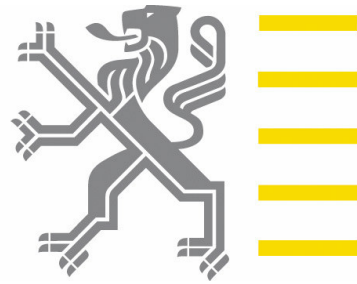


Vlaamse overheid



Jaarrapport ervaringsbewijs

**Departement Werk en Sociale Economie
in samenwerking met
de interdepartementale stuurgroep OV&W**

November 2006-November 2007

WOORD VOORAF..... 5

1. HET ERVARINGSBEWIJS ALS KRACHTIG INSTRUMENT OP DE ARBEIDSMARKT.. 7

1.1 DOELSTELLINGEN ERVARINGSBEWIJS	8
1.2 PROCEDURE VOOR HET INDIVIDU	9
1.2.1 HERKENNING, BEOORDELING EN ERKENNING	9
1.2.2 KOSTPRIJS VOOR EEN KANDIDAAT	12
1.3. STAPSGEWIJS DE DIENSTVERLENING UITBOUWEN	13
1.3.1 SELECTIE BEROEPEN	13
1.3.2 OPMAKEN EN GOEDKEUREN STANDAARDEN	16
1.3.3 STUDIEBEWIJZEN, COMPETENTIEBEWIJZEN EN ERVARINGSBEWIJZEN	19
1.3.4 ERKENNEN VAN TESTCENTRA.....	20
a. Erkenningprocedure.....	20
b. Kwaliteitsborging	21
c. Opdracht testcentrum.....	22
d. Financiering testcentrum	23
e. Wijzigingen van het uitvoeringsbesluit van 23/9/2005	24
1.3.5 UITREIKING ERVARINGSBEWIJZEN DOOR VLAAMSE OVERHEID	26
1.3.6 KLACHTENPROCEDURE.....	27
a. Eerstelijns klachtenbehandeling	27
b. Tweedelijns klachtenbehandeling	27

2. VAN BEROEP TOT TESTCENTRUM IN DE PRAKTIJK..... 30

2.1 GESELECTEERDE BEROEPEN	30
2.1.1 BEROEPENLIJST 2005	30
2.1.2 BEROEPENLIJST 2006	30
2.1.3 BEROEPENLIJST 2007	31
2.2 ONTWIKKELDE STANDAARDEN	32
2.3 ERKENDE TESTCENTRA.....	33
2.4 KLACHTEN.....	35
2.4.1 EERSTELIJK-KLACHTENBEHANDELING.....	35
2.4.2 TWEEDELIJK-KLACHTENBEHANDELING	35

3. HET ERVARINGSBEWIJS NA 1 JAAR EFFECTIEVE DIENSTVERLENING..... 36

3.1 AANTAL UITGEREIKTE ERVARINGSBEWIJZEN	37
3.2 AANTAL LOPENDE/ GEREALISEERDE TRAJECTEN.....	38
3.2.1 AANTAL LOPENDE EN GEREALISEERDE TRAJECTEN	38
3.2.2 RESULTAAT BEGELEIDING.....	39
3.2.3 RESULTAAT BEOORDELING.....	40
3.3 PROFIEL VAN DE AANVRAGERS	41
3.3.1 GESLACHT.....	41
3.3.2 WERKENDEN/WERKZOEKENDEN	42
3.3.3 LEEFTIJD	42
3.3.4 STUDIENIVEAU.....	44

3.3.5 KANSENGROEPEN	45
3.3.6 WOONPLAATS AANVRAGER (PROVINCIAAL)	47
3.4 CONCLUSIES	49
3.4.1 BEGELEIDING, BEOORDELING EN HET ERVARINGSBEWIJS	49
3.4.2 ALGEMEEN PROFIEL	49
3.4.3 DIVERSITEITSTOETS	49

4. DE ERKENDE TESTCENTRA UITGEDIEPT..... 52

4.1 OVERZICHT TESTCENTRA	53
4.2 CIJFERS PER TESTCENTRUM.....	53
4.2.1 AANTAL UITGEREIKTE ERVARINGSBEWIJZEN.....	54
4.2.2 AANTAL LOPENDE/GEREALISEERDE BEGELEIDINGEN/BEOORDELINGEN.....	54
4.2.3 RESULTAAT NA BEOORDELING	56
4.3 PROFIEL TESTCENTRA	57
4.3.1 PROMOTOREN.....	57
4.3.2 PARTNERS/ONDERAANNEMING.....	57
4.2.3 VESTIGINGEN.....	58

5. SENSIBILISEREN EN INFORMEREN 60

5.1 COMMUNICATIE –EN INFORMATIECAMPAGNES	60
5.1.1. FOLDERS EN AFFICHES	60
5.1.2 CAMPAGNES 2006 EN 2007.....	61
a. Communicatiecampagne september 2006.....	61
b. Communicatiecampagne September 2007	61
5.1.3 WEBSITE	62
5.1.4 VLAAMSE INFOLIJN.....	62
5.2 FOCUSGROEPEN	63

6. FINANCIËLE STEUN AAN DE TESTCENTRA 64

6.1 FINANCIËLE STEUN 2006.....	65
6.2 FINANCIËLE STEUN 2007.....	66

7. DE VERANKERING VAN HET ERVARINGSBEWIJS IN EEN RUIER COMPETENTIEBELEID..... 67

7.1 ENGAGEMENTEN SOCIALE PARTNERS/OVERHEID MET BETREKKING TOT EVC (PRIORITEIT 4 UIT DE COMPETENTIEAGENDA)	67
7.1.1 EEN STEVIGER ORIËTERING VAN HET ERVARINGSBEWIJS	67
7.1.2 EEN KRACHTIGERE ONTWIKKELING VAN HET ERVARINGSBEWIJS	68
a. Standaarden	68
b. Testcentra	68
c. E-government toepassing voor de Overheid.....	68
7.1.3 HET VOEREN VAN PROMOTIE VOOR HET ERVARINGSBEWIJS.....	69
7.1.4 OPTIMALISEREN VAN EVC IN FUNCTIE VAN VERKORTE ONDERWIJS- EN OPLEIDINGSTRAJECTEN EN KWALIFICERING.....	69
7.2 ACTIES GELINKT AAN DE COMPETENTIEAGENDA	71
7.2.1 SECTOREN.....	71
a. Sectorconvenant.....	71

b. Event rond het ervaringsbewijs	72
c. Focusgroepen sectorconsulenten	72
7.2.2 ACTIEPLAN VDAB	73
7.2.3 VOORBEELDFUNCTIE VLAAMSE OVERHEID	74
7.2.4 EUROPASS-CERTIFICAATSUPPLEMENTEN	75
7.2.5 SAMENWERKING WAALSE ‘TITRE DE COMPÉTENCE’	76

8. BESLUIT..... 78

BIJLAGES 83

1. DECREET VAN 30 APRIL 2004 TOT HET VERWERVEN VAN EEN TITEL VAN BEROEPSBEKWAAMHEID EN DE MEMORIE VAN TOELICHTING;.....	83
2. BESLUIT VAN 23 SEPTEMBER 2005 TOT UITVOERING VAN HET DECREET TOT HET VERWERVEN VAN EEN TITEL VAN BEROEPSBEKWAAMHEID EN DE GEDRAGSCODE;	83
3. ADVIEZEN SERV IVM BEROEPENLIJST.....	83
4. OPROEP ESF VOOR HET ERVARINGSBEWIJS: INHOUDELIJKE EN FINANCIËLE CRITERIA	83
5. FORMAT TALENTENMAP	83
6. FORMAT ERVARINGSBEWIJS	83
7. SIGNAALFUNCTIE: OVERZICHT VOORGESTELDE BEROEPEN DOOR BURGERS	83
8. OVERZICHT GRAFIEKEN/TABELLEN UIT HOOFDSTUK 3 EN 4.....	83

WOORD VOORAF

Sinds geruime tijd staan het stimuleren van levenslang leren en het invoeren van een competentiegerichte benadering bij opleiden en het ondersteunen van transitie op de arbeidsmarkt (waarbij het erkennen van verworven competenties een wezenlijk onderdeel is) hoog op de Europese agenda. Vlaanderen is vanaf 2000 dit braakliggende terrein beginnen verkennen. Tal van studies, politieke discussies en proeftuinen werden opgezet met als doel het uitklaren van begrippenkaders en het uittekenen van modellen voor het erkennen van verworven competenties.

Na die experimentele fase en aangespoord door economische en maatschappelijke uitdagingen werd het tijd voor actie. In 2004 werd dan ook binnen het beleidsdomein Werk actie gemaakt van een systeem voor het erkennen van verworven competenties, 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. Met een ervaringsbewijs kan men dus aantonen dat men een bepaald beroep met succes kan uitoefenen. Hoe men die beroepscompetenties verworven heeft doet er niet toe, dit kan door een opleiding of cursus te volgen, door werkervaring, door buurtwerk of een of andere vrijetijdsbesteding. In het kader van een ervaringsbewijs krijgt elkeen de gelegenheid om zijn of haar opgedane competenties aan te tonen.

Het ervaringsbewijs is een arbeidsmarktinstrument. Op de arbeidsmarkt van vandaag en morgen is dit instrument van strategisch belang. Het kan immers een uitweg betekenen voor de paradox van de schaarste. De paradox van de schaarste wordt getypeerd door enerzijds een sterkere economische groei en daling van de werkloosheid en anderzijds niet-ingevulde knelpuntvacatures en lage arbeidsmarktdaarnamen van kansengroepen. Het ervaringsbewijs is een instrument om 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: aanwezige en door jarenlange ervaring opgebouwde competenties kunnen bij ouderen zichtbaar gemaakt worden en gevaloriseerd worden. Ook de aard van de hedendaagse bedrijfsvoering zelf vraagt om een investering in systemen om competenties te erkennen.

Op een snel evoluerende arbeidsmarkt en in een kennisintensieve economie, zal competentie management meer en meer onderdeel worden van de bredere bedrijfsvoering. Men verwacht van werknemers dat ook zij evolueren en hun competenties aanwenden in functie van het economisch overleven van hun bedrijf of organisatie. Opleiding blijft daarbij belangrijk, maar ook de werkplek wordt uitdrukkelijk een leerplek, met leermogelijkheden en begeleiding. Met het ervaringsbewijs kunnen die uiteenlopende vormen van leren en bijblijven gevaloriseerd worden, maar tegelijk kunnen er ook bruggen geslagen worden naar de formele opleidingssystemen, zodat leertrajecten op en naast de werkvloer op elkaar kunnen aansluiten.

Het ervaringsbewijs is 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. Het doet mensen ook nadenken over hun carrièrekeuze: is een bepaald beroep wel de juiste keuze voor mij? Binnen het kader van een traject richting ervaringsbewijs krijgt men hier al een zeker antwoord op of wordt men doorverwezen naar een meer gespecialiseerd aanbod van bijvoorbeeld loopbaanbegeleiding.

In 2004 en 2005 werd 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 een jaar dienstverlening. Een goed moment om een jaarrapport te publiceren.

Met dit jaarrapport willen we u als lezer een inzicht bieden in wat het ervaringsbewijs is, volgens welke principes de dienstverlening decretaal uitgetekend werd en hoe en voor welke beroepen de dienstverlening vervolgens in de praktijk geoperationaliseerd werd. Verder willen we inzicht verlenen in 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? ..." Ten slotte geven we, in een meer beschouwend hoofdstuk, aan hoe het ervaringsbewijs deel uitmaakt van een breder competentiebeleid en hoe het ervaringsbewijs binnen dit breder competentiebeleid verder verankerd wordt. Het ervaringsbewijs is immers geen op zich staand instrument.

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. Dit is een recht. Opdat mensen dit recht ook echt in handen kunnen nemen, werd een nieuwe dienstverlening uitgetekend, die ook decretaal werd verankerd.

De Vlaamse regering heeft op **30 april 2004** het **decreet over het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid** goedgekeurd. Dit decreet heeft als doel zinvolle, beroepsgerichte, competenties, waar ook verworven, te valideren met een door de Vlaamse overheid uitgereikt ervaringsbewijs. Het decreet en het **uitvoeringsbesluit**, dat volgde op **23 september 2005**, installeren een procedure van EVC die voor iedereen, op eigen initiatief, toegankelijk is.

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 samengaan met een beroep, in het bijzonder op dat geheel 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 een opleiding, op de werkvloer, doorheen alledaagse activiteiten of een combinatie van al die elementen, kunnen meegenomen worden om een ervaringsbewijs te behalen.

Ten slotte sluit het decreet aan bij ontwikkelingen op Vlaams en Europees beleidsniveau over levenslang leren en het erkennen van verworven competenties of EVC.

In 2004 werden een aantal **gemeenschappelijke Europese principes** goedgekeurd inzake de identificatie en **validatie van niet-formeel en informeel leren**¹.

1) Individuele aanspraken

De identificatie en validatie van niet-formeel en informeel leren is in beginsel een vrijwillige aangelegenheid voor het individu. Eenieder dient een gelijke toegang en een gelijke en billijke behandeling te genieten. De privacy en de rechten van het individu worden gerespecteerd.

2) Verplichtingen van de betrokken partijen

Overeenkomstig hun rechten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden ontwikkelen de betrokken partijen systemen en benaderingen voor de identificatie en validatie van niet-formeel en informeel leren. Deze dienen onder meer te bestaan uit passende mechanismen voor kwaliteitsborging. De betrokken partijen zorgen voor begeleiding, advies en informatieverstrekking inzake deze systemen en benaderingen aan individuen.

3) Vertrouwen en betrouwbaarheid

De processen, procedures en criteria voor de identificatie en validatie van niet-formeel en informeel leren moeten billijk en transparant zijn en steunen op mechanismen voor kwaliteitsborging.

4) Geloofwaardigheid en legitimiteit

Systemen en benaderingen voor de identificatie en validatie van niet-formeel en informeel leren moeten steunen op respect voor de legitieme belangen en een waarborg vormen voor de

¹ Conclusies van de Raad van de EU inzake de identificatie en validatie van niet-formeel en informeel leren, 18 mei 2004.

evenwichtige deelname van de betrokken partijen.

Het beoordelingsproces dient onpartijdig te verlopen en er dienen mechanismen te worden ingevoerd om belangenconflicten te vermijden. De beroepsbekwaamheid van diegenen die de beoordeling verrichten, dient eveneens te zijn gegarandeerd.

Bovenstaande principes zijn verwerkt in het decretaal kader met betrekking tot de titel van beroepsbekwaamheid.

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

Het decreet inzake de titel van beroepsbekwaamheid (ervaringsbewijs) heeft als doel om zinvolle, aan een beroep verbonden, competenties, waar dan ook verworven, te valideren. 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 leren als leerresultaten verworven doorheen non-formeel leren (thuis, op de werkplek, in vrije tijdsbesteding, doorheen participatie aan het verenigingsleven, ...) 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. Men heeft immers erkenning gekregen voor elders of reeds verworven competenties.

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. Verborgen 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 van hun beroep of functie, waardoor kandidaten meer erkenning krijgen voor wat ze doen en hun beroepsfierheid vergroot.

1.2 Procedure voor het individu

1.2.1 Herkenning, beoordeling en erkenning

Met het decreet van 30 april 2004 heeft iedereen het recht om zijn beroepsgerichte competenties te laten valideren met een ervaringsbewijs. Een kandidaat doorloopt daarbij een procedure bestaande uit drie stappen, namelijk herkenning, beoordeling en erkenning.

Art. 4. §1. van het Decreet inzake het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid

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.

Art. 5. van het Decreet inzake het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid

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.

Art. 7. van het Decreet inzake het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid

§1. De procedure tot het bekomen van een titel van beroepsbekwaamheid wordt op eigen initiatief opgestart en op vrijwillige basis verder gezet 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.

Het individu heeft het recht om zijn of haar competenties met betrekking tot een bepaald beroep, waar ook verworven, te laten valideren. Individuen worden niet gedwongen of verplicht tot het laten erkennen van hun competenties, maar worden in de mogelijkheid gesteld om, indien zij dit wensen, dit te kunnen volbrengen. Om zijn competenties te laten erkennen, klopt men aan bij een testcentrum waar men verschillende stappen zal moeten doorlopen. Die stappen zijn:

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 (format zie bijlage 5). 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 schept 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

Een beoordelaar neemt eerst de talentenmap door, bekijkt de bewijsstukken, controleert deze bewijsstukken op hun relevantie, authenticiteit en vergelijkt deze met de standaard. 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 een 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 reeds bezit en welke nog via een opleiding of verdere werkervaring zouden moeten ontwikkeld worden.

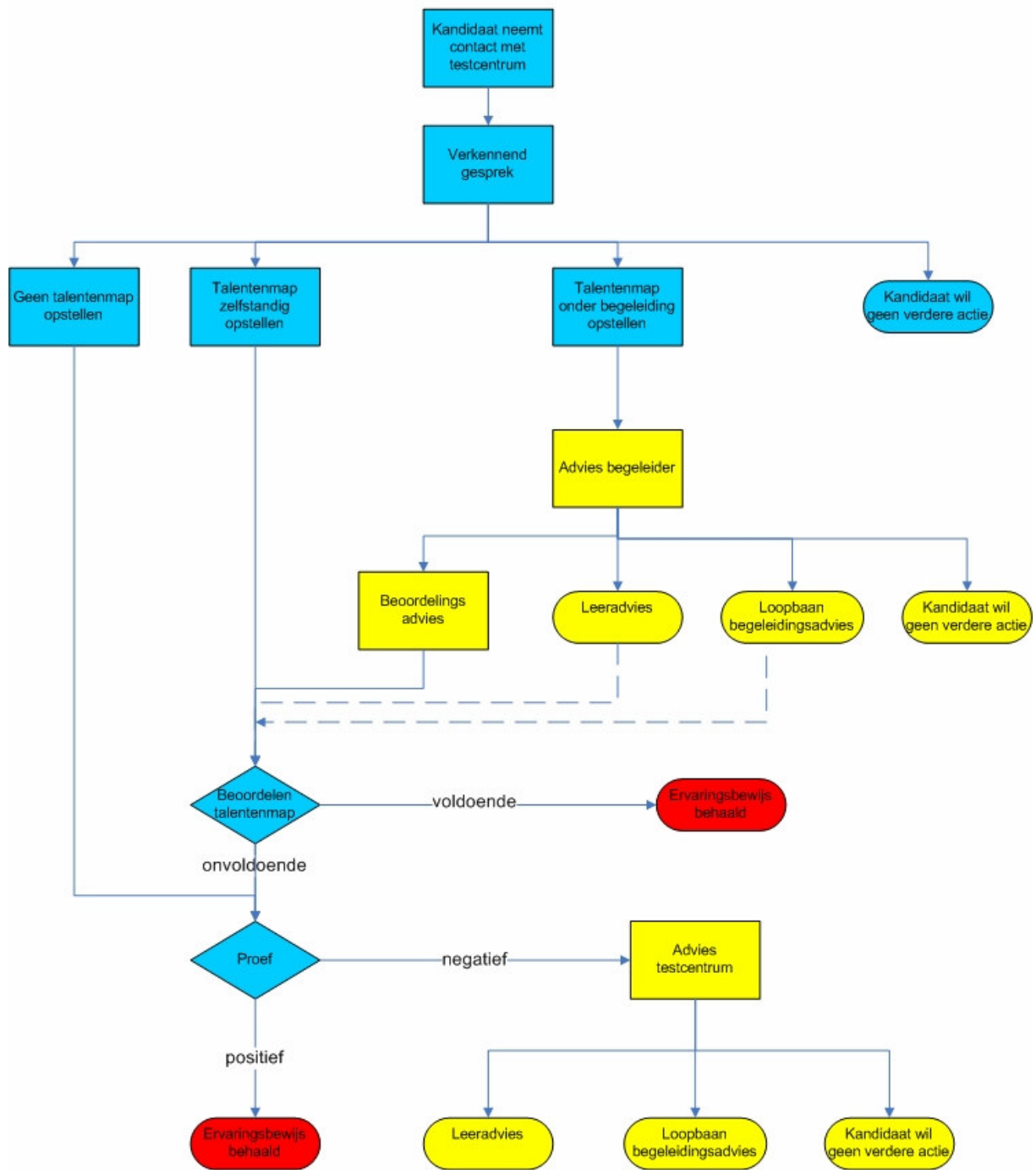
Erkenning

Als de beoordeling over de hele lijn positief was, dan ontvangt de kandidaat zijn/haar , door de Minister van Werk ondertekende, ervaringsbewijs in de bus, uitgereikt door de Vlaamse overheid (in casu het Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie)..

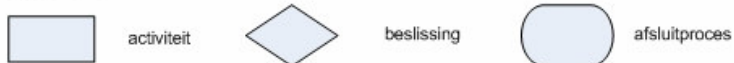
Bovenstaande drie stappen zijn gebaseerd op het model van (h)erkenning van verworven competenties opgesteld door de Werkgroep EVC in 2002. Deze werkgroep, bestaande uit experts en vertegenwoordigers, heeft in opdracht van de Vlaamse regering dit model uitgewerkt en hun advies ‘Ruim baan voor competenties’ overgemaakt aan de Vlaamse Regering.²

² Ruim baan voor competenties, advies voor een model van (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen: beleidsconcept en aanzet tot operationalisering, Werkgroep EVC o.l.v. Prof. Dr. Albert L. Mok, in opdracht van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme en in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma.

Stroomdiagram ervaringsbewijzen



Legende:



1.2.2 Kostprijs voor een kandidaat

In het uitvoeringsbesluit van 2005 heeft de Vlaamse Overheid een aantal maximumtarieven opgelegd die de testcentra aan de kandidaten mogen vragen voor het aanbieden van hun dienstverlening. Voor het verkennend gesprek en de herkenning of begeleiding mag een testcentrum geen vergoeding vragen. Voor een beoordeling worden verschillende prijzen gehanteerd, afhankelijk van het statuut van de kandidaat.

Art. 10 van het uitvoeringsbesluit van 23/9/2005

§ 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.

Tot op heden hebben alle testcentra er echter voor gekozen om zowel de begeleiding als de beoordeling gratis aan te bieden aan iedereen.

1.3. Stapsgewijs de dienstverlening uitbouwen

Het decreet van 30 april 2004 legt vast dat de dienstverlening stapsgewijs uitgebouwd wordt. Jaarlijks worden een aantal beroepen waarvoor een ervaringsbewijs nuttig kan zijn geselecteerd en wordt voor deze selectie van beroepen de dienstverlening naar de kandidaat toe uitgebouwd door een standaard te ontwikkelen en een testcentrum te erkennen.

Art. 6 van het Decreet inzake het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid: de procedure

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.

In het uitvoeringsbesluit dd 30 september 2005 wordt die stapsgewijze aanpak verder vastgelegd: zie artikel 3 tot en met 6.

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 de vooraf vastgelegde criteria. Uiteindelijk komt de SERV tot een definitieve lijst die door de SERV- Raad wordt goedgekeurd en wordt overgemaakt als advies aan de bevoegde Minister. Na advies van de SERV aan de minister van Werk, legt de Vlaamse regering de beroepen voor een ervaringsbewijs vast bij Besluit. Hierbij wordt rekening gehouden met een groeipad dat enerzijds bepaald wordt door de capaciteit binnen de studiedienst van SERV om de standaarden te ontwikkelen en anderzijds door de budgettaire ruimte om nieuwe testcentra aan te stellen. In 2005 werden 10 beroepen vastgelegd, in 2006 26 en in 2007 30.

Art. 3. van het uitvoeringsbesluit dd 23 september 2005

§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.

Advies van de SERV

Om haar advies te verlenen lanceert de SERV een oproep naar de sectorale sociale partners en sectorale opleidingsfondsen om voorstellen van beroepen voor ervaringsbewijzen in te dienen. In 2005 en 2006 werd telkens 1 oproep gelanceerd. Vanaf 2007 worden jaarlijks 2 oproepen gelanceerd (alle SERV-adviezen zie bijlage 3). De redenen hiervoor zijn dat het proces om binnen de sectoren tot een paritair akkoord te komen, dikwijls meerdere maanden vergt en dat dit proces ook soms interfereert met de onderhandelingen in een sector waardoor de besluitvorming over ervaringsbewijzen moeizamer wordt. Om sectoren dus optimale mogelijkheden te geven om voorstellen in te dienen, worden dus 2 oproepen per jaar gedaan. Een bijkomend voordeel van 2 oproepen per jaar, is dat er sneller testcentra actief kunnen worden (zie verder).

Vooraf heeft de SERV een aantal criteria vastgelegd die bij de selectie van beroepen worden gehanteerd (zie kader). Aan de hand van deze criteria wordt de mogelijke waarde van een ervaringsbewijs voor een bepaald beroep op de arbeidsmarkt scherp gesteld, evenals de maatschappelijke relevantie.

Criteria vastgelegd door de SERV bij het voorstellen van een beroep waarvoor een ervaringsbewijs nuttig kan zijn

- Is het voorstel **paritair** gesteund ? Dit om de gedragenheid van het voorstel in de betrokken sector – en dus het effect en de meerwaarde ervan – en de medewerking aan het ontwikkelwerk voor de standaard te garanderen;
- Is er **een beroepsprofiel** dat door de SERV is gemaakt of gelegitimeerd : dit om het ontwikkelproces van de standaard vlot te laten verlopen, en ook omdat het een decretale voorwaarde is. Indien er nog geen dergelijk beroepsprofiel is, moet de sector zich engageren dat eerste te maken vooraleer gestart wordt met het ontwikkelwerk voor de standaard;
- Valt het ervaringsbewijs samen met het beroepsprofiel of met een onderdeel ervan : beroepsprofielen zijn soms ruimer opgevat en daarom moeten de aanvragers aangeven voor welke onderdelen met een ervaringsbewijs wil creëren. De **afbakening van het beroep** waarvoor een ervaringsbewijs kan worden aangevraagd moet dus op voorhand duidelijk worden onderzocht. Het kan zijn dat één beroepsprofiel potentieel meerdere ervaringsbewijzen bevat.
- Belangrijk bij deze keuze is het **effect van het ervaringsbewijs op de arbeidsmarkt** goed in te schatten. Het moet namelijk voor werknemers, werkenden en werkzoekenden een haalbare kaart zijn om het ervaringsbewijs te behalen. Als de afbakening van het ervaringsbewijs te breed wordt genomen, zullen weinig beroepsbeoefenaars het kunnen behalen.
- Wordt het ervaringsbewijs te smal gemaakt, dan wordt het vaak te bedrijfs- of organisatiespecifiek, wat ook moet vermeden worden omdat het te weinig kans biedt aan de kandidaten om er mee in- of door te stromen op de arbeidsmarkt.
- Wat is de relevantie (civiel effect of arbeidsmarkteffect) van het aangevraagde ervaringsbewijs? Welke **toegevoegde waarde** kan het hebben van een ervaringsbewijs betekenen voor de werknemers, werkenden, werkzoekenden en werkgevers? Bestaat er in de sector een reële behoefte aan het ervaringsbewijs? Hoeveel mensen zouden geïnteresseerd kunnen zijn in het behalen van een ervaringsbewijs (wat is het potentieel)? Bestaat er een reële behoefte bij (potentiële) werknemers, werkzoekenden, werkenden aan het valoriseren van hun competenties voor het betreffende beroep? Is er een reële vraag bij (potentiële) werkgevers? Aan welke behoefte, knelpunten, problemen die werkgevers ervaren zou het ervaringsbewijs kunnen remediëren (bv. knelpuntberoepen)?

- Waar zouden de ervaringsbewijzen het meeste effect kunnen hebben? Waar zitten de **tekorten aan competenties**? Waar zijn er competentielemtes in de sector die via het uitreiken van ervaringsbewijzen zouden kunnen opgevuld worden? Waar ontstaan nieuwe behoeften? Zijn er bijvoorbeeld nieuwe beroepen of snel groeiende segmenten in de sector waarvoor competentietekorten bestaan?
- Kan er gedacht worden aan een **ontwikkelpad** voor de ervaringsbewijzen over verschillende jaren? Verschillende ervaringsbewijzen kunnen ook een doorgroei binnen een sector beschrijven en dan is het beter aan de opbouw van een reeks ervaringsbewijzen te denken dan alles in 1 bepaald ervaringsbewijs te willen steken.
- Welke relatie is er tussen het voorgestelde ervaringsbewijs en **bestaande reglementeringen en certificaten** (vb. veiligheid, vestigingswet, Europese richtlijnen...)? Als voor het beroep reeds bepaalde certificaten/kwalificaties vereist zijn, is het essentieel eerst na te gaan wat de meerwaarde van een ervaringsbewijs nog kan zijn ten opzichte van het bestaande certificaat/kwalificatie en wat de inhoud van het ervaringsbewijs dan precies moet zijn.
- Hetzelfde geldt voor de verhouding van het ervaringsbewijs ten opzichte van bv. statutaire voorwaarden, bepalingen enzovoort.
- De ervaringsbewijzen dienen om **elders verworven competenties te valoriseren**. Het is niet de bedoeling dat een ervaringsbewijs wordt opgesteld om opleidingen te accrediteren of in de plaats komt van een opleiding in het onderwijs (tenzij dit omstandig kan worden gemotiveerd). Beroepscompetenties kan men via verschillende wegen verwerven, en dan is ervaringsbewijs een 'andere' weg dan een opleiding, maar niet noodzakelijk een vervanging ervan.
- Gaat het om een beroep waarin **veel kansengroepen** (bv. kortgeschoolden, allochtonen, personen met een arbeidshandicap, oudere werknemers en werkenden,...) zitten of zouden kunnen instromen mits een ervaringsbewijs? **Waarom?**
- Gaat het om een beroep met een sterke concentratie van **vrouwelijke werknemers** en werkenden? Wat is de verhouding (%) tussen mannen en vrouwen in dit beroep? Zou een ervaringsbewijs positieve effecten kunnen hebben voor de werkgelegenheid van vrouwen in het beroep?
- Is het opportuun om een aanvraag in te dienen gezamenlijk met andere indieners, wat mogelijks het draagvlak vergroot én het effect van een ervaringsbewijs.

De sectoren moeten een gestandaardiseerde aanvraagfiche invullen en terug sturen naar de SERV waarin ze antwoorden op de criteria. Ze krijgen daarvoor gemiddeld 3 maanden de tijd, m.a.w. tussen de oproep en de uiterste datum voor indienen, ligt gemiddeld 3 maanden. Alle ingediende aanvraagfiches worden door de SERV- onderzoekers gescreend op volledigheid, duidelijkheid en haalbaarheid. Wanneer de fiche op 1 van deze factoren tekort schiet, wordt contact opgenomen met een sectorale contactpersoon om de onduidelijkheden op te klaren. Indien over de toegevoegde waarde van het voorstel twijfel bestaat, bv. als er voor het voorgestelde beroep een reglementering is die bepaalt dat men een bepaald certificaat moet hebben om het uit te oefenen, wordt met de gemandateerde vertegenwoordigers van de sectoren overlegd. Dit is een soort van alarmbelprocedure die moet voorkomen dat achteraf tijdens het ontwikkelwerk wordt vastgesteld dat de meerwaarde van het ervaringsbewijs twijfelachtig is.

De SERV organiseert rond bepaalde voorstellen ook een intersectorale bevraging. Het gaat in dat geval steeds om voorstellen van beroepen die in belangrijke mate ook in andere sectoren voorkomen dan in de sector die het voorstel heeft geformuleerd. Alle sectoren krijgen zo de kans zich al dan niet aan te sluiten bij een voorstel en in een volgende fase in meerdere of mindere mate mee te werken aan het ontwikkelproces van de standaard. In ieder geval, moet een sector die zich aansluit de ontwerpstandaard legitimeren.

Alle voorstellen worden verzameld, gescreend en voorgelegd aan de inter-professionele sociale partners die in de SERV zijn vertegenwoordigd. Op basis van de criteria voor selectie en de ontwikkelcapaciteit bij de SERV, maken zij een afweging. Het zo ontstane ontwerpadvies wordt vervolgens geagendeerd op het dagelijkse bestuur van de SERV waarin de 7 SERV- partners zijn vertegenwoordigd. Indien het dagelijkse bestuur geen opmerkingen meer maakt bij het ontwerpadvies, wordt het geagendeerd op de SERV- Raad. Wanneer de SERV -Raad zijn goedkeuring hecht aan het advies wordt het onmiddellijk overgemaakt aan de bevoegde minister.

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.

Art. 4. van het uitvoeringsbesluit van 23/9/2005: Bepaling van standaard, succescriteria en richtlijnen voor de beoordeling

§ 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.

Het onderzoekerteam van de SERV start, na de goedkeuring van het advies door de SERV-raad, onmiddellijk met de voorbereiding van het ontwikkelwerk. Dit houdt in dat een ontwikkelgroep van experts, aangeduid door de betrokken sectorale sociale partners, wordt samengesteld en een stuurgroep bestaande uit de gemandateerde sociale partners van de betrokken sectoren.

De stuurgroep heeft eigenlijk 4 hoofdopdrachten, nl. een timing en planning bepalen, de ontwikkelgroep samenstellen, eventuele knelpunten doorhakken en de ontwerpstandaard legitimeren. Indien er reeds contactpersonen zijn voor de betrokken sectoren, wordt met hen een timing afgesproken en worden concrete werkafspraken gemaakt. De stuurgroep treedt dan enkel op als er problemen zijn en om de ontwerpstandaard te legitimeren.

De ontwikkelgroep dient om de standaard effectief te ontwikkelen. Het ontwikkelproces houdt meestal ook een aantal interviews in die in hoofdzaak dienen om de kerncompetenties te selecteren en de succesfactoren per kerncompetentie te bepalen. De SERV-onderzoeker maakt vervolgens een ontwerpstandaard die in de ontwikkelgroep wordt besproken, bijgestuurd en bijgewerkt tot een consensus bestaat over de complete inhoud.

Sommige ontwerpstandaarden worden ook nog voorgelegd voor goedkeuring aan raden van bestuur of beheerscomités van de sectorale fondsen of aan de sectoriële commissies van de SERV. Deze procedure wordt voorafgaandelijk in de voorbereidende fase afgesproken met de betrokken sectoren. Wanneer er in de betrokken sectoren consensus is over de inhoud, wordt de ontwerpstandaard geagendeerd in het dagelijks bestuur van de SERV. In het geval er geen consensus zou gevonden zijn, kan een ontwerpstandaard in deze fase voor het dagelijks bestuur van de SERV toch nog worden goedgekeurd, of definitief afgekeurd.

Een ontwerpstandaard die door het dagelijks bestuur van de SERV is goedgekeurd wordt vervolgens geagendeerd op de SERV-raad. Wanneer de volledige SERV-raad de ontwerpstandaard heeft goedgekeurd, wordt hij onmiddellijk overgemaakt aan de bevoegde minister.

Alarmbelprocedure

In de procedure tot het bepalen van een standaard is voorzien dat de standaard, na het advies van de SERV-Raad, voorgelegd wordt aan een interdepartementale stuurgroep bestaande uit personeelsleden van het Departement Werk en Sociale Economie, het Departement Onderwijs en Vorming en het Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media.

In de memorie van toelichting bij het decreet tot het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid, wordt aangegeven dat deze alarmbelprocedure werd opgenomen om het gebruik van de standaarden binnen onderwijs mogelijk te maken.

Ondertussen werden twee onderwijsdecreten goedgekeurd die betrekking hebben op het erkennen van verworven competenties en kwalificaties: namelijk het Decreet 30 april 2004 betreffende de flexibilisering van het hoger onderwijs in Vlaanderen en houdende dringende hoger onderwijsmaatregelen (B.S. 12-10-2004) en het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs (B.S.31-08-2007), waardoor de tekst van de memorie van toelichting in die zin werd aangepast.

“De nood aan het ontwikkelen van een standaard in functie van een ervaringsbewijs spoort erg sterk met de nood die men ervaart in het onderwijsmidden wanneer men het heeft over het ontwikkelen van de specifieke eindtermen. Aangezien de basis voor beide sporen gemeenschappelijk is, namelijk beroepsprofielen, en onderwijsactoren in de ontwikkeling van standaarden betrokken zullen worden, is een maximale afstemming tussen standaarden en specifieke eindtermen verzekerd.

In het hoger onderwijs is met het Flexibiliseringsdecreet een beweging ingezet naar de invoering van een flexibele organisatie van het hoger onderwijs waardoor het onderwijs zich meer kan afstemmen op eerder verworven competenties. In het Flexibiliseringsdecreet is voorzien dat een instelling autonoom vrijstellingen kan verlenen op grond van EVC (erkennen verworven competenties) en EVK (erkennen verworven kwalificaties).

In de centra voor volwassenenonderwijs (CVO) was de mogelijkheid om vrijstellingen te verlenen op basis van EVC reeds bekend en werd decretaal vastgelegd in het decreet op het volwassenenonderwijs dat de CVO's zich mogen kandidaat stellen als testcentrum.

Bij het ontwikkelen van standaarden en beoordelingsmethoden voor titels van beroepsbekwaamheid die zich op het domein van het hoger onderwijs of het (zowel secundair als hoger) onderwijs voor sociale promotie bevinden zal het dan ook wenselijk zijn om, eveneens doorheen het betrekken van onderwijsactoren, een afstemming te bekomen.”

In het decreet van 30 april 2004 betreffende de flexibilisering van het hoger onderwijs in Vlaanderen en houdende dringende hoger onderwijsmaatregelen (B.S. 12-10-2004) wordt een EVC-EVK-procedure geïnstalleerd binnen het hoger onderwijs. Het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs (B.S.31-08-2007) geeft aan CVO's ook de mogelijkheid om als testcentrum bij het ervaringsbewijs op te treden. Deze decreten vermelden niet het gebruik van de standaarden, zoals opgesteld door de SERV.

Art. 4. van het uitvoeringsbesluit van 23/9/2005: Bepaling van standaard, succescriteria en richtlijnen voor de beoordeling

§ 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.

De alarmbelprocedure wordt als volgt toegepast. Het opstellen van het advies over de standaarden en testcentra werd door de interdepartementale stuurgroep toegewezen aan een werkgroep. . Die werkgroep, voorgezeten door een personeelslid van het Departement Werk en Sociale Economie, bestaat uit een vast personeelslid van het Departement Onderwijs en Vorming, het Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media en het Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie. De door de SERV geadviseerde standaarden worden door de werkgroep goedgekeurd na het aftoetsen van eventuele opmerkingen aan volgende **criteria**: gerelateerdheid aan het betrokken beleidsdomein, het belang van de verzoeker en interpretatiemoelijkheden bij de standaarden.

De werkgroep legt haar advies ter bekrachtiging voor aan de interdepartementale stuurgroep. De interdepartementale stuurgroep, voorgezeten door de projectleider SOV (Strategisch project Onderwijs en Vorming), bestaat uit de Secretaris-Generaal van Werk en Sociale Economie, de Secretaris-Generaal van Onderwijs en de Secretaris-Generaal van Cultuur, Jeugd, Sport en Media.

Voor een vlotte en efficiënte vooruitgang gebeurt de bekrachtiging via een schriftelijke procedure. Echter, in het geval er in de werkgroep obstakels opduiken of er meningsverschillen bestaan, wordt dit steeds geagendeerd op de eerstvolgende interdepartementale stuurgroep en spreekt de interdepartementale stuurgroep zich daarover uit.

Nadat de door de SERV geadviseerde standaard afgetoetst is doorheen de alarmbelprocedure, bekrachtigt de Minister via Ministerieel Besluit de standaard. Eind februari 2008 zijn reeds 35 standaarden ontwikkeld en goedgekeurd (zie hoofdstuk 2.2).

1.3.3 Studiebewijzen, competentiebewijzen en ervaringsbewijzen

In het uitvoeringsbesluit is voorzien dat een procedure zal uitgewerkt worden op basis waarvan het verband tussen erkende studiebewijzen, competentiebewijzen enerzijds en het ervaringsbewijs anderzijds zal worden vastgelegd. Voor een individu is deze procedure van tweeledig belang: Enerzijds door het volgen van een bepaalde opleiding, kan het individu na het beëindigen hiervan een ervaringsbewijs aanvragen en gratis ontvangen en anderzijds indien hij beschikt over het ervaringsbewijs, kan hij gemakkelijker vrijstellingen aanvragen wanneer hij een bepaalde opleiding wil volgen.

Art. 5. van het uitvoeringsbesluit van 23/9/2005:

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

§ 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.

Tot op heden is deze procedure nog niet operationeel. De interdepartementale stuurgroep besliste te wachten met het uitwerken van een erkenningprocedure tussen studiebewijzen, competentiebewijzen en ervaringsbewijzen en stelde voor dit te integreren in de ontwikkeling van de kwalificatiestructuur (zie hoofdstuk 7.1.4).

1.3.4 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. Erkenningprocedure

Indien een organisatie zich kandidaat wil stellen als testcentrum, dan moet een aanvraagdossier tot erkenning bij het ESF-agentschap ingediend worden. Indien het ESF-Agentschap oordeelt dat het dossier volledig is, wordt dit voor inhoudelijk advies voorgelegd aan experts die vertrouwd zijn met het ervaringsbewijs in kwestie waarvoor een erkenning wordt aangevraagd.

Die experts worden afgevaardigd door het ESF-agentschap, de SERV, het departement Werk en Sociale Economie en het departement Onderwijs en Vorming. De experts van de vier voornoemde instanties bezorgen elk afzonderlijk een inhoudelijk advies over de erkenningaanvraag uiterlijk vijftien werkdagen na de ontvangst van de door het ESF-agentschap volledig bevonden aanvraag.

Na het lezersoverleg wordt een voorstel tot beslissing ter bekrachtiging overgemaakt aan twee instanties: namelijk de thematische Commissie van ESF en aan de interdepartementale stuurgroep.

De Thematische Commissie van ESF (waarin het Departement Werk en Sociale Economie, vertegenwoordigers van de bevoegde Minister, de SERV en de sociale partners zetelen), moet het advies van het lezersoverleg bekrachtigen en wijst financiële middelen toe aan de projecten.

De interdepartementale stuurgroep adviseert de minister uiterlijk een maand na de ontvangst van het voorstel van beslissing of de voorgestelde testcentra voldoen aan alle voorwaarden, zoals opgelegd in het uitvoeringsbesluit van 23/9/2005.

Net als bij de alarmbelprocedure rond de standaarden wordt het advies van de interdepartementale stuurgroep voorbereid via een werkgroep, dezelfde die zich ook over de standaarden buigt. Na het advies van de interdepartementale stuurgroep beslist de minister over de aanvragen tot erkenning van de beoordelingsinstanties via een ministerieel besluit. De erkenning geldt voor onbepaalde duur, maar kan omwille van gegronde reden door de minister worden ingetrokken.

Aangezien gewerkt wordt met projectfinanciering via ESF, is het wel noodzakelijk dat een testcentrum steeds opnieuw een dossier bij ESF indient, waardoor de financiële middelen voor de duur van het project voorzien worden. Momenteel zijn er 15 testcentra erkend voor 20 beroepen (zie hoofdstuk 2.3).

Art. 6. van het uitvoeringsbesluit dd 23 september 2005

§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 erkenningaanvraag 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.

b. 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: zie artikel 6 van het uitvoeringsbesluit van 23/9/2005

§ 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 doorlichtingverslag** 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.

c. 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, de kandidaat adviseren als hij/zij niet geslaagd is. Hierbij is het belangrijk dat zij hun dienstverlening zo laagdrempelig mogelijk aanbieden. Elk testcentrum moet dus een begeleider in dienst hebben die samen met de kandidaat kan bekijken over welke competenties hij reeds beschikt om zo samen de talentenmap in te vullen, maar de begeleider moet de mensen ook een advies geven. Indien de begeleider van oordeel is dat een kandidaat over

voldoende ervaring beschikt, dan kan hij deze doorverwijzen naar de praktische proef en hem/haar hierop voorbereiden: wat wordt van hen verwacht, op welke competenties zal men getest worden, hoe zal de proef er uitzien. Indien het voor een begeleider echter duidelijk is dat de talentenmap te licht uitvalt, dan kan hij de kandidaat adviseren om eerst nog meer ervaring op te doen, een opleiding te volgen of zelfs loopbaanbegeleiding te volgen. Op die manier wordt vermeden dat mensen nodeloos geconfronteerd worden met een negatieve uitslag. Een kandidaat is echter steeds vrij om te doen wat hij voor zichzelf het beste acht.

Ook na de beoordeling, wordt verwacht van een testcentrum dat zij niet enkel de mensen beoordelen, maar hen ook adviseren. Als na de beoordeling blijkt dat een kandidaat nog enkele kerncompetenties ontbreekt, moet de kandidaat een advies krijgen waarin de beoordelaar aangeeft welke competenties reeds verworven zijn, welke nog ontbreken en hoe men deze kan verwerven (via welke opleidingsmodule of werkervaring).

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.

**Ook de opdracht van de testcentra is vastgelegd in het uitvoeringsbesluit:
Art. 7. van het uitvoeringsbesluit dd 23 september 2005**

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 erkenningdossier, 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 erkenninginstantie 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.

d. Financiering testcentrum

Een testcentrum ontvangt subsidies van het ESF en de Vlaamse overheid indien het aan een aantal voorwaarden voldoet (zie ook artikel 9 van het uitvoeringsbesluit)

- het voeren van kostprijsboekhouding
- jaarlijks een inhoudelijk werkingsverslag opstellen
- jaarlijks een financiële rapportage opstellen

In het uitvoeringsbesluit werd gekozen voor een trajectmatige subsidiëring.

De testcentra krijgen subsidies afhankelijk van het aantal begeleidingen en beoordelingen die ze jaarlijks uitvoeren. Daarbij ontvangt het testcentrum ook een basisfinanciering voor het kwaliteitsvol uitbouwen van de dienstverlening en de administratieve verwerking. Voor een begeleiding ontvangt een testcentrum per kandidaat 200 euro en voor een beoordeling 800, 1000 of 1200 euro, afhankelijk van het soort beroep.

Artikel 12 van het uitvoeringsbesluit van 23/9/2005

§ 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 voortgangscntrole 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°, voor zover de aanvrager in kwestie niet over een portfolio uit loopbaandienstverlening, trajectbegeleiding of een inburgeringtraject 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.

e. Wijzigingen van het uitvoeringsbesluit van 23/9/2005

Om tegemoet te komen aan een aantal opmerkingen van de erkende testcentra werd beslist om de financiële regels aan te passen (zie ook hoofdstuk 6).

De Vlaamse Overheid keurde de wijziging van het uitvoeringsbesluit van 23/9/2005 goed op 5 oktober 2007. Deze regels zullen voor het eerst toegepast worden bij de testcentra die werden erkend op 1 januari 2008.

Vanaf 1 januari 2008 zullen de nieuwe en bestaande testcentra voor elke begeleiding 240 euro ontvangen en voor elke beoordeling 960, 1200 of 1440 euro, afhankelijk van het beroep. Eenmalig zullen de nieuwe testcentra nog een extra opstartvergoeding van 15.000 euro ontvangen om hun opstartkosten te vergoeden. Indien een erkend testcentrum zich kandidaat stelt voor een extra beroep, krijgt men 5000 euro per extra beroep waarvoor men de dienstverlening opstart.

Besluit van 5 oktober 2007 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004 betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 23 september 2005 tot uitvoering van het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid (BS: 7/11/2007)

Wijziging artikel 12 van het uitvoeringsbesluit rond het ervaringsbewijs:

*“§ 1. Om een kwaliteitsvolle dienstverlening uit te bouwen overeenkomstig artikel 6 en 7, alsook om de inhoudelijke uitwerking, promotie en sensibiliseringsactiviteiten en de administratieve voortgangscntrole ervan te realiseren, ontvangt de erkende beoordelingsinstantie een eenmalige **opstartvergoeding ten bedrage van 15.000 euro**, vermeerderd met een bedrag van 5.000 euro per extra titel waarvoor de erkende beoordelingsinstantie optreedt.”*

2° in § 2 wordt het getal “200” vervangen door het getal “240”;

3° in § 3 worden de getallen “800”, “1.000”, en “1.200” respectievelijk vervangen door de getallen “960”, “1.200” en “1.440”.

Daarnaast werd door de Vlaamse regering ook beslist dat **sectorfondsen** niet langer een inbreng van 20% moeten doen, maar dat zij net als alle andere erkende instanties, alle kosten kunnen inbrengen. De Vlaamse Overheid vindt het namelijk belangrijk dat ook sectorfondsen engagementen kunnen opnemen als testcentrum, gezien dit de gedragenheid van het ervaringsbewijs binnen hun sector vergroot.

Wijzigingsbesluit van 5 oktober 2007: Art. 21.

Aan artikel 12 van hetzelfde besluit wordt een § 4 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§ 4. De subsidieerbare basis omvat alle kosten die zijn toegestaan volgens de regels van het Europees Sociaal Fonds. Indien de aanvrager een sectoraal opleidingsfonds is, is er geen verplichting tot een sectorale inbreng van twintig procent.”

Een laatste wijziging betreft **onderaanneming**. Omdat het voor bepaalde beroepen moeilijk was om een ervaren beoordelaar te vinden, werd een uitzondering voorzien op de ESF- reglementering. Een testcentrum kan beroep doen op een werknemer uit een bedrijf als beoordelaar, indien voldaan wordt aan een aantal extra voorwaarden, zoals het aantonen van beroepservaring, het volgen van extra vorming net zoals de andere begeleiders en beoordelaars en bepaalde regels omtrent vergoeding.

Wijzigingsbesluit van 5 oktober 2007: Art. 18.

In hetzelfde besluit wordt een artikel 6bis ingevoegd, dat luidt als volgt:
« Art. 6bis. Een erkende beoordelingsinstantie kan bij de uitvoering van het project, een beroep doen op personen die geen werknemers zijn van de beoordelingsinstanties, op voorwaarde dat die personen aan de volgende voorwaarden voldoen:
1° het zijn natuurlijke personen;
2° ze beschikken over expertise met betrekking tot het beoordelen van competenties, namelijk:
(a) ze zijn vertrouwd met de beroepsuitoefening die verbonden is aan de titel van beroepsbekwaamheid;
(b) ze beschikken over bewezen kennis en effectieve ervaring van minstens een jaar met betrekking tot het beoordelen van verworven competenties. De minister kan nadere ervaring gelijkstellen met bovengenoemde ervaring in het beoordelen van verworven competenties aan de hand van een curriculum Vitae waarin de relevante ervaring wordt bewezen. Bij minder dan een jaar ervaring dient de beoordelaar onder rechtstreekse supervisie van een meer ervaren beoordelaar te werken. De meer ervaren beoordelaar draagt in dat geval ook de eindverantwoordelijkheid voor het verloop van de beoordeling;
(c) ze hebben voor de dienstverlening inzake het beoordelen van competenties, een training gevolgd die gericht is op de ontwikkeling van de eigen deskundigheid met betrekking tot het vervullen van de

dienstverlening, vermeld in artikel 7;
3° ze oefenen alleen de taken uit, vermeld in artikel 7, 4°;
4° ze ontvangen voor de uitoefening van de taken, vermeld in artikel 7, 4°, maximaal 125 euro per uur van de beoordelingsinstantie, zonder dat de totaal uitgekeerde vergoeding voor de uitoefening van die taken meer mag bedragen dan dertig procent van de totale subsidie, vermeld in artikel 9 van dit besluit;
4° ze leveren zelf geen doelpubliek aan voor de beoordeling. »

1.3.5 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, volgens een format zoals vastgelegd door het Subsidieagentschap (zie bijlage 6). 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.

Art. 16 van het uitvoeringsbesluit van 23/9/2005: de erkenninginstantie

De administratie wordt aangewezen als erkenninginstantie voor de erkenning van de competenties binnen de procedure tot het verkrijgen van een titel van beroepsbekwaamheid. Die erkenninginstantie 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.

Het Subsidieagentschap reikt dus ervaringsbewijzen uit wanneer erkende testcentra, naar aanleiding van een beoordeling, een positief advies overmaken. Het uitvoeringsbesluit voorzagt ook in een procedure om op basis van de vastgestelde competentiebewijzen en op verzoek van het individu met een dergelijk vastgesteld competentiebewijs in zijn/haar bezit ervaringsbewijzen automatisch uit te reiken. Deze procedure is nog niet operationeel (zie ook hoofdstuk 1.3.3).

Het Subsidieagentschap staat ten slotte in voor het bijhouden en de monitoring van de gegevens, het actualiseren van de website en het beantwoorden van vragen van burgers.

1.3.6 Klachtenprocedure

Een laatste belangrijk Europees principe inzake het valideren van informeel en non-formeel leren, is dat moet voorzien worden in een klachtenprocedure. In het decreet tot het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid werd dus een klachtenprocedure voorzien.

a. Eerstelijns klachtenbehandeling

In de Gedragscode die als bijlage bij het uitvoeringsbesluit van 23/9/2005 (zie bijlage 2) werd opgenomen en die als erkenningsvoorwaarde aan de kandidaat-testcentra opgelegd wordt, staat dat een begeleider in een eerste verkennende gesprek, de kandidaat op de hoogte moet brengen van de klachtenmogelijkheid en de beroepsmogelijkheid over hun dienstverlening. De kandidaat ontvangt ook een schriftelijk exemplaar van deze bepalingen.

Klachten over het niet naleven van de gedragscode, over een al dan niet verrichte handeling of over de werking van de organisatie, moet in eerste lijn door het testcentrum zelf behandeld worden. Indien beide partijen niet tot een oplossing komen, dan wordt de mogelijkheid van de tweedelijnsklachtenbehandeling bij de beroepscommissie vermeld.

Bijlage bij het uitvoeringsbesluit van 23/9/2005: Gedragscode voor het herkennen en beoordelen van competenties

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.

b. Tweedelijns klachtenbehandeling

Mensen kunnen met klachten dus eerst bij het testcentrum terecht. Indien het testcentrum de klacht niet naar behoren behandelt, kunnen zij zich wenden tot een onafhankelijke beroepscommissie, opgericht en erkend door de Vlaamse Overheid. Die beroepscommissie geeft zijn oordeel over twee soorten klachten: klachten met betrekking tot de procedure voor het verwerven van een ervaringsbewijs en klachten met betrekking tot het bepalen van erkende studiebewijzen en competentiebewijzen. Gezien deze laatste procedure nog niet werd opgestart, houdt de beroepscommissie zich enkel bezig met klachten omtrent de eerste procedure.

Artikel 9 van het decreet tot het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid

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 vervaltermijn 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.

Deze beroepscommissie werd opgericht door een besluit van de Vlaamse Regering op 14 december 2007 (zie ook hoofdstuk 2.4). In het uitvoeringsbesluit van 23/9/2005 wordt weergegeven hoe de beroepscommissie zal werken en wordt de procedure voor de aanklager en aangeklaagde verder verfynd.

Art. 17. van het uitvoeringsbesluit dd 23 september 2005

§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.

2. Van beroep tot testcentrum in de praktijk

In hoofdstuk 1 werd beschreven hoe de procedures in het decreet en uitvoeringsbesluit geoperationaliseerd werden. In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de laatste stand van zaken omtrent de geselecteerde beroepen, de ontwikkelde standaarden en de erkende testcentra.

2.1 Geselecteerde beroepen

Jaarlijks vraagt de Minister van Werk aan de SERV om een advies te geven voor welke beroepen een ervaringsbewijs nuttig kan zijn. De SERV lanceert vervolgens een oproep naar de sectorale sociale partners om beroepen in te dienen. Na screening door de SERV op basis van vooraf bepaalde criteria (zie 1.3.1), wordt de lijst goedgekeurd door de SERV-Raad en overgemaakt aan de Minister. Sinds de goedkeuring van het decreet rond het ervaringsbewijs heeft de SERV reeds vier maal advies gegeven en werden reeds 64 beroepen voorgesteld.

2.1.1 Beroepenlijst 2005³

Op 14 september 2005 bracht de SERV zijn advies uit over een lijst van 10 beroepen. Die lijst werd door de Vlaamse regering op 25 november 2005 goedgekeurd.

Lijst beroepen 2005		
1. Autobuschauffeur	5. Call center operator	9. Torenkraanbestuurder
2. Autocarchauffeur	6. Industrieel schilder	10. PlatWever
3. Brood en banketbakker	7. Kapper	
4. Buitenschoolse kinderopvang	8. Kapper-salonbeheerder	

2.1.2 Beroepenlijst 2006

Op 8 februari 2006 bracht de SERV zijn advies uit over een lijst van 26 beroepen. Die lijst werd door de Vlaamse regering op 20 juli 2006 goedgekeurd.

Lijst beroepen 2006		
1. assistent podiumtechnicus	10. magazijnmedewerker	19. stellingbouwer
2. bestuurder mobiele kraan	11. mecaniciens vrachtwagens	20. stikster
3. calculator bouw	12. monitor beschutte en sociale werkplaatsen	21. toneelmeester
4. tapijt- en fluweelwever ⁴	13. onderhoudstechnicus liften	22. uitsnijder-uitbener
5. heftruckchauffeur	14. pijpfitter	23. verhuizer-drager
6. installateur liften	15. podiumtechnicus	24. verhuizer-inpakker
7. kapper-opleider ⁵	16. productieoperator voeding	25. vrachtwagenchauffeur ⁶
8. keukenmedewerker	17. reachtruckchauffeur	26. Zelfstandige kapper
9. koelmonteur	18. rigger-monteerder	

³ Het jaartal verwijst naar het moment waarop de SERV haar advies omtrent nieuwe beroepen verleent. De dienstverlening is dan nog niet operationeel.

⁴ Het beroep tapijt- en fluweelwever wordt op vraag van de sector gesplitst en opgenomen in de lijst van 2007.

⁵ Het beroep kapper-opleider wordt geschrapt, aangezien er een algemeen ervaringsbewijs opleider-begeleider op de lijst van 2007 werd geplaatst.

⁶ De sector heeft besloten voorlopig geen standaard uit te werken voor dit beroep, gezien de nieuwe Europese reglementering rond de vakbekwaamheid.

2.1.3 Beroepenlijst 2007

Op 14 februari 2007 bracht de SERV zijn advies uit over een lijst van 20 beroepen. Tevens werd een tweede lijst aangekondigd van nogmaals 10 beroepen.

Lijst beroepen 2007, deel 1		
1. asbestverwijderaar ⁷	8. hovenier aanleg parken en tuinen	15. podiumtechnicus geluid
2. bestuurder hydraulische graafmachine	9. hovenier onderhoud parken en tuinen	16. podiumtechnicus licht
3. dubbelstuk tapijtwever	10. opleider-begeleider	17. podiumtechnicus beeld
4. dubbelstuk fluweelwever	11. patronenmaakster	18. Sociaal tolk
5. fitnessbegeleider	12. personal trainer	19. Strijkster
6. groepsfitnessbegeleider	13. pijplasser	20. Technicus bedrijfs - en vrachtwagens
7. hoeknaadlasser	14. plaatlasser	

Bovenstaande lijst van 20 beroepen werd op 1 februari 2008 definitief goedgekeurd door de Vlaamse regering. Op de SERV-Raad van 16 januari 2008 heeft de SERV dan een bijkomende lijst van 10 nieuwe beroepen goedgekeurd, als aanvulling op de eerste lijst van 20 beroepen. Deze lijst wordt eind april 2008 ter goedkeuring voorgelegd aan de Vlaamse Regering.

Lijst beroepen 2007, deel 2		
1. bandenmonteur	5. residentieel elektrotechnisch installateur	8. sorteerder
2. dispatcher	6. ruitenplaatser	9. uitvoerend CAD-tekenaar bouwkunde
3. helpdesk - operator	7. schermoperator continuproductie	10. veldoperator continuproductie
4. hulpboekhouder		

⁷ De sector heeft besloten geen ervaringsbewijs uit te werken voor asbestverwijderaar, gezien in een Koninklijk Besluit de verplichte opleiding volledig beschreven is, waardoor de meerwaarde van een ervaringsbewijs voor dit beroep eigenlijk onbestaande is, zolang het ervaringsbewijs niet bijkomend in het betreffende KB wordt opgenomen.

2.2 Ontwikkelde standaarden

Nadat de beroepenlijst door de Vlaamse Regering wordt goedgekeurd, start de SERV met het ontwikkelen van standaarden. De SERV-Raad keurt de ontwikkelde standaarden goed en na het volgen van de alarmbelprocedure met de interdepartementale werkgroep en stuurgroep, legt de Minister van Werk die standaarden via een Ministerieel Besluit vast.

Hieronder wordt een overzicht gegeven van alle ontwikkelde en door de Minister goedgekeurde standaarden.

Standaarden ontwikkeld van de lijst van 2005		
1. Autobuschauffeur	5. Call center operator	9. Torenkraanbestuurder
2. Autocarchauffeur	6. Industrieel schilder	10. PlatWever
3. Brood en banketbakker	7. Kapper	
4. Buitenschoolse kinderopvang	8. Kapper-salonbeheerder	
Standaarden ontwikkeld van de lijst van 2006		
1. assistent podiumtechnicus	7. magazijnmedewerker	13. stikster
2. bestuurder mobiele kraan	8. monitor beschutte en sociale werkplaatsen	14. toneelmeester
3. calculator bouw	9. podiumtechnicus	15. uitsnijder-uitbener
4. heftruckchauffeur	10. productieoperator voeding	16. verhuizer-drager
5. keukenmedewerker	11. reachtruckchauffeur	17. verhuizer-inpakker
6. koelmonteur	12. stellingbouwer	18. Zelfstandige kapper
Standaarden ontwikkeld van de lijst van 2007		
1. Bestuurder hydraulische graafmachine	4. Hovenier aanleg parken en tuinen	6. Patronenmaakster
2. Dubbelstuk fluweelwever	5. Hovenier onderhoud parken en tuinen	7. Sociaal tolk
3. Dubbelstuk tapijtwever		

Samenvattend

In totaal werden door de SERV 35 standaarden ontwikkeld en goedgekeurd door de Minister van Werk.

Van de lijst van 2005 zijn alle standaarden ontwikkeld, van de lijst van 2006 zijn 18 van de 23 standaarden ontwikkeld en van de eerste lijst van 2007 zijn 7 van de 20 standaarden ontwikkeld. De tweede lijst van 2007 moet eerst nog door de Vlaamse regering goedgekeurd worden alvorens de SERV van start kan gaan met het ontwikkelwerk van de respectievelijke standaarden.

2.3 Erkende testcentra

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 reeds vier 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 vier oproepen heen werden 30 unieke dossiers⁸ voor 1 of meerdere beroepen ingediend. 19 dossiers werden voor 1 of meerdere beroepen goedgekeurd. In totaal werden dus 11 dossiers afgekeurd, wegens het niet voldoen aan de kwaliteitscriteria zoals opgelegd in het uitvoeringsbesluit van 23/9/2005.

Hieronder wordt een overzicht gegeven van alle erkende testcentra en de datum waarop ze erkend werden.

Testcentrum erkend sinds 1 juli 2006	
1. Autobuschauffeur	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB)
2. Autocarchauffeur	VDAB
3. Buitenschoolse kinderopvang	SPK vzw
4. Call center operator	Atel
5. Industrieel schilder	Fonds voor Vakopleiding in de Bouw (FVB)
6. Torenkraanbestuurder	Fonds voor Vakopleiding in de Bouw
Testcentrum erkend sinds 1 januari 2007	
7. Kapper	Unie Belgische Kappers (UBK)
8. Kapper-salonbeheerder	Unie Belgische kappers
9.verhuizer-dragers	OCMW Gent
10.verhuizer-inpakker	OCMW Gent
Testcentrum erkend sinds 1 juli 2007	
11.PlatWever	Cobot vzw en VDAB
12.stellingbouwer	Fond voor Vakopleiding in de Bouw
13.stikster	VDAB
14.bestuurder mobiele kraan	Vzw Montage en VDAB
15.koelmonteur	Vormelek
Tweede testcentrum voor kapper	Syntra Limburg
Tweede testcentrum voor verhuizer-dragers	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 @thetys
17. Heftruckchauffeur: Twee testcentra	VDAB @thetys
18. Reachtruckchauffeur: Twee testcentra	VDAB @thetys
19. Monitor/begeleider beschutte en sociale werkplaats	Vzw Web
20. Dubbelstuk tapijtwever	Cobot Vzw en VDAB (vanaf 01.01.08) (Beroep uit lijst 2006 werd op vraag van sector opgesplitst)

⁸ Deze aantallen omvatten niet de dossiers afkomstig van reeds erkende testcentra met als bedoeling zijn projectaanvraag te verlengen teneinde zijn subsidiëring te continueren.

Samenvattend:

Voor 20 beroepen werd een testcentrum erkend. Voor 6 beroepen hiervan is een tweede testcentrum erkend.

Voor 6 beroepen werd een oproep gelanceerd, maar werd nog geen testcentrum aangesteld. Dit 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 kandidaat gesteld.

Nog geen testcentrum erkend	
Brood- en banketbakker	Eerste oproep maart 2006
Keukenmedewerker	Eerste oproep maart 2007
Uitsnijder-uitbener	Eerste oproep maart 2007
Zelfstandig kapper	Eerste oproep maart 2007
Calculator bouw	Eerste oproep juli 2007
Productieoperator-voedingsindustrie	Eerste oproep juli 2007

Op 18 maart 2008 werd een nieuwe oproep gelanceerd, waarbij organisaties zich kandidaat kunnen stellen voor 9 nieuwe beroepen, 6 beroepen waarvoor nog geen testcentrum erkend werd en de 20 beroepen waarvoor reeds testcentra erkend zijn. De nieuwe testcentra zullen 1 juli 2008 opstarten.

Extra beroepen die opgenomen worden in de nieuwe oproep maart 2008	
Podiumtechnicus	Oproep 18 maart 2008 (deadline 16/5/08)
Assistent-podiumtechnicus	Oproep 18 maart 2008 (deadline 16/5/08)
Toneelmeester	Oproep 18 maart 2008 (deadline 16/5/08)
Dubbelstuk fluweelwever	Oproep 18 maart 2008 (deadline 16/5/08)
Hovenier onderhoud parken en tuinen	Oproep 18 maart 2008 (deadline 16/5/08)
Hovenier aanleg parken en tuinen	Oproep 18 maart 2008 (deadline 16/5/08)
Patronenmaakster	Oproep 18 maart 2008 (deadline 16/5/08)
Bestuurder hydraulische graafmachine	Oproep 18 maart 2008 (deadline 16/5/08)
Sociaal Tolk	Oproep 18 maart 2008 (deadline 16/5/08)

2.4 Klachten

2.4.1 Eerstelijns-klachtenbehandeling

Tot op heden wordt de testcentra niet gevraagd informatie rond klachten bij te houden. De testcentra hebben via een interne bevraging wel te kennen gegeven dat zij nog geen klachten ontvangen hebben. Op termijn wordt het wel noodzakelijk dat testcentra mogelijke klachten op een consequente manier registreren, zodat vanuit het beleid de eerstelijns-klachtenbehandeling op een transparante manier gemonitord en opgevolgd kan worden. Het Departement Werk en Sociale Economie zal samen met de testcentra bekijken op welke manier mogelijke klachten moeten geregistreerd worden.

2.4.2 Tweedelijns-klachtenbehandeling

De Vlaamse regering keurde op 14 december 2007 het besluit goed tot samenstelling van de beroepscommissie, vermeld in artikel 9 van het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid (BS: 08/02/2008).

In dit besluit wordt bepaald dat Marc Willems, afdelingshoofd Inspectie Werk en Sociale Economie, de voorzitter wordt van de beroepscommissie. De bijzitters worden twee medewerkers van de SERV: namelijk Leen Vanaerschot en Veerle De Keersmaecker met hun respectievelijke plaatsvervangers. In het uitvoeringsbesluit wordt uitvoerig aangegeven wat de taken zijn van de verschillende leden van de commissie, welke procedure moet gevolgd worden om de beroepscommissie bijeen te roepen en tot een oordeel te laten komen.

Tot op heden werden nog geen klachten ontvangen, waardoor deze beroepscommissie dus nog niet is bijeengekomen.

3. Het ervaringsbewijs na 1 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.

De dienstverlening naar de burger toe is effectief opgestart vanaf november 2006⁹. Alle cijfers in dit hoofdstuk hebben bijgevolg betrekking **op de periode november 2006- november 2007**. Zij werden verkregen via het Cliënt Volg Systeem (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: 1 jaar operationeel (november 2006-november 2007)
- 2) Testcentra erkend op 1 januari 2007: een half jaar operationeel (mei 2007- november 2007)
- 3) Testcentra erkend op 1 juli 2007: 2 maanden operationeel (oktober 2007- november 2007)
- 4) Testcentra erkend op 1 januari 2008: nog niet operationeel

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 30.11.2007: **243 personen**

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

Deze cijfers betreffen een momentopname, namelijk vaststellingen op 30 november 2007. 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 30 november 2007 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 30.11.2007: **349 personen**

3) Lopende en gerealiseerde trajecten bij de testcentra die 1 jaar operationeel zijn:

Bron CVS. Naargelang de aard van de tabellen worden alle kandidaten betrokken, dan wel enkel de kandidaten uit de testcentra die minstens een jaar operationeel zijn. Dit om het globale beeld niet te vertekenen door kleine groepen op te nemen in de analyses.

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.

Totaal aantal personen 30.11.2007: **321 personen**

(Voor een overzicht van alle grafieken en tabellen in hoofdstuk 3 en 4: zie bijlage 8)

⁹ De eerste testcentra werden erkend op 1 juli 2006. Gemiddeld genomen duurt het vier maanden alvorens een testcentrum operationeel is. In deze periode worden de testen verfijnd, krijgen de begeleiders en beoordelaars bijkomende vorming, wordt er gewerkt aan de promotie en toeleiding van kandidaten.

3.1 Aantal uitgereikte ervaringsbewijzen

In de periode november 2006-november 2007 werden in totaal 243 ervaringsbewijzen uitgereikt, en dit voor acht beroepen.

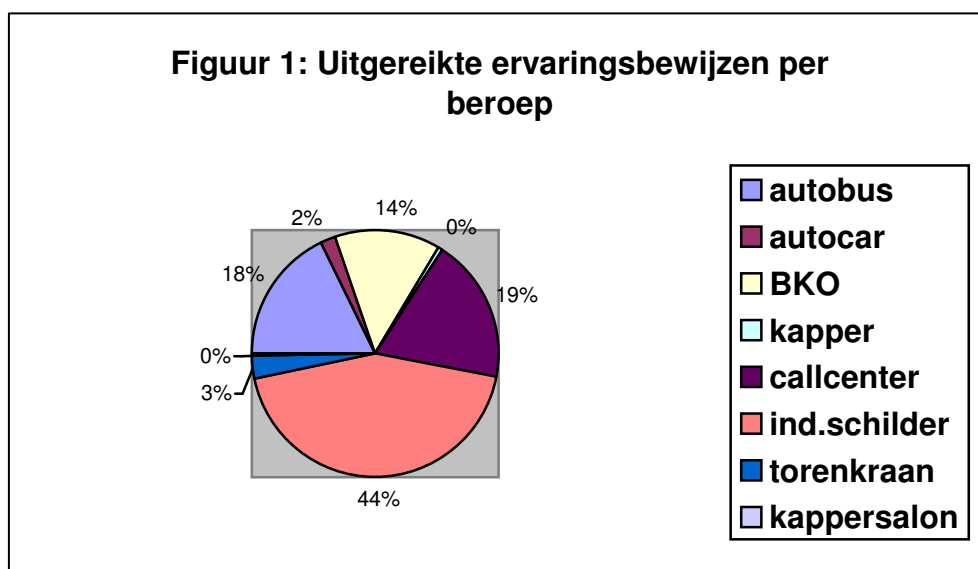
Hiervan zijn 241 ervaringsbewijzen voor beroepen van testcentra die reeds een jaar operationeel zijn.

Tabel 1: Aantal uitgereikte ervaringsbewijzen per beroep

Soort Ervaringsbewijs	Aantal uitgereikte Ervaringsbewijzen eind november 2007
Autobuschauffeur	43 (17,7%)
Autocarchauffeur	5 (2,1%)
begeleider buitenschoolse kinderopvang (BKO)	34 (14%)
call center operator	46 (18,9%)
industriële schilder	106 (43,6%)
Torenkraanbestuurder	7 (2,9%)
Kapper	1 (0,4%)
kapper-salonbeheerder	1 (0,4%)
TOTAAL	243 Ervaringsbewijzen (100%)

Bijna de helft van de uitgereikte ervaringsbewijzen werden aan industrieel schilders uitgereikt. Drie beroepen hebben ongeveer evenveel kandidaten gehad die geslaagd zijn, namelijk callcenter operator (18,9%), autobuschauffeur (17,7%) en begeleider buitenschoolse kinderopvang (BKO) (14%).

Voor de twee testcentra die een half jaar operationeel zijn (kappers, kappersalonbeheerder, verhuizerdrager en verhuizer-inpakker) zijn nog maar twee ervaringsbewijzen uitgereikt: 1 voor het beroep kapper en 1 voor de kapper-salonbeheerder. Voor de testcentra die slechts 2 maanden operationeel waren, werden nog geen ervaringsbewijzen uitgereikt.



Bron: Subsidieagentschap WSE

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

We beschikken ook over 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).

Voor bepaalde beroepen waren op 30 november 2007 nog geen testcentra operationeel. Dit laatste was het geval voor de beroepen verhuizer-inpakker, stikster en stellingbouwer. Ook het tweede testcentrum voor kapper en het tweede testcentrum voor verhuizer-drager en verhuizer-inpakker realiseerden nog geen trajecten ervaringsbewijs.

Zoals weergegeven in tabel 1 werden er tot 30 november 2007 349 personen bereikt met het ervaringsbewijs: ze zaten op dat moment in een traject of hebben hun traject afgerond.

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

Ervaringsbewijs	Aantal	%
Testcentrum 1 jaar operationeel		
autobus chauffeur	54	15,5%
autocar chauffeur	7	2%
Callcenteroperator	78	22,3%
Begeleider buitenschoolse kinderopvang	51	14,6%
industriële schilder	119	34,1%
Torenkraanbestuurder	12	3,4%
Testcentrum half jaar operationeel		
Kapper-salonbeheerder	3	0,9%
Kapper	2	0,6%
Verhuizer-drager	8	2,3%
Testcentrum 2 maanden operationeel		
Koelmonteur	2	0,6%
Mobiele kraan	13	3,7%
Totaal	349	100,0%

Wanneer we kijken naar het aandeel van de verschillende beroepen in het totaal aantal trajecten stellen we vast dat vooral industrieel schilder goed scoorde met 34,1%, gevolgd door callcenter operator met 22,3% en autobuschauffeur met 15,5%.

3.2.1 Aantal Begeleidingen

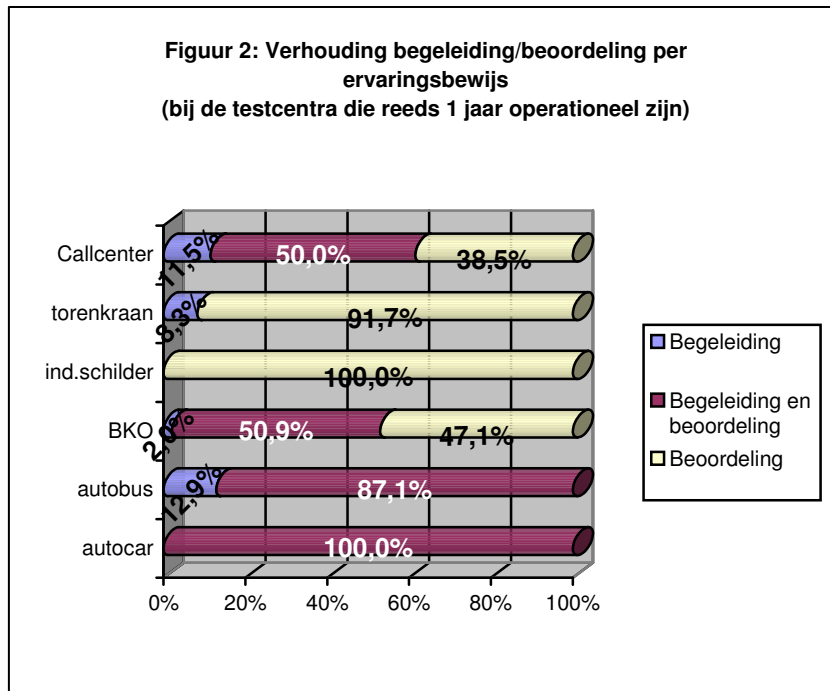
In totaal vonden er in de referentieperiode november 2006-november 2007 165 begeleidingen (47% trajecten) en 320 beoordelingen (92%) plaats.

29 kandidaten (8,3%) 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.

136 personen (38,9%) namen reeds 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.

184 personen (52,8%) 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.

Figuur 2 geeft weer hoe de trajecten van de kandidaten eruit zien voor de beroepen waarvoor het testcentrum reeds een jaar actief is. Kandidaten die nu nog in begeleiding zitten kunnen nog doorstromen naar beoordeling. Kandidaten die reeds werden beoordeeld hebben hun traject afgerond.



Bovenstaande grafiek laat zien dat de verhouding begeleiding – beoordeling verschilt tussen de verschillende beroepen. Bij bepaalde beroepen wordt kandidaten meer begeleid bij het opstellen van de talentenmap, waarbij ze nadien een advies krijgen van de beoordelaar. Kandidaten die nu enkel nog maar begeleid werden, kunnen nadien nog doorstromen naar een beoordeling. Dit is voornamelijk het geval bij de beroepen autobus –en autocarchauffeur waar alle kandidaten begeleid worden, callcenteroperator (61,5% (11,5 %+ 50%) van de kandidaten) en begeleider buitenschoolse (52,9% van de kandidaten)

Bij andere beroepen worden kandidaten minder of niet begeleid. Dit blijkt voornamelijk het geval te zijn bij de beroepen industrieel schilder en torenkraanbestuurder.

3.2.2 Resultaat Begeleiding

Zoals eerder vermeld werden op 1 jaar tijd 165 personen begeleid door het testcentrum. Gezien het belang van een goede begeleiding 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 4 verschillende soorten advies¹⁰:

- **Beoordelingsadvies:** 93,9% van de kandidaten (155) mochten doorgaan naar de beoordeling.
- **Leeradvies:** 3,7 % van de kandidaten (6) 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:** 1,8% van de kandidaten (3) 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:** 0,6% van de kandidaten (1) stopte na de begeleiding zonder verdere actie van het testcentrum.

3.2.3 Resultaat beoordeling

Na de begeleiding volgt de beoordeling. In totaal werden op 30 november 2007 reeds 320 kandidaten beoordeeld. Van deze kandidaten slaagden 87,5% onder hen of 280 kandidaten. Slechts 12,5% van de kandidaten (40 kandidaten) slaagden niet en kregen een bijkomend advies van de beoordelaars.

Het testcentrum geeft indien de kandidaat dit wenst een bijkomend advies bij negatief resultaat op de proef. Aan de kandidaten die niet slaagden werd volgend advies gegeven of geen verdere actie ondernomen:

- **Leeradvies** na beoordeling: 55% van de niet-geslaagden (22) 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: 7,5% van de niet-geslaagden (3) werd aangeraden om loopbaanbegeleiding te volgen
- **Geen verdere actie** na beoordeling: 37,5% van de niet-geslaagden (15) wilden geen feedback(gesprek) van de beoordelaars

Van de 320 kandidaten die beoordeeld werden, volgden 136 mensen het traject begeleiding en beoordeling en 184 kandidaten werden enkel beoordeeld.

Van de 136 mensen die werden begeleid voor hun beoordeling, slaagden 27 personen niet of 19,8%.

Bij de kandidaten die enkel beoordeeld werden, slaagden 13 personen niet of 7,1%. Dit is te wijten aan het grote aantal geslaagden voor industrieel schilder.

¹⁰ 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.

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 beroepen waarvan het testcentrum reeds een jaar actief is. De testcentra die nog niet zo lang bezig zijn, hebben nog maar een klein aantal kandidaten begeleid en beoordeeld, waardoor nog niet gesproken kan worden van echte tendensen.

De gegevens die hieronder gebruikt worden zijn het aantal lopende en/of gerealiseerde trajecten die in CVS geregistreerd werden van november 2006 tot en met 30 november 2007.

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

3.3.1 Geslacht

Het merendeel van de kandidaten die een ervaringsbewijs willen behalen of behaald hebben zijn mannen, namelijk 63,3% (221 mannen). 127 vrouwen of 36,4% zijn bezig met een traject of hebben hun traject afgerond.

Indien echter enkel gekeken wordt naar de cijfers van de begeleiding, dan valt het op dat het aantal mannen en vrouwen dat begeleiding volgt gelijk is. Het zijn dus voornamelijk meer mannen die enkel beoordeling volgen. We kunnen deze verhouding toeschrijven aan het grote aantal trajecten industrieel schilder, waarbij enkel beoordelingen plaatsvonden en waar bovendien (zoals weergegeven in figuur 3) voornamelijk mannen aan deelnamen.

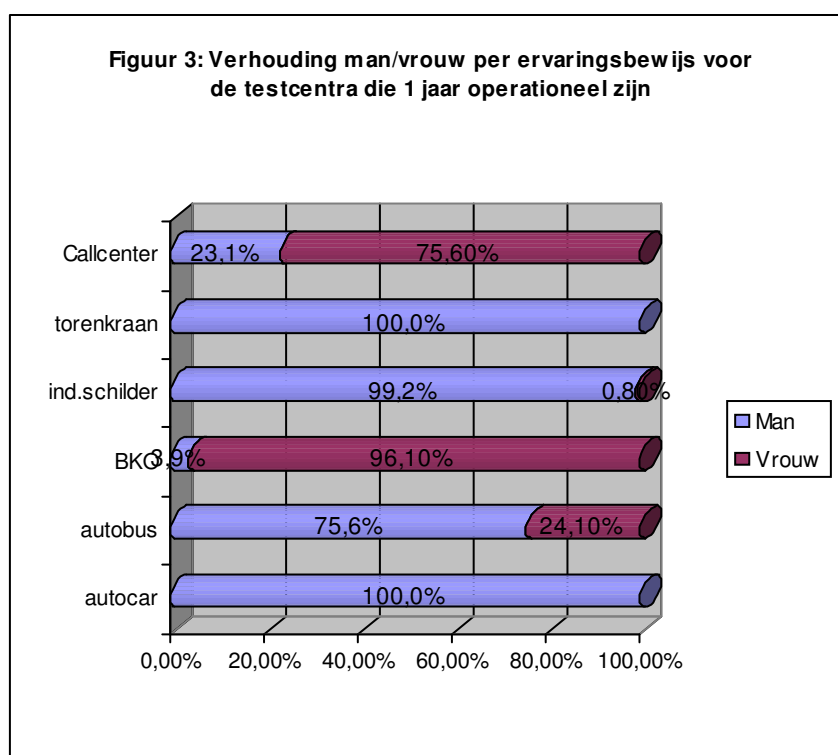
Dezelfde verhouding kan ongeveer vastgesteld worden bij de uitgereikte ervaringsbewijzen. Van de uitgereikte ervaringsbewijzen was 70% voor mannen bestemd en 30% voor vrouwen.

Tabel 3: Verhouding man/vrouw bij uitgereikte ervaringsbewijzen

Geslacht	Aantal uitgereikte Ervaringsbewijzen
man	170 (69,9%)
vrouw	73 (30,1%)
Totaal:	243 personen

Bron: Subsidieagentschap WSE

In onderstaande figuur wordt voor de lopende en gerealiseerde trajecten de verhouding man/vrouw uitgesplitst voor de verschillende beroepen waarvoor de testcentra 1 jaar operationeel zijn.



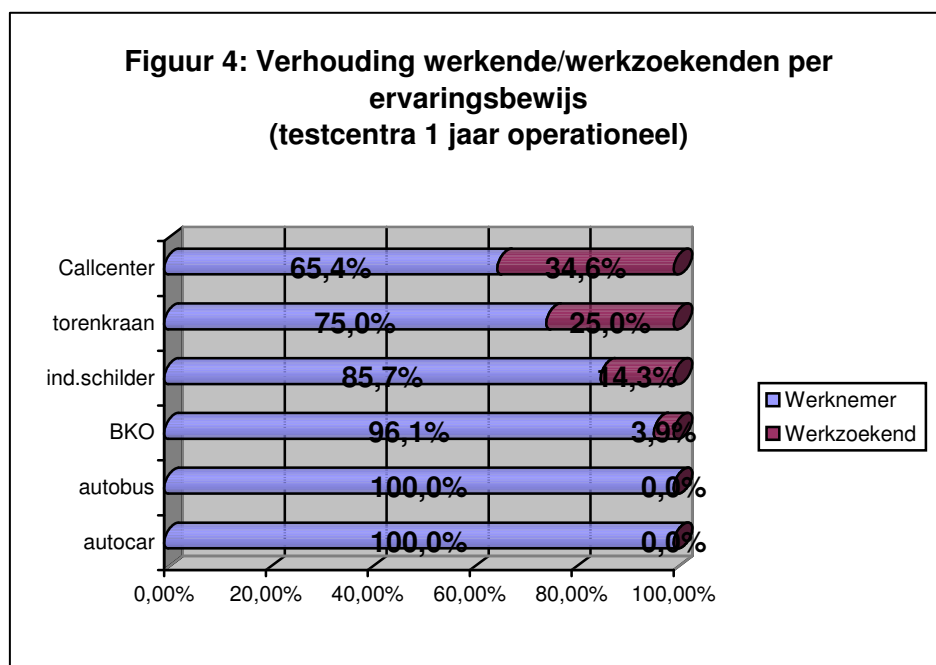
Figuur 3 geeft weer dat bij beroepen waarbij statistisch gezien meer mannen werken, ook meer mannen een ervaringsbewijs willen behalen/behaald hebben. Het gaat hier over torenkraanbestuurder, industrieel schilder, autobus/autocarchauffeur.

Bij beroepen waar statistisch gezien meer vrouwen werken, schrijven voornamelijk vrouwen zich in om een ervaringsbewijs te behalen of hebben ze al een ervaringsbewijs behaald. Het gaat hier om begeleider buitenschoolse kinderopvang en callcenter operator.

3.3.2 Werkenden/werkzoekenden

In CVS wordt ook bijgehouden of een kandidaat werkzoekende is of niet. De categorie werkenden bevat zowel werknemers als zelfstandigen. In totaal zijn 291 personen of 83,4% van de kandidaten aan het werk als werknemer of zelfstandige. 58 personen of 16,6% was werkzoekend op het moment dat ze het ervaringsbewijs wilden behalen/behaalden.

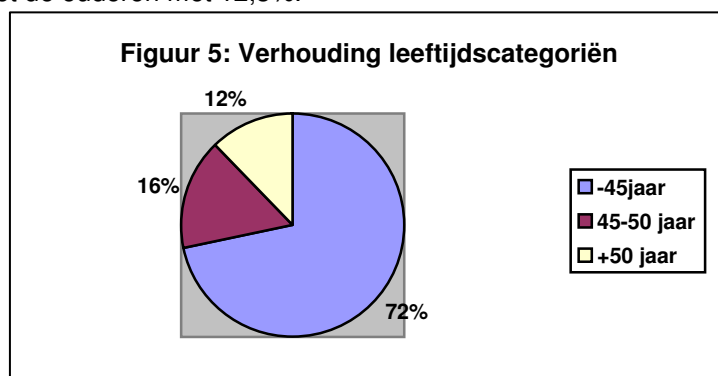
In onderstaande figuur wordt de verhouding werkende/werkzoekende uitgesplitst voor de verschillende beroepen waarvoor de testcentra 1 jaar operationeel zijn.



Bij de testcentra die al een jaar operationeel zijn, zijn vooral onder de callcenter operators veel werkzoekenden (34,6% of 27 personen) te vinden. Ook onder de torenkraanbestuurders was een vierde van de kandidaten werkzoekend. De kandidaten van de beroepen autobus en autocar bleken allen werknemer of zelfstandige te zijn.

3.3.3 Leeftijd

Van de 349 personen die in een bepaalde fase van het traject zitten of het volledig doorlopen hebben, is het grootste deel jonger dan 45 jaar, namelijk 71,6%, gevolgd door de groep van 45-50jarigen met 16,1% en tot slot de ouderen met 12,3%.



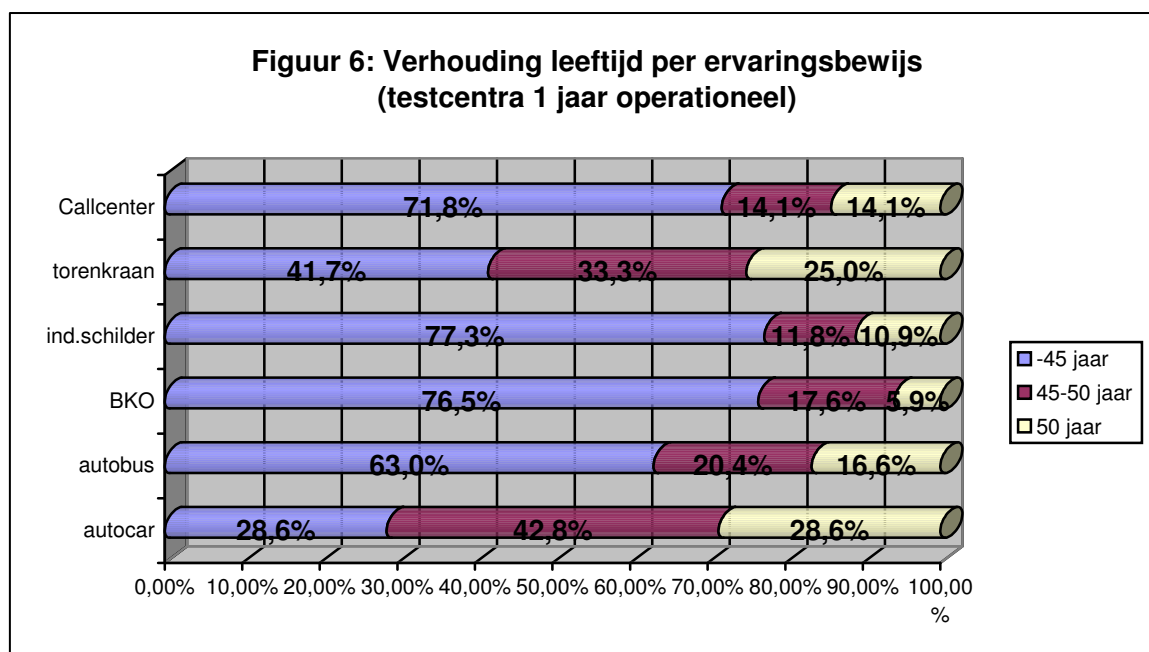
Als men kijkt naar de uitgereikte ervaringsbewijzen in tabel 4, dan wordt het grootste aandeel ook bij de uitgereikte ervaringsbewijzen ingenomen door de groep -45 jarigen (67,9%), gevolgd door de 45-50 jarigen met 20,2% en de groep +50-jarigen met 11,9%.

Tabel 4: Verhouding leeftijdscategorieën bij uitgereikte ervaringsbewijzen

Leeftijd	Aantal uitgereikte Ervaringsbewijzen
-45	165 (67,9%)
45-50	49 (20,2%)
50+	29 (11,9%)
Totaal	243 ervaringsbewijzen

Bron: Subsidieagentschap WSE

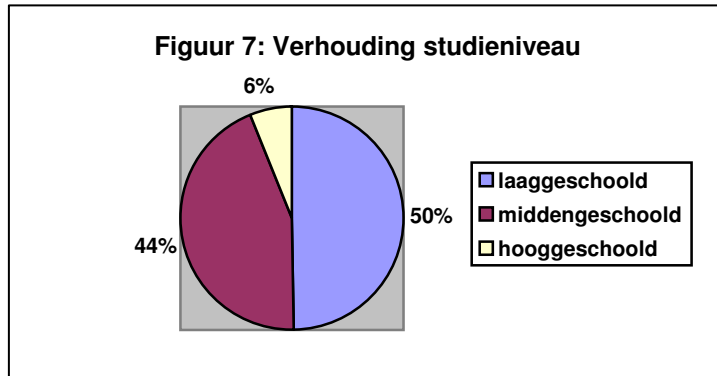
Onderstaande figuur geeft de leeftijdsverhouding voor de lopende en gerealiseerde trajecten binnen de verschillende beroepen van de testcentra die een jaar operationeel zijn weer.



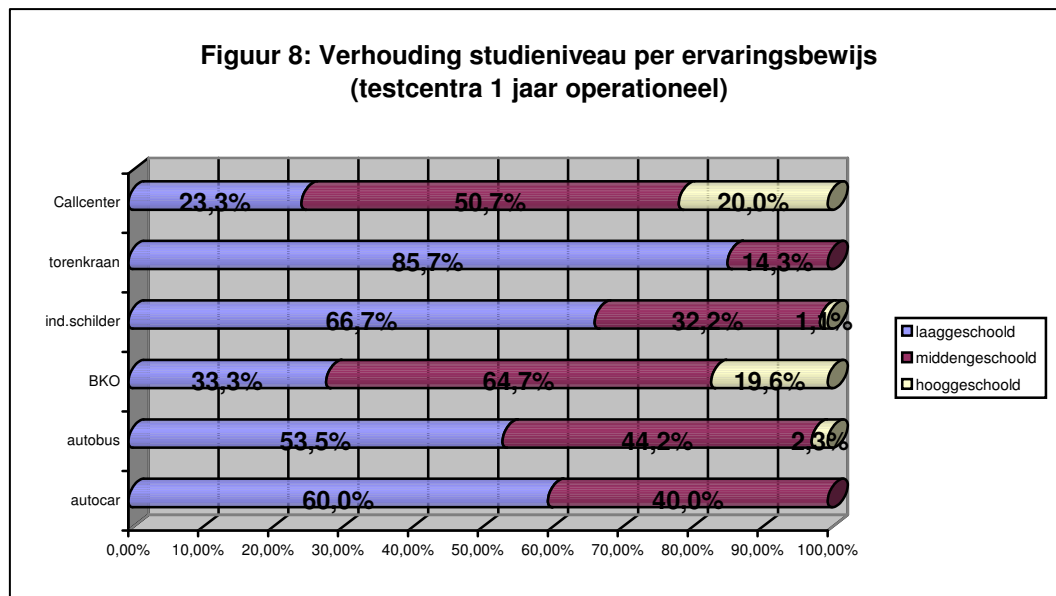
Bij de autocarchauffeur en de torenkraanbestuurder worden zowel 45-50 jarigen als +50 jarigen beter bereikt dan in de andere beroepen. Hierbij dient worden opgemerkt dat bij deze twee beroepen slechts een beperkt aantal kandidaten deelgenomen hebben aan de dienstverlening (respectievelijk 7 en 12). De beroepen industrieel schilders, begeleiders buitenschoolse kinderopvang en de callcenter operatoren bereiken vooral mensen jonger dan 45 jaar.

3.3.4 Studieniveau

Van de personen van wie het studieniveau gekend is (299 personen), zijn 149 personen laaggeschoold, dus de helft van de kandidaten. 44 % van de kandidaten is middengespoold en 6% is hooggeschoold.



In onderstaande figuur wordt de verdeling naar studieniveau opgesplitst voor de verschillende beroepen waarvoor het testcentrum reeds 1 jaar operationeel is.



De percentages werden berekend op basis van het aantal kandidaten waarvan het studieniveau gekend is.

Wanneer de beroepen (waarvoor de testcentra een jaar actief zijn) worden onderzocht valt het op dat het opleidingsniveau over de verschillende beroepen heen sterk verschilt. Het ervaringsbewijs callcenteroperator trekt opvallend veel hooggeschoolden aan (20%). Het aandeel laaggeschoolden is dan weer zeer groot onder de kandidaten torenkraanbestuurder (85,71%), industrieel schilder (66,67%) en autocarbestuurder (60%). Het aandeel middengespoolden is vrij hoog bij het ervaringsbewijs buitenschoolse kinderopvang (64,71%) en ook wel onder de callcenteroperators (50,67%).

Als men kijkt naar de begeleiding, dan valt het op dat 61% van de hooggeschoolden een begeleiding volgt, 53,8% van de middengespoolden en 44,9% van de laaggeschoolden. Dit verschil kunnen we toeschrijven aan de eerder gemaakte vaststellingen dat erg veel trajecten ervaringsbewijs gerealiseerd werden binnen het beroep industrieel schilder, dat er binnen dit beroep haast geen begeleidingen plaatsvinden en dat het vooral laag- en middengespoolden zijn die zich kandidaat stellen voor dit beroep. De meeste laaggeschoolden uit de andere beroepen werden dus wel begeleid.

3.3.5 Kansengroepen

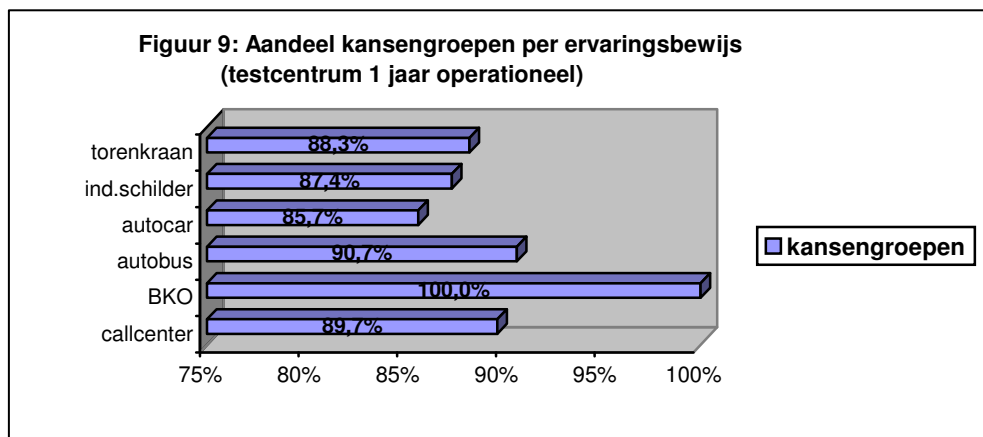
In het uitvoeringsbesluit van 23/9/2005 van het decreet tot het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid werden volgende definitie van kansengroepen opgenomen.

Uitvoeringsbesluit bij het decreet tot het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid van 23/9/2005

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 :¹¹

- 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;

In totaal behoren 91,1% van de kandidaten (318 personen) tot de één van de vier kansengroepen (45+, allochtonen, arbeidsgehandicapten, kort- en middelgeschoolden). Als men in onderstaand figuur het aandeel van de kansengroep per ervaringsbewijs bekijkt, dan valt op dat bij de begeleider buitenschoolse kinderopvang alle kandidaten behoren tot minstens 1 van de kansengroepen.



¹¹Met het wijzigingsbesluit van 5 oktober 2007 werd de definitie van kansengroep en specifiek van allochtonen, arbeidsgehandicapten en ouderen aangepast. Aangezien het wijzigingsbesluit pas in oktober 2007 werd goedgekeurd en de cijfers in het jaarrapport betrekking hebben op de testcentra die operationeel waren tussen november 2006 en november 2007, werd ervoor geopteerd nog de oude definitie te gebruiken. De nieuwe definitie :

- 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;

Tabel 5: De vier kansengroepen uitgesplitst per beroep (testcentrum 1 jaar actief)

Definitie kansengroep Besluit 23/9/2005	% Allochtoon	% Ouderen (+45 jaar)	% Laag-en midden- geschoold	% Arbeidshan- dicap
callcenteroperator	23% (18)	28% (22)	77% (60)	4% (3)
BKO	2% (1)	24% (12)	98% (50)	4% (2)
industrieel schilder	33% (39)	23% (27)	75% (89)	8% (4)
Torenkraan	0% (0)	58% (7)	58% (7)	0% (0)
autocar chauffeur	0% (0)	71% (5)	71% (5)	14% (1)
autobus chauffeur	2% (1)	37% (20)	77% (42)	7% (4)
Totaal testcentra 1 jaar actief	18,4% (59)	28,9% (93)	78,8% (253)	4,4% (14)

Bij de berekening van het percentage laag-en middengeschoolden werd enkel rekening gehouden met het aantal kandidaten waarvan het studieniveau gekend is.

Wanneer we de 4 kansengroepen afzonderlijk bestuderen (onder de beroepen waarvoor de testcentra een jaar actief zijn) stellen we grote verschillen vast. Allochtonen worden beter bereikt binnen de beroepen callcenteroperator en industrieel schilder. Het aandeel laag- en middengeschoolden is erg hoog onder de deelnemers aan de buitenschoolse kinderopvang. Van de beroepen waar er toch al een aanzienlijk aandeel mensen werden getest stellen we vast dat het aandeel arbeidsgehandicapten bijzonder laag ligt onder de callcenteroperators en de buitenschoolse kinderopvang. We zien dat er binnen de beroepen torenkraanbestuurder en autocarchauffeur meer ouderen worden 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 % kandidaten die deelneemt aan een begeleiding, het soort advies deze personen na hun begeleiding krijgen, het resultaat van de beoordeling en het advies volgend op een negatieve beoordeling.

Begeleiding

Onder de kansengroepen werden volgende deelnamecijfers aan de begeleidingsfase geregistreerd: 50% arbeidsgehandicapten, 46,2% bij de ouderen, 43,5% bij de laaggeschoolden en 28,8% bij de allochtonen.

Wanneer we deze deelnamecijfers aan begeleiding vergelijken met het algemene percentage van 47% stellen we vast dat enkel bij de arbeidsgehandicapten het aandeel begeleiding niet lager ligt dan het totaal.

Resultaat begeleiding

In totaal hebben 165 personen een begeleiding gekregen. Hiervan behoren 152 mensen (92,1%) tot één van de kansengroepen. Gezien het belang van een goede begeleiding en om kandidaten niet nodeloos te confronteren met een praktische proef en mogelijk een negatief resultaat, wordt gevraagd aan de begeleider om steeds een advies aan de kandidaat mee te geven.

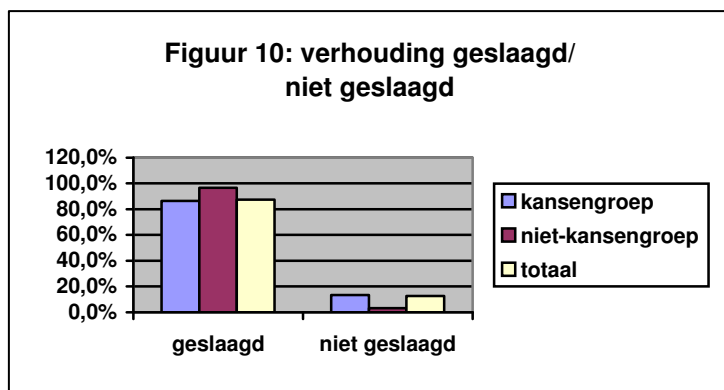
De begeleiders gaven verschillende soorten advies mee aan de mensen uit de kansengroepen die begeleid werden:

- **Beoordelingsadvies:** 93,6% van de kandidaten (142) mogen doorgaan naar de beoordeling
- **Leeradvies:** 3,8 % van de kandidaten (6) krijgt een leeradvies. Dit kan zowel inhouden dat men nog meer ervaring moet opdoen of dat men beter eerst nog een opleiding volgt om alle kerncompetenties te bereiken.
- **Begeleidingsadvies:** 1,9 % van de kandidaten (3) wordt doorverwezen naar loopbaanbegeleiding. Dit zijn voornamelijk personen die tijdens het begeleidingsgesprek aangeven dat ze met bredere/andere vragen zitten ivm hun loopbaan.
- **Geen verder actie:** 0,63 % van de kandidaten(1) is gestopt na de begeleiding zonder verdere actie van het testcentrum.

Bij de niet-kansengroepen die begeleid werden (7,9% of 13 mensen) kregen alle kandidaten een beoordelingsadvies, waardoor ze mochten doorgaan naar de beoordeling.

Resultaat beoordeling

In totaal werden reeds 320 kandidaten beoordeeld. Hiervan behoren 290 mensen tot één van de kansengroepen. Van deze kandidaten uit de kansengroepen slaagden 86,5% van de mensen (251 kandidaten) op de proef. Slechts 13,5% van de mensen (39 kandidaten) slaagden niet en kregen een bijkomend advies van de beoordelaars. Het aandeel geslaagden bij de kansengroepen ligt lager dan bij de niet-kansengroepen (96,7%).



Advies na negatieve beoordeling

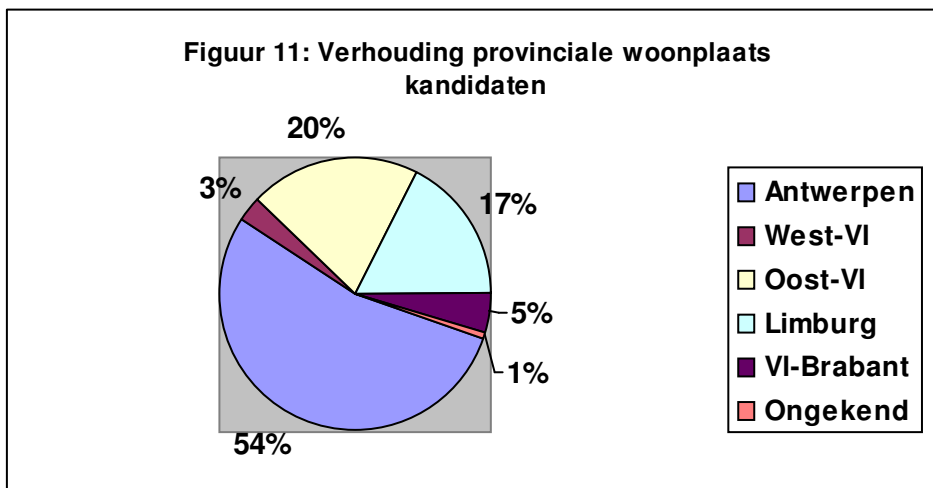
Het testcentrum geeft indien de kandidaat dit wenst een bijkomend advies bij negatief resultaat op de proef. Aan de kandidaten die niet slaagden werd volgend advies gegeven of geen verdere actie ondernomen:

- **Leeradvies** na beoordeling: 56,4% kandidaten (22) 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 7,7% van de kandidaten (3) werd aangeraden om loopbaanbegeleiding te volgen.
- **Geen verdere actie** na beoordeling: 35,9% van de kandidaten (14) wilden geen feedback(gesprek) van de beoordelaars.

3.3.6 Woonplaats aanvrager (provinciaal)

De kandidaten die een ervaringsbewijs willen behalen of behaald hebben, komen voornamelijk uit de provincie Antwerpen. Meer dan de helft (53,6%) komt uit de provincie Antwerpen. 20,3% van de kandidaten komt uit Oost-Vlaanderen en 17,5% uit Limburg. In Limburg is het voornamelijk het beroep autobuschauffeur dat de cijfers voor deze provincie omhoog trekt.

De minste kandidaten komen uit West-Vlaanderen (3,2%) en Vlaams-Brabant (4,6%).



Als men kijkt naar het aantal uitgereikte ervaringsbewijzen, dan kan dezelfde volgorde vastgesteld worden. Bovenaan staan ook de Antwerpenaars met meer dan de helft van de uitgereikte ervaringsbewijzen en de rij wordt ook afgesloten door West-Vlaanderen.

Tabel 6: Aantal uitgereikte ervaringsbewijzen per provincie

Provincie	Aantal uitgereikte Ervaringsbewijzen
Antwerpen	128 (52,7%)
Oost-Vlaanderen	51 (21%)
Limburg	50 (20,6%)
Vlaams-Brabant	10 (4,1%)
West-Vlaanderen	4 (1,6%)
TOTAAL	243 Ervaringsbewijzen

Bron: Subsidieagentschap WSE

Ook als men de beroepen apart bekijkt bij de lopende en gerealiseerde trajecten in tabel 7, valt het op dat de meeste kandidaten steeds uit de provincie Antwerpen komen, behalve voor de autobuschauffeurs die voornamelijk uit Limburg komen. In een volgend hoofdstuk (4.2.3) zal geduid worden in hoeverre dit verklaard kan worden door de regionale inbedding van de testcentra.

Tabel 7: Provinciale afkomst van de kandidaten opgesplitst per beroep

	Antwerpen	W-VI	O-Vlaanderen	Vlaams-Brabant	Limburg	Niet gekend
callcenteroperator	48,7%	1,3%	37,2%	6,4%	5,1%	1,3%
BKO	70,6%	-	13,7%	5,9%	9,8%	-
industriële schilder	77,3%	4,2%	14,3%	-	2,5%	1,7%
Torenkraan	41,7%	25%	8,3%	8,3%	16,7%	-
autobuschauffeur	13%	1,8%	3,7%	1,8%	79,7%	-
autocar chauffeur	14,3	-	57,1%	28,6%	-	-
Kappersalonbeheerder	-	-	-	33,3%	66,7%	-
Verhuizer-drager	-	-	100%	-	-	-
Kapper	50%	-	50%	-	-	-
Mobiele kraan	53,8%	7,7%	15,4%	23,1%		-
Koelmonteur	-	-	-	-	100%	-
Totaal:	187 (53,6%)	11 (3,2%)	71 (20,3%)	16 (4,6%)	61 (17,5%)	3 (0,8%)

3.4 Conclusies

3.4.1 Begeleiding, beoordeling en het ervaringsbewijs

Een eerste vaststelling die kan gedaan worden als men deze cijfers bekijkt, is dat bepaalde ervaringsbewijzen het zeer goed doen en andere minder. Het ervaringsbewijs callcenteroperator, begeleider buitenschoolse kinderopvang, industrieel schilder en autobuschauffeur scoren het best op dit vlak.

Een tweede vaststelling betreft het feit dat begeleiding nut heeft. De meeste kandidaten (93%) die begeleiding krijgen, stromen door naar de praktische proef. Bij diegene die niet doorstromen, krijgt de helft een leeradvies om nog meer ervaring op te doen of een opleiding te volgen en een kwart wordt aangeraden loopbaanbegeleiding te volgen. Er dient te worden opgemerkt dat de begeleiding niet binnen elk beroep even populair blijkt of minder frequent aangeboden wordt. Binnen de beroepen torenkraanbestuurder en industrieel schilder vonden quasi enkel beoordelingen plaats.

Het merendeel van de kandidaten (87,5%) slaagt op de praktische proef. Een minderheid (12,5%) slaagt niet op de proef, maar hiervan krijgt de helft toch een bijkomend advies van het testcentrum hoe hij/zij de ontbrekende competenties kan verwerven.

In de periode november 2006-november 2007 werden in totaal 243 ervaringsbewijzen uitgereikt.

3.4.2 Algemeen profiel

Het merendeel (2/3) van de kandidaten die in een traject zitten of het traject doorlopen hebben zijn mannen. Bij de begeleiding is dit onevenwicht er niet en volgen evenveel mannen als vrouwen begeleiding. De "meer typische" mannenberoepen trekken voornamelijk mannen aan en ook op de "meer typische" vrouwenberoepen komen vooral vrouwen af.

De overgrote meerderheid van de kandidaten zijn werknemers en zelfstandigen. Binnen de beroepen callcenter operator en torenkraanbestuurder worden meer werkzoekenden bereikt dan in de andere beroepen.

Ongeveer de helft van de bereikte mensen beschikt niet over een diploma van het secundair onderwijs. Dit aandeel is groter voor de autocarchauffeur, de torenkraanbestuurders en de industriële schilders. Het aandeel hogeschoolden is dan weer opvallend hoog onder de callcenter operators. Het ervaringsbewijs buitenschoolse kinderopvang bereikt erg veel middengeschoolden.

Verder kan een sterke vertegenwoordiging van allochtonen binnen de beroepen call center operator en industrieel schilder worden vastgesteld.

Qua regionale spreiding van de kandidaten staan Antwerpen bovenaan en West-Vlaanderen onderaan.

3.4.3 Diversiteitstoets

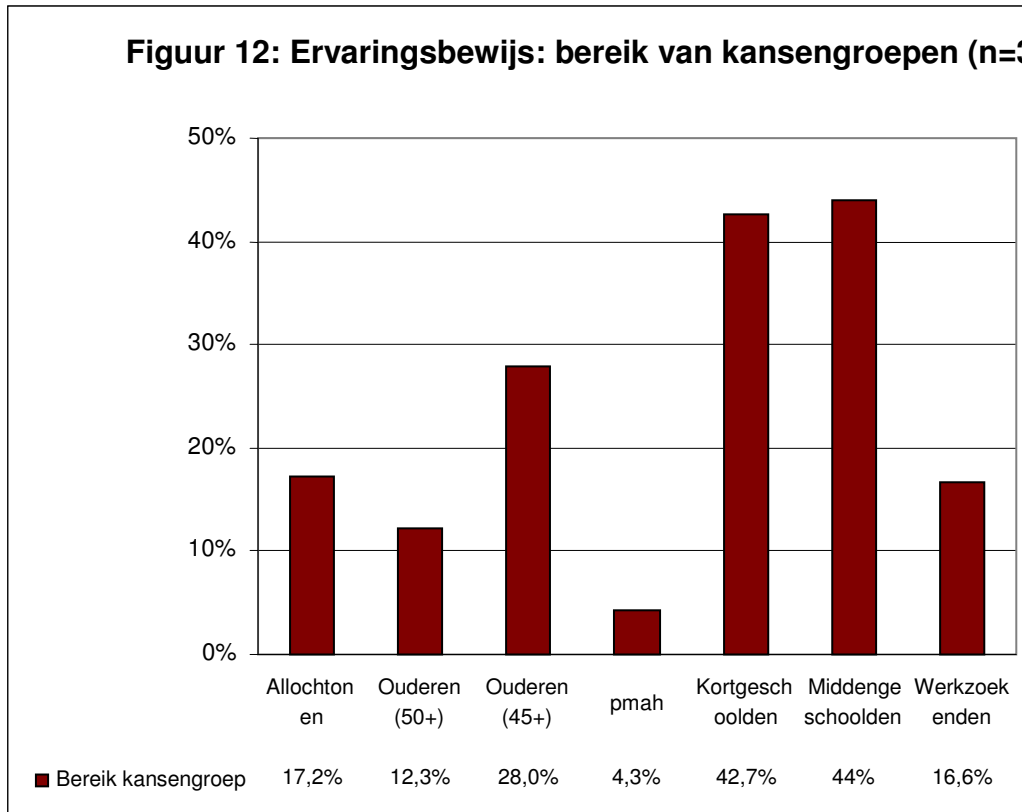
Het ervaringsbewijs doet het goed als het gaat om het bereik van personen uit kansengroepen. Van de 349 trajecten die, via begeleiding en beoordeling door testcentra (kunnen) leiden tot het verwerven van een ervaringsbewijs, behoort meer dan 90% tot minstens één kansengroep. Omdat het ervaringsbewijs grotendeels werkenden (83%) bereikt, wordt het aandeel van de kansengroepen vooral uitgesplitst naar deze laatste categorie.

Onder de werkenden valt een sterke vertegenwoordiging van kortgeschoolden (41%) en allochtonen (14%) op. In vergelijking met het aandeel van deze groepen in de werkendenpopulatie (resp. 22,5% en 1,4%) levert dat een aanzienlijke oververtegenwoordiging op.

Het aandeel ouderen (12,7%) en arbeidsgehandicapten (4,1%) ligt echter lager. De ondervertegenwoordiging van ouderen neemt wel af wanneer de leeftijdsgrens verlaagd wordt naar 45 jaar.

Onder de werkzoekende trajecten zijn het vooral de allochtonen die goed scoren. Met een bereik van meer dan 34% doet het ervaringsbewijs het merklijk beter dan de (niet- werkende -werkzoekende (nwwz)-)populatie (16,5%: gemiddeld 2007). Alle andere groepen zijn ondervertegenwoordigd ten opzichte van hun aandeel in de werkloosheid, al is voorzichtigheid geboden daar slechts 58 werkzoekenden een traject volgen richting ervaringsbewijs.

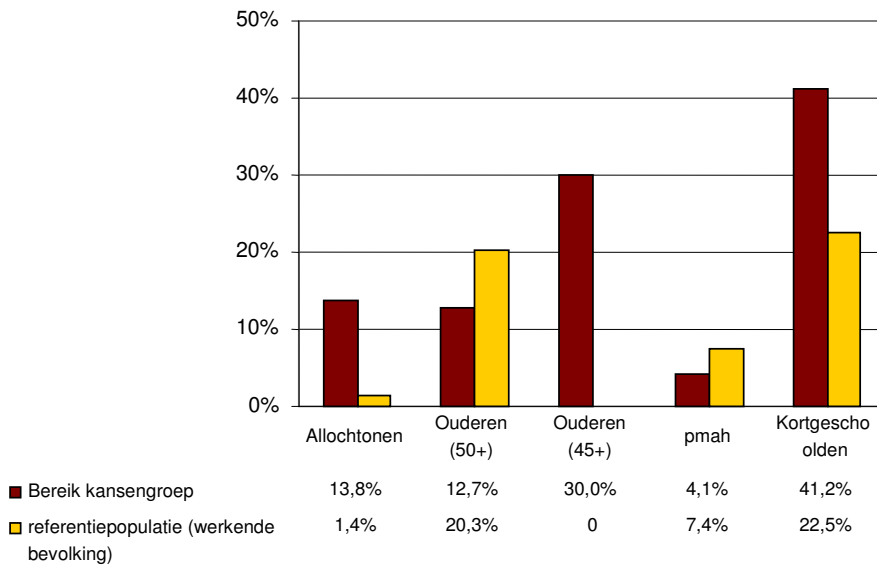
De vertegenwoordiging van kansengroepen binnen het ervaringsbewijs kan worden geïllustreerd met onderstaande grafieken.



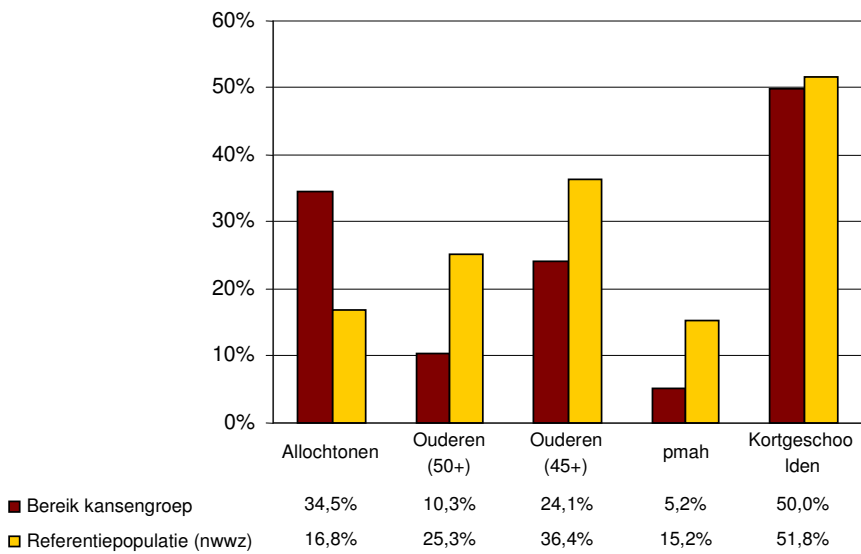
Normaal gezien wordt de vertegenwoordiging van kansengroepen in het ervaringsbewijs aangegeven, op basis van vergelijking met het aandeel van de kansengroepen in de werkendenpopulatie (doordat meer dan 85% van de deelnemers werkenden zijn).

Omdat het echter juist is om deze maat te berekenen op de exacte populaties, worden in wat volgt de werkende en werkzoekende cursisten opgesplitst, t.o.v. de werkende bevolking (2006) en de niet werkende werkzoekenden (nwwz) (2007).

Figuur 13: Ervaringsbewijs/werkenden: bereik van kansengroepen, 2006-2007



Figuur 14: Ervaringsbewijs/werkzoekenden: bereik van kansengroepen, 2006-2007



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 30.11.2007: **243 personen**

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

Deze cijfers betreffen een momentopname, namelijk vaststellingen op 30 november 2007. 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 30 november 2007 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 30.11.2007: **349 personen**

3) Lopende en gerealiseerde trajecten bij de testcentra die 1 jaar operationeel zijn:

Bron CVS.

Naargelang de aard van de tabellen worden alle kandidaten betrokken, dan wel enkel de kandidaten uit de testcentra die minstens een jaar operationeel zijn. Dit om het globale beeld niet te vertekenen door kleine groepen op te nemen in de analyses.

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.

Totaal aantal personen 30.11.2007: **321 personen**

(Voor een overzicht van alle grafieken en tabellen in hoofdstuk 3 en 4: zie bijlage 8)

4.1 Overzicht testcentra

Sinds de start van het ervaringsbewijs in juli 2006 heeft de Minister van Werk steeds halfjaarlijks een aantal testcentra erkend. In totaal zijn er 15 testcentra erkend voor 20 beroepen.

Tabel 8: Overzicht testcentra erkend voor bepaalde beroepen

Testcentrum	Beroepen	Erkend sinds
1. VDAB	Autobuschauffeur, Autocarchauffeur	1 juli 2006
2. Strategisch Plan Kempen vzw (SPK vzw)	Begeleider buitenschoolse kinderopvang	1 juli 2006
3. ATEL	Callcenteroperator	1 juli 2006
4. Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid (FVB)	Industrieel schilder, Torenkraanbestuurder, stellingbouwer	1 juli 2006 (en 1 juli 2007 voor stellingbouwer)
5. Unie Belgische kappers (UBK)	Kapper, kapper-salonbeheerder	1 januari 2007
6. OCMW Gent	Verhuizer-drager, verhuizer-inpakker	1 januari 2007
7. Vzw Montage (sectorfonds montage en kraanverhuurbedrijven)	Bestuurder mobiele kraan	1 juli 2007
8. Vormelek (opleidingscentrum elektrotechnische sector)	Koelmonteur	1 juli 2007
9. Cobot vzw (sectoraal vormingscentrum textielnijverheid)	Platwever en dubbelstuk tapijtwever	1 juli 2007 (en 1 januari 2008 voor dubbelstuk tapijtwever)
10. VDAB	stikster	1 juli 2007
11. Belgische Kamer der Verhuizers (BKV)	Verhuizer-drager, verhuizer-inpakker	1 juli 2007
12. Syntra Limburg	Kapper	1 juli 2007
13. VDAB	Magazijnmedewerker, heftruckchauffeur, reachtruckchauffeur	1 januari 2008
14. @thetys	Magazijnmedewerker, heftruckchauffeur, reachtruckchauffeur	1 januari 2008
15. Vzw Web	Monitor/begeleider beschutte en sociale werkplaats	1 januari 2008

4.2 Cijfers per testcentrum

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. De eerste testcentra, erkend op 1 juli 2006, waren operationeel begin november 2006. Vandaar dat gekozen wordt om een stand van zaken te geven vanaf 1 november 2006 tot en met 31/11/2007.

Eind november 2007 waren er 8 testcentra operationeel voor 12 beroepen. Operationeel betekent dat zij kandidaten reeds begeleid en/of beoordeeld hebben. Dit betekent niet dat er reeds ervaringsbewijzen werden uitgereikt door het Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie.

Cobot vzw voor platwever, BKV voor de verhuizers, Syntra Limburg voor de kappers, VDAB voor de stiksters en FVB voor stellingbouwer waren op dat moment nog niet operationeel.

Drie testcentra, namelijk VDAB (13), @thetys(14) en Vzw WEB (15) werden pas erkend op 1 januari 2008. Er wordt verwacht dat zij in april 2008 effectief kandidaten zullen kunnen begeleiden en beoordelen.

4.2.1 Aantal uitgereikte ervaringsbewijzen

In totaal werden door het Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie 243 ervaringsbewijzen uitgereikt voor kandidaten die slaagden. De positieve adviezen van vijf testcentra werden dus al verwerkt en gecontroleerd, zodat het Subsidieagentschap WSE een ervaringsbewijs kon uitreiken.

Voor de testcentra die op 30 november 2007 nog maar 2 maanden operationeel waren, werden nog geen ervaringsbewijzen uitgereikt.

Tabel 9: aantal uitgereikte ervaringsbewijzen per testcentrum

Testcentrum	Totaal per testcentrum	Percentage
Testcentrum 1 jaar operationeel		
ATEL	46	18,9%
SPK vzw	34	14%
FVB	113	46,5%
VDAB voor autobus/autocar	48	19,8%
Testcentrum half jaar operationeel		
UBK	2	0,8%

Bron: Subsidieagentschap WSE

Bijna alle uitgereikte ervaringsbewijzen (99,2%) zijn voor beroepen waarvoor het testcentrum reeds 1 jaar operationeel was. Bijna de helft hiervan zijn ervaringsbewijzen voor industrieel schilders. Slechts twee ervaringsbewijzen werden uitgereikt voor UBK, die een half jaar operationeel is.

4.2.2 Aantal lopende/gerealiseerde begeleidingen/beoordelingen

In totaal zijn 349 kandidaten bezig met een begeleiding/beoordeling of hebben deze reeds doorlopen. 37,5% van deze trajecten werd gerealiseerd door het FVB, gevolgd door ATEL met 22,3%.

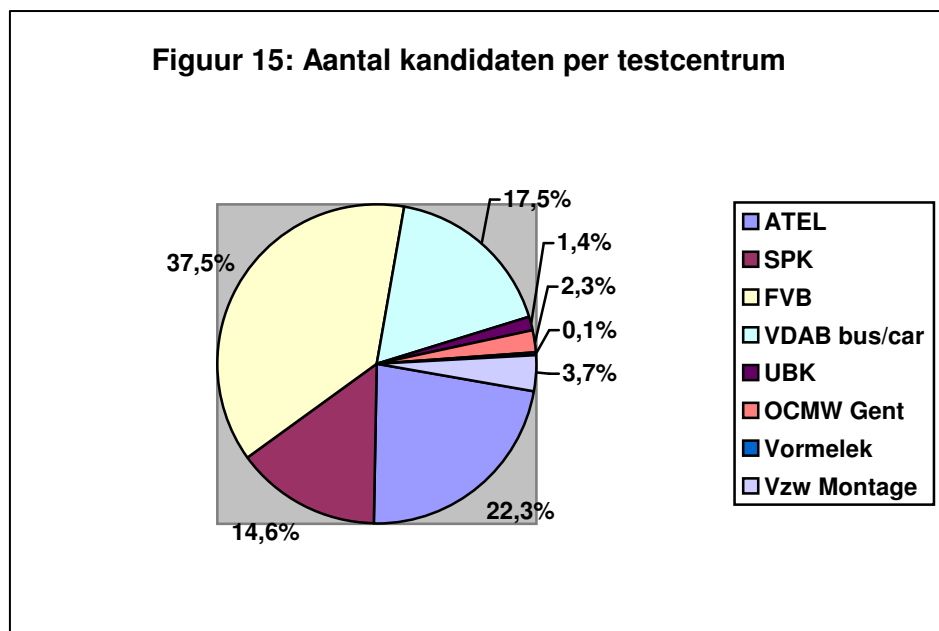
Hoewel Vzw Montage op 30 november 2007 nog maar 2 maanden operationeel was, hebben zij reeds relatief veel kandidaten gezien met 3,7%. Dit is beter dan de twee testcentra die reeds een half jaar operationeel zijn, namelijk UBK (1,4%) en OCMW Gent (2,3%).

Tabel 10: Aantal lopende en gerealiseerde trajecten per testcentrum

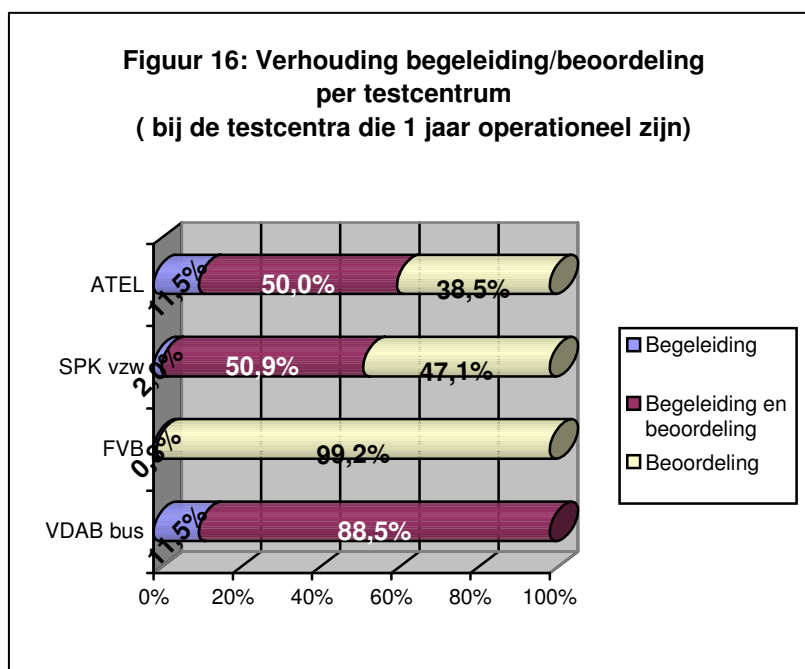
Testcentrum	Totaal per testcentrum	%
Testcentrum 1 jaar operationeel		
ATEL	78	22,3%
SPK vzw	51	14,6%
FVB	131	37,5%
VDAB voor autobus/autocar	61	17,5%
Testcentrum half		

jaar operationeel		
UBK	5	1,4%
OCMW Gent	8	2,3%
Testcentrum maanden operationeel	2	
Vormelek	2	0,6%
Vzw Montage	13	3,7%

In onderstaand figuur wordt vergeleken hoeveel kandidaten in elk testcentrum reeds geholpen werden. Hierbij valt het op dat het grootste aandeel ook ingenomen wordt door FVB, gevolgd door ATEL. De testcentra die nog maar een half jaar operationeel waren of nog maar 2 maanden realiseerden logischerwijs nog niet zoveel trajecten als de testcentra die reeds een jaar operationeel zijn.



In onderstaande figuur wordt aangetoond hoe de trajecten van de verschillende kandidaten werden ingevuld. Let op, de kandidaten in begeleiding kunnen nog doorstromen naar een beoordeling. De trajecten van de kandidaten die beoordeeld werden, zijn reeds afgerond.

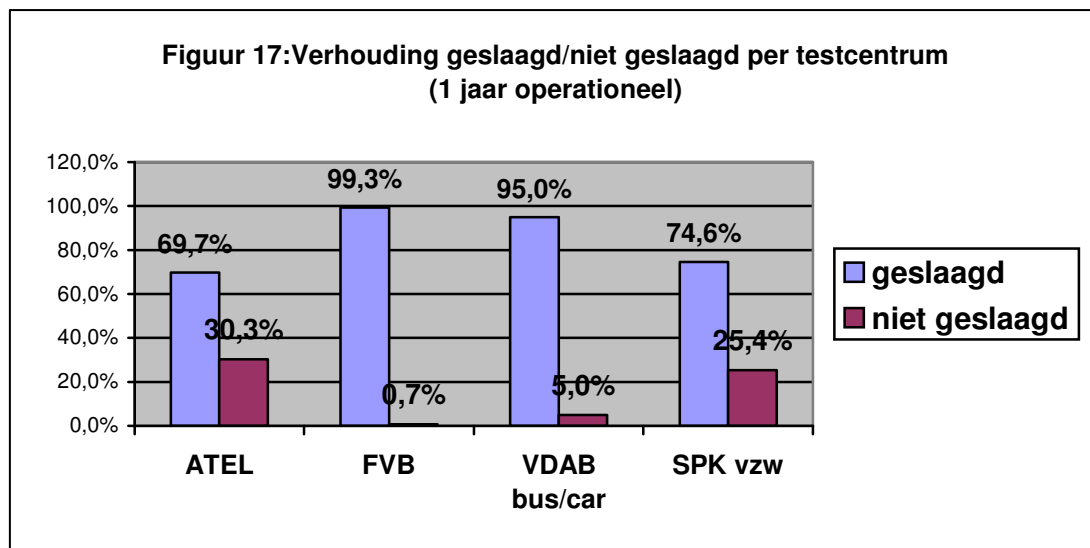


Als men kijkt naar het aantal begeleidingen, dan valt het op dat bij VDAB bus/car alle kandidaten een begeleiding doorlopen hebben (11,5% + 88,5%= 100%), alvorens door te stromen naar de praktische proef. Dit in contrast met het FVB waar slechts 1 kandidaat begeleid werd. Bij SPK vzw (52,9%) en Atel (61,5%) krijgt meer dan de helft van de kandidaten een begeleiding.

4.2.3 Resultaat na beoordeling

In totaal werden reeds 320 kandidaten beoordeeld. Van deze kandidaten slaagden 87,5% van de mensen op de proef. Slechts 12,5% van de mensen slaagden niet en kregen een bijkomend advies van het testcentrum.

In onderstaande figuur wordt de verhouding geslaagden/niet geslaagden weergegeven voor de testcentra die reeds 1 jaar operationeel zijn.



Opvallend aan deze figuur is dat bij FVB en VDAB bus/car bijna alle kandidaten slagen en dat de slaagcijfers bij Atel en SPK vzw opmerkelijk lager liggen. Een verklaring hiervoor kan voorlopig nog niet gegeven worden.

4.3 Profiel testcentra

4.3.1 Promotoren

Sinds 1 januari 2008 zijn 15 testcentra erkend voor 20 beroepen. De verschillende testcentra hebben een ander profiel.

Een overzicht:

Publieke opleidingsverstrekker	VDAB, Syntra Limburg, OCMW Gent
Sectorfonds/ Beroepsvereniging/ sectorale opleidingsorganisaties	FVB, Cobot vzw, BKV, UBK, vzw Montage, Vormelek vzw
Niet-commerciële derdenorganisatie	ATEL vzw, Spk vzw, Vzw Web
privé-bedrijf	@thetys

Opvallend hierbij is dat voornamelijk publieke opleidingsverstrekkers en beroepsverenigingen/sectorale fondsen het promotorschap op zich nemen.

Sinds 1 januari 2008 hebben een aantal beroepsverenigingen het promotorschap van VDAB overgenomen, gezien de gewijzigde wetgeving omtrent de cofinanciering van sectorfondsen (zie ook hoofdstuk 1.3.4 e).

4.3.2 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.

Promotor	Partner	Taak partner(s)	Onderaanneming
Atel	Randstad Call Force	- beoordelaar - lokalen en infrastructuur	/
FVB	VDAB	- beoordelaar - lokalen en infrastructuur	- Medewerkers van stellingbouwbedrijven treden op als beoordelaars (mits gepaste vorming)
Buitenkans	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 FCBA	FBAA en FCBO maken promotie en stellen de bussimulator ter beschikking.	/
Vzw Montage	VDAB en FVB	- VDAB: beoordelaars en lokalen en infrastructuur - FVB: begeleiding kandidaten uit de bouw	/

COBOT	VDAB platwever- en 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	Opleidingsinstituut voor de confectie	- IVOC: informeren en begeleiding.	/
Vormelek	VDAB-Syntra West-Syntra Hasselt-KHLIM Quadri	- VDAB, Syntra West, Syntra Hasselt: beoordeling. - KHLIM Quadri: begeleiding en beoordeling. - Alle partners buiten Syntra Hasselt: lokalen en infrastructuur	/
Syntra Limburg	VDAB- UBK- Syntra West	- VDAB: vorminsaanbod en toeleiding, - UBK toeleiding en ervaringsuitwisseling - Syntra West begeleiding en beoordeling van kandidaten in deze regio.	/
VDAB magazijn, heftruck en reachtruck	Sociaal Fonds goederenvervoer (SFG)	- SFG: promotie en begeleiding	/
Vzw Web	Vzw Vokans	Begeleiding en beoordeling	/
UBK	/	/	- VDAB begeleiding kandidaten - VCCSF (sectoraal competentiecentrum) lokalen

4.2.3 Vestigingen

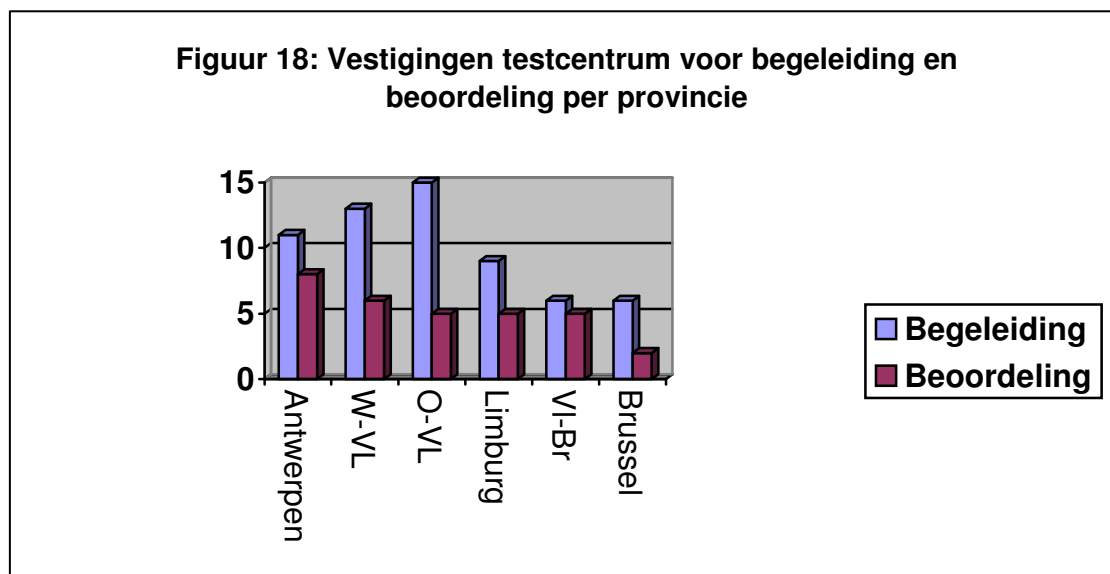
De doelgroep van het ervaringsbewijs zijn werkenden en werkzoekenden die door het behalen van een ervaringsbewijs een sterkere positie op de Vlaamse arbeidsmarkt verkrijgen. Er wordt dus van testcentra verwacht dat zij actief promotie maken in alle provincies en zorgen voor voldoende regionale spreiding,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

Ervaringsbewijs	Begeleiding	Beoordeling
Callcenteroperator	Antwerpen, Gent, Hasselt, Brussel	Antwerpen, Gent, Hasselt, Brussel
Begeleider buitenschoolse kinderopvang	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
Kapper (2 testcentra)	Gent, Antwerpen, Genk, Neerpelt,	Borgerhout, Genk, Brugge

	Brugge, Oostende, Kortrijk	
Kapper-salonbeheerder	Gent, Antwerpen	Borgerhout
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, magazijnmedewerker (2 testcentra)	Wevelgem, Vilvoorde, Tongeren, Brussel	Wevelgem, Vilvoorde, Tongeren, Brussel
Monitor/begeleider beschutte en sociale werkplaats	Nog niet geweten	Nog niet geweten
Dubbelstuk tapijtwever	Kortrijk, Waregem, Wevelgem, Gent	Wevelgem

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. In onderstaande figuur wordt bekeken hoeveel vestigingen van een testcentrum per provincie liggen.



De meeste mogelijkheden om begeleid te worden bevinden zich in Oost-Vlaanderen. De meeste beoordelingen vinden echter plaats in Antwerpen.

Als men deze figuur vergelijkt met het aantal kandidaten die afkomstig zijn uit een bepaalde provincie (zie figuur 11), dan valt het op dat de meeste kandidaten uit Antwerpen komen, waar veel testcentra gelegen zijn. Slechts weinig kandidaten komen uit West-Vlaanderen, hoewel daar veel mogelijkheden zijn, zeker voor bepaalde beroepen, om begeleid en getest te worden.

Uit Oost-Vlaanderen komen dan weer relatief veel kandidaten, zijn er veel mogelijkheden om begeleid te worden, maar zijn er minder mogelijkheden om getest te worden.

5. Sensibiliseren en informeren

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

5.1 Communicatie –en informatiecampagnes

Als een nieuwe maatregel wordt uitgedacht, is het belangrijk dat deze ook voldoende bekendheid krijgt bij de Vlaamse bevolking. Vandaar dat het Departement Werk en Sociale Economie (WSE) in samenwerking met het Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie een communicatiestrategie en –campagne heeft uitgewerkt.

Om de uniformiteit in de communicatie rond het ervaringsbewijs te behouden, werd besloten om te werken met een centraal logo 'Jouw ervaring telt: Sta sterk in Werk met het ervaringsbewijs' en een centrale website www.ervaringsbewijs.be.

5.1.1. 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 per ervaringsbewijs.

Bij de lancering van een nieuw beroep waarvoor een ervaringsbewijs kan worden behaald, wordt door de Vlaamse overheid per beroep op basis van het centraal logo een folder, een affiche en een tekstadvertentie opgesteld, gedrukt en ter beschikking gesteld aan het specifieke testcentrum zodat deze ze kan verspreiden naar geïnteresseerden.

Daarnaast werd ook een 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.

De overheid zelf blijft de algemene folder opmaken.

Een overzicht van het campagnemateriaal dat reeds werd verspreid:

	Folders	Affiches
Autobuschauffeur/autocarchauffeur	4468	847
Begeleider buitenschoolse kinderopvang	10120	1924
Call center operator	9685	1043
Industriële schilder	3232	389
Torenkraanbestuurder	1653	380
Kapper & kapper-salonbeheerder	7500	500
Verhuizer-drager & -inpakker	1500	150
Bestuurder mobiele kraan	1500	150
Koelmonteur	4000	400
Platwever	3000	300
Stellingbouwer	1500	150
Stikster	2000	200
Ervaringsbewijs algemeen	45300	1601
TOTAAL	95.458	8435

5.1.2 Campagnes 2006 en 2007

a. Communicatiecampagne september 2006

De eerste communicatiecampagne rond het ervaringsbewijs is van start gegaan op 12 september 2006 met een persconferentie. Daarna werd de info (folders, posters, artikels, ...) verspreid om dit nieuwe instrument meer bekendheid te geven. Ook werden verschillende dagbladen, tijdschriften en magazines gecontacteerd om advertenties te publiceren. Tot slot werd ook een gerichte mailing gedaan naar sectoren.

Advertenties:

Het Laatste Nieuws	Het Nieuwsblad	Libelle	Genieten
De Morgen	Het Volk	Dag Allemaal	Knack
Gazet van Antwerpen	Belang van Limburg	Humo	Vrouw en Wereld
De Standaard	De Tijd	Visie	De Nieuwe Werker
De Metro	De Bond	ZO Magazine	Brussel Deze Week

b. Communicatiecampagne September 2007

In september 2007 werd een tweede, enigszins beperktere, communicatiecampagne gelanceerd in magazines. Deze campagne had als doelgroep: werkgevers, vrouwen en laaggeschoolden. De bestaande advertenties werden ook in functie van deze doelgroepen aangepast.

De Bond	Zonemagazines
ZO Magazine	Uit Magazine
Feeling	KMO Magazine
TeveBlad	Flair
Story	Dag Allemaal
Humo	

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

In totaal werden via dit algemene mailadres van de website 156 vragen gestuurd en beantwoord. Een overzichtje van de belangrijkste soorten vragen.

Soort mails (bron: VSA WSE tot 1/12/2007)	Aantal
Concrete vragen (o.a. algemene informatie, Kom ik in aanmerking?)	36
Ervaringsbewijs buitenschoolse kinderopvang vereisten Kind en Gezin	15
Folders en affiches (bij)bestellen	25
Interesse in nieuwe beroepen	81 (voor een overzicht: zie bijlage 7)

Voorlopig wordt niet bijgehouden hoeveel bezoekers de website reeds bezocht hebben (het huidige programma laat enkel toe de bezoekers van de laatste week te bekijken en niet sinds de opstart van de website). Er zal bekeken worden of dit op termijn kan aangepast worden.

5.1.4 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 totaal ontving de Vlaamse infolijn 564 vragen om informatie rond werkgelegenheid. Hiervan hadden 180 vragen of bijna 1/3 betrekking op het ervaringsbewijs.

Overzicht (tot 1 september 2007) meest gestelde vragen en gegeven oplossingen rond het ervaringsbewijs	Totaal	%
Hoe verkrijg ik een ervaringsbewijs ? - procedure en contactgegevens	49	8,0%
Algemene vragen van burgers ivm ervaringsbewijs	40	6,5%
Her Ervaringsbewijs - titel van beroepsbekwaamheid	36	5,9%
Voor welke beroepen kan ik een Ervaringsbewijs verkrijgen?	35	5,7%
Waarvoor dient een Ervaringsbewijs?	20	3,3%
Totaal aantal oplossingen omtrent ervaringsbewijs	180	29,3%
Totaal aantal gekozen oplossingen ivm werkgelegenheid	614	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.

5.2 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 beslist om een effectevaluatie te doen van de verschillende promotiecampagnes en een mogelijke bijsturing voor te stellen. Er werd beslist om focusgroepen rond het ervaringsbewijs met verschillende groepen te organiseren.

Er zullen vijf focusgroepen georganiseerd worden:

- 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

Het Departement wil graag op verschillende aspecten van het ervaringsbewijs zicht krijgen, vandaar dat gepolst zal worden naar de aantrekkelijkheid en duidelijkheid van de huidige folders, affiches en slogans. Er zal ook gevraagd worden of de campagne de doelgroep bereikt, wat verstaan wordt onder de term ervaringsbewijs en wat de mogelijke voordelen zijn van het ervaringsbewijs. Tot slot zal ook geïnformeerd worden 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.

Midden maart 2008 worden de vijf verschillende focusgroepen georganiseerd. De resultaten van dit onderzoek worden eind april verwacht, zodat de communicatie nadien eventueel kan bijgestuurd worden.

6. Financiële steun aan de 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.

In het uitvoeringsbesluit van 23/9/2005 werd bepaald dat de erkende testcentra financiële steun zouden ontvangen per gerealiseerde fase in een traject, namelijk een begeleiding en/of een beoordeling, aangevuld met 1/5 basisfinanciering. Dit besluit werd in oktober 2007 gewijzigd, nadat een aantal testcentra aangegeven hadden dat de opstart als testcentrum vaak nog enige tijd in beslag neemt, waardoor geen of niet veel trajecten gerealiseerd konden worden, waardoor ze ook geen aanspraak konden maken op de basisfinanciering. Vandaar dat gekozen werd om een eenmalige opstartvergoeding toe te kennen en de basisbedragen voor de trajecten te verhogen.

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.
- Een aanvrager is subsidiabel indien deze aan volgende **criteria** voldoet:
 - o Op eigen initiatief deelnemen aan de begeleiding / beoordeling
 - o Maximaal 2 keer gedurende een jaar de begeleiding en beoordeling doorlopen
 - o Voor de begeleiding geen vergoeding betalen
 - o Voor de beoordeling een vergoeding van maximaal 100 euro betalen/ maximaal 50 euro indien de deelnemer een werkende is die tot een kansengroep behoort of een zelfstandige is/ maximaal 25 euro indien de deelnemer een zelfstandige is die tot een kansengroep behoort/ geen vergoeding betalen indien het om een niet-werkende werkzoekende of deeltijds leerplichtige gaat.
 - o de voor de begeleiding en beoordeling gedane vervoerskosten niet zelf betalen.

Er zijn ook specifieke ESF-regels omtrent intern en extern personeel, kostenrubrieken met betrekking tot deelnemers die niet kunnen terugbetaald worden, directe en indirecte kosten, ontvangsten. Deze worden hier niet in detail besproken, maar kan men terugvinden in bijlage 4.

De minister bepaalt op advies van de SERV tot welke classificatie een bepaald beroep behoort. Een overzicht voor de beroepen waarvoor reeds een testcentrum bestaat:

Beroep	Classificatie volgens BVR 2005	Classificatie wijzigingsBVR 2007
Industrieel schilder	800 euro	960 euro
Kapper	800 euro	960 euro
Verhuizer-drager	800 euro	960 euro
Verhuizer-inpakker	800 euro	960 euro
Stikster	800 euro	960 euro
Stellingbouwer	800 euro	960 euro
Monitor/begeleider beschutte en sociale werkplaats	800 euro	960 euro
Magazijnmedewerker	800 euro	960 euro
Callcenteroperator	1000 euro	1200 euro
Autobuschauffeur	1000 euro	1200 euro
Autocarchauffeur	1000 euro	1200 euro

Torenkraanbestuurder	1000 euro	1200 euro
Reachtruckchauffeur	1000 euro	1200 euro
Heftruckchauffeur	1000 euro	1200 euro
Kappersalonbeheerder	1000 euro	1200 euro
Begeleider buitenschoolse kinderopvang	1200 euro	1440 euro
Platwever	1200 euro	1440 euro
Koelmonteur	1200 euro	1440 euro
Mobiele kraan	1200 euro	1440 euro
Dubbelstuk tapijtwever	1200 euro	1440 euro

6.1 Financiële steun 2006

Overeenkomstig de regels van het Europees Sociaal Fonds, moet elk testcentrum jaarlijks een inhoudelijk en financieel rapport over het voorbije werkingsjaar voorleggen. Het inhoudelijk rapport bevat een inhoudelijke beschrijving van de uitvoering van de verschillende beoordelingen en een evaluatie van het optreden van het testcentrum met betrekking tot de resultaten ervan. Het financiële rapport bevat de uitgaven, gebaseerd op de bewijsstukken die op verzoek kunnen worden voorgelegd. Het financiële rapport bevat tevens een overzicht van subsidies die van andere openbare besturen werden ontvangen of worden verwacht.

De eerste vier testcentra, erkend op 1 juli 2006, hebben dus een eerste maal moeten rapporteren over het werkingsjaar 2006. Deze rapporten moeten gefinaliseerd en overgemaakt worden aan het ESF-Agentschap ten laatste drie maanden na het werkingsjaar waarop het rapport betrekking heeft. Gezien de testcentra in november 2006 operationeel waren, moest slechts gerapporteerd worden over de opstartmaanden en 2 maanden effectieve dienstverlening.

In 2006 werd in totaal 65.878,98 euro financiële steunverlening gegeven aan de erkende testcentra. Volgens de regels van het Europees Sociaal Fonds, is het steeds noodzakelijk 55% vanuit Vlaanderen te financieren, waarbij het Europees Sociaal Fonds dan de resterende 45% op zich neemt.

Erkend testcentrum (looptijd juli '06 – december '06)	ESF (45%)	Vlaamse cofinanc (55%)	Totaal	Begeleiding	Beoordelingen
FVB	5.292 euro	6.468 euro	11.760 euro	indus.schild.:0 torenkr.: 1 +1/5 basis financiering	indus.schild.:12 torenkr.best: 0 +1/5 basis financiering
ATEL	15.660 euro	19.140 euro	34.800 euro	callcenter: 20 +1/5 basis financiering	call center: 25 +1/5 basis financiering
SPK vzw	6.965,541	8.513,439 euro	15.478,98 euro	BKO: 11 +1/5 basis financiering	BKO: 9 +1/5 basis financiering
VDAB	1.728 euro	2.112 euro	3.840 euro	autobus: 6 autocar: 0 +1/5 basis financiering	autobus: 2 autocar: 0 +1/5 basis financiering
Totaal	29.645,54 euro	36.233,44 euro	65.878,98 euro		

6.2 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.

Het evaluatierapport van het werkingsjaar 2007 moet door de testcentra tegen eind maart 2008 ingediend worden bij het ESF-Agentenschap, waardoor nu nog geen overzicht kan gegeven worden van de financiële afrekening voor 2007.

7. De verankering van het ervaringsbewijs in een ruimer competentiebeleid

In dit hoofdstuk willen we aangeven hoe het ervaringsbewijs gaandeweg verankerd wordt in een ruimer competentiebeleid.

De Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners keurden op 14 mei 2007 de Competentieagenda goed. Met de Competentieagenda willen ze een antwoord bieden op de sociaal-economische uitdagingen en prioriteiten voor Vlaanderen. De competentieagenda bevat 10 prioriteiten die, over de grenzen van onderwijs en arbeidsmarkt heen, de competenties van zowel leerlingen en studenten, werkzoekenden als werknemers verder willen ontwikkelen, erkennen én inzetten. De Competentieagenda moet dus bijdragen tot een duurzame en innovatieve groei waardoor werkzaamheid, inzetbaarheid en werkbaarheid fors verbeterd worden.

Een van de prioriteiten is het versterken van EVC (eerder verworven competenties). Binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie is het ervaringsbewijs een belangrijk EVC- instrument. Daarom hebben de sociale partners en de Overheid binnen de competentieagenda het engagement opgenomen om het ervaringsbewijs krachtiger in te zetten daar waar het meest nodig is en tegelijkertijd het ervaringsbewijs op kruissnelheid te brengen met een zo groot mogelijke doeltreffendheid en doelmatigheid.

7.1 Engagementsen sociale partners/overheid met betrekking tot EVC (prioriteit 4 uit de Competentieagenda)

7.1.1 Een steviger oriëntering van het ervaringsbewijs

Aangezien de sociale partners een grote rol spelen in het ervaringsbewijs, is het belangrijk dat zij bij het indienen van beroepen goed weten wat de relevante en effectieve functie en meerwaarde zal zijn van het ervaringsbewijs in hun sector en op de arbeidsmarkt. Hiervoor is het noodzakelijk dat zij het ervaringsbewijs een duidelijke oriëntering meegeven door antwoorden te geven op een aantal vragen: "voor welke knelpunten, welke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en voor welke doelgroepen zetten we het instrument vooral en zo rendabel mogelijk in?" Hierbij wordt gestreefd naar een evenwichtige mix van doelgroepen, beroepen en functies met voldoende aandacht voor schaalgrootte d.w.z. een zo groot mogelijk bereik én impact van het ervaringsbewijs op de arbeidsmarktpositie. Het ervaringsbewijs wordt dus niet uitsluitend georiënteerd naar doelgroepen en knelpunten.

Er wordt dus gevraagd aan sociale partners om op voorhand goed na te denken bij de keuze van beroepen waarvoor een ervaringsbewijs nuttig kan zijn. In de Competentieagenda wordt aangegeven dat het belangrijk is om nog een stap verder te gaan en te kijken hoe het ervaringsbewijs ingebed kan worden in een langetermijnvisie van een bepaalde sector. Omdat het ervaringsbewijs geen losstaand gegeven mag worden op de arbeidsmarkt, hebben de sociale partners zich geëngageerd om werk te maken van een sectoraal beleid en/of actieplan. Er wordt dus verwacht van sectoren en sectorale sociale partners dat zij onderzoeken hoe het ervaringsbewijs en EVC ingepast kan worden in hun sectoraal competentiebeleid en wat mogelijk een zinvol en wenselijk groeipad is van ervaringsbewijzen binnen hun sector.

Op die manier wordt het ervaringsbewijs ingezet waar het het meest nodig is en kan gestreefd worden naar zoveel mogelijk succeservaringen voor mensen.

7.1.2 Een krachtigere ontwikkeling van het ervaringsbewijs

Tot op heden neemt de procedure om te komen tot een effectieve dienstverlening naar burgers toe heel wat tijd in beslag. In de competentieagenda engageren sociale partners en de Vlaamse Overheid zich tot het sneller en krachtiger ontwikkelen van standaarden en het garanderen van de kwaliteit van de ganse dienstverlening rond het ervaringsbewijs.

a. Standaarden

Vanuit het streven naar een grotere doeltreffendheid en doelmatigheid van het ervaringsbewijs, wordt onderzocht hoe standaarden sneller en meer efficiënt kunnen ontwikkeld worden. Om dit te bereiken werkt de SERV aan het competentie-managementsysteem.

Het competentie-managementsysteem is een vernieuwd en ICT-ondersteund systeem voor het ontwikkelen van beroepsstructuren, beroepscompetentieprofielen en standaarden. Het systeem zal een kaart bieden van economische activiteiten en daaraan verbonden competenties. Het werkproces achter het ontwikkelen van beroepscompetentieprofielen en standaarden zal daarbij geïnformatiseerd en geprofessionaliseerd worden.

Het competentie-managementsysteem wordt onder de naam COMPETENT ontwikkeld door de SERV i.s.m. de VDAB, die hier als technische partner optreedt. Het project COMPETENT wordt gefinancierd door ESF (doelstelling 3, zwaartepunt 4) en de Vlaamse Overheid ten belope van een bedrag van 1.500.000 euro. Het project is gestart op 1 januari 2007, loopt 1,5 jaar en omvat een testfase van het competentie-managementsysteem.

Om nog beter in te kunnen spelen op de vraag van de arbeidsmarkt, zal eind 2008 door het Departement Werk en Sociale Economie ook een functionele behoefteanalyse uitgevoerd worden om te bepalen wat zinvol te certificeren competenties en beroepen zijn in functie van de prioriteiten voor ervaringsbewijzen en in het kader van Europese, internationale en federale wetgeving. Daarnaast gaat ook in samenwerking met de SERV een netwerk van experts opgestart worden om specifieke vragen en problemen met betrekking tot standaarden en toegangsvoorwaarden voor assessment en toegankelijkheid van beroepen efficiënt op te lossen.

b. Testcentra

Om als testcentrum erkend te worden, moet voldaan worden aan een aantal kwaliteitscriteria zoals opgelegd in het uitvoeringsbesluit rond het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid. Om bestaande en toekomstige testcentra van het ervaringsbewijs nog beter te ondersteunen en nog meer te professionaliseren, zal een studie-opdracht uitbesteed worden om een borgingssysteem voor het testinstrumentarium van de testcentra uit te werken, dat toelaat de testen en de standaarden te screenen op validiteit, betrouwbaarheid en non-discriminatie (aansluitend op en verder bouwend op de onderzoeksopdracht inzake assessment-instrumenten van SOV, uitgevoerd door Ugent en Cesor).

Aanvullend zal eind 2008 een studiedag met workshops georganiseerd worden voor de testcentra waarin de resultaten van deze studie zullen worden voorgesteld en waarbij hen een aantal aanbevelingen en suggesties zullen worden aangereikt.

c. E-government toepassing voor de Overheid

Om de verwachte toename van ervaringsbewijzen (zowel het aantal titels als het aantal aanvragen) als Overheid op te kunnen vangen en voldoende te kunnen opvolgen, zal een performante e-government toepassing uitgewerkt worden. Deze moet de klantvriendelijkheid verhogen, een groot deel van de aanvraag automatiseren en toelaten om via een datawarehouse beleidsrelevante informatie (monitoring) te ontsluiten.

Er kunnen voor deze toepassing 3 diensten onderscheiden worden:

- ten behoeve van *klanten* (burgers, bedrijven, intermediairen)
- ten behoeve van *interne organisatie* Departement Werk en het Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie
 - opvolgen van deadlines verbonden aan de verschillende cycli (doelmatiger en efficiënter aansturing van ervaringsbewijs)
 - opvolgen van adviezen SERV en besluiten
- ten behoeve van *monitoring* (in functie van oplevering jaarrapport)

Deze e-government toepassing zal in samenwerking met EDS-Telindus uitgewerkt worden. De doelstelling is om tegen eind 2008 deze toepassing te construeren en te testen, zodat deze operationeel kan zijn begin 2009.

7.1.3 Het voeren van promotie voor het ervaringsbewijs

Om een draagvlak te creëren en het ervaringsbewijs meer ingang te doen vinden op de werkvloer, is er nood aan het voeren van een stevig promotiebeleid rond de meerwaarde en het gebruik van het ervaringsbewijs, zowel naar werkgevers, werknemers als werkzoekenden toe.

De sociale partners hebben zich in de Competentieagenda geëngageerd om overkoepelend promotie te maken voor het gebruik van het ervaringsbewijs door werkgevers (bv. bij het aanwervings- en intern promotiebeleid), maar ook promotie naar werknemers en werkzoekenden toe als middel om hun loopbanen zelf te sturen of om solliciteren eenvoudiger te maken, aangezien mensen op een snelle manier kunnen aantonen wat ze reeds kennen en kunnen.

Vanuit de Vlaamse overheid kwam het engagement om verder folders en affiches op te maken en gerichte communicatiecampagnes op te zetten.

Om nog beter te kunnen inspelen op de verschillende doelgroepen, worden focusgroepen opgezet die het effect van deze campagnes moeten evalueren en waar gevraagd zal worden om suggesties te doen hoe de communicatie rond het ervaringsbewijs kan verbeterd worden (zie ook hoofdstuk 5).

7.1.4 Optimaliseren van EVC in functie van verkorte onderwijs- en opleidingstrajecten en kwalificering

Een doelstelling van het ervaringsbewijs is ook een impuls te geven aan het onderwijs- en opleidingslandschap. Binnen het hoger onderwijs en het volwassenonderwijs wordt momenteel al werk gemaakt van het erkennen van eerder verworven kwalificaties en competenties. Om echter EVC over de beleidsdomeinen heen zo doeltreffend en doelmatig mogelijk te organiseren, is een onderlinge erkenning en afstemming van de verschillende EVC-toepassingen nodig. Op die manier vermijden we dat een individu doorheen diverse EVC-procedures moet.

In de Competentieagenda wordt voorgesteld om verschillende acties hierrond op te zetten: het doorvoeren en versterken van EVC-beleid binnen het Hoger Onderwijs, volwassenonderwijs en verschillende publieke opleidingsverstrekkers en het erkennen van het ervaringsbewijs of een advies van een testcentrum in de context van EVC-praktijken van onderwijs- en opleidingsverstrekkers.

Daarnaast is het noodzakelijk vanuit een gemeenschappelijke visie door samenwerking tussen de verschillende beleidsdomeinen Onderwijs, Werk en Cultuur, Jeugd, Sport en Media een gecoördineerd en coherent EVC-beleid uit te werken en op te zetten. Om dit te ondersteunen zal een kennisnetwerk EVC opgestart worden, waarin de beleidsmatige en technische evoluties op het vlak van EVC in Vlaanderen en internationaal en informatie over goede EVC-praktijken kan ontsloten worden.

Kwalificatiestructuur

Mensen moeten hun competenties kunnen valoriseren op de arbeidsmarkt, in het onderwijs en andere maatschappelijke organisaties door middel van eenduidige kwalificaties. In dit kader wordt gewerkt aan een Vlaamse kwalificatiestructuur. Die kwalificatiestructuur is een belangrijk instrument bij het ontwikkelen, erkennen en inzetten van competenties van mensen.

In de kwalificatiestructuur worden kwalificaties en de competenties die ze vervatten op een eenduidige manier beschreven en geordend. Kwalificaties zijn een formeel erkend geheel van competenties. Ze tonen welke competenties vereist zijn voor de toegang tot beroepen en/of opleidingen. Kwalificaties krijgen vervolgens een plaats in de kwalificatiestructuur, waardoor ze onderling vergeleken kunnen worden.

Aangezien kwalificaties eenduidig zullen worden beschreven, zal het voor een individu ook duidelijker en transparanter worden welke leerwegen leiden tot welke kwalificaties en welke kwalificatiebewijzen. Een bepaalde kwalificatie kan men behalen door een opleiding te volgen, maar evengoed via ervaring, die men dan verzilverd ziet via een EVC-procedure.

De kwalificatiestructuur kan de verschillende EVC-procedures dus helder en coherent maken en de erkenning van verworven competenties stimuleren en garanderen.

Aangezien ook de opleidingen binnen onderwijs en vorming vorm zullen krijgen door de kwalificatiestructuur te gebruiken, zal duidelijk worden welke opleiding leidt tot welke kwalificatie(s) of tot bepaalde onderdelen van een kwalificatie, waardoor opleidingen en onderwijs competentiegerichter georganiseerd zullen worden.

Hierdoor zou het dus eenvoudiger moeten worden om vrijstellingen te verlenen en leertrajecten op maat te maken wanneer iemand een EVC-bewijs zoals een ervaringsbewijs kan voorleggen, gezien men vertrekt van hetzelfde gemeenschappelijke referentiekader, namelijk de kwalificatiestructuur.

7.2 Acties gelinkt aan de Competentieagenda

7.2.1 Sectoren

a. Sectorconvenant

Om uitvoering te geven aan de engagementen van de sociale partners uit de Competentieagenda en deze te verfijnen, werd de modelconvenant 2007-2008 gebaseerd op de Competentieagenda.

Op basis van die modelconvenant onderhandelen sectoren met de Minister van Werk over de concrete acties die ze wensen uit te werken in die twee jaar.

In artikel 9 van de modelconvenant worden de sectoren opgeroepen om werk te maken van een visie omtrent het ervaringsbewijs, om actief mee te werken aan het ontwikkelen van de standaarden, de dienstverlening te ondersteunen en promotie te maken voor het ervaringsbewijs binnen hun sector.

Eind 2009 (en tussentijds eind 2008) zal geëvalueerd worden of de 24 sectoren hun engagementen omtrent het ervaringsbewijs hebben waar gemaakt.

Artikel 9: meewerken aan de ontwikkeling en de inzet van het ervaringsbewijs en loopbaanbegeleiding

De sectorale sociale partners en de Vlaamse Regering werken samen aan de waardering (in termen van "erkenning") van verworven competenties verbonden aan de uitoefening van een beroep/functie en aan het stimuleren van het actief beheren van de eigen loopbaan van de werknemers. De sectorale sociale partners ondersteunen het ontwikkelwerk en de dienstverlening (dienstverlening ervaringsbewijs, loopbaanbegeleiding,..) terzake.

Mogelijke acties ter uitvoering van artikel 9:

- De sector ontwikkelt een visie over de betekenis van ervaringsbewijzen in hun sector en alligneren nieuwe voorstellen op deze visie (bijvoorbeeld: beroepen/functies waarvoor het moeilijk is competente kandidaten te vinden, beroepen/functies die kansen bieden aan bepaalde meer kwetsbare groepen, beroepen/functies die zich in ontwikkelende marktniches bevinden (of met andere woorden die competenties die "nieuw" ontstaan op de arbeidsmarkt), beroepen/functies waarvoor geen of weinig instroom vanuit onderwijs bestaat).
- De sector werkt mee aan het ontwikkelen van ervaringsbewijzen en stimuleert x aantal ondernemingen hieraan mee te werken.
- De sector ondersteunt de dienstverlening (eventueel via een kandidatuur als testcentrum).
- De sector realiseert in jaar t van x aantal ervaringsbewijzen. In jaar t+1 van x aantal ervaringsbewijzen naar x+y ervaringsbewijzen.
- De sector informeert en sensibiliseert werknemers tot het behalen van een ervaringsbewijs via de volgende acties :
- De sector informeert en sensibiliseert werkgevers tot het legitimeren van de ervaringsbewijzen in alle domeinen van hun personeelsbeleid (selectie en recrutering van nieuwe medewerkers, interne promotie) De sector informeert werkgevers over de loopbaandienstverlening via de volgende acties:.
- De sectorale sociale partners informeren de werknemers over het belang van het actief beheren van de loopbaan, het recht op loopbaandienstverlening en sensibiliseren de werknemers tot het instappen in een loopbaanbegeleidingstraject via volgende acties:
- Andere initiatieven:

b. Event rond het ervaringsbewijs

Om het ervaringsbewijs nog meer bekendheid te geven bij sectoren en sectorale sociale partners, werd op 27 juni 2007 door de SERV in samenwerking met het Departement WSE in de Factorij in Schaarbeek een event georganiseerd rond het ervaringsbewijs.

Als sectoren hun engagementen uit de sectorconvenants en de Competentieagenda willen waarmaken, is immers noodzakelijk dat ze goed weten wat het ervaringsbewijs is, hoe dit tot stand komt, wat de doelstellingen hiervan zijn en hoe de procedure voor de kandidaten verloopt. Het event wilde hen dus een aantal handvaten en denkkaders aanreiken om naar de toekomst toe hun engagementen met betrekking tot het ervaringsbewijs beter te kunnen realiseren.

Op het event waren 178 personen aanwezig vanuit verschillende sectoren en beleidsdomeinen. Na een algemene toelichting en een filmpje (zie ook www.ervaringsbewijs.be) met concrete getuigenissen over hoe de procedure is opgesteld en wat de mogelijke voordelen zijn van een ervaringsbewijs voor zowel werknemers als werkgevers, werden twee workshops georganiseerd. Het event werd afgesloten met een oproep naar sectoren om nieuwe voorstellen in te dienen voor beroepen waarvoor een ervaringsbewijs nuttig kan zijn en om actief promotie te voeren voor het ervaringsbewijs.

Workshop 1: Stappen naar een sectoraal beleid (128 personen)

Welke functie kan een ervaringsbewijs hebben in een sector en op de arbeidsmarkt? Welke stappen moet een sector ondernemen om een ervaringsbewijs in te dienen? Wat is de relatie met bestaande reglementering (Europees en federaal) en andere certificaten (vakbekwaamheid, veiligheid,...)? Hoe kan het ervaringsbewijs meer bekendheid krijgen? Hoe kunnen mensen doorstromen naar en in de sector?

Workshop 2: Garantie voor kwaliteitsvolle ervaringsbewijzen (2x25 personen)

Hoe worden standaarden ontwikkeld? Hoe beschrijft men een standaard competentiegericht? Wat zijn de voorwaarden om als testcentrum erkend te worden? Hoe worden de testen opgesteld? Welke begeleiding vindt plaats voor- en nadien?

c. Focusgroepen sectorconsulenten

Vanuit hun engagementen in de sectorconvenants, wordt van sectoren verwacht dat zij drie taken op zich nemen:

- Het ervaringsbewijs meer bekendheid geven bij de sectorale sociale partners zodat voorstellen voor beroepen waarvoor een ervaringsbewijs nuttig kan zijn, goed beredeneerd (functie, meerwaarde, visie sector) worden ingediend.
- Eens een voorstel voor beroep is ingediend, actief op zoek gaan naar een testcentrum.
- Eens de dienstverlening operationeel is, werknemers en werkzoekenden stimuleren om dit ervaringsbewijs te behalen en werkgevers overtuigen van het nut van het ervaringsbewijs (selectie, promotie,...).

Het Departement Werk en Sociale Economie wil de sectoren optimaal ondersteunen om het ervaringsbewijs meer bekendheid en meer gedragenheid te geven. Het event rond het ervaringsbewijs was hierin een eerste stap.

Een tweede stap is polsen bij de sectorconsulenten, die aangeworven worden om de bepalingen uit de sectorconvenants uit te voeren, wat zij vinden van de communicatiecampagnes vanuit de Vlaamse Overheid. Wat zijn sterktes van de folders, affiches en wat zijn werkpunten?

Op welke manieren maakten de sectorconsulenten zelf reeds promotie voor het ervaringsbewijs? Hoe werd het ervaringsbewijs onthaald bij potentiële kandidaten, werkgevers?

Na deze focusgroepen, wordt een speciale sessie georganiseerd voor alle sectorconsulenten om hen te ondersteunen in deze drie verschillende taken en zullen tips gegeven worden op welke manier zij deze verschillende opdrachten kunnen aanpakken.

7.2.2 Actieplan VDAB

Aangezien het ervaringsbewijs zich niet enkel richt op werknemers, maar ook werkzoekenden een belangrijk deel van de doelgroep uitmaken, werd een actieplan met VDAB opgesteld. Het is immers belangrijk dat ook de positie van de werkzoekenden bij het zoeken naar werk versterkt wordt en zij zich beter bewust zijn van hun eigen competenties.

VDAB engageert zich om werkzoekenden gericht te informeren en indien zij relevante ervaring hebben in een bepaald beroep hen door te verwijzen naar een testcentrum. Dit actieplan is in uitvoering sinds september 2007. Na 1 jaar zal dit actieplan geëvalueerd worden en zal bekeken worden hoe dit nog versterkt en verdiept kan worden.

Het actieplan bevat volgende elementen:

1. Algemene informatie

Op dit moment informeert VDAB werkzoekenden al via de volgende kanalen:

- Communicatie op website VDAB met verwijzing naar www.ervaringsbewijs.be
- Service lijn: script met verwijzing naar Vlaamse Infolijn en www.ervaringsbewijs.be
- Arbeidsbemiddeling: consultants vinden toelichting over ervaringsbewijs op het intranet (trefwoord 'ervaringsbewijs')

Acties:

- * De informatie op de website, het intranet en de aanpassing van de scripts van de service lijn zal up to date gehouden worden (nieuwe beroepen, nieuwe testcentra).
- * Consultants basisdienstverlening en trajectwerking zullen via de gewone dienstvergaderingen geïnformeerd worden over de ervaringsbewijzen.

2. Gerichte Informatie bij inschrijving

In het dossier van een werkzoekende met een beroep waarvoor een ervaringsbewijs bestaat en een testcentrum is aangeduid, wordt een aanduiding voorzien dat er voor dat beroep een ervaringsbewijs bestaat. Hierdoor kan er gericht geïnformeerd worden. Indien een werkzoekende al over een ervaringsbewijs beschikt, zal dit ook opgenomen worden in zijn dossier.

3. Gerichte informatie bij trajectbegeleiding

De trajectbegeleider weet bij de intake of de werkzoekende ingeschreven is voor een beroep waarvoor een ervaringsbewijs bestaat. Zoals bij alle intakes zal de trajectbegeleider met de werkzoekende de competenties van dit beroep (=beroepsstandaard) overlopen en – de gespreksstructuur van de intakeleidraad volgend - een inschatting maken of deze jobaspiratie geldig blijft. Indien dit het geval is, maakt de werkzoekende een ernstige kans het ervaringsbewijs te halen. De trajectbegeleider wijst deze werkzoekende dan ook op deze opportuniteit en verwijst hem door naar het juiste testcentrum.

4. Gerichte informatie naar ex- cursisten

Via de sectoraccounts zullen instructeurs die een opleiding geven tot een beroep waarvoor er een ervaringsbewijs bestaat, gesensibiliseerd omtrent het bestaan van het ervaringsbewijs. De instructeurs zullen de ex-cursisten informeren over het ervaringsbewijs, zodat zij dit kennen en kunnen proberen te behalen na het opdoen van bijkomende ervaring. Ex-cursisten worden per brief gesensibiliseerd. Deze actie wordt tweemaal per jaar uitgevoerd, nl. in januari en september.

5. Acties op iets langere termijn: *Sectorale screening*

Om tot een actiever proces over te gaan en dus mee verantwoordelijkheid te nemen inzake het zichtbaar maken van het ervaringsbewijs wordt voorgesteld om een screening van de VDAB-bestanden te doen in samenwerking met de sector. De sectoraccounts krijgen opdracht de beleids optie van hun sector uit te schrijven. Hierop kan een meer actief beleid uitgeschreven worden.

7.2.3 Voorbeeldfunctie Vlaamse overheid

De Vlaamse Overheid is voor vele mensen een aantrekkelijke werkgever. Toch kunnen niet alle mensen op het gewenste niveau aan de slag, omdat zij vaak niet beschikken over het vereiste diploma. Binnen de Overheid wordt namelijk nog steeds diplomagericht aangeworven ipv competentiegericht. Ook wordt geen rekening gehouden met eerder verworven competenties van mensen.

Om competentiegericht aan te werven, is het echter noodzakelijk dat het federale APKB (Algemene Principes Koninklijk Besluit) dat ook van toepassing is voor de Vlaamse overheid, wordt gewijzigd. Het APKB schrijft met name voor dat het personeelsstatuut voor elk niveau dient te omschrijven welke diploma's toegankelijk zijn. Bij de gemeentelijke en provinciale besturen, die niet gebonden zijn door het APKB, werd recent een akkoord gesloten waardoor men van de strikte diplomavereisten kan afwijken. Voor de Vlaamse overheid is het belangrijk op dit vlak niet achter te blijven.¹²

Het College van Ambtenaren-generaal (**CAG**) heeft gevraagd een werkgroep op te richten rond EVC en creatief voorstellen uit te werken en proeftuinen op te zetten, rekening houdend met de huidige juridische beperkingen, om te onderzoeken of het er meer kan aangeworven worden of doorstromen op basis van competenties in plaats van enkel op basis van diploma. In samenwerking met enkele andere entiteiten (Departement Onderwijs en Vorming, Departement Werk en Sociale Economie, VDAB, AgO), gecoördineerd vanuit het departement Bestuurszaken, wordt daarom een werkgroep samengesteld om de verschillende mogelijke aanpakken ter zake verder te verkennen en pilootprojecten uit te werken.

Vanuit de werkgroep werd een voorstel uitgewerkt met verschillende pilootprojecten met voor elk pilootproject een plan van aanpak waarin de verschillende aspecten worden uitgewerkt (functieprofiel, functiespecifieke testen, juridisch onderzoek, timing, personele inzet, stakeholders, kostenplaatje...).

De verschillende pilootprojecten:

- *Management assistent*

Het pilootproject omvat het uitwerken en in vitro uittesten van een EVC-procedure voor in- en doorstroom naar de functie van management assistent (M/V) bij de Vlaamse overheid. Deze EVC-procedure richt zich op interne en externe kandidaten die momenteel geen toegang hebben tot de wervingsprocedure voor deze functie, omdat zij niet voldoen aan de formele diplomavereisten die er mee verbonden zijn. Mogelijk hebben zij de vereiste competenties buiten het onderwijs verworven, bijvoorbeeld in een opleiding bij VDAB of Syntra, of door ervaring. Indien deze kandidaten de EVC-procedure succesvol doorlopen, dan kunnen zij een EVC-certificaat ontvangen. Indien het APKB dit zou toelaten, zou dit EVC-certificaat door de Vlaamse overheid aanvaard kunnen worden als afdoend alternatief voor de formele diplomavereisten, dat de houder van het EVC-certificaat alsnog toegang geeft tot de wervingsprocedure voor de functie van management assistent.

- *Uitreiken van ervaringsbewijs*

Het ervaringsbewijs erkent en valoriseert ervaring van mensen, waar dan ook verworven. Momenteel is door de Vlaamse regering een lijst van 54 beroepen goedgekeurd waarvoor een ervaringsbewijs nuttig is. Hiervan zijn reeds voor 20 beroepen testcentra operationeel. Er wordt nagegaan welke ervaringsbewijzen uit deze lijst nuttig en toepasbaar kunnen zijn binnen de Vlaamse overheid.

Daarnaast zal ook de oefening gedaan worden voor welke andere beroepen binnen de Vlaamse Overheid een ervaringsbewijs nuttig kan zijn, rekening houdende met de criteria zoals opgelegd door de Vlaamse regering, zodat deze nieuwe voorstellen op termijn eventueel kunnen ingediend worden bij de SERV en de dienstverlening effectief kan opgestart worden.

¹² Nota Departement Bestuurszaken: Competentiegericht werven: het erkennen van verworven competenties (EVC), nota 20 juni 2007.

- *Arbeidsconsulenten*

Het profiel van arbeidsconsulent binnen de VDAB komt in aanmerking voor een proefproject EVC. Het functieprofiel is één waar eigen werkervaring en loopbaan een belangrijke meerwaarde vormen in de uitoefening van de functies met een onmiddellijke vertaalslag naar competenties toe. Wanneer we denken aan vergrijzing, hebben we nood aan consulenten die zelf in het veld hebben gestaan, die vaak geen graduaatdiploma of bachelordiploma hebben maar wel competenties hebben verworven doorheen de loopbaan die ze niet gevaloriseerd hebben via een diploma.

De eerste twee proefprojecten zijn reeds gestart en zullen gefinaliseerd worden tegen eind mei 2008. Het laatste proefproject zal pas op middellange termijn gerealiseerd kunnen worden. Nadien zullen de resultaten van de eerste twee proefprojecten en een aantal aanbevelingen overgemaakt worden aan het CAG die dan zal beslissen welke verdere stappen ondernomen zullen worden.

7.2.4 Europass-certificaatsupplementen

Europass bestaat sinds 1 januari 2005 en is een initiatief van de Europese Commissie om de transparantie van competenties en kwalificaties te verhogen en de mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt te vergroten. Om het Europass-portfolio te beheren en te promoten is in elk land een Nationaal Europass Centrum (NEC) aangeduid. In België is er een NEC per taalgemeenschap. Het Vlaamse NEC valt onder het Epos-agentschap en is gehuisvest bij de VDAB.

Het Europass-portfolio omvat vandaag 5 documenten die individuen kunnen verzamelen/gebruiken.

Twee documenten kan iedere Europese burger zelf downloaden en invullen:

1. Het Europass-CV is een standaard-cv dat er in alle Europese talen identiek uitziet. Het geeft ruimte om competenties te beschrijven die verworven zijn in verschillende domeinen: studies, werkervaringen, werkplekleren, buitenlandse ervaringen, vrijwilligerswerk
2. Met het Europass-Taalpaspoort kan iemand zijn taalkennis precies in kaart brengen en documenteren met bijlagen. Het is gebaseerd op het Europese Referentiekader voor Talen.

Daarnaast zijn er drie documenten die men enkel van bevoegde organisaties kan krijgen:

1. Mensen die in het kader van een leerervaring naar een ander Europees land trekken, kunnen van de begeleidende organisatie een Europass Mobiliteit krijgen. Daarmee kunnen ze zichtbaar maken wat ze in het buitenland geleerd hebben, niet alleen als student of cursist maar ook als vrijwilliger of stagiair.
2. Het Europass-Diplomasupplement is een document op naam dat men samen met een diploma hoger onderwijs krijgt. Het verduidelijkt de inhoud van de studies en het onderwijssysteem. In Vlaanderen is het uitreiken van een diplomasupplement sinds 2006-2007 verplicht.
3. Tenslotte is er het Europass-Certificaatsupplement. Het is een document dat iemand samen met een certificaat van een beroepsopleiding ontvangt. Het beschrijft de competenties die men tijdens zijn opleiding verworven heeft en geeft een lijst van beroepen of sectoren die met het certificaat toegankelijk zijn.

Certificaatsupplementen ervaringsbewijs

In 19 Europese landen worden al certificaatsupplementen uitgereikt in het beroepsonderwijs en in de beroepsopleidingen. In Vlaanderen is men ook bezig aan de ontwikkeling van certificaatsupplementen in het Nederlands, Engels en Frans (op termijn Duits):

- 1) Binnen Onderwijs: onder coördinatie van OV&W worden certificaatsupplementen opgemaakt (bv. mechanica-elektriciteit, voeding).
- 2) Binnen VDAB: Voor bepaalde opleidingen met assesement worden certificaatsupplementen aangemaakt (bv. heftruckchauffeurs, bouw).

De Europass-Certificaatsupplementen zullen voor iedereen downloadbaar zijn 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.

In een werkgroep met vertegenwoordigers van het Departement Werk en Sociale Economie, het Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie, SERV, NEC-Vlaanderen en VDAB werden de

certificaatsupplementen besproken en een aantal pistes verkend en voorbereid. Deze werkgroep kwam tot het besluit dat het uitreiken van certificaatsupplementen ook nuttig zou kunnen zijn voor het ervaringsbewijs. Het Managementscomité van 29 februari kon deze aanpak ook ondersteunen.

Meerwaarde van certificaatsupplementen voor het ervaringsbewijs.

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 echter 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.

Als alle certificaatsupplementen voor het ervaringsbewijs ontwikkeld en vertaald zijn, zal het Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie als erkenninginstantie voor het ervaringsbewijs, steeds het Nederlandstalige certificaatsupplement meezenden met het ervaringsbewijs. De Franse en Engelstalige versie zullen vrij te downloaden zijn op de website van Europass-Vlaanderen. Ook op de website van het ervaringsbewijs zelf zal een link gelegd worden naar de website van Europass.

7.2.5 Samenwerking Waalse 'titre de compétence'

Ook in Wallonië werd een gelijkaardig systeem voor het erkennen van verworven competenties ingevoerd: namelijk het 'titre de compétence'. Dit is een document dat iemands expertise om een deel van een beroep uit te oefenen aantoonst.

Om zijn expertise, waar dan ook verworven, aan te tonen, moet de kandidaat een test afleggen in een erkend testcentrum. Momenteel bestaat er reeds voor 33 beroepen een 'titre de compétence'.

De drijvende kracht achter het 'titre de compétence' is het Consortium de Validation des Compétences. Dit consortium werd opgericht in 2004, nadat de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie een samenwerkingsakkoord hadden afgesloten, wat nadien in drie decreten werd gegoten.

In dit consortium zetelen alle publieke opleidingsverstrekkers: Bruxelles Formation, L'Enseignement de Promotion Sociale, le Forem, l'Institut de Formation en Alternance et des petites et moyennes entreprises et le Service de Formation des petites et moyennes entreprises.

De taken van dit Consortium zijn divers :

- schrijven van standaarden (wordt opgenomen door des commission de référentiels: hierin zetelen ook de sectorale sociale partners),
- opmaken van de testen (methodologie),
- erkennen van testcentra,
- organiseren van een beroepscommissie bij klachten,
- uitreiken van de titres de compétence indien een kandidaat geslaagd is,
- opmaken van een jaarrapport op.

Het grote verschil met het Vlaamse ervaringsbewijs is dat in Wallonie gewerkt wordt met deelcertificaten. Zij valideren met het 'titre de compétence' slechts een bepaald deel van het beroep. Er bestaat dus niet 1 titre de compétence voor kapper, maar vier verschillende: namelijk mannencoupe knippen (met wassen en drogen), een vrouwencoupe knippen (met wassen en drogen), haar kleuren en haar krullen. Een kandidaat moet over alle vier de certificaten beschikken om te kunnen zeggen dat hij/zij kapper is.

Een tweede verschil is dat de publieke opleidingsverstrekkers het 'titre de compétence' erkennen, waardoor een kandidaat automatisch toegang krijgt tot bepaalde opleidingen en een specifiek en individueel opleidingstraject gemaakt wordt, waardoor de duur van de opleiding kan verkort worden. Ten derde wordt in Vlaanderen meer aandacht besteed aan begeleiding van kandidaten, wat tot op heden nog niet voorzien is in Wallonië.

Aangezien sectoren federaal georganiseerd zijn en werknemers soms ook over de taalgrens gaan werken, wilde het Departement WSE zicht krijgen op het Waalse systeem. Hiervoor hebben verschillende contacten plaatsgevonden met het Consortium en werden hun instrumenten en acties in kaart gebracht.

Naar de toekomst toe zal verder onderzocht worden hoe beide procedures elkaar kunnen versterken en zal verder interessante informatie en nuttige tips en ervaring uitgewisseld worden. Zo denkt het Consortium er bijvoorbeeld aan om ook een begeleiding in te voeren voor de kandidaten.

Tot slot moet er ook bekeken worden of er zich opportuniteiten voordoen om gezamenlijk initiatieven te nemen. Hierbij wordt bijvoorbeeld gedacht om samen de federale ministers bevoegd voor de gereguleerde beroepen te contacteren, zodat het ervaringsbewijs en het 'titre de compétence' erkend kan worden als een geldig attest voor het aantonen van vakbekwaamheid.

Het is dus zeker belangrijk om de contacten met de Waalse collega's te onderhouden en te verdiepen, zodat een aantal interessante pistes verder verkend kunnen worden en nieuwe opportuniteiten en kansen om het ervaringsbewijs te versterken, kunnen gevonden worden.

8. Besluit

Het competentiegerichte denken staat sinds enkele jaren op de Europese beleidsagenda. Verschillende landen hebben pistes verkend en uitgewerkt om eerder en elders verworven competenties te erkennen, en levenslang leren verder te stimuleren. In 2004 heeft de Vlaamse Overheid, na een uitvoerige fase van onderzoek, politieke discussies en proeftuinen, besloten om ook in Vlaanderen het erkennen van verworven competenties mogelijk te maken. Binnen het beleidsdomein Werk kreeg zo het ervaringsbewijs het levenslicht. Met het ervaringsbewijs wil de Vlaamse Overheid competenties van mensen, waar dan ook verworven, erkennen en valideren. Wat het ervaringsbewijs zo uniek maakt, is dat niet gekeken wordt naar de afgelegde weg waarbij competenties verworven worden, maar naar het leerresultaat. Het doet er niet toe of iemand zijn ervaring opgebouwd heeft door middel van een opleiding of cursus, werkervaring, vrijetijdsbesteding, buurtwerk of verenigingsleven. Elkeen krijgt met het ervaringsbewijs de kans om zijn of haar opgebouwde competenties aan te tonen. Strategisch is ook de opzet om competenties verbonden aan een bepaald beroep te valideren en niet zomaar alle of losstaande competenties te valideren. Het ervaringsbewijs is immers een arbeidsmarktinstrument. Het wordt ingezet om de inzetbaarheid van individuen op de arbeidsmarkt en in de samenleving te verhogen. Vandaar dat geopteerd werd om de competenties van een bepaald beroep te valideren, waardoor mensen een sterkere positie krijgen op de arbeidsmarkt en duurzame tewerkstellingskansen verhoogd worden.

Opdat het erkennen van verworven competenties ook een recht zou zijn voor alle Vlaamse burgers, werd een wetgevend kader uitgewerkt. Het decreet van 30 april 2004 tot het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid en het uitvoeringsbesluit van 23 september 2005 bij dit decreet, zorgen ervoor dat alle burgers dezelfde kansen geboden worden op het behalen van een ervaringsbewijs, zonder het risico op ongelijke behandeling of willekeur. Het **decretaal raamwerk** legt het begrippenkader, het individuele traject naar een ervaringsbewijs, de procedure volgens dewelke de dienstverlening uitgerold wordt, de kwaliteitsborging en klachtenbehandeling vast. Het decreet voorziet ook in een systeem van monitoring.

Het **traject naar een ervaringsbewijs**, is als volgt vormgegeven. Om een ervaringsbewijs te behalen, stapt een kandidaat naar een erkend testcentrum en doorloopt hij of zij een traject bestaande uit drie stappen.

In een verkennend gesprek ontvangt men de nodige informatie omtrent de procedure en de gevraagde competenties voor een bepaald beroep.

In een tweede fase wordt gekeken of de kandidaat beschikt over de noodzakelijke ervaring en competenties. Hiervoor wordt een talentenmap opgesteld, een dossier waarin een kandidaat al zijn ervaring kan oplijsten en staven met de nodige documenten. Indien een kandidaat dit wenst, dan kan hij/zij hiervoor begeleiding krijgen van het testcentrum. De begeleider geeft de kandidaat nadien ook een advies: als iemand over voldoende ervaring beschikt, dan krijgt hij het advies om door te stromen naar de beoordelingsfase (beoordeling van de talentenmap en/of afname van een praktijkproef). Een begeleider kan uit de oefening om een talentenmap samen te stellen reeds opmerken dat iemand nog te ver af staat van het ervaringsbewijs. Om die persoon niet nodeloos te confronteren met een negatief resultaat, kan de begeleider aanraden om eerst nog wat meer ervaring op te doen of een aanvullende opleiding of bijscholing te ondernemen. Wanneer in de loop van de begeleiding naar boven komt dat iemand geen weg meer weet met zijn loopbaan en in welke richting hij/zij zijn/haar competenties best verder ontwikkelt, wordt een doorverwijzing naar loopbaanbegeleiding geadviseerd. De begeleiding mondt in de meeste gevallen uit in de beoordelingsfase. Hier worden de competenties aan de hand van de talentenmap en/of praktijkproef beoordeeld. In het geval van een gunstige beoordeling, ontvangt de kandidaat enkele weken later van het Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie zijn of haar ervaringsbewijs in de bus. Indien een kandidaat niet slaagde, wordt overlopen over welke competenties hij/zij reeds beschikt en op welke manier hij/zij de resterende competenties alsnog kan verwerven. Het traject wordt dus afgerond met hetzij een ervaringsbewijs (wanneer alle voor een beroep nodige competenties verworven zijn) hetzij een advies (wanneer 1 of meerdere competenties ontbreken).

Als Overheid wordt veel belang gehecht aan het feit dat een testcentrum zijn dienstverlening laagdrempelig aanbiedt (en tot op heden is dit kosteloos voor iedereen) en dat er voorzien wordt in een goede omkadering en begeleiding van de kandidaat. Immers, niet enkel het behalen van een ervaringsbewijs is waardevol, maar ook het traject op zich. Tijdens dit traject denkt de kandidaat na over zijn eigen competenties, waardoor hij meer inzicht krijgt in wat hij allemaal kent en zijn zelfwaarde en zelfvertrouwen groeit. Ook het advies van de begeleider en/of de beoordelaar kan voor de kandidaat een meerwaarde en ondersteuning betekenen bij het verder managen van zijn eigen loopbaan. Aangezien een persoon op die manier beloond wordt voor eerder leren, kan het doorlopen van dit traject ook een stimulans zijn om bij te leren in een opleiding en/of om nieuwe competenties te verwerven op de werkvloer.

Aangezien deze dienstverlening nieuw uitgebouwd moest worden, gaat een gans proces aan het **stapsgewijs installeren van de dienstverlening** vooraf. Vooreerst moeten de sectorale sociale partners bepalen, samen met de SERV, voor welke beroepen een ervaringsbewijs nuttig kan zijn. Die beroepenlijst wordt nadien goedgekeurd door de Vlaamse Regering. Conform het groeipad dat afgesproken werd tussen de Vlaamse Regering en de SERV zijn er in totaal **53 beroepen** door de SERV ingediend, en vervolgens door de Vlaamse Regering goedgekeurd. Binnenkort worden nog eens 10, door de SERV geadviseerde, beroepen door de Vlaamse Regering goedgekeurd.

Na de goedkeuring van de beroepenlijst door de Vlaamse Regering, start de SERV in samenwerking met de sectorale sociale partners met het opmaken van standaarden. In een standaard staat beschreven welke competenties noodzakelijk zijn om een bepaald beroep met succes uit te oefenen. Een standaard is het ijkpunt in de ganse procedure rond het ervaringsbewijs: de standaard wordt gebruikt bij het opmaken van de praktische proef, bij het opstellen van de talentenmap en wordt gebruikt als meetlat tijdens de praktische proef. De SERV heeft van de lijst van 53 beroepen reeds **35 standaarden** ontwikkeld, waarna die door de bevoegde Minister vastgelegd werden in een ministerieel besluit. Voor twee derde van de lijst met beroepen werd dus reeds een standaard opgesteld.

Na het goedkeuren van de standaard, wordt een oproep gelanceerd naar organisaties om zich kandidaat te stellen als testcentrum. Die oproep gebeurt halfjaarlijks, telkens voor een groeiende lijst van beroepen. Eind februari 2008 zijn er in totaal **15 testcentra** erkend voor **20 beroepen**. Voornamelijk publieke opleidingsverstrekkers en sectorale (opleidings)fondsen treden op als testcentrum. Van die 15 testcentra zijn er 6 die erkend zijn als tweede testcentrum voor een bepaald beroep. Voor zes andere beroepen waarvoor reeds opgeroepen werd, werd evenwel nog geen testcentrum erkend. Dit omdat geen enkele kandidaat-organisatie zich aanmeldde of omdat een ingediend dossier in de erkenningsprocedure te zwak bevonden werd.

Er gaat dus een gans voorbereidend proces vooraf vooraleer een individu zich voor een bepaald beroep kan aanmelden in een testcentrum. De eerste testcentra zijn sinds november 2006 operationeel: het gaat om volgende beroepen: autobuschauffeur, autocarchauffeur, begeleider buitenschoolse kinderopvang, callcenteroperator, industrieel schilder en torenkraanbestuurder. Twee testcentra waren in november 2007 een half jaar operationeel voor de beroepen verhuizer-drager, verhuizer-inpakker, kapper en kappersalonbeheerder en twee testcentra waren twee maanden operationeel voor de beroepen koelmonteur en bestuurder mobiele kraan. De testcentra voor de beroepen stikster, platwever en stellingbouwer waren in november 2007 nog niet operationeel. Op 1 januari 2008 werden nog drie nieuwe testcentra erkend. Om een zicht te krijgen op het bereik van het ervaringsbewijs na 1 jaar dienstverlening, zoemen we vooral in op die testcentra die reeds een jaar operationeel zijn.

Wanneer we terugblikken op het eerste jaar dienstverlening (periode november 2006-2007) dan levert dat ons volgende inzichten op: In totaal werden **243 ervaringsbewijzen** uitgereikt, **verspreid over 8 beroepen**: namelijk autobuschauffeur, autocarchauffeur, begeleider buitenschoolse kinderopvang, callcenteroperator, industrieel schilder, torenkraanbestuurder, kapper en kappersalonbeheerder. Bijna de helft van de ervaringsbewijzen werd uitgereikt aan industrieel schilders. Ook bij callcenter operator (18,9%), autobuschauffeur (17,7%) en begeleider buitenschoolse kinderopvang (14%) vinden we een groot aandeel van uitgereikte ervaringsbewijzen terug. Bij de testcentra die nog maar een half jaar of minder operationeel zijn, werden nog maar twee ervaringsbewijzen uitgereikt: namelijk 1 voor het beroep kapper en 1 voor het beroep kappersalonbeheerder.

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. **349 kandidaten** waren eind november 2007 bezig met hun traject of hadden hun traject reeds afgerond.

Aan alle kandidaten wordt de mogelijkheid geboden om begeleiding te krijgen bij het opstellen van een talentenmap. Van de 349 kandidaten die bezig waren met hun traject of het reeds doorlopen hebben, werden 165 mensen begeleid bij het opstellen van hun talentenmap. 184 personen kregen enkel een beoordeling. Bijna de helft van de mensen (47,3%) vraagt dus aan het testcentrum om begeleid te worden bij het opstellen van zijn/haar talentenmap. Na de begeleiding ontvangt de kandidaat ook een advies. Bijna alle kandidaten (93,9%) worden aangemoedigd om deel te nemen aan de beoordeling. 6 mensen werd aangeraden om meer ervaring op te doen of een opleiding te volgen. 3 kandidaten werden doorverwezen naar loopbaanbegeleiding.

De volgende stap in de procedure is de beoordeling. 320 van de 349 kandidaten werden reeds beoordeeld. De 29 andere kandidaten waren nog bezig met begeleiding of zijn gestopt met de procedure. **Van deze 320 kandidaten die in beoordeling stapten, slaagden 87,5% van de mensen op de beoordeling.** 243 van deze 280 geslaagden ontvingen al een ervaringsbewijs in de bus. De rest mag dit binnenkort verwachten. Slechts 12,5% van de mensen (40 kandidaten) slaagden niet en kregen een bijkomend advies van het testcentrum. Tijdens dit feedbackgesprek wordt samen met de kandidaat overlopen welke competenties hij/zij beschikt en welke competenties nog ontbreken. Aan 22 personen werd aangeraden om voor de ontbrekende competenties meer ervaring op te doen of een opleiding te volgen. 3 kandidaten werden doorverwezen naar een loopbaanbegeleidingscentrum.

Als we kijken naar het **profiel** van de kandidaten die in een traject zitten of het traject doorlopen hebben, dan valt op dat twee derde hiervan mannen zijn. Als men enkel kijkt naar de begeleiding, dan worden evenveel mannen als vrouwen begeleid. Bij de beroepen waar statistisch gezien meer mannen werken, zoals industrieel schilder, autobus/car-chauffeur, 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 callcenteroperator en begeleider buitenschoolse kinderopvang bereiken immers ook meer vrouwen, respectievelijk 75,6% en 96,1%

De overgrote meerderheid van de kandidaten (83,4%) is aan het werk (zij het als werknemer of zelfstandige). Werkzoekenden worden dus in mindere mate bereikt. In de beroepen callcenteroperator (34,6%) en torenkraanbestuurder (25%) zijn werkzoekenden dan weer wel beter vertegenwoordigd.

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. 6% van de kandidaten is hogeschoold en dit voornamelijk bij het beroep callcenteroperator.

Bijna drie kwart van de kandidaten is jonger dan 45 jaar. 12,3 % van de kandidaten is ouder dan 50 jaar. Qua regionale spreiding van de kandidaten staat Antwerpen bovenaan (52,7%). Ongeveer evenveel kandidaten komen uit Oost-Vlaanderen en Limburg (21% respectievelijk 20,6%). Onderaan bengelt West-Vlaanderen met slechts 4 mensen die bezig zijn met hun traject of hun traject afgerond hebben.

Het ervaringsbewijs doet het goed als het gaat om het bereik van personen uit **kansengroepen**. Van de 349 trajecten die, (kunnen) leiden tot een ervaringsbewijs, behoort meer dan 90% van de kandidaten tot minstens één van de kansengroepen.

Als de kansengroepen apart bekeken worden voor de testcentra die reeds 1 jaar actief zijn, dan valt het op dat bij de lopende en de gerealiseerde trajecten 78,8% van alle kandidaten laag- of middengeschoold is. Het ervaringsbewijs scoort ook goed bij allochtonen (18,4%) en bij de +45 jarigen (28,9%). De slaagkansen bij de kansengroepen liggen wel iets lager dan bij de niet-kansengroepen, respectievelijk 86,5% ten opzichte van 96,7%.

Aangezien een groot deel van de kandidaten werkt, wordt nog deze groep nog eens apart bekeken. Onder de werkenden valt een sterke vertegenwoordiging van kortgeschoolden (41%) en allochtonen (14%) op. In vergelijking met het aandeel van deze groepen in de werkenden populatie (resp. 22,5% en 1,4%) levert dat een aanzienlijke oververtegenwoordiging op. Het aandeel ouderen (12,7%) en

arbeidsgehandicapten (4,1%) ligt echter lager. De ondervertegenwoordiging van ouderen neemt wel af wanneer de leeftijdsgrens verlaagd wordt naar 45 jaar. Onder de werkzoekende trajecten zijn het vooral de allochtonen die goed scoren met een bereik van 34% ten opzichte van 16,5% van de totale werkzoekende bevolking.

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 plant daarom eind 2008-begin 2009 een studie die de impact (op arbeidsmarktpositie, zelfvertrouwen en zelfinzicht) van het ervaringsbewijs bij diegene die het behaald hebben, moet nagaan en analyseren.

Om de **impact en het civiel effect** van het ervaringsbewijs nog **te vergroten en te versterken**, hebben de Vlaamse Overheid en de sociale partners dit opgenomen als een prioriteit in de **Competentieagenda**. Beide actoren engageren zich om het ervaringsbewijs nog meer bekendheid te geven en om het ervaringsbewijs sneller en nog efficiënter te ontwikkelen. Opdat het ervaringsbewijs ook een krachtig instrument wordt op de arbeidsmarkt, is het belangrijk dat de sectorale sociale partners een visie uitwerken rond het ervaringsbewijs en het op die manier een plaats en een functie te geven in hun sector en op de arbeidsmarkt. In een aantal sectoren heeft het ervaringsbewijs alvast een extra waarde gekregen: zo is het ervaringsbewijs erkend door Kind en Gezin voor 50% regel. Die regel bepaalt dat 50% van de begeleiders in de buitenschoolse kinderopvang geschoold moet zijn of gelijkgesteld door ervaring via het ervaringsbewijs. Een ander voorbeeld vinden we bij de kappers. Het ervaringsbewijs wordt in deze sector erkend in het kader van de vestigingwet om iemands vakbekwaamheid aan te tonen. Dit zijn positieve evoluties die verder gestimuleerd moeten worden.

Het ervaringsbewijs wil echter ook renderen op andere niveaus: als instrument voor gerichtere arbeidsbemiddeling, om efficiënter aan te werven en te selecteren, om interne doorstroommogelijkheden te vereenvoudigen, maar ook om het opleidingsbeleid effectiever te maken. Om dit te bereiken heeft het beleidsdomein Werk met verschillende actoren een actieplan opgesteld. Met VDAB om de trajectbegeleiding aan te pakken, maar ook om promotie te voeren in hun beroepsopleidingen. Met sectoren via de sectorconvenants om meer promotie te maken bij werkgevers en met onderwijs via de competentieagenda en het aanvullend protocol met de onderwijskoepels en de actieve bijdrage van het Departement WSE aan de kwalificatiestructuur. Deze actieplannen werden in de loop van 2007 afgesloten en opgestart. In het volgende jaarrapport zal dus bekeken worden of deze verschillende actieplannen hun doel bereiken en het ervaringsbewijs ook op andere domeinen zijn meerwaarde en nut heeft aangetoond.

Als overheid moeten we echter ook de hand in eigen boezem durven steken. De Vlaamse overheid stimuleert en promoot het ervaringsbewijs en het erkennen van verworven competenties. Toch werft de Vlaamse overheid enkel aan op basis van diploma's van mensen en niet op basis van competenties. Een ervaringsbewijs geeft dus nog geen toegang tot bepaalde functies waarvoor een diploma nodig is. We verwachten dat sectoren een inspanning leveren, dus moet ook de Vlaamse Overheid hierin zijn voorbeeldfunctie opnemen en ernaar streven om het federale APKB in die zin te wijzigen.

Samenvattend kan dus gesteld worden dat het ervaringsbewijs klein gestart is met zes beroepen en vier testcentra, maar dat het langzaamaan aan het uitgroeien is tot een volwaardig alternatief voor mensen zonder diploma. Na een jaar dienstverlening, hebben voor een waaier aan 8 beroepen 243 mensen een ervaringsbewijs behaald. Ondertussen kan men met betrekking tot 20 verschillende beroepen in een traject instappen en een ervaringsbewijs behalen. Zesmaandelijks komen er testcentra bij voor nieuwe beroepen. Het ervaringsbewijs is dus bezig aan een opmars. Om die opmars niet te stuiten is het belangrijk dat nog meer promotie gevoerd wordt door alle betrokken actoren (zowel testcentra, overheid, sectoren, sociale partners, ...) zodat het ervaringsbewijs nog meer bekendheid verwerft en meer kandidaten de procedure starten om een ervaringsbewijs te behalen.

Opdat het ervaringsbewijs echt een instrument zal zijn op maat van het individu ter bevordering van zijn/haar persoonlijke ontwikkeling en zijn/haar inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, is het noodzakelijk dat nog meer kandidaten de weg naar een testcentrum vinden. De cijfers tonen alvast een optimistische, positieve trend. De twee grote uitdagingen voor de overheid en alle andere betrokken

actoren voor het komende jaar worden dus het voeren van meer promotie en het vinden van een voldoende kritische massa, zodat het civiel effect van het ervaringsbewijs een feit wordt.

Bijlages

- 1. Decreet van 30 april 2004 tot het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid en de memorie van toelichting;***
- 2. Besluit van 23 september 2005 tot uitvoering van het decreet tot het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid en de gedragscode;***
- 3. Adviezen SERV ivm beroepenlijst***
- 4. Oproep ESF voor het ervaringsbewijs: inhoudelijke en financiële criteria***
- 5. Format talentenmap***
- 6. Format ervaringsbewijs***
- 7. Signaalfunctie: overzicht voorgestelde beroepen door burgers***
- 8. Overzicht grafieken/tabellen uit hoofdstuk 3 en 4.***