvraag tot erkenning indienen zodra ze opnieuw aan alle voorwaarden voldoet en in voorkomend geval ook het door het ESF-agentschap voorgestelde verbetervoorstel binnen de haar opgelegde termijn implementeert.

In de andere gevallen waarbij de erkenning is ingetrokken, kan de beoordelingsinstantie in kwestie pas opnieuw een erkenning aanvragen een jaar na de intrekking van de erkenning.

Als de erkenning is ingetrokken omdat bij de beoordelingsinstantie herhaaldelijk inbreuken, ernstige gebreken of onregelmatigheden werden vastgesteld, kan de minister bepalen dat de beoordelingsinstantie pas na drie jaar een nieuwe erkenning kan aanvragen.

In de gevallen waarbij een erkenning omgezet is naar bepaalde duur, kan de beoordelingsinstantie in kwestie pas opnieuw een erkenning voor onbepaalde duur aanvragen een jaar nadat de erkenning is omgezet.

HOOFDSTUK VII. - Steunverlening aan de erkende beoordelingsinstanties

Art. 9. Binnen de grenzen van de daartoe goedgekeurde begrotingskredieten kan een subsidie worden toegekend aan de erkende beoordelingsinstanties. Daartoe moet de erkende beoordelingsinstantie aan de volgende voorwaarden voldoen :

1° een volledige kostprijsboekhouding voeren en een natuurlijk persoon of rechtspersoon aanstellen die verantwoordelijk is voor de financiële verrichtingen in verband met de dienstverlening van de beoordelingsinstantie, vermeld in artikel 7;

2° minstens jaarlijks een werkingsverslag aan het ESF-agentschap voorleggen. Dat werkingsverslag bevat een inhoudelijk rapport van de werkzaamheden, zoals een gedetailleerde beschrijving van de uitgewerkte beoordelingsprocedure en -methodologie en de validiteit en betrouwbaarheid ervan, de uitvoering van het beoordelen van competenties, een rapportage van de resultaten van de beoordeling en een rapportage van de klachtenbehandeling. Het ESF-agentschap kan nadere instructies geven betreffende de concrete informatie die moet worden verstrekt;

3° financiële rapportages opstellen, overeenkomstig de regels van het Europees Sociaal Fonds. De subsidiabele basis omvat alle kosten die toegestaan zijn volgens de regels van het Europees Sociaal Fonds. De financiële rapportage bevat :

a) de uitgaven, gebaseerd op de bewijsstukken die op verzoek kunnen worden voorgelegd;

b) een overzicht van subsidies die van andere openbare besturen werden ontvangen of worden verwacht;

c) de instroom- en uitstroomgegevens met betrekking tot begeleiding of beoordeling.

Art. 10. § 1. Aan de erkende beoordelingsinstanties wordt, met behoud van de toepassing van artikel 9, een subsidie verleend voorzover de aanvrager aan de volgende cumulatieve voorwaarden voldoet :

1° op eigen initiatief een verzoek tot het beoordelen van zijn competenties aan een erkende beoordelingsinstantie richten;

2° maximaal twee keer gedurende een jaar een begeleiding en beoordeling doorlopen;

3° voor de begeleiding, vermeld in artikel 7, 2° en 3°, geen vergoeding betalen;

4° voor de beoordeling van verworven competenties een vergoeding van maximaal 100 euro betalen. De aanvrager die werknemer is en tot de kansengroepen behoort, en de aanvrager die zelfstandig is, betaalt een vergoeding van maximaal 50 euro voor de beoordeling. De aanvrager die zelfstandig is en tot de kansengroepen behoort, betaalt een vergoeding van maximaal 25 euro voor de beoordeling.

Voor niet-werkende werkzoekenden en deeltijds leerplichtigen is de dienstverlening inzake het beoordelen van competenties gratis. De aanvrager kan opleidings- en begeleidingscheques als vermeld in het besluit van de Vlaamse regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers, aanwenden als voldaan is aan het voornoemde besluit;

5° de voor de begeleiding en beoordeling gedane vervoerskosten niet zelf betalen.

§ 2. De aanvrager moet op het aanvraagformulier op erewoord verklaren dat hij voldoet aan alle voorwaarden, vermeld in § 1.

Art. 11. De subsidieaanvragen die aan artikelen 9 en 10 voldoen, worden door het ESF-agentschap beoordeeld.

Art. 12. § 1. De erkende beoordelingsinstantie ontvangt jaarlijks een basisfinanciering, namelijk een vijfde van de verrichte prestaties, vermeld in § 2 en § 3, en ten bedrage van maximaal 48.000 euro om een kwaliteitsvolle dienstverlening uit te bouwen, overeenkomstig artikel 6 en 7, alsook om de inhoudelijke uitwerking en de administratieve voortgangscontrole ervan te realiseren.

§ 2. De erkende beoordelingsinstantie ontvangt per aanvrager maximaal een subsidie van 200 euro om begeleiding te bieden bij het reflecteren over zijn competenties of bij het invullen en samenstellen van zijn talentenpas als vermeld in artikel 7, 2°, met als resultaat een advies als vermeld in artikel 7, 3°, voorzover de aanvrager in kwestie niet over een portfolio uit loopbaandienstverlening, trajectbegeleiding of een inburgeringstraject beschikt.

§ 3. De erkende beoordelingsinstantie ontvangt per aanvrager van wie de competenties door de erkende beoordelingsinstantie overeenkomstig artikel 7, 4°, 5° en 6°, worden beoordeeld een subsidie van 800 euro, 1.000 euro of 1.200 euro naar gelang van de titel waarvoor de aanvrager een beoordeling onderneemt.

Het subsidiebedrag van 800 euro geldt voor titels waarvan de af te leggen proeven voor het beoordelen van de competenties volgens de standaard, succescriteria en richtlijnen voor beoordeling in kwestie gering materiaalgebruik, geen beroepsspecifieke of dure software en evenmin de inzet van een machinepark vereisen.

Het subsidiebedrag van 1.000 euro geldt voor titels waarvan de af te leggen proeven voor het beoordelen van de competenties volgens de standaard, succescriteria en richtlijnen voor beoordeling in kwestie voornamelijk één of meer van het volgende vereisen :

1° materiaalgebruik;

2° de inzet van beroepsspecifieke software;

3° de inzet van beroepsspecifieke machines.

Het subsidiebedrag van 1.200 euro geldt uitsluitend voor titels waarvan de af te leggen proeven voor het beoordelen van de competenties volgens de standaard, succescriteria en richtlijnen voor beoordeling in kwestie voornamelijk een of meer van het volgende vereisen :

1° het gebruik van veel of dure materialen;

2° de inzet van zeer beroepsspecifieke en dure software;

3° de inzet van zeer specifieke en dure machines;

4° een aanzienlijk langere duurtijd van de beoordelingsactiviteiten.

De minister legt aan de hand van het advies van de SERV over de classificatie, vermeld in artikel 4, § 1, vast welk subsidiebedrag, namelijk 800 euro, 1.000 euro of 1.200 euro, geldt voor de beoordeling van de competenties van de titel in kwestie.

Art. 13. Jaarlijks kan op verzoek van de erkende beoordelingsinstantie een voorschot van de basisfinanciering, vermeld in artikel 12, § 1, worden uitbetaald overeenkomstig de regels van het Europees Sociaal Fonds. Het saldo van de toegekende subsidie wordt uitgekeerd overeenkomstig de regels van het Europees Sociaal Fonds.

Art. 14. De minister kan nadere administratieve voorwaarden en regels bepalen voor de steunverlening en de procedure tot het verkrijgen van subsidies. Het ESF-agentschap bezorgt alle gegevens die nodig zijn voor de monitoring, vermeld in artikel 18, aan de interdepartementale stuurgroep.

Art. 15. De subsidiedossiers met betrekking tot de dienstverlening van voor de schorsing of de intrekking van de erkenning, vermeld in artikel 8, die voldoen aan alle bepalingen van dit besluit, worden nog overeenkomstig dit besluit behandeld.

HOOFDSTUK VIII. - De erkenningsinstantie

Art. 16. De administratie wordt aangewezen als erkenningsinstantie voor de erkenning van de competenties binnen de procedure tot het verkrijgen van een titel van beroepsbekwaamheid.

Die erkenningsinstantie heeft als opdracht :

1° voor de titels van beroepsbekwaamheid, vermeld in artikel 3, een format vastleggen die minstens de naam van de titelhouder, het logo van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, de erkende beoordelingsinstantie, de datum en de competenties zoals vastgelegd in de respectievelijke standaarden bevat;

2° een format voor de talentenpas vastleggen;

3° op basis van het advies van de erkende beoordelingsinstantie, vermeld in artikel 7, 6°, titels van beroepsbekwaamheid als vermeld in artikel 3, toekennen en uitreiken;

4° op basis van de vastgestelde competentiebewijzen, vermeld in artikel 5, § 3, gratis en op verzoek van de aanvrager titels van beroepsbekwaamheid toekennen en uitreiken;

5° de gegevens beheren, namelijk de identificatiegegevens van de aanvragers en de beoordelaars en het resultaat van de beoordeling;

6° de gegevens, vermeld in 5°, op anonieme wijze aan de interdepartementale stuurgroep bezorgen;

7° op toegankelijke wijze een databank installeren en beheren met informatie over de titels, standaarden, succescriteria en richtlijnen voor de beoordeling, de lijst met erkende studiebewijzen en de lijst van competentiebewijzen;

8° potentiële aanvragers sensibiliseren tot het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid;

9° belanghebbenden, zoals werkgevers en onderwijs- en opleidingsinstellingen, sensibiliseren;

10° jaarlijks een jaarverslag opstellen over de verrichte activiteiten dat aan de minister en de interdepartementale stuurgroep wordt bezorgd.

HOOFDSTUK IX. - De beroepscommissie

Art. 17. § 1. De beroepscommissie vergadert telkens als een bezwaar als vermeld in artikel 9, § 1,

van het decreet wordt ingediend.

De verzoekende partij richt haar bezwaar met een aangetekende brief aan de voorzitter van de beroepscommissie. In dat bezwaarschrift haalt de verzoeker alle nodige bewijzen en argumenten aan ter staving van het bezwaar.

De voorzitter stelt een zittingsdag vast. De zitting moet plaatsvinden binnen een maand na de ontvangst van het bezwaar. Tijdens die zitting doet de beroepscommissie uitspraak over het ingediende bezwaar.

§ 2. De uitnodigingen, ondertekend door de voorzitter, worden met een aangetekende brief uiterlijk tien werkdagen voor de zittingsdag naar alle leden van de beroepscommissie verstuurd. Ze bevatten de datum en plaats van de zitting, de agendapunten en alle documenten die betrekking hebben op de te behandelen punten.

De uitnodigingen, ondertekend door de voorzitter, worden eveneens met een aangetekende brief uiterlijk tien werkdagen voor de zittingsdag naar de verzoeker in kwestie verstuurd en naar de instantie tegen wiens beslissing bezwaar werd ingediend, met vermelding van de datum en de plaats van de zitting en met de documenten die betrekking hebben op het te behandelen punt waarbij de verzoeker betrokken is.

§ 3. De beroepscommissie geeft tijdens de zitting aan de verzoeker de kans om zijn standpunt uiteen te zetten. De verzoeker mag zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een derde. In geval van vertegenwoordiging door een derde moet een geschreven volmacht kunnen worden voorgelegd. Vervolgens krijgt de instantie tegen wiens beslissing bezwaar is ingediend eveneens de kans om haar standpunt uiteen te zetten.

§ 4. De beroepscommissie beraadslaagt en stemt geldig als al haar leden regelmatig zijn opgeroepen en ten minste de helft ervan aanwezig is.

De beroepscommissie beraadslaagt en stemt met gesloten deuren, na het horen van de standpunten van de verzoeker en van de instantie tegen wiens beslissing bezwaar is ingediend. De verzoeker en de instantie mogen de beraadslaging en stemming niet bijwonen.

Er wordt gestemd met handopsteking. Stemming bij wijze van volmacht wordt niet aanvaard.

De beslissingen worden getroffen bij meerderheid van de aanwezige leden. In geval van staking van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

§ 5. De beroepscommissie neemt een gemotiveerde beslissing over de ontvankelijkheid en de gegrondheid van het bezwaar. Indien het bezwaar gegrond is, kan de beroepscommissie nooit zelf competenties beoordelen of erkennen of titels uitreiken of het verband tussen enerzijds erkende studiebewijzen en competentiebewijzen en anderzijds titels van beroepsbekwaamheid vastleggen.

In het geval de verzoekende partij een bezwaar heeft omtrent zijn beoordeling of de adviezen, vermeld in artikel 2, kan de beroepscommissie onder meer bevelen dat de aanvrager recht heeft op een nieuwe beoordeling of een nieuw advies, vermeld in artikel 2, onder de door de beroepscommissie te stellen voorwaarden. Deze voorwaarden kunnen onder meer inhouden dat :

- a) een nieuwe beoordeling afhankelijk wordt gemaakt van de organisatie van een nieuwe proef of een onderdeel daarvan. De beroepscommissie kan de termijn en de materiële voorwaarden bepalen waaronder die beoordeling moet gebeuren;
- b) welbepaalde elementen bij de totstandkoming van de nieuwe beoordeling of het nieuwe advies niet worden betrokken;
- c) welbepaalde elementen bij de totstandkoming van de nieuwe beoordeling of het nieuwe advies kennelijk in aanmerking moeten worden genomen.

De beslissing wordt geformuleerd en goedgekeurd tijdens de zitting en wordt nadien in twee exemplaren door de voorzitter en een bijzitter ondertekend waarvan een exemplaar uiterlijk twee weken na de zitting waarop de zaak in beraad werd genomen, met een aangetekende brief wordt bezorgd aan de verzoeker en aan de instantie tegen wiens beslissing bezwaar werd ingediend. Elk lid van de beroepscommissie ontvangt een kopie van de beslissing en een origineel berust op het secretariaat.

§ 6. Van elke vergadering van de beroepscommissie wordt een verslag opgesteld dat, na goedkeuring door alle aanwezige leden, door de voorzitter en een bijzitter in twee exemplaren wordt ondertekend.

Elk lid ontvangt een kopie van het verslag en een origineel berust op het secretariaat.

Het verslag bevat in ieder geval de namen van de aanwezige leden en de verontschuldigten, het standpunt van beide partijen, vermeld in § 3, en als de beslissing niet met eenparigheid van stemmen wordt genomen, de verschillende standpunten van de leden van de beroepscommissie.

§ 7. Bij afwezigheid of verhindering van de voorzitter wordt die vervangen door een bijzitter.

Bij vervanging vervult de vervanger de plichten van de voorzitter.

§ 8. Alle stukken, verslagen en beraadslagingen van de beroepscommissie zijn vertrouwelijk en worden op het secretariaat van de beroepscommissie gedurende vijf jaar bijgehouden. De

beslissingen van de beroepscommissie zijn bindend voor beide partijen, vermeld in § 3.

HOOFDSTUK X. - Monitoring

Art. 18. De interdepartementale stuurgroep zorgt voor het monitoren van de maatregel titel van beroepsbekwaamheid naar het succes en falen van welbepaalde titels, het aantal en profiel van aanvragers die al dan niet een volwaardig traject van begeleiding of beoordeling al dan niet succesvol doorlopen, het aantal en het profiel van de erkende beoordelingsinstanties, de beoordelingsprocedures en -methodologieën die ontwikkeld en toegepast worden, de tevredenheid over de dienstverlening en het aantal en de aard van de klachten van aanvragers zowel behandeld in de klachtenbehandeling van de erkende beoordelingsinstantie als in de beroepscommissie. De interdepartementale stuurgroep kan concrete instructies terzake bepalen.

Jaarlijks wordt hierover een jaarverslag opgesteld dat aan de minister en aan de SERV wordt bezorgd.

HOOFDSTUK XI. - Wijzigings- en opheffingsbepalingen

Art. 19. Aan artikel 25, derde streepje, van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding worden de volgende woorden toegevoegd : « met de eventuele vermelding van de vereiste titel of titels van beroepsbekwaamheid ».

Art. 20. Aan artikel 27, § 1, derde streepje, van hetzelfde besluit worden de volgende woorden toegevoegd : « met de eventuele vermelding van de behaalde titel of titels van beroepsbekwaamheid ».

Art. 21. In artikel 5, § 2, van het besluit van de Vlaamse Regering van 28 september 2001 tot vaststelling van de nadere voorwaarden en regels volgens welke subsidies worden verleend voor permanente vorming en opleiding voor werkenden en bedrijven, luik « hefboomkrediet - flankerend beleid » worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° tussen het woord « projecten » en het woord « die » worden de woorden « en voor het beheer van projecten » ingevoegd;

2° in punt 1° wordt punt b) vervangen door wat volgt :

« b) de herkenning, beoordeling en erkenning van verworven competenties te promoten, te sensibiliseren of hierover te communiceren; ».

Art. 22. In artikel 9 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het derde lid wordt opgeheven;

2° in het vierde lid worden de woorden « bovenop het in het vorig lid vermelde bedrag » geschrapt.

Art. 23. Aan artikel 4, § 3, van het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004, wordt een punt 5° toegevoegd, dat luidt als volgt :

« 5° de beoordelingsinstanties die zijn erkend in het kader van het besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid. »

Art. 24. De lopende projecten die door de minister goedgekeurd zijn in het kader van artikel 5, § 2, 1°, b), van het besluit van de Vlaamse Regering van 28 september 2001 tot vaststelling van de nadere voorwaarden en regels volgens welke subsidies worden verleend voor permanente vorming en opleiding voor werkenden en bedrijven, luik « hefboomkrediet-flankerend beleid », worden overeenkomstig het voornoemde besluit verder behandeld totdat het project in kwestie is afgelopen of wordt stopgezet.

HOOFDSTUK XII. - Inwerkingtredingsbepaling

Art. 25. Het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid treedt in werking op de dag van de bekendmaking van dit besluit in het Belgisch Staatsblad.

Art. 26. Dit besluit treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad, met uitzondering van artikel 22 dat uitwerking heeft met ingang van 1 januari 2005.

Art. 27. De Vlaamse minister, bevoegd voor de beroepsomscholing en -bijscholing, de Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs, en de Vlaamse minister, bevoegd voor de post- en parascolaire vorming, zijn, ieder wat hem of haar betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 23 september 2005.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Y. LETERME

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,

F. VANDENBROUCKE

Bijlage

Gedragcode voor het herkennen en beoordelen van competenties (besluit van de Vlaamse Regering betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid)

In deze code gebruiken we meestal de mannelijke vorm 'hij' om te verwijzen naar een persoon. Die mannelijke vorm verwijst zowel naar mannen als vrouwen.

Inleiding

De gedragscode gebruikt de termen 'aanvrager' en 'beoordelaar' als volgt :

- aanvrager : de persoon die het beoordelingsproces van zijn of haar verworven competenties instapt en doorloopt;

- begeleider : zowel de persoon die binnen de beoordelingsinstantie begeleiding biedt bij het reflecteren over competenties en bij het invullen van de talentenpas, als de organisatie die de beoordeling van verworven competenties aanbiedt en waarbinnen die persoon werkt;

- beoordelaar : zowel de persoon die zorgt voor de eigenlijke beoordeling, als de organisatie die de beoordeling van verworven competenties aanbiedt en waarbinnen die persoon werkt.

Elke erkende beoordelingsinstantie biedt naast de beoordeling ook begeleiding bij het reflecteren over competenties en bij het invullen van de talentenpas. Hiervoor wordt een begeleider ingezet. Naast de beoordelaar moet ook de begeleider de gedragscode hanteren.

1. De houding en de rol van de begeleider en de beoordelaar

- De beoordeling van competenties is doelgericht met als duidelijke doelstelling competenties beoordelen volgens een methode die voldoet aan alle gestelde criteria, op objectieve en neutrale (in het bijzonder gender- en cultuurneutrale) wijze, en een advies hierover aan de aanvrager verstrekken.

- De begeleider of beoordelaar gaat een vertrouwensrelatie aan met de aanvrager. Hij moet er aanhoudend over waken dat de vertrouwelijkheid van de verzamelde gegevens niet wordt geschaad.

- Bij de uitvoering van zijn functie als begeleider of beoordelaar gaat de begeleider of beoordelaar steeds uit van hoogstaande ethische normen wat de bescherming van de privacy of het uitsluiten van discriminatie betreft.

- De begeleider of beoordelaar is in geen geval opleider-instructeur geweest van de aanvrager.

2. Het vereiste profiel van de begeleider en de beoordelaar

De erkende beoordelingsinstantie streeft een dienstverlening na van een zo hoog mogelijke kwaliteit.

De instantie garandeert dat de begeleiders en beoefenaars hun beroep uitoefenen op een deskundige en verantwoorde wijze, en ziet erop toe dat ze de eigen professionele competenties op peil houden en verder uitbouwen.

Dat vereist in hoofde van de begeleiders of de beoordelaars de volgende kwalificaties :

- de aanwezigheid van een degelijke vooropleiding en basiskwalificaties. De dienstverlener is terdege voorbereid om begeleiding bij herkenning of een beoordeling uit te voeren en een advies te formuleren. Elke begeleider of beoordelaar heeft een of meer professioneel relevante opleidingen met succes doorlopen en kan dat bewijzen met de nodige diploma's of certificaten, of hij kan aantonen dat hij beschikt over een gelijkgestelde professionele ervaring;

- minimale aantoonbare beroepservaring in het beoordelen van competenties voor bepaalde titels. De beoordelaar met minder dan één jaar beroepservaring wordt geleid en gevolgd door een meer ervaren beoordelaar die ook de eindverantwoordelijkheid draagt voor het verloop van de beoordeling;

- zelfkennis. De begeleider of beoordelaar erkent zijn professionele en persoonlijke beperkingen en doet indien nodig een beroep op professioneel advies en professionele ondersteuning. Hij hanteert enkel de methoden waarvoor hij de vereiste competenties heeft;

- vormingsengagement. De beoordelingsinstantie ziet erop toe dat de begeleiders of beoordelaars voorafgaand aan de dienstverlening een passende training hebben doorlopen die gericht is op de ontwikkeling van de eigen deskundigheid met betrekking tot het vervullen van de begeleidings- of beoordelingsopdrachten van de beoordelingsinstantie.

3. Informatie-uitwisseling bij de aanvang van de dienstverlening

Transparantie van de dienstverlening. De beoordelingsinstantie zorgt ervoor dat elke aanvrager die gebruikmaakt van de dienstverlening van bij de start een duidelijk beeld heeft van de mogelijkheden en de beperkingen ervan.

Bij de aanvang van de beoordeling zorgt de begeleider of beoordelaar ervoor dat de aanvrager een volledig begrip kan hebben van :

- de doelstellingen van de beoordeling van competenties;

- de standaarden op basis waarvan wordt beoordeeld, met inbegrip van de wegingsfactoren die desgevallend worden gehanteerd voor de verschillende kerncompetenties;

- de diensten die geleverd worden door de beoordelingsinstantie en de planning ervan;

- het bedrag dat de aanvrager moet betalen voor de dienstverlening;

- de betalingswijze, de mogelijkheid en de voorwaarden om opleidingscheques voor werknemers te gebruiken;

- de hoeveelheid tijd die de aanvrager zal moeten investeren om te kunnen komen tot een volwaardige beoordeling van zijn competenties;
- de stappen van het beoordelingsproces zelf;
- de methodieken die in het beoordelingsproces worden gebruikt;
- het afrondingsmoment van de beoordeling, het beoordelingsadvies;
- de deontologische regels die de begeleider of beoordelaar tijdens de dienstverlening moet volgen;
- de klachtenmogelijkheid en de beroepsmogelijkheid over die dienstverlening.

Bij de aanvang van de beoordeling van competenties ontvangt de aanvrager een schriftelijk exemplaar van deze bepalingen. De aanvrager krijgt er een mondelinge toelichting over.

4. De beoordeling

Bij de beoordeling worden de nodige garanties ingebouwd zodat recht wordt gedaan aan het volledige spectrum van competenties die iemand heeft verworven, in de mate dat ze relevant zijn voor het betreffende beroep :

- zowel formele als in- en niet-formele competenties;
- zowel competenties die in een Vlaamse context werden verworven als competenties die in andere regio's of in het buitenland werden verworven;
- zowel competenties die via onderwijs, opleiding, beroepservaring werden verworven als competenties die werden verworven, bijvoorbeeld via het verenigingsleven of via vrijetijdsbeoefening (cfr. IAO-aanbeveling human resources 2004, art. 11).

5. Het contact tussen de dienstverlener en de aanvrager tijdens de dienstverlening

5.1 De eigen verantwoordelijkheid en de autonomie van de aanvrager

Tijdens het beoordelingsproces respecteert de begeleider of beoordelaar de eigen verantwoordelijkheid en de autonomie van de aanvrager. Dat uit zich als volgt.

- De aanvrager neemt vrijwillig deel aan de beoordeling van zijn competenties. De zelfbeschikking van de aanvrager komt tot uiting in het recht om de professionele relatie met de begeleider of beoordelaar al dan niet aan te gaan, voort te zetten of te beëindigen. De begeleider of beoordelaar laat de dienstverlening niet langer duren dan nodig is voor de aanvrager.
- Elke aanvrager verbindt er zich toe de nodige informatie die de begeleider of beoordelaar nodig heeft om zijn professioneel handelen te waarborgen, te verstrekken.
- De begeleider of beoordelaar legt een zekere terughoudendheid aan de dag. Hij dringt niet verder door in de persoonlijke levenssfeer van de aanvrager dan noodzakelijk is om de begeleiding of beoordeling te doen slagen.
- De begeleider of beoordelaar neemt voldoende professionele afstand. Hij vermengt geen professionele en niet-professionele rollen om te vermijden dat hij niet in staat is een professionele afstand tot de aanvrager te bewaren waardoor de belangen van de aanvrager kunnen worden geschaad.
- De begeleider of beoordelaar zal in het kader van de dienstverlening geen contacten leggen met derden (organisaties, natuurlijke personen, de werkgever) zonder de uitdrukkelijke toestemming van de aanvrager. De aanvrager kan die toestemming immers pas geven nadat het voor hem duidelijk is waarom dat contact met derden wordt gelegd en wat ervan wordt verwacht.
- De beoordelingsinstantie voorziet in een permanente fysieke aanwezigheid van een professionele derde tijdens de praktijkproef. De beoordelaar neemt de nodige voorzorgsmaatregelen met betrekking tot het voldoende verzekeren van eventuele ongevallen of schade, ongeacht die door de aanvrager werden berokkend tijdens zijn beoordeling.

5.2. Onafhankelijke doorverwijzing

De begeleider of beoordelaar zal zich bij doorverwijzingen (bijvoorbeeld naar opleiding, loopbaandienstverlening of arbeidsbemiddeling) op geen enkele wijze laten leiden door de belangen of behoeften van de eigen organisatie of van andere organisaties.

5.3. Vertrouwelijkheid in de samenwerking

De begeleider of beoordelaar gaat een vertrouwensrelatie aan met de aanvrager. Dat dwingt hem tot geheimhouding over alles wat hij verneemt door de uitoefening van de dienstverleningsfunctie. Dat betekent dat :

- de begeleider of beoordelaar in overeenstemming met de regels en principes van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer moet handelen;
- de begeleider of beoordelaar alle informatie van de aanvrager strikt vertrouwelijk moet behandelen en die onder geen beding mag doorgeven of meedelen aan derden, tenzij de aanvrager daar vooraf uitdrukkelijk toestemming voor gegeven heeft. Dat is enkel mogelijk als het voor de aanvrager duidelijk is waarom die informatie moet worden gegeven en nadat hij de desbetreffende informatie (rapport, dossier,...) heeft kunnen inkijken;
- enkel de gegevens zullen worden geregistreerd die relevant zijn voor het onderbouwen van het

advies en die noodzakelijk zijn voor de dienstdoelstellingen van de beoordelaar. Als de resultaten worden verwerkt, zal dat volstrekt anoniem verlopen;

- de aanvrager altijd inzagerecht heeft in de gegevens die tijdens de beoordeling over hem werden verzameld;

- na afloop van de dienstverlening de geheimhoudingsplicht van de begeleider of beoordelaar blijft bestaan;

- alle verzamelde informatie (testresultaten, gespreksinhoud enzovoort) na afloop van de beoordeling aan de aanvrager wordt bezorgd.

5.4. Uitzonderingen op de vertrouwelijkheid

In de volgende gevallen wordt een uitzondering op de vertrouwelijkheid gemaakt :

- gegevens, namelijk identificatiegegevens en beoordelingsadvies, die moeten worden meegedeeld aan de erkenningsinstantie zodat die de titel van beroepsbekwaamheid aan de aanvrager zou kunnen uitreiken;

- gegevens die moeten worden geregistreerd voor en kunnen worden opgevraagd door de subsidiërende instantie. In dat geval bezorgt de begeleider of beoordelaar uitsluitend identificatiegegevens, trajectbeschrijvende data en het resultaat van de beoordeling aan de subsidiërende instantie;

- een beperkte interne gegevensdoorstroming in de gesubsidieerde beoordelingsinstantie die noodzakelijk is voor een adequaat management van de dienstverlening;

- gegevens die noodzakelijk zijn voor de monitoringsopdracht van de interdepartementale stuurgroep. De gegevens moeten anoniem zijn zodat het onmogelijk is om vast te stellen op welke persoon ze betrekking hebben.

Alle andere informatie kan pas aan derden meegedeeld worden na expliciete voorafgaande toestemming van de aanvrager.

5.5. Gelijke behandeling en non-discriminatie

De instantie garandeert de naleving van de bepalingen van het decreet van 8 mei 2002 betreffende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt en zijn uitvoeringsbesluiten.

In het bijzonder garandeert de beoordelingsinstantie een gelijke behandeling en non-discriminatie tijdens de procedure van beoordeling van competenties, in het bijzonder :

- door bij de uitwerking van de EVC-procedures garanties in te bouwen dat volwaardig rekening wordt gehouden met de competenties en kwalificaties die in het buitenland worden verworven (IAO-aanbeveling 2004, art. 12);

- door het gebruik van methodieken en testmethoden die genderneutraal zijn (IAO-aanbeveling 2004, art 18, g) ;

- door het gebruik van methodieken en testmethoden die de grootst mogelijke garanties inhouden dat ze niet onbewust tot discriminatie leiden van alloctonen;

- door de methodieken en testmethoden zoveel als mogelijk toegankelijk te maken en te houden voor kortgeschoolden en/of laaggeletterden.

5.6. Eigendom

De instantie garandeert dat de resultaten van de beoordeling het eigendom zijn van het individu.

5.7. Onpartijdigheid

De instantie moet garanderen dat de beoordeling, in alle fasen, onpartijdig gebeurt.

5.8. Handvest van de werkzoekende

De instantie moet garanderen dat bij de dienstverlening naar werkzoekenden de bepalingen van het decreet van 30 april 2004 houdende het Handvest van de werkzoekende en zijn uitvoeringsbesluiten volledig worden nageleefd.

6. Klachten

Op het niveau van de beoordelingsinstantie is er een eerstelijnsbehandeling voor klachten over het niet-naleven van deze gedragscode voor de beoordeling van competenties, over een concrete al dan niet verrichte handeling of over de werking van de organisatie. De klacht wordt in ieder geval behandeld door een persoon die niet bij de feiten waarop de klacht betrekking heeft, betrokken is geweest. De persoon die de klacht behandelt, is verplicht het beroepsgeheim te respecteren en een strikte neutraliteit in acht te nemen. De beoordelingsinstantie stelt de klant bij de aanvang van de dienstverlening schriftelijk op de hoogte van die interne klachtenbehandeling.

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 september 2005 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid.

Brussel, 23 september 2005.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Y. LETERME

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,
F. VANDENBROUCKE