



EVC vanuit bedrijfsperspectief

Eindrapport | 31 december 2013

In opdracht van

Vlaamse overheid
Departement Werk & Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel

Deze studie werd uitgevoerd door:

An De Coen, IDEA Consult
Daphné Valsamis, IDEA Consult

Kunstlaan 1-2, bus 16
B – 1210 Brussel

T: +32 2 282 17 10
F: +32 2 282 17 15
info@ideaconsult.be

www.ideaconsult.be



Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma.

Inhoudstafel

1/	Inleiding	3
1.1	Context en doelstelling onderzoek	3
1.2	Analysekader	4
1.3	Aanpak/methodiek	4
1.4	Structuur van het rapport	9
2/	Beleidscontext omtrent EVC	10
2.1	Kruisbestuiving tussen beleidsdomeinen	10
2.2	Herkennen en erkennen van competenties als cruciale pijlers van het beleid	10
2.3	Ervaringsbewijs als tool voor het erkennen van competenties	13
3/	Competentiebeleid op de werkvloer	17
4/	Herkennen van competenties in de praktijk	24
4.1	Herkennen van competenties van werkzoekenden	24
4.2	Herkennen van competenties voor eigen werknemers	31
5/	Het erkennen van competenties in de praktijk	35
6/	Het ervaringsbewijs in de praktijk	44
7/	Nood aan externe ondersteuning	55
8/	Conclusies en aanbevelingen	59
	Bijlage 1: Respons enquête	63
1.1	Verdeling naar sector	63
1.2	Verdeling naar grootte	64
	Bijlage 2: Bijkomende tabellen en figuren	65
	Bijlage 3: Uitgereikte ervaringsbewijzen per beroep in 2012	68

1.1 Context en doelstelling onderzoek

Mensen stoppen niet met leren zodra ze de schoolbank hebben verlaten. Zowel binnen als buiten het onderwijs vinden daarna nog allerlei vormen van 'leren' plaats. De aandacht voor dit zogenaamde Leven Lang Leren neemt toe. Mensen moeten zich meer dan vroeger blijven ontwikkelen om grip te houden op hun loopbaan en voorbereid te zijn op veranderingen op de arbeidsmarkt. Leven Lang Leren gebeurt bijvoorbeeld via formeel onderwijs, niet-formele scholing en informeel leren. Waar een diploma inzicht geeft in de competenties verworven via het formele scholingsaanbod, kan het erkennen van verworven competenties (EVC) in kaart brengen welke competenties werden verworven dankzij informeel leren.

Op Europees niveau werden in 2004 een aantal principes goedgekeurd voor de identificatie en validering van niet formeel en informeel leren. In 2009 werd aan de lidstaten een handleiding voor EVC ter beschikking gesteld, waarin de principes uit 2004 geconcretiseerd werden. Via die handleiding kunnen de lidstaten hun EVC-beleid verder vorm geven en implementeren. In Vlaanderen gebeurt dat in verschillende beleidsdomeinen, nl. Werk, Onderwijs en Vorming, en Jeugd en Cultuur. Over de beleidsdomeinen heen wil men een geïntegreerd EVC-beleid uittekenen aangezien EVC een meerwaarde kan bieden voor alle actoren op de arbeidsmarkt. Door hun verworven competenties te kennen, staan werknemers en werkzoekenden sterker op de arbeidsmarkt en hebben ze een beter zicht op de mogelijke loopbaankeuzes. Het in kaart brengen van competenties van werknemers biedt ook cruciale informatie voor werkgevers bij rekrutering en selectie van werknemers, en voor het uittekenen van passende HR-acties doorheen de volledige loopbaan.

Het beleidsdomein Werk voorziet momenteel een ervaringsbewijs voor een 50-tal specifieke beroepen. Het ervaringsbewijs is een officieel document waarin formeel erkend wordt dat de houder over de nodige competenties beschikt om het bepaalde beroep uit te oefenen. Via erkende testcentra kunnen personen begeleid en beoordeeld worden om een ervaringsbewijs te behalen. Uit het jaarverslag van het ervaringsbewijs (2012) blijkt echter dat het systeem van de ervaringsbewijzen nog onvoldoende is ingeburgerd. Op 6 jaar tijd werden immers maar 4.232 ervaringsbewijzen uitgereikt. Eén van de redenen hiervoor is de beperkte kennis van EVC bij het ruime publiek en van het ervaringsbewijs bij ondernemingen. Bovendien is de meerwaarde van het ervaringsbewijs niet altijd duidelijk voor ondernemingen. Een herziening van het ervaringsbewijs dringt zich daarom op. Het actuele debat rond het geïntegreerd EVC-beleid biedt het geschikte moment om de discussie aan te gaan over het ervaringsbewijs, en – breder – het beleid rond EVC bij ondernemingen.

In deze opdracht wordt de thematiek vanuit bedrijfsperspectief benaderd. De studie heeft als doelstelling inzicht te verwerven in de wenselijkheid en haalbaarheid van het (h)erkennen van competenties. De focus ligt daarbij op de ervaringen en behoeften van ondernemingen. Meer bepaald willen we onderzoeken of ondernemingen in het kader van hun HR-beleid vragende en/of betrokken partij zijn voor diensten en acties m.b.t. het identificeren, documenteren en/of formeel erkennen van competenties. Naast hun huidige aanpak komt ook hun vraag naar bijkomende ondersteuning aan bod in het rapport. Bovendien wordt specifiek op het ervaringsbewijs gefocust, nl. op het feitelijke (niet-)gebruik en het gepercipieerde potentieel van het instrument.

Via een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve onderzoekstechnieken worden de volgende onderzoeksvragen doorheen het rapport beantwoord:

- ▶ Hoever staan Vlaamse ondernemingen op het vlak van competentiebeleid? In welke mate worden competentieprofielen gebruikt? Voor welke fasen in het HR-proces?
- ▶ Hebben Vlaamse ondernemingen oog voor het herkennen van competenties? Voor welke doeleinden? Gebeurt dit zowel voor werkenden als werkzoekenden? Welke instrumenten worden daarbij gebruikt?
- ▶ Investeren Vlaamse ondernemingen in het formeel erkennen van de competenties van hun werknemers? Hoe ziet hun EVC-beleid eruit? In welke context vinden ze EVC wel / niet belangrijk?
- ▶ Ervaren Vlaamse ondernemingen moeilijkheden bij competentiegerelateerde aspecten van hun HR-beleid? Is er nood aan bijkomende ondersteuning, en zo ja, van welke instantie wordt steun verwacht?
- ▶ In welke mate zijn Vlaamse ondernemingen vertrouwd met het ervaringsbewijs? Hoe kijken ze aan tegen het instrument?

1.2 Analyse kader

Het analysekader dat gehanteerd werd voor deze opdracht wordt in onderstaand schema voorgesteld. We gaan daarbij uit van een viertrappenbenadering, waarbij het ervaringsbewijs wordt gezien als een specifieke tool binnen het erkennen van verworven competenties (EVC-diensten).

Het herkennen van verworven competenties alsook het erkennen van competenties (EVC) worden op hun beurt gezien als instrumenten binnen het ruimer kader van de competentiegerichte HR-strategie van ondernemingen.

Deze viertrappenbenadering werd in elke stap van het onderzoek gehanteerd (zie volgende sectie) en bepaalt de structuur van het rapport (zie sectie 1.4).

Schema 1: Analyse kader



Bron: IDEA Consult

1.3 Aanpak/methodiek

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen werd een mix van methodes gebruikt:

- ▶ Literatuuronderzoek
- ▶ Verkennende interviews met sectorfederaties
- ▶ Een grootschalige enquête bij zaakvoerders en HR-verantwoordelijken
- ▶ Focusgroepen met sectororganisaties, sectorfondsen en HR-verantwoordelijken

De informatie verzameld door deze mix van methodes wordt in de volgende hoofdstukken besproken. Eerst worden deze methodes kort voorgesteld.



1.3.1 Literatuuronderzoek

Het ervaringsbewijs en het EVC-beleid werden reeds uitvoerig bestudeerd. Als eerste stap van het onderzoek werd deze literatuur grondig gescreend en geanalyseerd. Box 1 toont een overzicht van de geconsulteerde onderzoeken en documenten opgelijst. Het bronmateriaal werd vooral als achtergrondinformatie bij het onderzoek gebruikt.

Box 1: Lijst literatuur

- ▶ Albertijn, M., & Hoefnagels, K. 2009. Het Ervaringsbewijs. Onderzoek naar de beleving van de effecten bij kandidaten en bij werkgevers. Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming.
- ▶ Beleidsdomein Onderwijs en Vorming. 2012. Discussienota "Naar een geïntegreerd EVC-beleid"
- ▶ Cedefop. 2009. *European Guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- ▶ Cedefop. 2009. *The dynamics of qualifications: defining and renewing occupational and educational standards*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- ▶ Coulembier, M. 2010. HVC of EVC? (H)erkennen van verworven competenties. 'Van A tot Z' Nieuwsbrief Vocvo april-mei-juni 2010, 2-3
- ▶ Departement Onderwijs en Vorming - Afdeling Hoger Onderwijs. 2010. Evaluatie van de EVC-, EVK- en vrijstellingsprocedures aan de associaties, hogescholen en universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap. Brussel: Departement Onderwijs en Vorming.
- ▶ Departement Werk en Sociale Economie, Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie, ESF-agentschap. 2013. Jaarrapport ervaringsbewijs 2012.
- ▶ Dewispelaere, J., Jennes G. e.a. 2009. FamCompass. Assessing and Validating Family Competences. A multilateral Grundtvig I project with the support of the Lifelong Learning Programme of the European Union.
- ▶ IDEA Consult 2009. EVC voor uitzendkrachten, Vooruitzenden - het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten.
- ▶ IDEA Consult 2011. EVC in het volwassenenonderwijs, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Onderwijs.
- ▶ IDEA Consult 2012. Wachten tot de witte raaf aan de deur komt kloppen? Een studie naar het rekruterings- en retentiebeleid van bedrijven.
- ▶ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2010. *Recognising Non-Formal and Informal Learning: Outcomes, Policies and Practices*. Paris: OECD
- ▶ SERV. 2008. Advies: 5 voor 12 voor erkennen van competenties EVC in Vlaanderen.
- ▶ SERV. 2012. Advies: Naar een geïntegreerd EVC-beleid.
- ▶ Significant 2010. Evaluatiestudie Succes en falen van diverse ervaringsbewijzen.
- ▶ Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). 2008. Aanbeveling: 5 voor 12 voor erkennen van competenties (EVC) in Vlaanderen. Brussel: SERV.
- ▶ Van De Poele, L., K. Janssens, en M. Debusscher. 2008. Kennisnetwerk en kwaliteitsbewaking van EVC in Vlaanderen. Praktijkondersteunende studieopdracht. Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming.
- ▶ Vlaamse Onderwijsraad (VLOR). 2010. Advies over eerder verworven competenties. Brussel: VLOR.
- ▶ Vlaams Parlement. 2012. Beleidsbrief Werk. Beleidsprioriteiten 2012-2013. Stuk 1777 (2012-2013) – Nr. 1
- ▶ Vlerick 2012. Recruitment & Selectie: Huidige tendensen en uitdagingen voor morgen.

1.3.2 Verkennende interviews bij sectorfederaties

In een tweede stap werden verkennende interviews georganiseerd met sectorfederaties. Tabel 1 geeft een overzicht weer van de bevraagde organisaties en geïnterviewde personen.

Tabel 1: Lijst geïnterviewde sectororganisaties

Federatie	Geïnterviewde	Functie
Comeos – Federatie van handel en diensten	Brigitte Mester	Verantwoordelijk opleiding
Federgon - Federatie van Partners voor Werk	Paul Verschuere	Directeur research & economic affairs / Directeur Vlaanderen
Fedustria - Federatie van de Textiel-, Hout- en Meubelindustrie	Wim Van Goethem	Sociaal Adviseur
Essencia - Belgische Federatie van de Chemische Industrie en van Life Sciences	Jan Reynaert	Beleidscoördinator Arbeidsmarkt, Onderwijs en Vorming
Fetra - Federatie der papier- en kartonverwerkende bedrijven	Sjoeke Knockaert	Sectorconsulent
Vlaamse Confederatie Bouw	Gerrit De Goignies	Directeur Communicatie
Fevia - Federatie Voedingsindustrie	Greet Moerman	Adjunct directeur Sociale Zaken
Verso - Vereniging voor Social Profit Ondernemingen	Luc Van Waes/ Dirk Malfait	Directeur VIVO/ Adviseur Verso
Agoria - Federatie van de Technologische Industrie	Jan Van Hyfte	Talent en arbeidsmarkt
Febelgra – Federatie van de Belgische Grafische Industrie	Geert Heylen	Directeur generaal

Bron: IDEA Consult

Deze verkennende interviews werden georganiseerd aan de start van het onderzoek om voeling te krijgen met wat leeft binnen de bedrijven en verder draagvlak te bouwen voor het onderzoek.

Tevens hebben deze exploratieve interviews eerste input geleverd voor de 4 thematieken van het onderzoek:

- ▶ Het competentiebeleid van bedrijven;
- ▶ Het herkennen van competenties
- ▶ Het erkennen van competenties
- ▶ Het ervaringsbewijs.



1.3.3 Grootschalige enquête bij HR-verantwoordelijken

Om informatie te verzamelen bij bedrijven hebben we gebruik gemaakt van een grootschalige web-based enquête bij personeelsverantwoordelijken van Vlaamse privé-bedrijven en non profit-organisaties. Zaakvoerders vulden de enquête in bij afwezigheid van een interne HR-dienst of HR-verantwoordelijke binnen de organisatie.

Voor het versturen van de enquête werd samengewerkt met 14 sectororganisaties:

- ▶ Agoria - Federatie van de Technologische Industrie
- ▶ Bouwunie - Unie van KMO-bouwbedrijven
- ▶ Buurtsuper - de UNIZO organisatie van de zelfstandige voedingshandel
- ▶ Comeos – Federatie van handel en diensten
- ▶ Essencia - Belgische Federatie van de Chemische Industrie en van Life Sciences
- ▶ Febelgra – Federatie van de Belgische Grafische Industrie
- ▶ Federgon - Federatie van Partners voor Werk
- ▶ Fedustria - Federatie van de Textiel-,Hout- en Meubelindustrie
- ▶ Fetra - Federatie der papier- en kartonverwerkende bedrijven
- ▶ Fevia - Federatie Voedingsindustrie
- ▶ Mode-unie - de UNIZO organisatie van de zelfstandige modedetailhandel
- ▶ Vegrab - Vereniging van Grafische Zelfstandige Bedrijven
- ▶ Verso - Vereniging voor Social Profit Ondernemingen
- ▶ Vlaamse Confederatie Bouw - Beroepsorganisatie voor de bouwsector in Vlaanderen

In totaal hebben 825 ondernemingen deelgenomen aan de enquête, waarvan er 249 de vragenlijst gedeeltelijk invulden. Het was zeer moeilijk om bedrijven te overtuigen om deel te nemen aan de enquête, wat al een eerste indicatie geeft over de interesse van bedrijven in het bevroegde topic.

Het is ook belangrijk om aan te geven dat er een oververtegenwoordiging is van respondenten uit grote ondernemingen en uit de bouwsector en industrie¹. Dit geeft ook duidelijk aan welke bedrijven meer interesse hebben in het bevroegde topic.

Net zoals bij de exploratieve interviews werd in de enquête gefocust op de 4 thematieken van het onderzoek:

- ▶ Het competentiebeleid van bedrijven;
- ▶ Het herkennen van competenties
- ▶ Het erkennen van competenties
- ▶ Het ervaringsbewijs.

¹ Zie tabellen in bijlage voor meer detail.

1.3.4 Focusgroepen HR-verantwoordelijken

Tot slot werden 5 focusgroepen georganiseerd met ondernemingen, sectorfederaties en/of sectorfondsen. Deze focusgroepen werden op sectorniveau georganiseerd om sectorspecifieke aspecten te kunnen identificeren. Tabel 2 geeft de lijst van deelnemers weer.

Voor de selectie van bedrijven zijn we van de resultaten van de enquête bij bedrijven vertrokken. Bedrijven konden in de enquête aangeven of ze bereid waren om deel te nemen aan focusgroepen om onder andere de vragen van de enquête verder uit te diepen. Voor de selectie van bijkomende bedrijven hebben we ook de medewerking gevraagd van de sectorfederaties en sectorfondsen. Zij kunnen immers het best inschatten welke ondernemingen voldoende vertrouwd zijn met de thematiek om bij te dragen aan te discussie.

Tabel 2: Lijst deelnemers focusgroepen

Sector	Organisatie	Naam
Bouwsector	Vlaamse Confederatie Bouw	Gerrit De Goignies
	Bouwunie	Geert Ramaekers
	Constructiv	Luc Defrijn
	Demedts	Dirk Jonckheere
	Icarus	Schueremans Dirk
	2B Safer	Nancy Pauwels
	Bouwteam Houben	Karel Luyckx
Distributie	Comeos	Brigitte Mester
	McDonald's	Sabine Gekiere
	Colruyt	Ingrid Boom
	AVEVE	Lisette Van Esveld
	Makro	Koen Vancorenland
HR-dienstverleners	Vormingsfonds voor Uitzendkrachten	Vincent Vandenameele
	Adecco	Patricia Van Beneden
	Randstad	Annick De Kerpel
	Z-Staffing	Silvy Ulenaers
Industrie	Agoria	Goedele Hufkens
	IPV (Initiatieven voor Professionele Vorming van de Voedingsnijverheid)	Henk Dejonckheere
	Cobot (sectoraal vormingscentrum van de textielnijverheid)	Rosa Blomme
	Opleidingscentrum Hout	Jenny Van Damme
Social profit	VIVO (Instituut voor Vorming en Opleiding in de socialprofitsector)	Luc Van Waes
	VIVO	Miranda Vermeiren
	Vereniging Vlaamse Jeugddiensten (VVJ)	Jitske Verwimp
	ONS (Landelijke kinderopvang)	Heidi Vuerstaek
	JES	Jeroen Bels
	WEB (vzw Werkervaringsbedrijven)	Wim Van Ammel
	Vokans (Vormings-en OpleidingsKANSen)	Linda Turelinckx
	De Kade (Spermalie – Het Anker)	William Strijbol

Bron: IDEA Consult



Tijdens deze focusgroepen werd er specifiek ingegaan op de vragen die weergegeven zijn in Box 2.

Box 2: Gespreksleidraad voor de focusgroepen

- ▶ Herkennen van competenties
 - ◆ Met welke problemen wordt u geconfronteerd bij het herkennen van competenties?
 - ◆ Verwacht u externe ondersteuning? Van wie?
- ▶ Erkennen van competenties
 - ◆ Is het volgens u belangrijk om competenties formeel te erkennen?
 - ◆ Welke noden ervaart u daarbij?
 - ◆ Wie kan daarbij de nodige ondersteuning bieden?
- ▶ Ervaringsbewijs
 - ◆ Welke waarde wordt er vanuit de onderneming aan gehecht? Waarom wordt het wel/niet gebruikt?
 - ◆ Welke veranderingen zijn er volgens u nodig om het beter te doen beantwoorden aan de noden van uw onderneming?

1.4 Structuur van het rapport

Hoofdstuk 1 heeft de context, de doelstellingen, het analysekader en de aanpak van het onderzoek beschreven.

In hoofdstuk 2 wordt de beleidscontext omtrent EVC kort geschetst. Hierbij wordt meer specifiek ingegaan op het ervaringsbewijs: de werking en het bereik van deze tool.

In hoofdstukken 3 tot en met 7 worden de resultaten van het onderzoek gepresenteerd. Het rapport wordt gestructureerd volgens de 4 centrale thematieken van het onderzoek.

- ▶ Hoofdstuk 3: Het competentiebeleid van bedrijven
- ▶ Hoofdstuk 4: Het herkennen van competenties
- ▶ Hoofdstuk 5: Het erkennen van competenties
- ▶ Hoofdstuk 6: Het ervaringsbewijs

Hoofdstuk 7 gaat dieper in op de nood van bedrijven aan externe ondersteuning op het vlak van competentiebeleid.

Het is belangrijk om aan te geven dat de informatie uit deze hoofdstukken vertrekt van de resultaten van de enquête en dat deze resultaten worden aangevuld of geïllustreerd met informatie uit de interviews of focusgroepen. Hier en daar worden ook boxen opgenomen met interessante goede praktijken geïdentificeerd tijdens de interviews of focusgroepen.

Hoofdstuk 8 vat de voornaamste vaststellingen van het onderzoek samen in de conclusie.

2/ Beleidscontext omtrent EVC

2.1 Kruisbestuiving tussen beleidsdomeinen

Binnen het beleid van levenslang leren werden in 2004 vanuit de Europese raad een aantal principes goedgekeurd voor de identificatie en validering van niet formeel en informeel leren². De invoering van de principes wordt sinds 2006 systematisch opgevolgd door een werkgroep van de Europese Commissie met vertegenwoordigers van 25 lidstaten. In 2009 werden de principes op vraag van de lidstaten geconcretiseerd in een handleiding voor het erkennen van verworven competenties³. Die handleiding helpt de lidstaten om het beleid omtrent het erkennen van verworven competenties verder vorm te geven en te implementeren.

Op de Vlaamse arbeidsmarkt zijn meerdere EVC-beleidsmaatregelen opgenomen in het regeerakkoord en de beleidsnota's van Werk, Onderwijs en Vorming en Cultuur en Jeugd. Ze verwijzen zowel naar het verwerven van een kwalificatie als naar het oplijsten en zichtbaar maken van competenties in een portfolio of persoonlijk ontwikkelingsplan. Tot voor kort tekenden de verschillende domeinen het EVC-beleid los van elkaar uit binnen de kaders van levenslang/levensbreed leren en activerend arbeidsmarktbeleid. Om het potentieel van EVC-maatregelen ten volle te realiseren wordt het EVC-beleid sinds enkele jaren hertekend voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Daarbij gaat men op zoek naar een geïntegreerd EVC-beleid over de verschillende beleidsdomeinen heen. De hervorming wordt gevoed vanuit verschillende beleidsdomeinen:

- ▶ Onderwijs en vorming, vb. discussienota "Naar een geïntegreerd EVC-beleid"
- ▶ Werk, vb. VESOC- nota "Naar een hernieuwd EVC-beleid vanuit Werk-regie"

Vanuit de SERV werd advies verleend over beide documenten⁴ ter ondersteuning van de aanpassingen in het huidige EVC-beleid. In dat advies benadrukt de SERV het volgende: "Een geïntegreerd EVC-beleid biedt volwassenen de kans om competenties (hoe ook verworven) zichtbaar te maken met een formele erkenning (kwalificatie). Het doel van EVC is het behalen van een kwalificatie met een civiel effect, wat zich vertaalt

1. in deelname aan opleidingen via verkorte leertrajecten
2. op de arbeidsmarkt door de verhoogde toegang tot duurzaam en uitdagend werk.

Een sterk EVC-beleid houdt rekening met twee perspectieven, die van het individu en die van bedrijven en sectoren." Zoals eerder werd aangegeven, staat in deze studie het perspectief van bedrijven centraal.

2.2 Herkennen en erkennen van competenties als cruciale pijlers van het beleid

Een EVC-traject is er finaal op gericht om een erkend kwalificatiebewijs te behalen. Zoals Figuur 1 weergeeft, leiden verschillende paden tot een erkend kwalificatiebewijs, nl. formeel leren via een studieprogramma en niet-formeel / informeel leren via beroepservaring, vrijetijdsactiviteiten, zelfstudie... In dit rapport staat het EVC-traject vanuit het tweede pad centraal. Daarbij worden **drie basisstappen** onderscheiden:

- ▶ De fase van het herkennen (identificatie) van competenties
- ▶ De fase van het beoordelen (evaluatie) van competenties
- ▶ De fase van het erkennen (validatie) van de verworven competenties.

Elke fase gebeurt ten opzichte van standaarden, een gemeenschappelijk **referentiekader** voor alle betrokken partijen. In Vlaanderen is dat de Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS) die een gemeenschappelijke taal en een ordeningsprincipe aanreikt (De VKS laat toe diverse kwalificatiebewijzen te vergelijken). De VKS biedt een raamwerk voor alle erkende kwalificaties die binnen het onderwijs (onderwijskwalificaties) én op de arbeidsmarkt (beroepskwalificaties) behaald kunnen worden. Via de kwalificatiestructuur wordt aangegeven welke

² Principes voor het erkennen van verworven competenties, 2004 (Raad van de Europese Unie en de vertegenwoordigers van de regeringen van de Lidstaten)

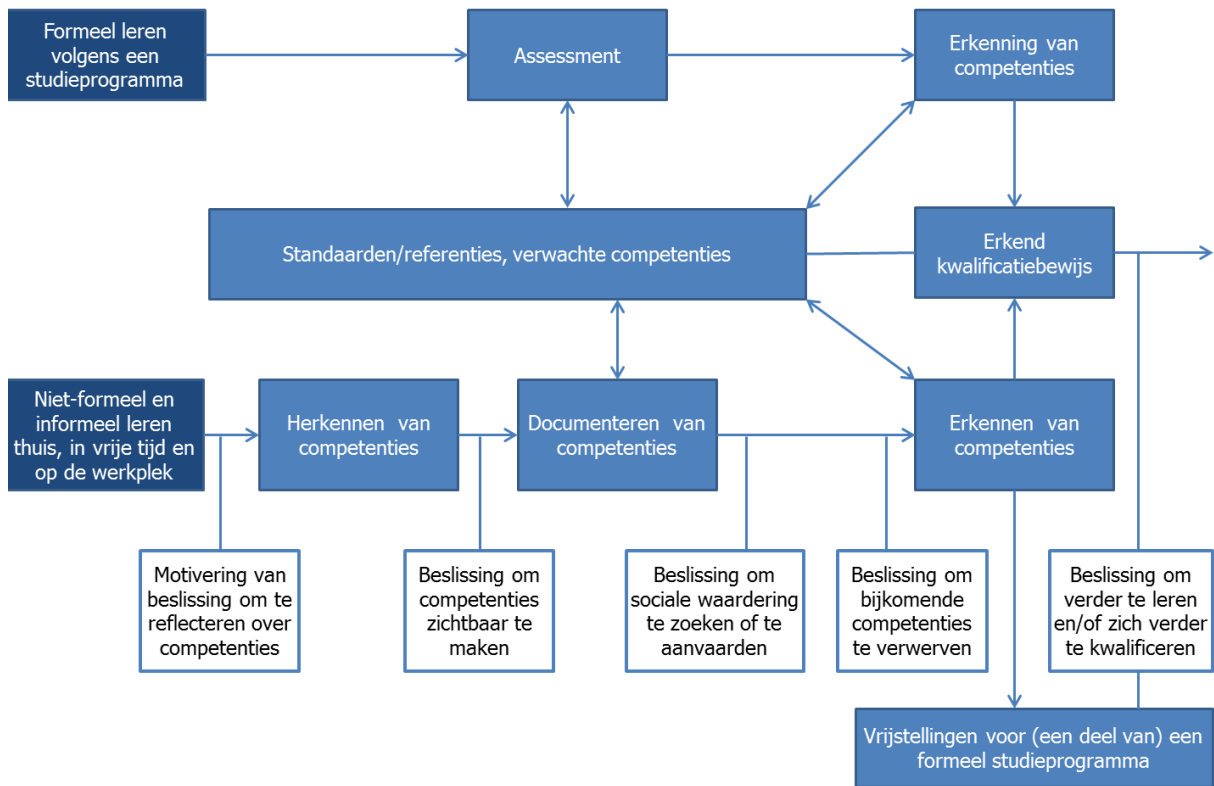
³ Cedefop (2009): European Guidelines for validating non-formal and informal learning.

⁴ SERV (2012). Advies: Naar een geïntegreerd EVC-beleid.



competenties⁵ nodig zijn voor verdere studies of om verschillende functies en rollen op de arbeidsmarkt en in de bredere samenleving op te nemen.

Figuur 1: Algemeen kader EVC-beleid



Bron: SERV (2012) naar Cedefop (2009). European Guidelines for validating non formal and informal learning

Figuur 1 maakt duidelijk dat het herkennen en erkennen van competenties cruciale stappen zijn om een erkend kwalificatiebewijs te bekomen vanuit een achtergrond die losstaat van formele opleiding. Vanuit dat opzicht zet het beleidsdomein Werk in op drie sporen voor het EVC-beleid, waarvoor de twee eerste sporen betrekking hebben op het herkennen van competenties en het derde spoor gerelateerd is aan het erkennen van competenties:

1. De burger brengt zijn competenties zelf in kaart – al dan niet met hulp van een begeleider
2. Betrokken derden (werkgevers, consultants, opleidingsverstrekkers...) brengen competenties in kaart
3. Een daartoe aangestelde organisatie erkent competenties met het oog op het behalen van een kwalificatiebewijs

De SERV uit in haar advies over een geïntegreerd EVC-beleid twijfels over de haalbaarheid en wenselijkheid van het tweede spoor, i.e. dat ook collega-werknemers, collega-cursisten of werkgevers competenties zichtbaar kunnen maken en/of valideren. In wat volgt, gaan we dieper in op de verschillende sporen m.b.t. het herkennen en erkennen van competenties.

⁵ Een competentie betreft de kennis, vaardigheden en attitudes die nodig zijn om bepaalde activiteiten uit te oefenen.

2.2.1 Herkennen competenties

Het identificeren of herkennen van competenties is erop gericht de leerresultaten van personen vast te leggen en zichtbaar te maken. Dat resulteert niet in een formele erkenning via een getuigschrift of diploma, maar kan er wel de basis voor vormen. In deze fase van de EVC-procedure dient de persoon bewijsmateriaal (documenten) aan te dragen om zijn of haar competenties te bewijzen. Dit kan rechtstreeks gebeuren via testen en proeven, maar kan ook door een portfolio samen te stellen van diverse bewijzen van competenties zoals een bewijs van een werkgever, een certificaat, een studiebewijs, actief lidmaatschap van een organisatie,... In lijn met het eerste spoor van het Beleidsdomein Werk houdt dat in dat personen hierbij ondersteund worden door een e-tool of e-coaching. In lijn met het tweede spoor kunnen zij zich hierin laten bijstaan door 'betrokken derden': leidinggevende, collega's, de begeleidende consultant, de opleidingsverstrekker...

Het verzamelen van informatie over de verworven competenties en het zichtbaar maken van de competenties voor zichzelf en voor derden kan bijvoorbeeld gebeuren via 'Mijn loopbaan', een e-portfolio dat gebruik maakt van Competent-data⁶. Bij het invullen van 'Mijn loopbaan' kan men als werkzoekende begeleid worden in het kader van het sluitend maatpak of als werkende via loopbaanbegeleiding.

2.2.2 Erkennen van competenties

Het erkennen en certificeren van competenties houdt in dat een daartoe aangestelde instelling via een vastgelegde procedure formeel bevestigt dat de persoon de competenties bezit die hij of zij zegt verworven te hebben. Het gebeurt door onderwijsinstellingen of arbeidsmarktactoren op eigen initiatief en via AKOV (het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming). Validatie of erkenning van verworven competenties resulteert in een kwalificatiebewijs zoals een getuigschrift of diploma of een bewijs van verworven competenties. Beide kunnen zowel in functie van vrijstellingen voor verdere leertrajecten binnen onderwijs en vorming als in functie van toegang tot de arbeidsmarkt worden aangewend. Het betreft het 3^{de} spoor dat vanuit Werk erkend wordt, waarbij eerder in kaart gebrachte competenties een opstap vormen voor het behalen van (deel)kwalificaties binnen de kwalificatiestructuur.

Op basis van vooraf vastgelegde criteria wordt onderzocht of de competenties in overeenstemming zijn met de competenties beschreven in de Vlaamse kwalificatiestructuur. De beoordeling van competenties gebeurt via assessment (examen, proef, screening, interview) of op basis van een beoordeling van documenten (bv. portfoliobeoordeling) door de daartoe erkende instelling (assessmentcentrum). Bepaalde verworven competenties (bv. talen) kunnen niet worden getoetst aan de Vlaamse kwalificatiestructuur, hiervoor wordt het Europese Referentiekader voor Vreemde Talen (het ERK) gebruikt.

⁶ Competent is een databank die door het Competentteam van de SERV wordt samengesteld en geactualiseerd. Competent biedt voor concrete arbeidsmarktcontexten een overzicht van fiches waarin arbeidsmarktactiviteiten met bijhorend kunnen en kennen worden weergegeven. Deze fiches werden ofwel door experts en betrokken sectoren beoordeeld en/of goedgekeurd, of worden door de Vlaamse sociale partners gepubliceerd onder bepaalde voorwaarden. De inhoud van Competent dient als input voor de vernieuwde arbeidsmarktsservices van de VDAB, waaronder het competentiegericht matchen van werkzoekenden met openstaande vacatures.



2.3 Ervaringsbewijs als tool voor het erkennen van competenties

Eén van de EVC-trajecten – het ervaringsbewijs – wordt in de loop van 2013 herbekeken. Het ervaringsbewijs kan als voorloper beschouwd worden op het vlak van het formeel erkennen verworven competenties. Het is een officieel document - aangereikt door Vlaamse overheid - dat bewijst dat een werknemer of werkzoekende over de nodige praktijkervaring beschikt voor het uitoefenen van een beroep, terwijl de aangetoonde ervaring niet bewezen kan worden aan de hand van een diploma of getuigschrift.

De Vlaamse Regering heeft een lijst van 95 beroepen geselecteerd en goedgekeurd. In afwachting van een mogelijke hervorming van het ervaringsbewijs, werd beslist om voorlopig geen nieuwe beroepen te selecteren waarvoor een ervaringsbewijs kan uitgewerkt worden.

2.3.1 Hoe werkt het?

2.3.1.1 Organisatorische totstandkoming van een ervaringsbewijs

Bij het invoeren van een ervaringsbewijs worden drie fases onderscheiden⁷

- ▶ Het selecteren van beroepen die in aanmerking komen voor het ervaringsbewijs
- ▶ Het ontwikkelen van standaarden voor het aftoetsen van verworven competenties
- ▶ Het erkennen van testcentra voor de verschillende ervaringsbewijzen

Selectie beroepen. De lijst van beroepen die in aanmerking komen voor een ervaringsbewijs werd doorheen de jaren regelmatig vernieuwd. Gezien de mogelijke hervorming van het ervaringsbewijs dateert de laatste lijst van 2008. Jaarlijks ontvingen de sectorale sociale partners een oproep van de SERV om beroepen voor te stellen waarvoor een ervaringsbewijs nuttig kon zijn. Nadat de voorstellen werden afgetoetst aan een aantal criteria (knelpuntberoep, geen opleiding, veel kansengroepen, ...) bezorgde de SERV advies aan de Vlaamse Regering, die de lijst met beroepen goedkeurde.

Standaarden ontwikkelen. Na de goedkeuring van de lijst met beroepen ontwikkelt de SERV samen met de sectorale sociale partners een standaard waarin beschreven staat welke competenties noodzakelijk zijn om met succes een bepaald beroep uit te oefenen. Deze standaard is de meetlat om te bepalen of iemand alle nodige competenties heeft om een ervaringsbewijs te behalen.

Testcentra erkennen. Eens een standaard is goedgekeurd, wordt door het Europees Sociaal Fonds in samenwerking met de Vlaamse Overheid 1 à 2 maal per jaar een oproep gelanceerd naar organisaties om zich kandidaat te stellen als testcentrum voor een bepaald ervaringsbewijs. Indien organisaties voldoen aan een aantal kwaliteitscriteria (kwaliteitslabel, ervaren begeleiders en beoordelaars, vormingsplan, draaiboek volgens de standaard...) kunnen ze erkend worden als testcentrum.

Sinds de start van het ervaringsbewijs tot begin 2011 werd een oproep voor testcentra gelanceerd voor 90 verschillende beroepen. In 2012 werd geen nieuwe oproep gelanceerd. In totaal zijn 26 testcentra operationeel voor 53 verschillende beroepen. Begin 2012 was er:

- ▶ voor 53 beroepen een testcentrum erkend
- ▶ voor 38 beroepen geen testcentrum erkend omwille van diverse redenen:
 - ◆ Voor 25 beroepen werd nog nooit een testcentrum erkend
 - ofwel werd reeds een dossier ingediend door een kandidaat-testcentrum, maar werd dit dossier niet goedgekeurd
 - of er heeft zich nog geen organisatie voor dit beroep kandidaat gesteld
 - of de proef werd gevalideerd, maar nog geen testcentrum erkend (zijn immers aparte ESF-oproepen)
 - ◆ Voor 21 beroepen heeft het testcentrum zijn dienstverlening stopgezet, waardoor er voor 13 beroepen geen dienstverlening meer bestaat; voor de 8 andere bestaat nog een ander testcentrum.

⁷ <http://www.werk.be/beleidstemas/competentiebeleid/ervaringsbewijs>

2.3.1.2 Kandidaten doorlopen diverse stappen

Om een ervaringsbewijs te halen doorlopen de kandidaten 3 stappen:

- ▶ Contact opnemen met het testcentrum
- ▶ Opstellen van talentenmap (in begeleiding bij testcentrum)
- ▶ Beoordeling

Contact opnemen met het testcentrum. De eerste stap voor een kandidaat is contact opnemen met het bevoegde testcentrum voor een bepaald beroep. Via een verkennend gesprek met de verantwoordelijke begeleiders verneemt de kandidaat welke competenties precies nodig zijn om het ervaringsbewijs te halen en hoe de proeven verlopen. Op die manier kan de kandidaat inschatten of het ervaringsbewijs iets voor hem of haar is.

Opstellen van talentenmap. Als tweede stap volgt een begeleidingsgesprek waarin gekeken wordt over welke ervaring de kandidaat beschikt. Op basis van dit gesprek wordt een talentenmap opgesteld, waarin de kandidaat alle relevante ervaring voor een bepaald beroep opsomt, aangevuld met de nodige bewijsstukken. Het kan daarbij zowel om werkervaringen, leerervaringen en levenservaring gaan. Op die manier krijgt de kandidaat een beeld van zijn/haar competenties en een eerste indicatie in welke mate hij/zij de competenties in huis heeft om het ervaringsbewijs voor een bepaald beroep te behalen.

Omdat niet iedereen het even gemakkelijk vindt om een talentenmap alleen op te stellen, biedt het testcentrum hiervoor begeleiding aan. Samen met de kandidaat wordt bekeken of hij/zij het ervaringsbewijs voor dat beroep zou kunnen behalen. De begeleider kan een kandidaat ook adviseren om eerst nog meer ervaring op te doen vooraleer de procedure verder te zetten. Op die manier wordt iemand niet nodeloos geconfronteerd met een proef.

Beoordeling. De beoordeling gebeurt op basis van de talentenmap. Meestal moet een praktijkproef afgelegd worden. Die proef kan bestaan uit een simulatie, een taakopdracht of een rollenspel. Na die proef beslist de beoordelaar of de kandidaat het ervaringsbewijs behaalt. Indien dit niet het geval is, krijgt de kandidaat advies over welke competenties hij/zij al bezit en welke nog via opleiding of verdere werkervaring zouden moeten worden ontwikkeld.

2.3.2 Het bereik van de maatregel

We onderscheiden twee dimensies voor de bespreking van het bereik van het ervaringsbewijs:

- ▶ De begeleiding van kandidaten via testcentra
- ▶ De beoordeling van kandidaten, al dan niet na begeleiding

Kandidaten in begeleiding bij testcentra

In 2012 doorliepen 1.697 personen een traject met het oog op het behalen van een ervaringsbewijs of hadden zij een eerder gestart traject afgerond. Van deze personen werd 89,4% begeleid door een testcentrum (1.517 personen); de overige 10,6% doorliep de beoordelingsprocedure zonder vooraf begeleid te worden door een centrum. Bovendien werden 238 van de 1.697 kandidaten enkel begeleid in 2012. Afhankelijk van het advies dat uit de begeleiding volgt, kunnen zij doorstromen naar een beoordeling.

Van de 1.517 begeleide kandidaten kreeg ruim 80% het advies om door te stromen naar de beoordeling (Tabel 3). Eén op tien kandidaten kreeg het advies bijkomende ervaring te verwerven of een opleiding te volgen, i.e. 'leeradvies', terwijl 2% het advies kreeg om loopbaanbegeleiding te volgen. Bij 5,5% werd het traject stopgezet.

Tabel 3: Overzicht advies na begeleiding

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Beoordelingsadvies	92,5%	88,6%	82,0%	77,9%	78,3%	82,6%
Leeradvies	5,8%	5,4%	8,1%	11,0%	13,0%	10,0%
Begeleidingsadvies	1,7%	1,6%	2,5%	5,4%	3,4%	2,0%
Geen verdere actie	0,0%	4,3%	7,3%	5,7%	5,3%	5,5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

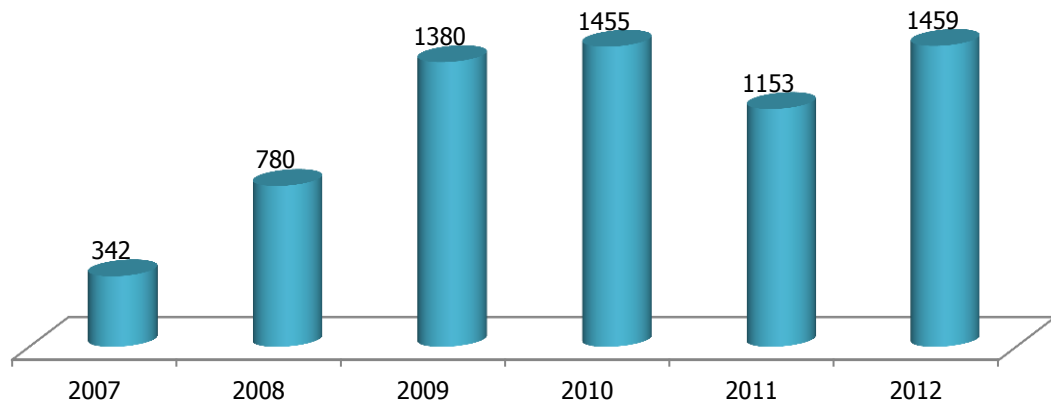
Bron: Jaarrapport ervaringsbewijs 2012



Beoordelingen van kandidaten

In 2012 werden in totaal 1.459 personen beoordeeld, al dan niet na het volgen van begeleiding bij een testcentrum. Na een terugval in 2011 zit het aantal beoordelingen terug op het niveau van 2010. Sinds de opstart van het ervaringsbewijs vonden 6.569 beoordelingen plaats.

Figuur 2: Evolutie van het aantal beoordelingen voor het behalen van een ervaringsbewijs



Bron: Jaarrapport ervaringsbewijs 2012

De meeste kandidaten (60,3%) werden beoordeeld op hun talentenmap vooraleer ze een praktische proef afleggen; 39,5% werd uitsluitend op basis van de proef beoordeeld. In 2012 volstond de talentenmap bij twee kandidaten – een reachtruckchauffeur en een personal trainer – voor het verkrijgen van een ervaringsbewijs. Tabel 4 geeft de trend weer sinds 2007.

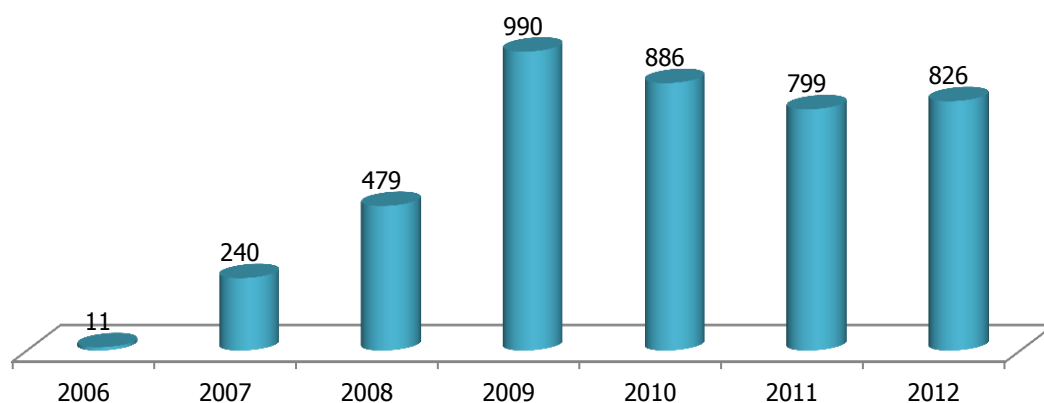
Tabel 4: Overzicht van de beoordelingsmethodes voor het ervaringsbewijs

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Beoordeling a.d.h.v. talentenmap + proef	43,5%	71,5%	75,9%	65,6%	49,9%	60,3%
Beoordeling a.d.h.v. proef	56,2%	27,9%	23,7%	34,0%	50,0%	39,5%
Beoordeling a.d.h.v. talentenmap	0,3%	0,6%	0,4%	0,4%	0,1%	0,2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Jaarrapport ervaringsbewijs 2012

Na de beoordeling werden in 2012 in totaal 826 ervaringsbewijzen uitgereikt. Dat brengt het totaal aantal uitgereikte ervaringsbewijzen sinds de opstart op 4.232. Figuur 3 toont de evolutie van het aantal uitgereikte ervaringsbewijzen sinds de opstart in 2006.

Figuur 3: Evolutie van het aantal uitgereikte ervaringsbewijzen



Bron: Jaarrapport ervaringsbewijs 2012 op basis van gegevens van het Subsidieagentschap WSE

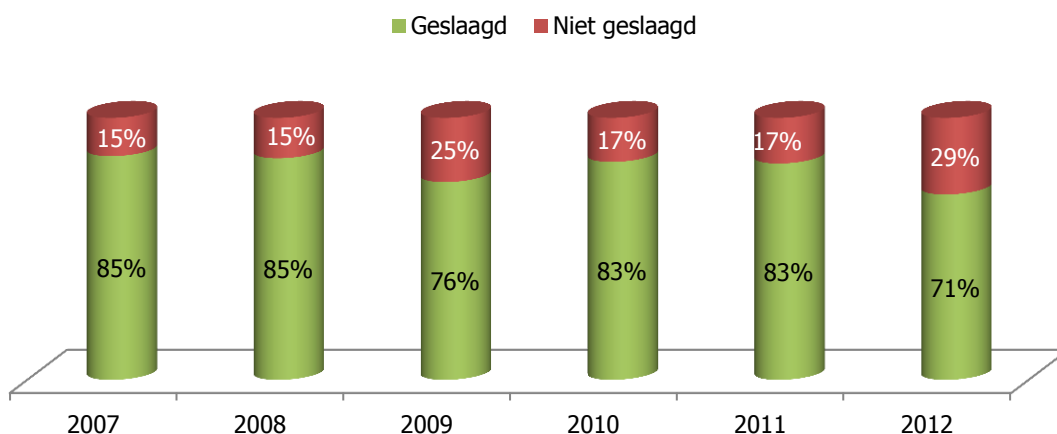
Ondanks de uitgebreide lijst van beroepen die in aanmerking komen voor het behalen van een ervaringsbewijs, blijkt de helft van de ervaringsbewijzen te worden behaald voor vier beroepen:

- ▶ Tandartsassistent (14,4%)
- ▶ Heftruckchauffeur (12,1%)
- ▶ Arbeidsconsulent (11,5%)
- ▶ Poetshulp (11,1%)

Een volledig overzicht van de in 2012 behaalde ervaringsbewijzen is opgenomen in Bijlage 3.

Het slaagpercentage (70,7%) was uitzonderlijk laag in 2012. Een vaststelling waar men vanuit het Beleidsdomein Werk en Sociale Economie geen verklaring voor kan geven. Figuur 4 toont dat de slaagpercentages aanzienlijk hoger waren in de voorgaande jaren. Volgens het Jaarrapport is het aandeel niet-geslaagden het grootst voor de beroepen waarvoor de meeste mensen een traject opstartten. In 2012 gaat het bijvoorbeeld om hef-en reachtruckchauffeur, arbeidsconsulent en poetshulp.

Figuur 4: Evolutie van het slaagpercentage voor het behalen van het ervaringsbewijs



Bron: Jaarrapport ervaringsbewijs 2012

Niet-geslaagde kandidaten krijgen alsnog advies van het testcentrum. Zo kreeg 76,8% in 2012 leeradvies na de beoordeling, 9,6% werd doorverwezen naar loopbaanbegeleiding. Voor de overige 13,6% werd geen verdere actie ondernomen.



3/ Competentiebeleid op de werkvloer

In dit hoofdstuk brengen we het competentiebeleid op de Vlaamse arbeidsmarkt in kaart. Naast de organisatie van de HR-functie staat het gebruik van competentieprofielen centraal.

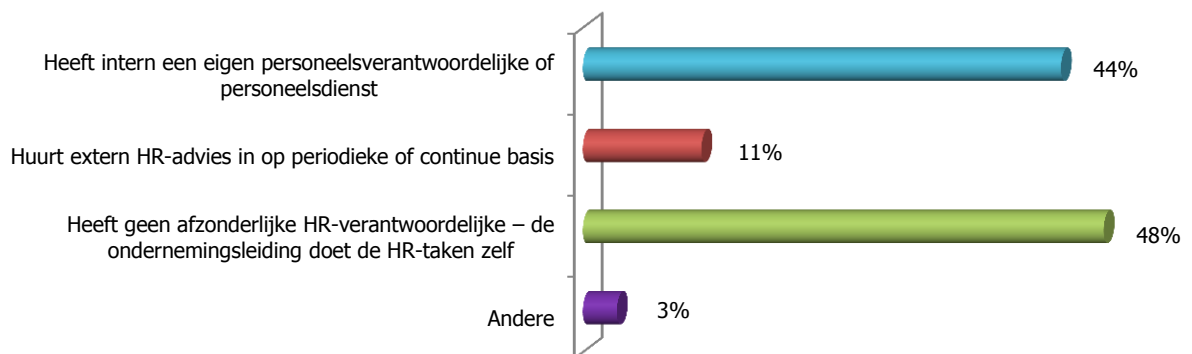
Zoals hierboven werd aangegeven, vertrekt de informatie uit deze hoofdstukken van de resultaten van de enquête en worden deze resultaten aangevuld of geïllustreerd met informatie uit de interviews of focusgroepen. Doorheen het rapport wordt via boxen informatie verschaft over goede praktijken die werden geïdentificeerd tijdens de interviews of focusgroepen.

DE MEERDERHEID VAN DE BEVRAAGDE ONDERNEMINGEN HEEFT GEEN INTERNE HR-DIENST

Zoals Figuur 5 aangeeft, beschikt 56% van de bevroagde ondernemingen niet over een eigen personeelsverantwoordelijke of personeelsdienst:

- ▶ 48% laat de HR-taken over aan de ondernemingsleiding
- ▶ 11% huurt systematisch extern HR-advies in
- ▶ 3% situeert zich in een andere HR-situatie. Deze 25 respondenten betreffen voornamelijk éénmanszaken en grotere ondernemingen waarvan het HR-beleid gecentraliseerd is op het niveau van het moederbedrijf.

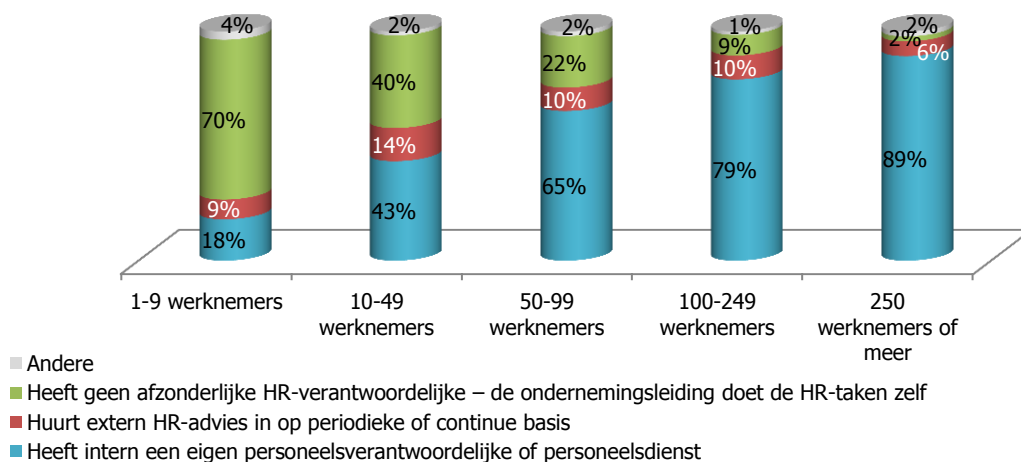
Figuur 5: Hoe is het human resources (HR-) of personeelsbeleid binnen uw onderneming georganiseerd? (Meerdere antwoorden mogelijk) Mijn onderneming... (N=765)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Vooraf grote ondernemingen beschikken over een eigen personeelsverantwoordelijke of personeelsdienst (zie Figuur 6). Bij KMO's is het doorgaans de zaakvoerder die instaat voor het personeelsbeleid (70%). Slechts 18% van de ondernemingen met 1 tot 9 werknemers geeft aan binnen de onderneming een personeelsverantwoordelijke (of -dienst) te hebben. Bij ondernemingen met minstens 250 werknemers is dat 89%.

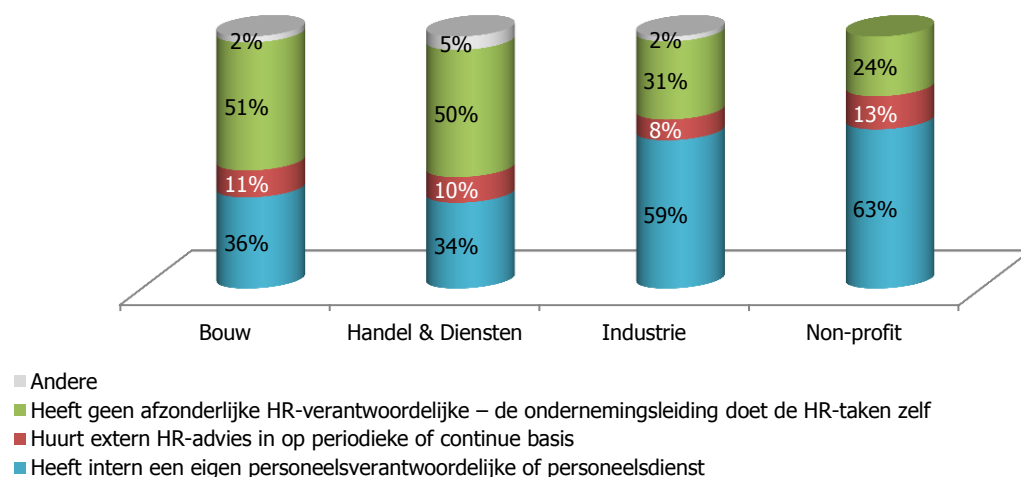
Figuur 6: Verdeling naar bedrijfsgrootte: Hoe is het human resources (HR-) of personeelsbeleid binnen uw onderneming georganiseerd? (Meerdere antwoorden mogelijk) Mijn onderneming... (N=765)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Op het vlak van sectorale verschillen toont Figuur 7 dat vooral de bevroegde ondernemingen die actief zijn in de industrie en de non-profit sector een eigen verantwoordelijke of dienst hebben voor het HR-beleid van de onderneming. De bouwsector en de handel en dienstensector tellen een hoger aandeel ondernemingen waar de zaakvoerder instaat voor het HR-beleid. Dit is logischerwijze ook gelinkt aan de gemiddelde grootte van bedrijven in de verschillende sectoren⁸.

Figuur 7: Verdeling naar sector: Hoe is het human resources (HR-) of personeelsbeleid binnen uw onderneming georganiseerd? (Meerdere antwoorden mogelijk) Mijn onderneming... (N=765)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

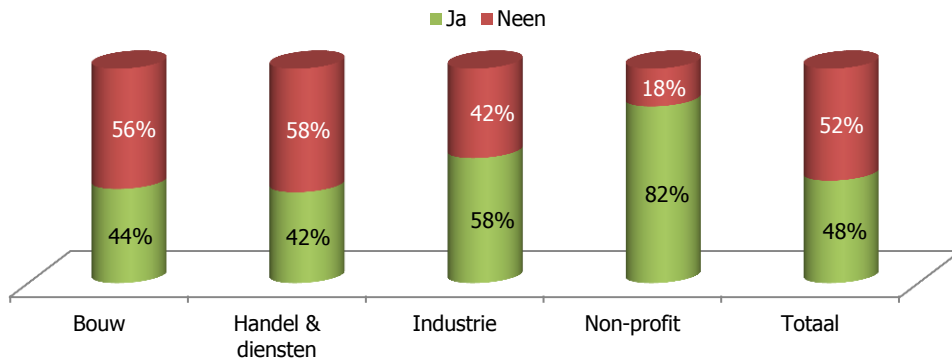
⁸ Tabel 13 in bijlage 1 toont het aandeel kleine en grote ondernemingen in de verschillende sectoren.



MEERDERHEID ONDERNEMINGEN GEBRUIKT COMPETENTIEPROFIELEN OP MAAT

Het gebruik van competentieprofielen blijkt bij 48% van de bevroegde ondernemingen ingeburgerd te zijn zoals Figuur 8 aangeeft. Daarbij komen er grote verschillen naar sector en bedrijfsgrootte naar voor. Zo lijken de meeste ondernemingen uit de non-profit sector competentieprofielen te gebruiken. Hoewel het aantal respondenten uit deze sector beperkt is zoals we eerder aangaven, kwam de sterke aandacht voor het competentiedenken binnen de sector ook in de focusgroep met organisaties uit de social profit naar voor.

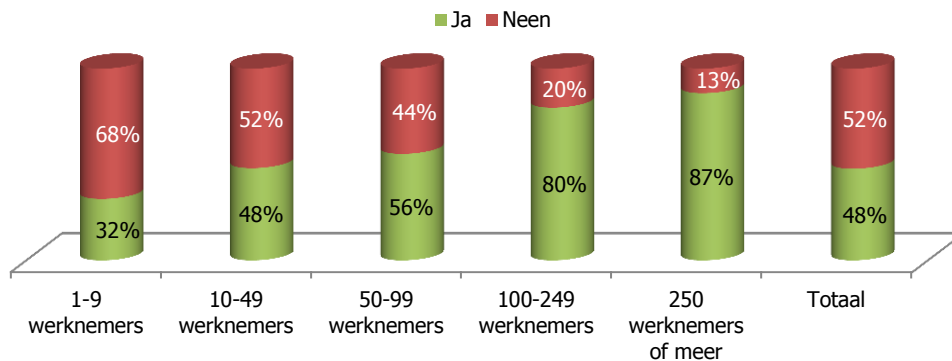
Figuur 8: Verdeling naar sector: Worden binnen uw onderneming competentieprofielen gebruikt? (N=755)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Verder toont Figuur 9 dat het gebruik van competentieprofielen stijgt met de grootte van de onderneming. De aanwezigheid van een eigen personeelsverantwoordelijke of personeelsdienst binnen de onderneming kan deze tendens verklaren.

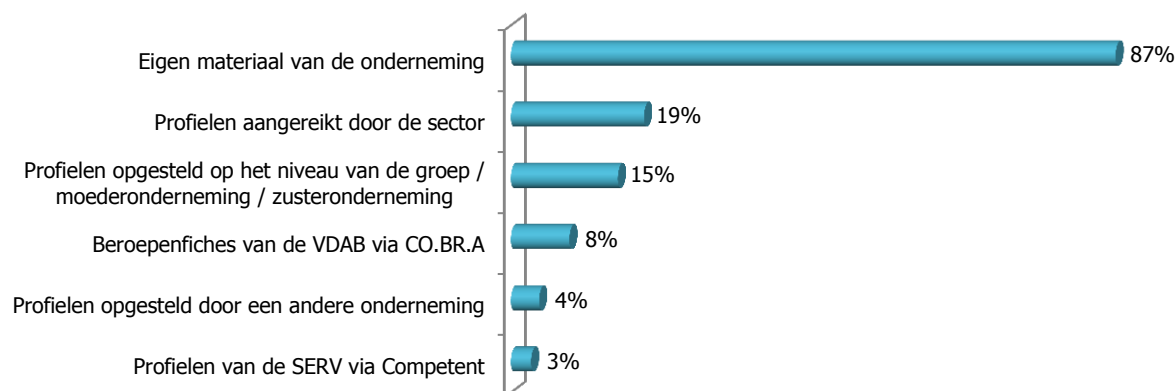
Figuur 9: Verdeling naar bedrijfsgrootte: Worden binnen uw onderneming competentieprofielen gebruikt? (N=755)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Wanneer ondernemingen gebruik maken van competentieprofielen, blijken ze overwegend gebaseerd te zijn op eigen materiaal van de onderneming (zie Figuur 10). Ook profielen aangereikt vanuit de moederonderneming en de sector blijken door heel wat bedrijven gebruikt te worden. Dit in tegenstelling tot profielen opgesteld door SERV, VDAB of andere ondernemingen waar bedrijven slechts in beperkte mate gebruik van maken.

Figuur 10: Op basis van welke informatie zijn deze profielen opgesteld? (Meerdere antwoorden mogelijk) (N=343)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

De interviews en focusgroepen leverden extra duiding op bij deze resultaten. Uit alle gesprekken bleek dat bedrijven een zekere vorm van maatwerk nodig hebben bij het werken met profielen. Beroepsactiviteiten verschillen immers sterk tussen bedrijven en sectoren waardoor het moeilijk is om een gemeenschappelijk profiel op te stellen dat werkbaar is voor elk bedrijf binnen een sector. Dit verklaart waarom bedrijven met eigen profielen werken.

Hoewel het gebruik van algemene profielen (zoals die van Competent, SERV) beperkt is, worden ze volgens de meeste geïnterviewde personen en deelnemers aan focusgroepen vaak gebruikt door sectorfondsen (en sommige ondernemingen) als algemeen referentiekader voor het uitwerken van eigen specifieke profielen (op maat). Het beperkte gebruik van profielen van de SERV en Competent kan volgens een aantal geïnterviewden verklaard worden door de geringe kennis van bedrijven over het bestaan van deze profielen of door het feit dat deze profielen als weinig praktisch bruikbaar gepercipieerd worden. Sectorfederaties en/of sectorfondsen kunnen de nodige vertaalslag maken van overheidsinitiatieven naar de praktijk.



COMPETENTIEPROFIELEN WORDEN VOORAL GEBRUIKT VOOR INSTROOM

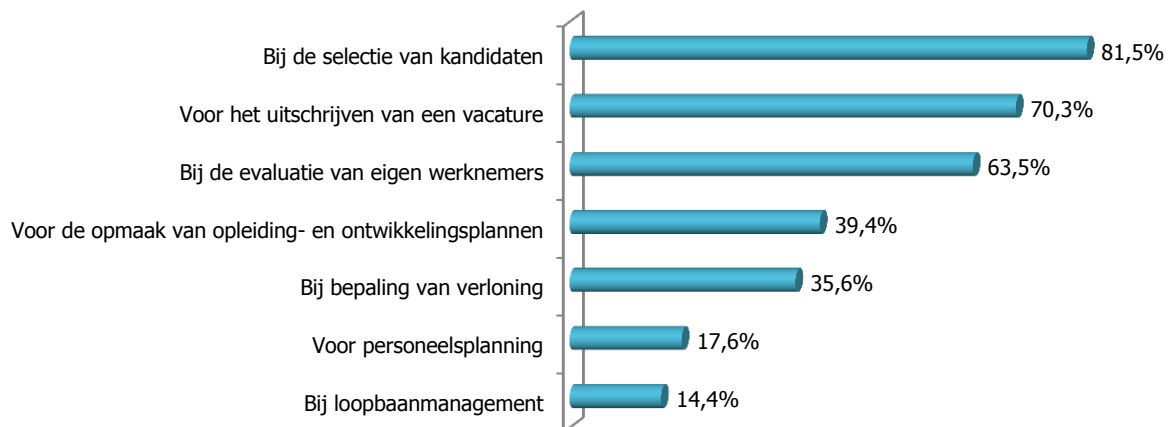
Figuur 11 toont dat competentieprofielen in eerste instantie voor instroom gebruikt worden:

- ▶ 81,5% van de bevraagde ondernemingen gebruikt competentieprofielen bij de selectie van kandidaten
- ▶ 70,3% gebruikt de profielen voor het uitschrijven van een vacature

In tweede instantie gebruiken ondernemingen de competentieprofielen bij de evaluatie van werknemers (64%).

De competentieprofielen worden het minst gebruikt voor personeelsplanning en loopbaanmanagement. Toch kan competentiebeleid, bijvoorbeeld via het werken met competentieprofielen, bijzonder nuttig zijn voor ondernemingen in deze context. Ondernemingen uit de social profit sector gaven dit in eerder onderzoek te kennen. In 2008 en 2009 deed VIVO namelijk onderzoek naar competentiebeleid binnen de social profit sector⁹. De sectorfoto op het vlak van competentiebeleid toonde dat het vooral wordt ingezet m.b.t. loopbaan- en instroombeleid. Enerzijds stemt dit overeen met de enquêteresultaten: de nood aan competentiebeleid zit vooral bij instroom en selectie van juiste kandidaten. Anderzijds bleek ook het loopbaanaspect een belangrijke rol te spelen in de sector.

Figuur 11: In welke fase van het HR-proces worden deze competentieprofielen gebruikt? (Meerdere antwoorden mogelijk) (N=340)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

⁹ De resultaten van het onderzoek zijn beschikbaar via de website:
<http://www.competentindesocialprofit.be/?cid=4&pagina=102-project-competent-van-kop-tot-teen->

COMPETENTIEBELEID OP DE WERKVLOER IN VOLLE OPMARS

Uit de interviews en focusgroepen blijkt dat ondernemingen competentiebeleid steeds belangrijker vinden. Vooral grote bedrijven zijn hier meer en meer mee bezig, al zouden ook een aantal kleinere bedrijven steeds meer aandacht hebben voor competentiebeleid, ook al hebben zij minder tijd en middelen om erin te investeren. Verschillende factoren liggen aan de basis van de waargenomen opmars van competentiebeleid:

- ▶ Bij werving en selectie moeten ondernemingen steeds meer in termen van competenties denken, bijvoorbeeld door de competentiegerichte matching van VDAB.
- ▶ Ondernemingen worden geconfronteerd met 'competenties' wanneer ze investeren in opleiding of op zoek gaan naar een antwoord op vragen m.b.t. opleiding.
- ▶ Verschillende overheidsinitiatieven confronteren ondernemingen met competenties, denk bijvoorbeeld aan ESF-projecten die het competentiedenken binnen bedrijven helpen introduceren en ontwikkelen. Ook de competentiegerichte werking van VDAB stimuleert bedrijven om hun competentiebeleid uit te bouwen.

Sectorfederaties en -fondsen zouden ook steeds meer vragen krijgen voor de ondersteuning van competentiebeleid. Dit zowel van grote en kleinere bedrijven. De toenemende vraag verklaart waarom op sectorniveau meer en meer diensten aangeboden worden. Die dienstverlening neemt verschillende vormen aan. In Box 2 worden ter illustratie een aantal interessante initiatieven van verschillende sectoren beschreven. Deze niet-exhaustieve lijst van initiatieven is gebaseerd op de informatie verzameld tijdens de interviews en de focusgroepen.

Box 3: Verschillende sectorale initiatieven ter ondersteuning van competentiebeleid van bedrijven

- ▶ **Industrie:** Eén van de expertisecentra die Agoria oprichtte focust op Talent & Arbeidsmarkt. Het expertisecentrum bundelt de kennis en knowhow van Agoria in een platform waar de leden terecht kunnen voor specifieke hulp, o.a. op het vlak van competentiebeleid.
- ▶ **Bouwsector:** In 2012 publiceerde de Vlaamse Confederatie Bouw (VCB) het visierapport 'talent voor groei'. In dat rapport analyseert de VCB de verschillende strategieën die bedrijven hanteren om te overleven in moeilijke tijden en om zich verder te ontwikkelen. Competentiebeleid krijgt daarbij heel wat aandacht. Bij elke strategie vermeldt het rapport welke knowhow nodig is en hoe bedrijven deze knowhow tot ontwikkeling kunnen brengen.
- ▶ **Houtsector:** Analoot aan de bouwsector stelt het Opleidingscentrum Hout (OCH) via het ESF-project SCOOP II de sectorale competentiegids CO-OP Hout ter beschikking, een startersgids voor competentiebeleid van en in de sector. Verder voorziet de Box@werkplek van OCH een scan en agenda's voor competentieversterking van eerstelijns-verantwoordelijken. Ook via de CompeCoach-gids krijgen HR-verantwoordelijken en eerstelijnsmanagers uit de sector een leergids ter beschikking gesteld om competentiebeleid in te voeren.
- ▶ **Voeding:** Met de website www.competentindevoeding.be deelt IPV (opleidingsadviseur van de voedingsindustrie) opgebouwde ervaring met competentie-ontwikkeling. Ze bieden instrumenten en methodes aan, uitgetest en aangepast aan de sector. Theoretische concepten worden tot een minimum beperkt, vooral praktische voorbeelden staan centraal. De website verduidelijkt wat onder competenties wordt verstaan en hoe ze kunnen worden beschreven, gemeten, ontwikkeld en beheerd. Bovendien biedt ze een overzicht van argumenten om competentiebeheer te promoten in de organisatie.
- ▶ **Social profit:** Ook de social profit sector introduceerde een website als kennisplatform (www.competentindesocialprofit.be). De website is een initiatief van VIVO (het Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding, i.e. het sectoraal opleidingsinstituut van de social profit) in samenwerking met VLAB (de Vlaamse werkgeversfederatie van de Beschutte Werkplaatsen) in het kader van het ESF-project 'Competent van kop tot teen'.
- ▶ **Textielsector:** Cobot (sectoraal vormingscentrum van de textielnijverheid) laat ondernemingen uit de textielsector toe een portfolio van competenties op te stellen via de Competetool. De tool is een webapplicatie die toelaat om de aanwezige competenties van werknemers, in eerste instantie operatoren, te registreren en te beheren. De applicatie is gebaseerd op de methodiek van 'Gestructureerd opleiden', die Cobot in de begeleiding van bedrijven al geruime tijd toepast inzake werkplekklaren. In de tool worden per bedrijf/afdeling alle functies opgeslagen met hun taken, deeltaken en kritische punten. De tool laat toe de competenties van alle medewerkers op te nemen, i.e. welke functies en taken zijn gekend en op welk beheersingsniveau? De tool is gelinkt met de sociale balans om bedrijven te stimuleren om hem te gebruiken. De grootste drempel is het vereiste engagement; het



systeem moet opgevolgd worden om optimaal te functioneren.

Bron: IDEA Consult op basis van interviews en focusgroepen

4/ Herkennen van competenties in de praktijk

Het identificeren van competenties is een belangrijk aspect van het HR-proces binnen een onderneming, en dat zowel bij werkzoekenden als bij eigen werknemers. Dit hoofdstuk start met een blik op het herkennen van competenties bij werkzoekenden. Daarna wordt nader gekeken naar de manier waarop ondernemingen de competenties van eigen werknemers herkennen.

Meer specifiek komen de volgende aspecten in dit hoofdstuk aan bod:

- ▶ De diverse instroomkanalen van sollicitanten en de criteria die een belangrijke rol spelen in de aanwervingsbeslissing van ondernemingen.
- ▶ De technieken die ondernemingen gebruiken om competenties van werkzoekenden en eigen werknemers zichtbaar te maken. Voor het herkennen van competenties bij eigen werknemers wordt eveneens besproken waarvoor ondernemingen ze in kaart brengen.
- ▶ De mate waarin ondernemingen moeilijkheden ervaren om de competenties van werkzoekenden of eigen werknemers te identificeren. Dit geeft een eerste indruk van het draagvlak voor externe ondersteuning.

4.1 Herkennen van competenties van werkzoekenden

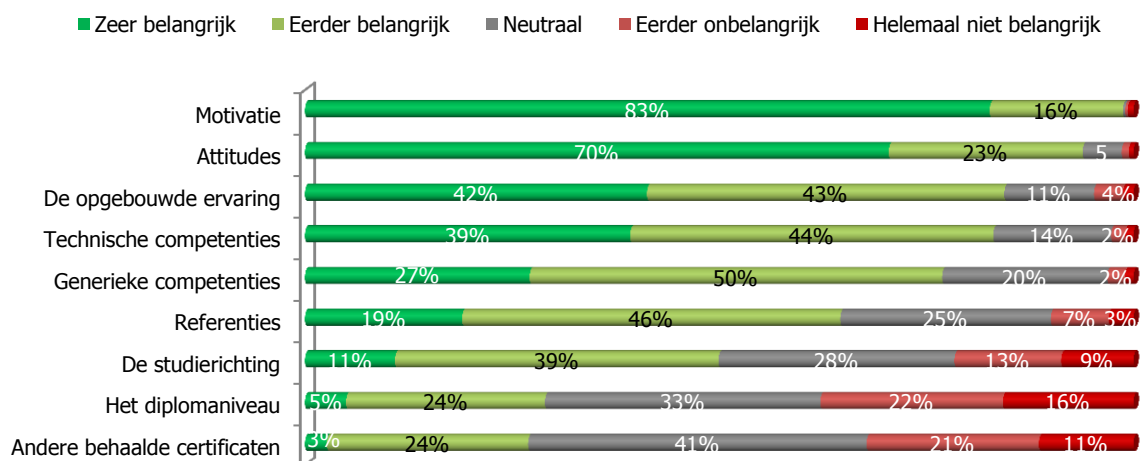
DE SELECTIE VAN KANDIDATEN BLIJKT NAUWELIJKS OP DIPLOMA GEBASEERD TE ZIJN

Motivatie en attitudes blijken de belangrijkste criteria te zijn bij de selectie van werknemers: ruim 90% van de bevroegde ondernemingen identificeert deze factoren als voornaamste criteria in het selectieproces (Figuur 12).

"Belangrijker dan ervaring is voor ons motivatie en attitude. Als die goed zijn dan komt de ervaring vanzelf wel. Ik zou eerder iemand aannemen zonder ervaring met een goede motivatie en attitude dan iemand met een ervaringsbewijs die niet overloopt van enthousiasme."

- uit de enquête bij ondernemingen

Figuur 12: Hoe belangrijk zijn de onderstaande criteria bij de selectie van werknemers binnen uw onderneming? (N=704)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Verder worden ook de opgebouwde ervaring (85%), de technische (83%) en generieke competenties (77%) en de referenties (65%) door de meerderheid van de respondenten als belangrijke factoren beschouwd. De helft van de bevroegde ondernemingen vindt de gevolgde studierichting belangrijk, maar het diplomaniveau wordt slechts door 29% als belangrijk bestempeld bij de selectie van werknemers binnen de onderneming. Ook de andere behaalde certificaten wordt door slechts 27% van de ondernemingen als belangrijk beschouwd. Deze cijfers



dienen echter met de nodige voorzichtigheid te worden benaderd. Uit de focusgroepen bleek immers dat voor verschillende beroepen uit diverse sectoren geen diploma beschikbaar is. Dit zou vooral in de bouwsector en de industrie het geval zijn, twee sectoren die oververtegenwoordigd zijn in de steekproef en bijgevolg voor een onderschatting van het belang van diploma's kunnen zorgen. Dat neemt echter niet weg dat het doorgaan van de motivatie en attitudes van sollicitanten zijn die doorslaggevend zijn in de selectiebeslissing.

'Wat baten kaars en bril als de uil niet lezen wil'

- uit de focusgroepen

De interviews en focusgroepen bevestigen dat bedrijven steeds minder aanwerven op basis van het kunnen voorleggen van het juiste diploma (omwille van kwalitatieve en kwantitatieve mismatch) en steeds meer op basis van generieke competenties, attitude en motivatie, maar ook referenties. Dit blijkt de algemene tendens te zijn in de meeste sectoren.

Uitzendkantoren merken bijvoorbeeld dat steeds meer gevraagd wordt naar 'softe competenties'. Daarbij worden ondernemingen met een aantal uitdagingen geconfronteerd. Er zijn bijvoorbeeld evenveel definities van generieke competenties als er bedrijven zijn. Ieder legt zijn eigen accenten.

Dit is ook het geval in de **handel en dienstensector**. Deze sector is weinig diplomagericht bij de selectie en doorstroom van werknemers. In deze sector is het echter moeilijk om personeel te vinden wegens de werkuren, het vaak deeltijds arbeidsregime en de lage lonen. Ondernemingen komen vaak automatisch terecht bij een restgroep op de arbeidsmarkt. Hierdoor rekruteren bedrijven uit de sector (namelijk McDonald's en Colruyt) vooral op motivatie en attitude. Op het vlak van attitudes is er vooral nood aan multi-inzetbaarheid, flexibiliteit, de capaciteit om 'werk te zien'. Vervolgens wordt iedereen opgeleid via formele opleiding of werkplekleren. Het intern promotiebeleid is in de sector dan ook sterker dan het extern rekruteringsbeleid. Bedrijven uit de sector geven echter aan dat het moeilijk is om gemotiveerde kandidaten te vinden. Sollicitanten worden volgens hen vaak in een traject geduwd (door de VDAB) terwijl ze niet geïnteresseerd zijn in een beroep in de sector.

In de **bouwsector** klinkt een gelijkaardig verhaal. De algemene instelling van de bedrijven is dat kandidaten moeten willen werken (eerder dan te kennen en kunnen): "wij brengen hen de nodige kennis wel bij". Bedrijven uit de sector stellen zich bovendien vragen bij de beperkte instroom van ex-Ford-werknemers in de bouwsector. Velen beschikken immers over de juiste technische capaciteiten om in de sector te werken.

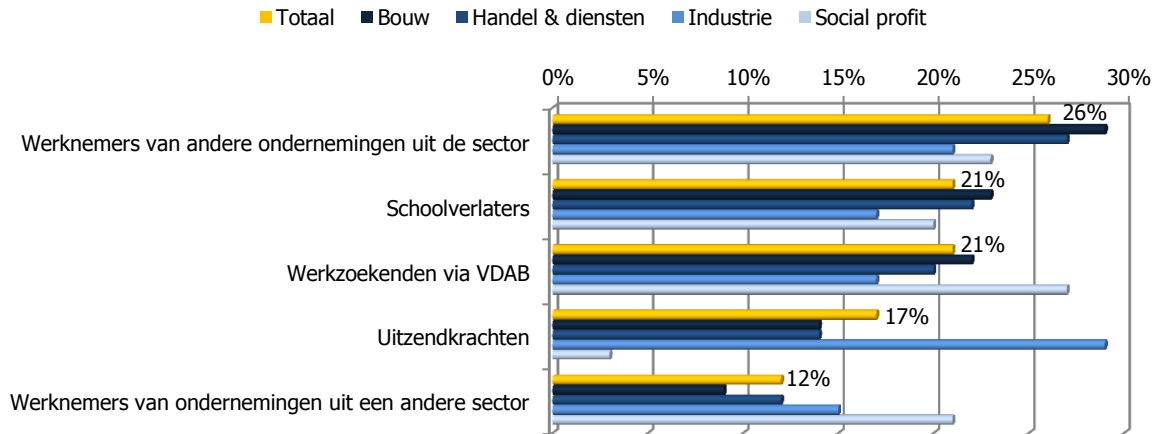
Ook het belang van ervaring kwam naar voor in de gesprekken met sectorfederaties en ondernemingen. Volgens deze stakeholders spreekt ervaring vaak voor zich, ook als daar geen officiële certificaten aan gekoppeld zijn. Ook referenties worden als nuttig 'bewijsmateriaal' beschouwd door bedrijven. Zij functioneren als extra bevestiging en validering van de ervaring en competenties van de kandidaat.

UITZENDARBEID EN IBO BETAALBARE MANIEREN OM WERKNEMERS TE TESTEN EN OP TE LEIDEN

Zoals we eerder aangaven worden competentieprofielen in eerste instantie gebruikt voor instroomdoeleinden. De achtergrond van instromers is erg divers. Figuur 13 toont aan dat ¼ van de instromers werknemers van andere ondernemingen uit dezelfde sector zijn, 21% schoolverlaters en werkzoekenden, 17% uitzendkrachten en 12% werknemers uit andere sectoren.

Uitzendkrachten blijken vooral in de industrie erg belangrijk te zijn voor de invulling van openstaande vacatures. De non-profit sector lijkt daarentegen een proportioneel hogere instroom uit andere sectoren en VDAB te kennen, al dienen de cijfers met de nodige voorzichtigheid te worden benaderd.

Figuur 13: Welke achtergrond hebben sollicitanten meestal in uw onderneming? (N=690)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Deze resultaten kunnen verder verfijnd worden met de informatie uit de interviews en focusgroepen.

In de focusgroep met de **bouwsector** werd geopperd dat er in de sector meer instroom is via IBO dan via schoolverlaters. Van de 33 bouwberoepen zou slechts de helft op school aangeleerd worden. Daarbij zou het onderwijs onmogelijk kunnen bijbenen qua technologie, wat de technische competenties van kandidaten beïnvloedt. Ook bij kandidaten die instromen via VDAB zou er volgens de deelnemers een aanzienlijke kloof zijn tussen de schoolbanken en de werkvloer. Het gebruik van een CNC-machine werd ter illustratie aangehaald. Het gebruik van de machine voor hout en metaal is erg verschillend, maar daar is men zich na een VDAB-opleiding vaak niet bewust van. Voor VDAB-consulentten volstaat het dat 'de kandidaat ermee kan werken' zonder de context mee in rekening te nemen. Mede hierdoor gebruiken verschillende ondernemingen uit de sector IBO om nieuwe werknemers op een betaalbare manier op te leiden. Een groot voordeel van IBO volgens de deelnemers van de focusgroep is immers de mogelijkheid om sollicitanten te laten inlopen. Dit is volgens hen erg belangrijk om nieuwe werknemers vertrouwd te maken met de cultuur van de onderneming, de machines, enz. Het laat ook toe om de attitude van de persoon te leren kennen.

Ook ondernemingen uit de **industrie** zouden vooral uitzendarbeid, IBO's en stages voor instroom gebruiken omdat het betaalbare manieren zouden zijn om werknemers 'te testen' –namelijk naar attitudes en leervermogen – en op te leiden (te laten dubbellopen). Net als in de bouwsector ervaren ook deze bedrijven het probleem dat er weinig of geen opleidingen zijn die tot de beroepen uit de sector leiden.

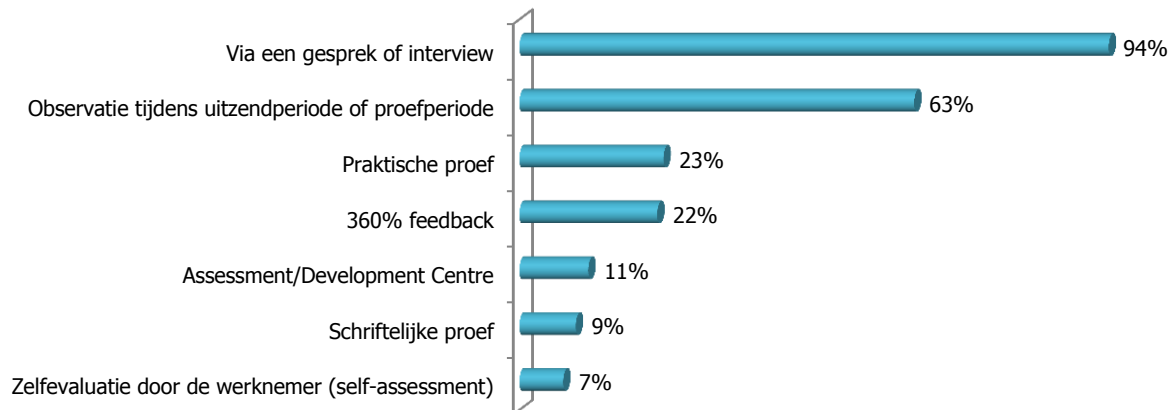
Toch hebben heel wat sectoren en bedrijven steeds meer aandacht voor het onderwijs vanuit de motivatie om de juiste (instroom)profielen te vinden. Een aantal sectoren en bedrijven organiseren bijvoorbeeld stages voor studenten zodat ze maximale voeling krijgen met de praktijk. Verder werken verschillende sectoren ook samen met scholen om de programma's beter te doen afstemmen op de noden van de sector, wat niet evident is in sectoren die zeer vlug bewegen en evolueren zoals de industrie. Bovendien zijn de investeringen vaak zeer groot, waardoor het niet mogelijk is voor scholen en opleidingscentra om de machines aan te kopen. Sommige opleidingsfondsen financieren daarom machines voor scholen, maar die praktijk blijft redelijk beperkt. Taken worden bijgevolg vooral on-the-job geleerd en niet op schoolbanken.



COMPETENTIES VAN WERKZOEKENDEN WORDEN VOORAL VIA INTERVIEWS EN OBSERVATIES GEÏDENTIFICEERD

Hoewel er verschillende manieren zijn om competenties van sollicitanten te identificeren, blijken organisaties vooral gebruik te maken van interviews (94%) en observatie tijdens de uitzend- of proefperiode (63%) (Figuur 14). Daarbij komt het identificeren van competenties via een praktische proef, assessment center en 360° feedback vaker voor bij ondernemingen met een eigen personeelsverantwoordelijke of personeelsdienst dan bij organisaties waar de zaakvoerder zelf instaat voor HR.

Figuur 14: Op welke manier worden de competenties van potentiële werknemers binnen uw onderneming geïdentificeerd? (Meerdere antwoorden mogelijk) (N=695)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Uit de gevoerde gesprekken blijkt dat een combinatie van technieken noodzakelijk is voor het identificeren van competenties van kandidaten. De meest gebruikte techniek is het competentiegericht interviewen. Ook wanneer de selectieprocedure eerder informeel verloopt, valt men doorgaans terug op gesprekken met de kandidaat-werknemer. Naast formele selectietechnieken blijkt ook het buikgevoel een belangrijke rol te spelen bij het aanwerven van werknemers. Er moet een goede 'fit' zijn met de onderneming en die wordt doorgaans intuïtief aangevoeld.

Volgens bevroegde bedrijven is - zelfs in geval van formele gedragsgerichte interviews - het identificeren van soft skills alsook motivatie en attitudes niet evident. Daarom worden competenties bij veel bedrijven niet alleen herkend via gesprekken, maar ook door on-the-job observatie of evaluatie (namelijk tijdens een proefperiode of uitzendperiode). Hoewel dergelijke selectieprocedure niet goedkoop is, zijn bedrijven ervan overtuigd dat een verkeerde rekrutering veel meer tijd en geld kost. Vaak komt het neer op een 'trial & error'-systeem om de capaciteiten van werkzoekenden goed te kunnen inschatten. Algemeen benadrukken de meeste bedrijven dat de identificatie van generieke competenties, motivatie en attitudes niet evident is, zelfs indien formele selectieprocedures gebruikt worden.

Box 4 beschrijft een goede praktijk uit de social profit sector om op een alternatieve manier generieke vaardigheden te identificeren (en te erkennen).

Box 4: Een goede praktijk uit de social profit sector: ComPas

ComPas staat voor competentiepaspoort dat door de (jeugd)organisatie aan haar vrijwilligers kan worden uitgereikt. Op dit competentiepaspoort staan de competenties vermeld die de jongere tijdens het traject verworven heeft. Het traject richt zich op 5 kerncompetenties: kunnen samenwerken, contactvaardig zijn, inlevingsvermogen bezitten (empathie), zelfreflectie en omgaan met feedback. Daarnaast kan de organisatie nog een aantal competenties kiezen uit de competentiepool. Erg belangrijk is dat jongeren hun verworven competenties kunnen verwoorden en kunnen toepassen. Scholen en organisaties op het grondgebied van de stad Antwerpen komen in aanmerking voor het label.

Het verkrijgen van een ComPaslabel gebeurt aan de hand van een vastgelegde procedure waarin een commissie bepaalt of het traject aan de nodige kwaliteitsvereisten voldoet. Op deze manier biedt ComPas een kwaliteitsgarantie en bestaat er een herkenbaarheid. In de beoordelingscommissie zetelen leden uit de jeugd – onderwijs – en tewerkstellingssector.

Organisaties uit de social profit sector benadrukken via deze tool dat relevante, ongekwalificeerde ervaring net zo belangrijk is als iemands motivatie en attitude. Hoewel dergelijke zaken moeilijk te meten zijn, geeft het instrument 'ComPas' er een indicatie van in de social profit sector. Het systeem is nog steeds experimenteel, maar de eerste resultaten zijn volgens de betrokken actoren veelbelovend.

Meer info: <http://www.jeugdwerk.antwerpen.be/Jeugd-Jeugdwerk/Publicatiekanalen/Stad/Jeugd/Jeugd-Jeugdwerk/Startpagina-Jeugdwerkpoort/Startpagina-Jeugdwerkpoort-Hoofdnavigatie/Goed-om-weten/ComPas---Competentiepaspoort.html>

Bron: IDEA Consult op basis van interviews en focusgroepen

BIJNA 6 OP 10 BEDRIJVEN ERVAREN MOEILIKHEDEN OM COMPETENTIES VAN SOLLICITANTEN TE IDENTIFICEREN

Figuur 15 toont dat 57,4% van de ondernemingen die deelnamen aan de enquête bepaalde moeilijkheden ervaart bij het identificeren van competenties van potentiële werknemers:

- ▶ Bij 21,5% betreffen die moeilijkheden zowel technische als generieke competenties
- ▶ 27,3% ervaart enkel moeilijkheden voor het herkennen van technische competenties
- ▶ 8,6% heeft enkel moeilijkheden met betrekking tot generieke competenties

Opmerkelijk is dat het aandeel ondernemingen dat moeilijkheden ervaart voor het erkennen van competenties bij sollicitanten toeneemt met de grootte van de onderneming:

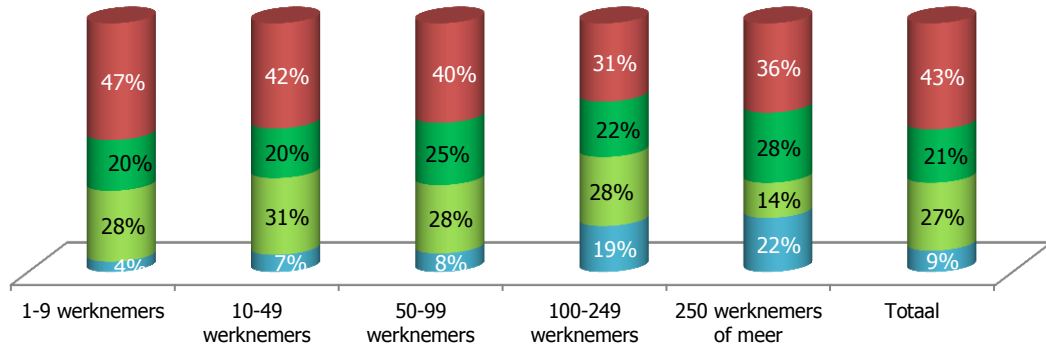
- ▶ 47% van de ondernemingen waar minder dan 10 werknemers tewerkgesteld zijn ervaart geen moeilijkheden, bij ondernemingen met meer dan 250 werknemers is dat 36%
- ▶ Grotere ondernemingen blijken vooral meer moeilijkheden te hebben met het identificeren van generieke competenties bij sollicitanten

Dit kan waarschijnlijk ook verklaard worden door het feit dat kleine bedrijven minder vaak geconfronteerd worden met selectieprocedures dan grote bedrijven.



Figuur 15: Verdeling naar bedrijfsgrootte: Worden binnen uw onderneming moeilijkheden ervaren om competenties van potentiële werknemers te identificeren? (N=685)

- Neen, mijn onderneming ervaart geen moeilijkheden bij het identificeren van competenties van potentiële werknemers
- Ja, zowel voor het identificeren van technische als generieke competenties
- Ja, voor het identificeren van technische competenties
- Ja, voor het identificeren van generieke competenties



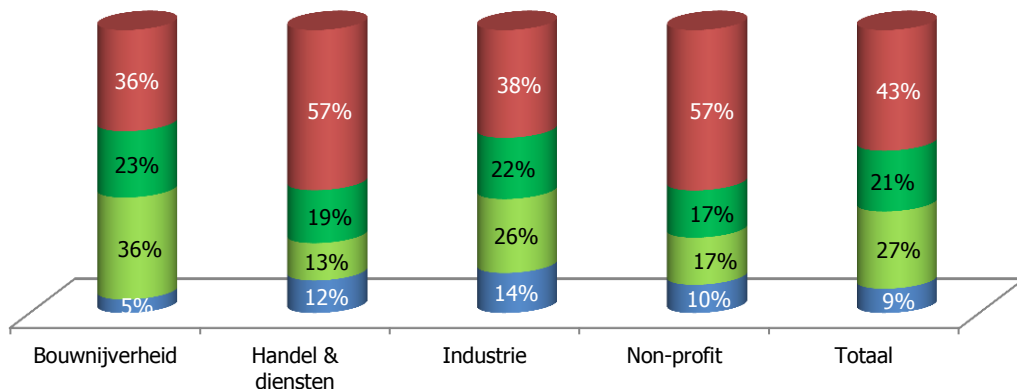
Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Ook tussen sectoren worden enkele markante verschillen opgetekend (Figuur 16):

- ▶ De meeste bedrijven uit de handel en dienstensector en de non-profit sector ervaren geen moeilijkheden voor het herkennen van de competenties van sollicitanten
- ▶ Vooral in de industrie hebben ondernemingen problemen met het identificeren van competenties
- ▶ Bevraagde ondernemingen uit de bouwsector blijken vooral moeilijkheden te hebben met het identificeren van technische competenties

Figuur 16: Verdeling naar sector: Worden binnen uw onderneming moeilijkheden ervaren om competenties van potentiële werknemers te identificeren? (N=685)

- Neen, mijn onderneming ervaart geen moeilijkheden bij het identificeren van competenties van potentiële werknemers
- Ja, zowel voor het identificeren van technische als generieke competenties
- Ja, voor het identificeren van technische competenties
- Ja, voor het identificeren van generieke competenties



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Bovenstaande bespreking geeft aan dat ondernemingen moeilijkheden ervaren bij de identificatie van competenties van werkzoekenden. Onderstaande goede praktijk uit de uitzendsector (Box 5) illustreert een interessante manier om vaardigheden van kandidaten in kaart te brengen.

Box 5: Een goede praktijk uit de uitzendsector: eVC-tool voor uitzendkrachten

Uitzendbedrijven houden er diverse systemen op na om competenties in kaart te brengen. Het kan daarbij gaan om eigen systemen, maar ook om externe testen of competentiegericht interviewen. Het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten (VFU) ontwikkelde in samenwerking met verschillende partners (Flexpoint, Plus Uitzendkrachten, Start People, Daoust, LIB, VDAB en IPV), een competentietool om de competenties van uitzendkrachten zichtbaar te maken. Deze tool geeft de competenties van uitzendkrachten weer via een systeem van 360° feedback. Hierdoor kunnen verschillende partijen (uitzendkrachten zelf, consultants, huidige of vroegere werkgevers, opleiders,...) input geven. Via het ESF project 'eVC-Boost' stelde het VFU de eVC tool voor het inschalen van competenties van uitzendkrachten gratis open voor de uitzendsector.

Deze competentietool kan op verschillende tijdstippen gebruikt worden (bij een aanwerving, evaluatie, uitzendstroom of doorstroom,...) om zo de evolutie van de uitzendkrachten op de voet te volgen en waar nodig te verbeteren via specifieke opleidingen om zo hun kansen op de arbeidsmarkt te verhogen. Uitzendkrachten krijgen zicht op hun competenties en komen hierdoor in aanmerking voor een openstaande vacature of groeien door naar andere functies. Zo kunnen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar afgestemd worden. De online EVC-tool is beschikbaar voor 10 veelgevraagde functies (Brand-/ veiligheidswacht, Call center agent, Expeditiebediende, Heftruckchauffeur, Management assistent, Onderhoudstechnicus, Operator, Schoonmaker /-ster, Uitzendconsulent, Winkelverkoop).

De tool blijkt echter moeilijk te implementeren: kantoren kunnen zich vinden in de inhoudelijke uitwerking, maar het gebruik ervan komt 'on top' van het dagelijkse administratieve werk en zit niet in het gehanteerde computersysteem. Concreet omvat elk profiel zes verschillende pagina's, met maximaal 35 stellingen. Voor elke stelling moet worden ingeschat of de kandidaat dit nooit, zelden, soms, regelmatig, meestal of altijd doet. Er zijn geen vrije velden zodat er geen interpretatie of commentaar gegeven wordt. Iedereen krijgt dezelfde stellingen zodat de resultaten van alle partijen naast elkaar kunnen worden getoond in een rapport. Voor elke functie worden 5 gedragscompetenties en 10 technische vaardigheden gescoord op max. 5 gedragsindicatoren (o.a. gebaseerd op input van de SERV). Per persoon vergt dit een 10-tal minuten.

Momenteel wordt de tool voornamelijk projectmatig ingezet: zowel de klant als de consultants moeten gemotiveerd worden. VDAB is er telkens bij betrokken: door de competentiegerichte werking worden competenties ook voor de uitzendsector steeds belangrijker. Idealiter wordt de tool rechtstreeks vanuit de VDAB-kantoren gelanceerd, maar momenteel is de tool niet overdraagbaar tussen kantoren of tussen de privé-sector en de VDAB. De werkzoekende zelf vult de competenties aan en kiest wat zichtbaar is. VDAB-instructeurs vullen de tool momenteel al in, hij wordt vooral bij instroom gebruikt. Wanneer een competentierapport wordt meegegeven naar een klant, blijft die er doorgaans naar vragen. Het systeem kan op lange termijn werken en kan ook worden ingezet 'en cours de route' in het kader van loopbaanmanagement, bijvoorbeeld door het te laten invullen door werknemer en zijn of haar 1ste lijn verantwoordelijke bij de klant/gebruiker.

In dit nieuwe ESF project 'Tools voor werkpleklers' ze het VFU acties op touw om de bestaande eVC tool te promoten, maar ook nieuwe instrumenten te ontwikkelen. Bij deze nieuwe tools ligt de focus op werkpleklers, zodat uitzendkantoren hun (kandidaat-)uitzendkrachten verder kunnen opvolgen tijdens de tewerkstelling. Het project omvat o.a. het ontwikkelen van 5 handboeken voor werkpleklers op maat van een specifieke functie bij een bepaalde klant-gebruiker. Het project laat bovendien uitbreiding van de online EVC-tool toe met 4 nieuwe functieprofielen; de tool wordt ook ingezet voor het evalueren van werkpleklers.

Meer info: <http://www.hrworld.be/hrworld/competentiemanagement-in-de-uitzendsector.html?LangType=2067>

Bron: IDEA Consult op basis van interviews en focusgroepen

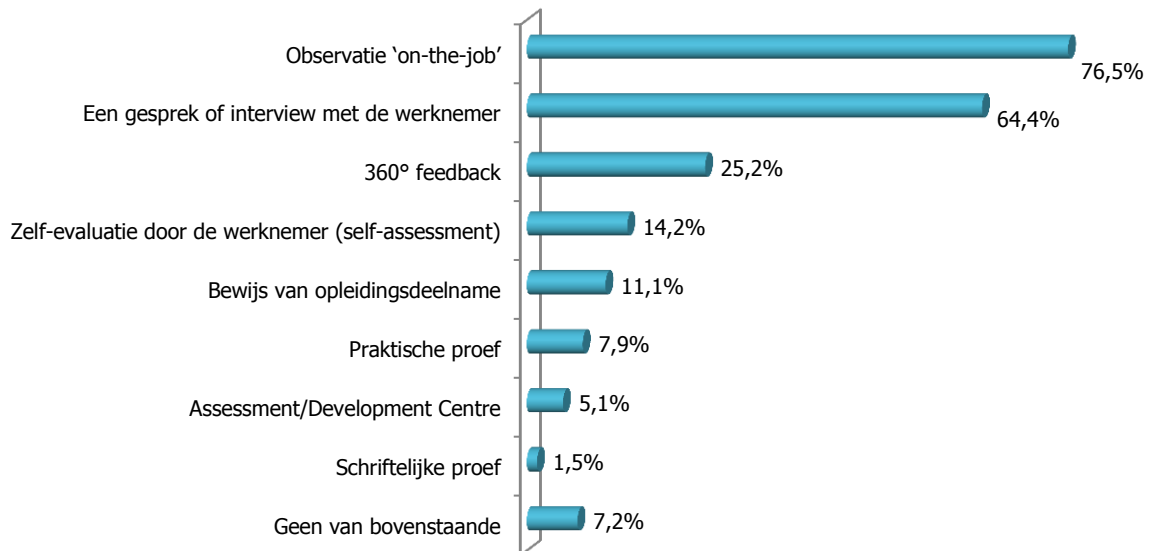


4.2 Herkennen van competenties voor eigen werknemers

COMPETENTIES VAN WERKNEMERS WORDEN VOORAL VIA OBSERVATIES GEÏDENTIFICEERD

Net als bij werkzoekenden worden competenties van eigen werknemers vooral 'on the job' geobserveerd of via een gesprek (Figuur 17). Proeven of assessment centers worden nauwelijks gebruikt om de competenties van eigen werknemers te herkennen.

Figuur 17: Op welk manier worden de competenties van eigen werknemers in uw onderneming geïdentificeerd en opgevolgd? (Meerdere antwoorden mogelijk) (N=682)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Ook uit de interviews en focusgroepen blijkt dat observatie 'on-the-job' en gesprekken/interviews met de werknemers (bvb. via functioneringsgesprekken) de meest voorkomende technieken zijn voor het identificeren van competenties van werknemers.

De graad van formalisering van deze gesprekken varieert echter sterk van bedrijf tot bedrijf. Een aantal sectoren bieden hierbij ook ondersteuning aan voor bedrijven uit de sector (zie ter illustratie onderstaande box). In het algemeen hebben bevroegde sectoren en ondernemingen wel het gevoel dat bedrijven goed kunnen inschatten welke competenties er momenteel binnen het bedrijf aanwezig zijn, maar dat ze niet noodzakelijk kunnen inschatten hoe de situatie op termijn zal zijn (door bijvoorbeeld te weinig te anticiperen op uitstroom en doorstroom).

Box 6: Een goede praktijken voor het identificeren van competenties van werknemers: Agoria 'road maps'

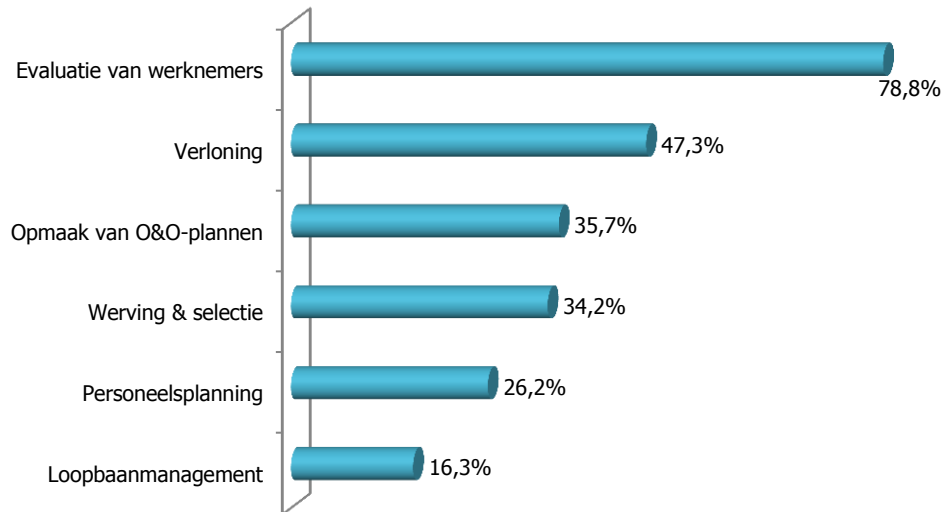
Vanuit Agoria worden bedrijven aangestuurd om 'inzetbaarheid' zichtbaar te maken. Om aan die vraag tegemoet te komen voorziet Agoria modellen voor de bedrijven uit de sector om na te denken over technische competenties en attitudes en road maps om het aan te pakken. Zo wordt er gekeken of het bedrijf in kwestie een overzicht heeft van wat men in de verschillende functies moet kunnen en wordt er gewerkt op functieniveau, procesniveau en afdelingsniveau. De detectie gebeurt vaak via semi-gestructureerde interviews en via gesprekken met de 1ste lijn-leidinggevende (vooral voor beroepen waarin technische capaciteiten belangrijk zijn). Daarbij wordt vaak een onderscheid gemaakt tussen capaciteiten die zeker aanwezig moeten zijn als basis, capaciteiten die nodig zijn om zelfstandig te kunnen werken en die vereist zijn om van specialisatie te kunnen spreken.

Bron: IDEA Consult op basis van interviews en focusgroepen

COMPETENTIES VAN WERKNEMERS WORDEN VOORAL VOOR HUN EVALUATIE GEÏDENTIFICEERD

Bij eigen werknemers worden competenties in eerste instantie geïdentificeerd voor evaluatiedoeleinden (Figuur 18). Daarnaast beïnvloeden competenties bij ongeveer de helft van de werknemers (47,3%) de verloning. Ruim een derde van de werkgevers geeft aan de competenties van eigen werknemers te identificeren en op te volgen voor het opmaken van opleidings- en ontwikkelingsplannen en voor werving & selectie.

Figuur 18: Waarvoor worden de competenties van eigen werknemers geïdentificeerd en opgevolgd? (Meerdere antwoorden mogelijk) (N=603)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

De focusgroepen leerden dat verschillende sectoren het herkennen van competenties van de eigen werknemers erg belangrijk vinden in termen van doorstroom. Dit is vooral belangrijk in sectoren waarin zeer laaggekwalificeerde werknemers worden tewerkgesteld, zoals de distributie of de bouwsector. Het opvolgen van de competenties van deze werknemers maakt het voor hen mogelijk om met de nodige investering in opleiding door te groeien tot hogere functies zoals ploegbaas of manager. Bij McDonald's startten bijvoorbeeld zeer veel managers als arbeider. Dit benadrukt het belang van een juiste identificatie van competenties en opleidingsnaden van eigen werknemers.



7 OP 10 BEDRIJVEN ERVAART GEEN MOEILIKHEDEN OM COMPETENTIES VAN EIGEN WERKNEMERS TE IDENTIFICEREN

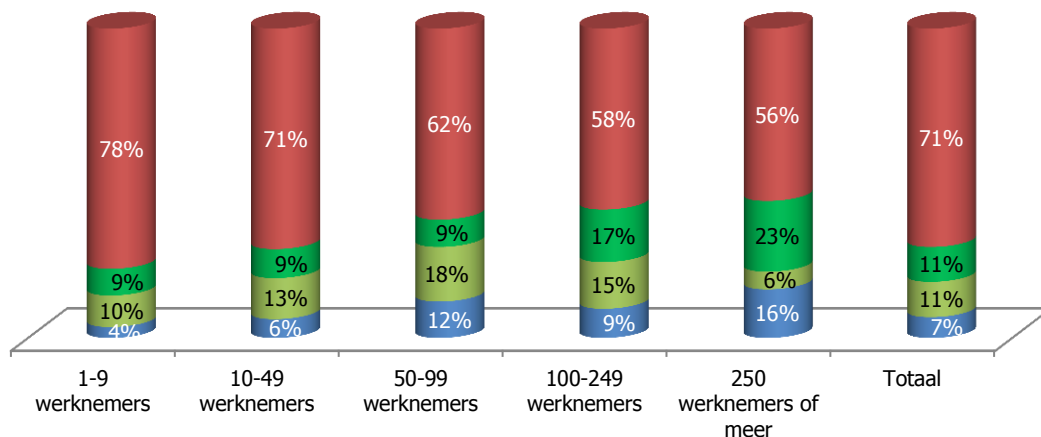
Figuur 19 geeft aan dat 7 op 10 werkgevers geen moeilijkheden ervaren bij het identificeren en opvolgen van de competenties van de eigen werknemers. Anderzijds hebben 3 op 10 werkgevers problemen met het herkennen van diverse competenties bij het personeel:

- ▶ 6,7% ervaart uitsluitend moeilijkheden m.b.t. generieke competenties
- ▶ 11,4% ervaart enkel moeilijkheden m.b.t. technische competenties
- ▶ 11,3% ervaart moeilijkheden voor zowel generieke als technische competenties.

De gepercipieerde moeilijkheden om competenties van eigen werknemers te identificeren nemen toe met de grootte van de onderneming (uitgedrukt in termen van aantal werknemers) zoals Figuur 19 weergeeft. Dit is wellicht toe te schrijven aan de hogere mate van dagdagelijks contact van leidinggevenden met hun werknemers in kleinere bedrijven, wat hen beter in staat stelt om hun competenties te kunnen inschatten dan in grote bedrijven. Kleine bedrijven hebben ook minder werknemers in dienst, waardoor de identificatie van competenties een minder omvangrijke taak is dan bij grotere ondernemingen.

Figuur 19: Verdeling naar bedrijfsgrootte: Worden binnen uw onderneming moeilijkheden ervaren om competenties van eigen werknemers te identificeren en op te volgen? (N=595)

- Neen, mijn onderneming ervaart geen moeilijkheden bij het identificeren van competenties van eigen werknemers
- Ja, zowel voor het identificeren van technische als generieke competenties
- Ja, voor het identificeren van technische competenties
- Ja, voor het identificeren van generieke competenties

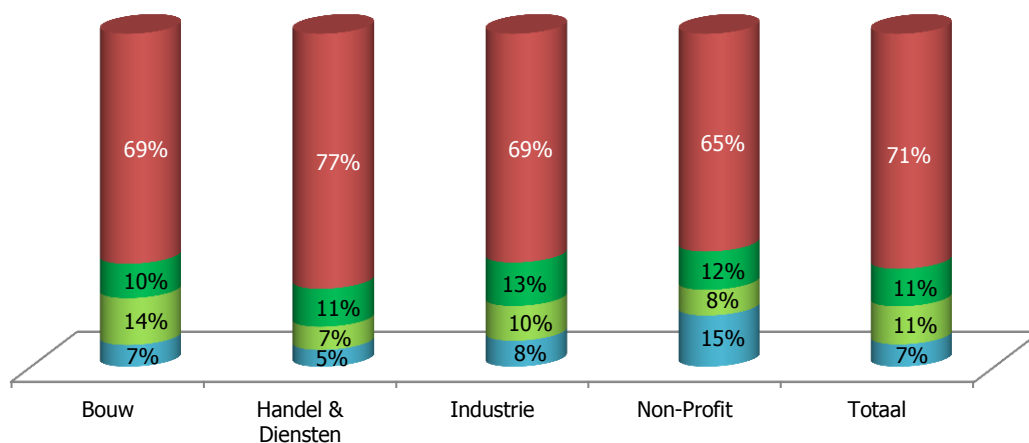


Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Verschillen naar sector zijn minder uitgesproken (Figuur 20), maar vestigen toch de aandacht op enkele tendensen. Zo laten werkgevers uit de handel en dienstensector de minste problemen optekenen. Het grootste aandeel werkgevers dat met problemen geconfronteerd wordt, situeert zich in de social profit sector. Concreet ervaren ze voornamelijk moeilijkheden voor het herkennen van generieke competenties. Ondernemingen die moeilijkheden hebben met het identificeren van technische competenties zijn vooral in de bouwsector actief.

Figuur 20: Verdeling naar sector: Worden binnen uw onderneming moeilijkheden ervaren om competenties van eigen werknemers te identificeren en op te volgen? (N=595)

- Neen, mijn onderneming ervaart geen moeilijkheden bij het identificeren van competenties van eigen werknemers
- Ja, zowel voor het identificeren van technische als generieke competenties
- Ja, voor het identificeren van technische competenties
- Ja, voor het identificeren van generieke competenties



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen



5/ Het erkennen van competenties in de praktijk

Dit hoofdstuk geeft weer hoe ondernemingen aankijken tegen het certificeren van competenties. Dit gebeurt aan de hand van drie topics:

- ▶ Het feitelijk erkennen van competenties: in welke mate gebeurt het en hoe?
- ▶ De ervaren moeilijkheden bij het erkennen van competenties
- ▶ Het gepercipieerde belang van wel of niet certificeren

HET FORMEEL ERKENNEN VAN COMPETENTIES VAN EIGEN WERKNEMERS LEEFT NIET BIJ BEDRIJVEN

Zowel de verkennende interviews, de enquête en de focusgroepen benadrukten het beperkte belang dat ondernemingen hechten aan het formeel erkennen van de competenties van de eigen werknemers. De interesse van zaakvoerders en HR-managers om deel te nemen aan het onderzoek bleek erg klein, wat aangeeft dat ze de problematiek niet als prioritair beschouwen. Bovendien gaf de helft van de bevraagde ondernemingen via de enquête te kennen dat ze een formele erkenning niet belangrijk vonden voor hun personeel. Vermoedelijk een onderschatting aangezien bedrijven die zich niet aangesproken voelen door EVC wellicht niet deelnamen aan de enquête.

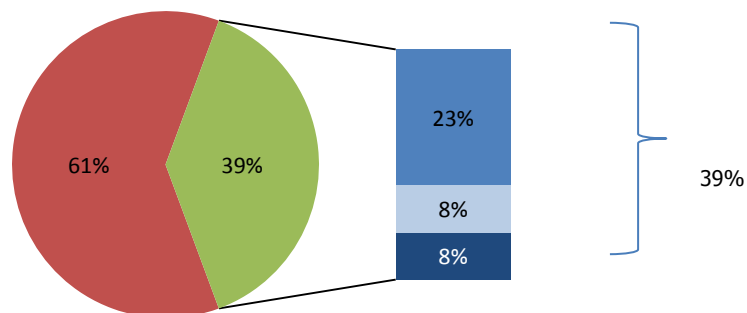
Bovendien werd via de enquête duidelijk dat 'formeel erkennen' vanuit de praktijk niet altijd ingevuld wordt als de certificering binnen het EVC-verhaal. Een aantal zaakvoerders en HR-managers beschouwden betere arbeidsvoorwaarden ook als een formele erkenning van de competenties van eigen werknemers. Deze bredere interpretatie illustreert de beperkte vertrouwdheid van ondernemingen met de EVC-thematiek. Het geeft ook weer aan dat het certificeren van competenties van personeel niet leeft in de praktijk.

2 OP 3 BEDRIJVEN GEEFT GEEN FORMELE ERKENNING VOOR COMPETENTIES VAN WERKNEMERS

61% van de bevraagde ondernemingen (Figuur 21) geeft geen formele erkenning (of certificering) voor de competenties die werknemers verwierven terwijl ze aan de slag waren binnen de onderneming. Bij de 39% ondernemingen die wel een formele erkenning voorzagen, betrof het voornamelijk een erkenning voor gereguleerde beroepen.

Figuur 21: Hebben één of meer van uw werknemers reeds een formele erkenning (of certificering) gekregen van hun competenties terwijl ze aan de slag waren binnen uw organisatie? (N=646)

- Neen, geen enkele van mijn werknemers heeft een formele erkenning gekregen van zijn/haar competenties terwijl hij/zij aan de slag was binnen mijn organisatie
- Ja, voor gereguleerde beroepen
- Ja, voor niet gereguleerde beroepen
- Ja, zowel voor gereguleerde als niet gereguleerde beroepen



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

De verschillen naar sector zijn beperkt zoals Tabel 5 weergeeft. Vooral in de industrie, handel en dienstensector blijken werknemers een formele erkenning te krijgen van hun competenties terwijl ze aan de slag waren binnen de organisatie. Dit gebeurt meestal zowel voor gereguleerde als niet-gereguleerde beroepen.

Tabel 5: Verdeling naar sector: Hebben één of meer van uw werknemers reeds een formele erkenning (of certificering) gekregen van hun competenties terwijl ze aan de slag waren binnen uw organisatie? (N=646)

	Bouw	Handel & Diensten	Industrie	Non-profit
Neen, geen enkele van mijn werknemers heeft een formele erkenning gekregen van zijn/haar competenties terwijl hij/zij aan de slag was binnen mijn organisatie	27%	20%	17%	29%
Ja, voor gereguleerde beroepen	6%	8%	11%	14%
Ja, voor niet gereguleerde beroepen	9%	7%	6%	11%
Ja, zowel voor gereguleerde als niet gereguleerde beroepen	58%	66%	65%	46%

Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

In termen van bedrijfsgrootte lijkt formele erkenning van verworven competenties eerder voor te komen bij kleinere ondernemingen (Tabel 6).

Tabel 6: Verdeling naar bedrijfsgrootte: Hebben één of meer van uw werknemers reeds een formele erkenning (of certificering) gekregen van hun competenties terwijl ze aan de slag waren binnen uw organisatie? (N=646)

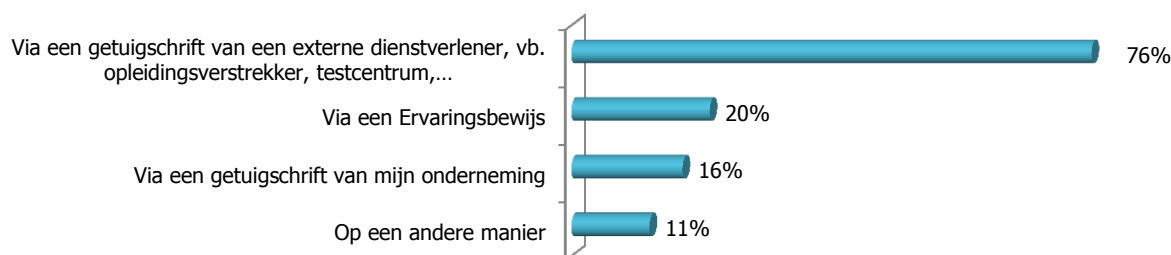
Aantal werknemers	1-9	10-49	50-99	100-249	250 of meer
Neen, geen enkele van mijn werknemers heeft een formele erkenning gekregen van zijn/haar competenties terwijl hij/zij aan de slag was binnen mijn organisatie	19%	26%	23%	29%	29%
Ja, voor gereguleerde beroepen	7%	8%	8%	10%	11%
Ja, voor niet gereguleerde beroepen	5%	8%	10%	6%	19%
Ja, zowel voor gereguleerde als niet gereguleerde beroepen	70%	58%	60%	56%	40%

Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

ERKENNING GEBEURT VOORAL VIA CERTIFICATEN VAN EXTERNE DIENSTVERLENERS ZOALS OPLEIDINGSVERSTREKKERS

Drie op vier ondernemingen die de competenties van hun werknemers formeel erkennen doen dit via een getuigschrift van een externe dienstverlener, zoals een opleidingsvertrekker (Figuur 22). Slechts één op vijf maakt gebruik van het ervaringsbewijs (cf. infra) en 16% voorziet een eigen getuigschrift van de onderneming. Andere vormen van erkenning die in de enquête en interviews aan bod kwamen betroffen voornamelijk het geven van promotie, betere arbeidsvoorwaarden en hogere verloning.

Figuur 22: Op welke manier werd de opgebouwde ervaring van uw werknemer(s) erkend? (Meerdere antwoorden mogelijk) (N=227)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen



In Box 7 worden een aantal interessante praktijken voor het erkennen van competenties weergegeven. Deze lijst is niet exhaustief en is gebaseerd op de informatie die via de focusgroepen en interviews werd verzameld.

Box 7: Enkele goede praktijken voor het erkennen van competenties

- ▶ *Ondernemingen beschikken over diverse systemen om competenties te erkennen die via opleiding werden verworven. Sectorfondsen uit de industrie spraken onder meer over een LeerBewijs, LeerCV en Opleidingspas. Dergelijke initiatieven, die ook in andere sectoren voorkomen, worden geapprecieerd door werknemers die opleiding volgen. Een concreet voorbeeld vinden we bij het bedrijf AVEVE, waar competenties zichtbaar worden gemaakt via de 'reispas' in retail. Net als een internationaal paspoort bevat het document stempels en aantekeningen; het geeft een overzicht van wat men wil en kan doen.*
- ▶ *Vokans, een organisatie uit de social profit sector geeft werknemers bij het verlaten van de organisatie een competentiebilan mee. Ze geven aan dat dit niet evident is, net als het formaliseren van interne ontwikkelingsplannen en het vormgeven van persoonlijke opleidingsplannen. Opvallend is dat het 'bilan' doorgaans niet opgevraagd wordt door de werknemers. Bovendien wordt het binnen de onderneming nog steeds als een 'taak' ervaren om het bilan op te stellen (eerder dan automatisch 'gedrag').*

Bron: IDEA Consult op basis van interviews en focusgroepen

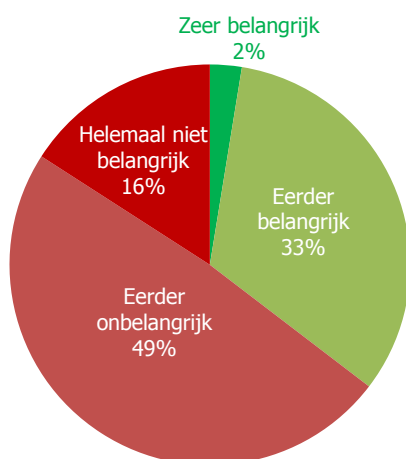
VOORAL GROTE BEDRIJVEN VINDEN DE ERKENNING VAN COMPETENTIES VAN PERSONEEL BELANGRIJK

Bij het peilen naar het belang van het formeel erkennen of certificeren van competenties zien we dat 49% van de bevroegde ondernemingen het belangrijk vindt, terwijl 51% er geen belang aan hecht. In tweede instantie stellen we vast dat het al dan niet belang hechten aan het formeel erkennen van competenties samenhangt met de mate waarin de onderneming er actief mee bezig is. Figuur 23 toont dat 65% van de ondernemingen die de competenties van de eigen werknemers niet formeel erkent, dat ook niet belangrijk vindt. Anderzijds acht 70% van de ondernemingen die de competenties van eigen werknemers certificeert dit belangrijk.

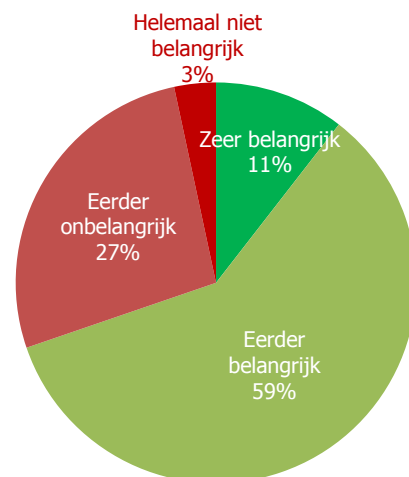
De cross-sectionele aard van de data laat echter niet toe om de richting van causaliteit na te gaan: vindt men het erkennen belangrijk omdat men er in de onderneming mee bezig is of erkent men competenties omdat men dat belangrijk vindt? Het ziet er hoe dan ook naar uit dat ondernemingen het belang van het erkennen van competenties van hun werknemers moeten inzien om te investeren in het formeel erkennen ervan.

Figuur 23: Hoe belangrijk vindt u het dat de competenties van uw eigen werknemers formeel worden erkend (of gecertificeerd)? (N=637)

Competenties personeel niet formeel erkend



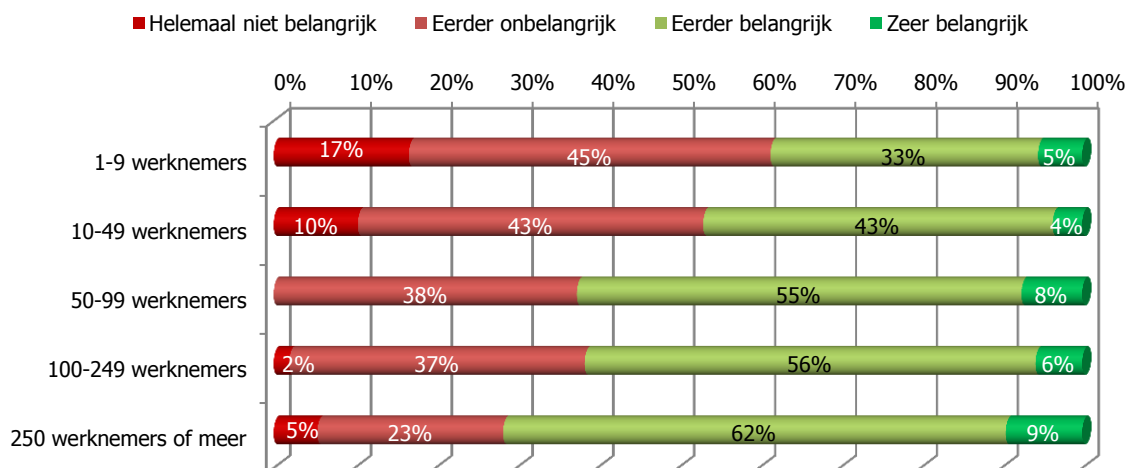
Competenties personeel worden formeel erkend



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Figuur 24 geeft aan dat het belang dat men hecht aan het formeel erkennen van competenties van de eigen werknemers stijgt met het aantal werknemers dat binnen de onderneming actief is.

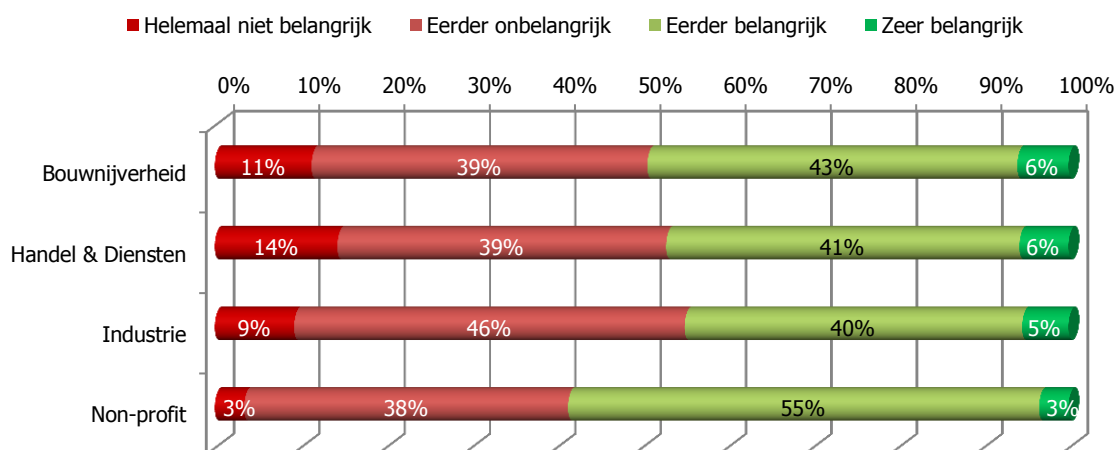
Figuur 24: Verdeling naar bedrijfsgrootte: Hoe belangrijk vindt u het dat de competenties van uw eigen werknemers formeel worden erkend (of gecertificeerd)? (N=637)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Verschillen tussen sectoren zijn meer beperkt. Toch lijken vooral ondernemingen uit de non-profit sector het belangrijk te vinden om de competenties van eigen werknemers te certificeren (Figuur 25).

Figuur 25: Verdeling naar sector: Hoe belangrijk vindt u het dat de competenties van uw eigen werknemers formeel worden erkend (of gecertificeerd)? (N=637)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

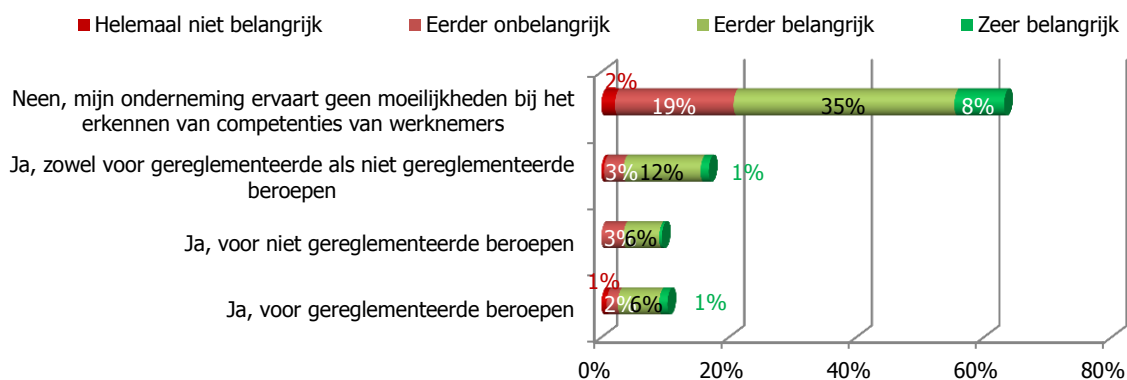


63% VAN DE BETROKKEN ONDERNEMINGEN ERVAART GEEN MOEILIKHEDEN BIJ HET ERKENNEN VAN COMPETENTIES VAN EIGEN WERKNEMERS

Bijna 2 op 3 ondernemingen die de competenties van hun werknemers formeel erkennen, ervaart hier geen moeilijkheden bij. Toch ondervindt 17% moeilijkheden bij het erkennen van competenties bij gereglementeerde en niet-gereglementeerde beroepen, terwijl 11% enkel moeilijkheden ervaart bij het erkennen van competenties van gereglementeerde beroepen en 9% enkel moeilijkheden ervaart bij het erkennen van niet-gereglementeerde beroepen (Figuur 26).

Zoals Figuur 26 aangeeft, wijst het niet ervaren van moeilijkheden bij het erkennen van competenties niet noodzakelijk op onverschilligheid tegenover de thematiek: van de 63% die geen moeilijkheden ervaart, vindt 42% het belangrijk om competenties van eigen werknemers te certificeren terwijl 21% het niet belangrijk vindt om dit te doen.

Figuur 26: Worden binnen uw onderneming moeilijkheden ervaren om competenties van eigen werknemers te erkennen of certificeren? (N=233)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

De verschillen tussen sectoren zijn beperkt voor het formeel erkennen van competenties van de eigen werknemers (Tabel 7). Toch lijkt het aandeel ondernemingen dat problemen ervaart bij het erkennen van competenties hoger te zijn in de non-profitsector dan in de industrie. Bovendien blijken vooral ondernemingen uit de bouwsector problemen te hebben met het certificeren van competenties voor gereglementeerde beroepen.

Tabel 7: Verdeling naar sector: Worden binnen uw onderneming moeilijkheden ervaren om competenties van eigen werknemers te erkennen of certificeren? (N=233)

	Bouw	Handel & Diensten	Industrie	Non-profit	Totaal
Ja, voor gereglementeerde beroepen	16%	7%	5%		10%
Ja, voor niet gereglementeerde beroepen	7%	9%	15%	13%	10%
Ja, zowel voor gereglementeerde als niet gereglementeerde beroepen	13%	25%	10%	33%	17%
Neen, mijn onderneming ervaart geen moeilijkheden bij het erkennen van competenties van werknemers	64%	60%	70%	53%	63%

Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

De verdeling naar bedrijfsgrootte in Tabel 8 toont dat voornamelijk kleinere ondernemingen die bezig zijn met het certificeren van de competenties van de eigen werknemers daar minder problemen mee ervaren – al geven deze cijfers niet aan hoe de ondernemingen de competenties van hun werknemers erkennen.

Tabel 8: Verdeling naar bedrijfsgrootte: Worden binnen uw onderneming moeilijkheden ervaren om competenties van eigen werknemers te erkennen of certificeren? (N=233)

Aantal werknemers:	1-9	10-49	50-99	100-249	250 of meer	Totaal
Ja, voor gereguleerde beroepen	13%	10%	13%	14%	5%	10%
Ja, voor niet gereguleerde beroepen	4%	13%	27%	14%	5%	10%
Ja, zowel voor gereguleerde als niet gereguleerde beroepen	14%	9%	0%	32%	34%	17%
Neen, mijn onderneming ervaart geen moeilijkheden bij het erkennen van competenties van werknemers	69%	68%	60%	41%	56%	63%

Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

VOOR BEDRIJVEN DIE EVC BELANGRIJK VINDEN, ZIJN VERTROUWEN EN VERDERE ONTWIKKELING VAN WERKNEMERS DE BELANGRIJKSTE TROEVEN VAN HET ERKENNEN VAN COMPETENTIES

Ondernemingen die het formeel erkennen van competenties van hun werknemers belangrijk vinden, doen dit vooral omwille van het zelfvertrouwen dat de werknemers er kunnen uit putten en de stimulans die de erkenning hen geeft om zich verder te ontwikkelen (Figuur 27). Het is er hen minder om te doen om de competenties van de werknemers algemeen zichtbaar te maken of mobiliteit in de onderneming te stimuleren.

'Andere redenen' in Figuur 27 betreffen voornamelijk verplichting vanuit de regelgeving (bijvoorbeeld inzake veiligheid) of expliciet verzoek van klanten.

Figuur 27: Waarom vindt u dit belangrijk? (N=294)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen



De interviews en focusgroepen bieden meer diepgaande informatie over de motieven van bedrijven om competenties te erkennen. Volgens de bevraagde sectoren en bedrijven wordt de erkenning van competenties in grote mate gedreven door de reglementering. Zo zijn er voor bepaalde beroepen verplichte certificeringen, bijvoorbeeld in de beveiligingssector. Ook in de bouwsector worden bepaalde certificaten geëist voor het uitvoeren van bepaalde activiteiten of het aanvragen van subsidies. Wanneer een certificaat vereist is om actief te zijn in de sector, zijn weinig kandidaten direct inzetbaar. Dit kan aanzienlijke drempels creëren voor ondernemingen om geschikt personeel te vinden en erin te investeren. De vereiste opleiding is duur en er is geen garantie dat de opgeleide kandidaat in het bedrijf blijft.

Het behalen van bepaalde certificaten worden soms ook door ondernemingen of sectoren gevraagd wanneer ze niet bij wet opgelegd zijn. Zo werd bvb. vanuit de praktijk in Nederland een eigen kwaliteitslabel opgericht voor hoge drukreiniging. Hoewel dergelijk certificaat niet verplicht is in België, vragen ook Belgische ondernemingen ernaar, wat het certificeren van competenties in de hand werkt.

ONDERNEMINGEN DIE EVC NIET BELANGRIJK VINDEN, MISSEN MEERWAARDE VOOR DE ONDERNEMING

Op basis van Figuur 28 wordt duidelijk dat de meeste bedrijven die geen belang hechten aan het formeel erkennen van de competenties van hun werknemers er de meerwaarde niet van inzien voor de onderneming (32%). Bovendien bestaat de vrees dat werknemers de onderneming zouden verlaten wanneer ze een certificaat op zak hebben (17%).

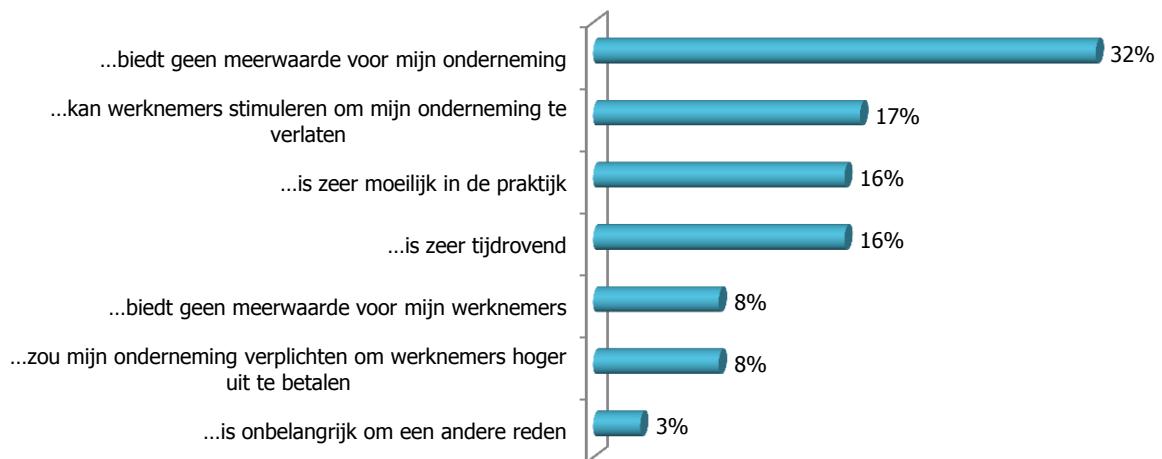
"Waarom zou een bedrijf energie steken in een middel om zijn eigen (goede) werknemers gemakkelijker kwijt te raken aan concurrentie?"

- Uit de enquête bij ondernemingen

Ook praktische argumenten spelen een rol: 16% van de ondernemingen acht het zeer moeilijk om competenties van eigen werknemers te certificeren en meent dat het proces zeer tijdrovend is.

Een aantal ondernemingen haalt andere argumenten aan dan diegene opgevoerd in Figuur 28. De meeste van hen vinden dat het informeel erkennen van competenties volstaat. Anderen stellen het nut van certificeren in vraag (meer bepaald de houdbaarheidsdatum van het certificaat) door het dynamisch karakter van competenties.

Figuur 28: Waarom vindt u dit niet belangrijk? (N=319)



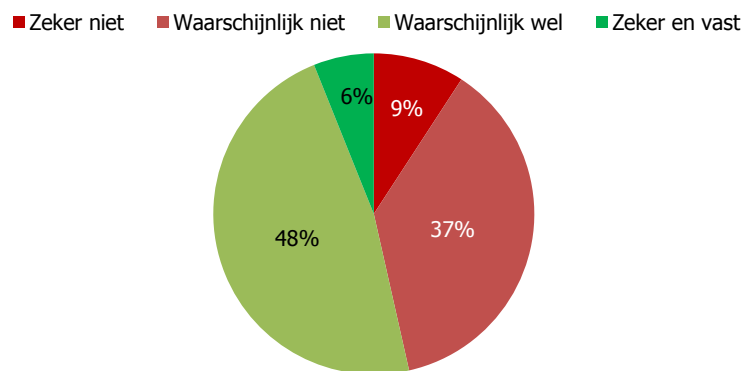
Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Zoals eerder in het rapport aan bod kwam, hechten ondernemingen veel belang aan de ervaring en referenties die werknemers kunnen voorleggen. Daarbij is het minder belangrijk of deze ervaring al dan niet formeel erkend werd, relevante ervaring is snel zichtbaar op de werkvloer.

1 OP 2 BEDRIJVEN MEENT DAT HET ERKENNEN VAN COMPETENTIES WEL EEN MEERWAARDE BIJDT VOOR KANDIDATEN (INSTROOM)

Hoewel ondernemingen het formeel erkennen van competenties doorgaans niet prioritair vinden voor eigen werknemers, meent meer dan de helft van de ondernemingen (54%) dat het certificeren van competenties van sollicitanten de onderneming zou kunnen helpen bij het vinden van geschikte kandidaten (zie Figuur 29). Het gaat daarbij vooral om ondernemingen die het belangrijk vinden om de competenties van hun eigen werknemers formeel te erkennen; 76% van deze groep respondenten meent dat het certificeren van competenties van potentiële kandidaten de onderneming zou kunnen helpen bij het vinden van kandidaten, tegenover 34% in de groep ondernemingen die het niet belangrijk vinden om de competenties van eigen werknemers formeel te erkennen. De cijfers geven aan dat ook in deze context de interesse voor het erkennen van competenties redelijk beperkt is.

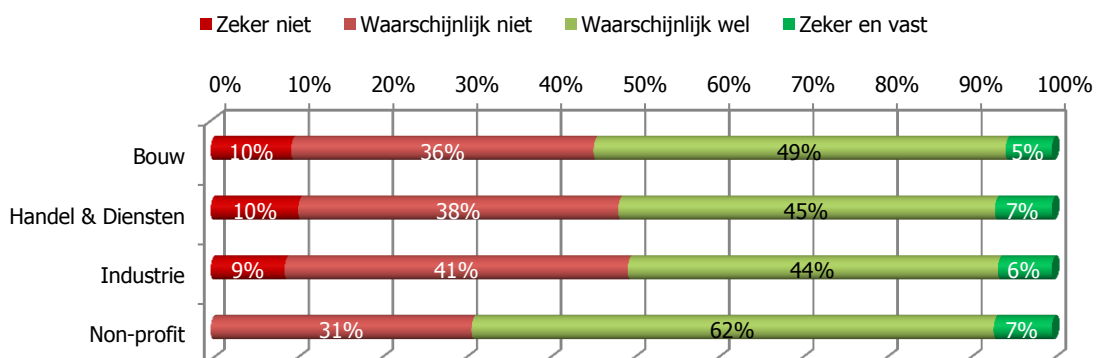
Figuur 29: Zou het formeel erkennen of certificeren van competenties van potentiële kandidaten uw onderneming kunnen helpen bij het vinden van kandidaten? (N=612)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Bij het bekijken van de resultaten op het niveau van sectoren (Figuur 30) stellen we vast dat vooral ondernemingen die actief zijn in de non-profit potentieel zien in het certificeren van competenties van sollicitanten om kandidaten te vinden voor openstaande vacatures.

Figuur 30: Verdeling naar sector: Zou het formeel erkennen of certificeren van competenties van potentiële kandidaten uw onderneming kunnen helpen bij het vinden van kandidaten? (N=612)

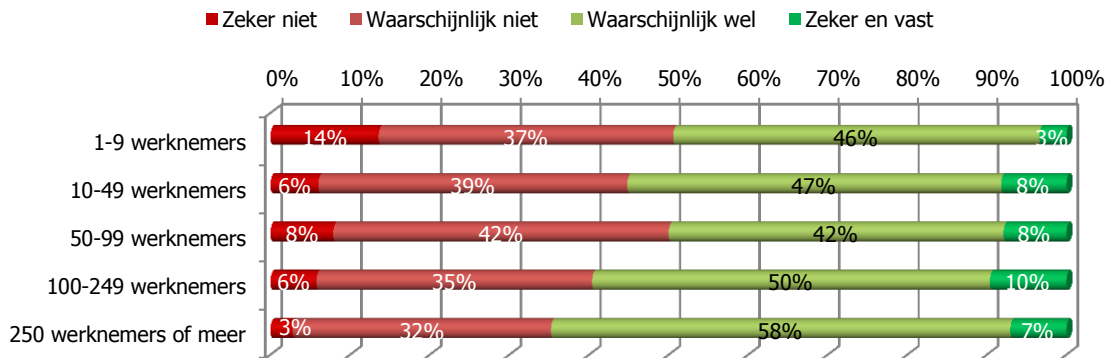


Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen



De verschillen naar bedrijfsgrootte zijn beperkt, al lijken vooral grotere ondernemingen de redenering te volgen dat het erkennen van de competenties van sollicitanten de onderneming kan helpen om kandidaten te vinden.

Figuur 31: Verdeling naar bedrijfsgrootte: Zou het formeel erkennen of certificeren van competenties van potentiële kandidaten uw onderneming kunnen helpen bij het vinden van kandidaten? (N=612)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Ook uit de focusgroepen bleek dat verschillende ondernemingen potentieel zien in het erkennen van competenties van werkzoekenden om de instroom te bevorderen. Formele certificering zou een manier zijn om hun competenties beter zichtbaar te maken voor consulenten en toekomstige werkgevers.

Toch werd door alle bevroagde partijen benadrukt dat een certificaat/opleidingspas een meerwaarde kan bieden, maar dat het de andere selectie-instrumenten niet vervangt. Het erkennen van competenties van werkzoekenden kan bijgevolg een additioneel hulpmiddel zijn voor de zoektocht naar werknemers.

6/ Het ervaringsbewijs in de praktijk

Sinds 2006 reikt de Vlaamse overheid ervaringsbewijzen uit ter erkenning van competenties. In dit hoofdstuk worden de bekendheid en het gebruik van het ervaringsbewijs onder de loep genomen. Daarnaast wordt ook het potentieel verkend van alternatieve pistes voor de invulling van het ervaringsbewijs:

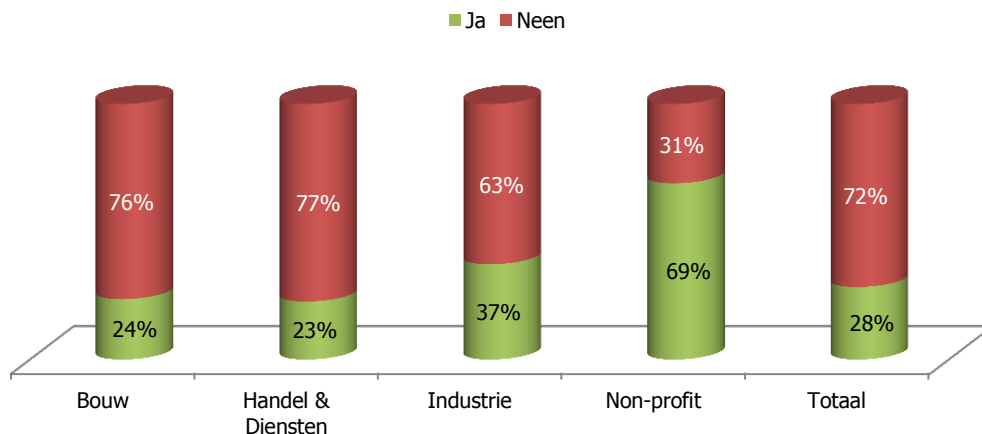
- ▶ De gelijkschakeling van het bewijs met een diploma
- ▶ Het erkennen van groepen competenties i.p.v. afgelijnde beroepen
- ▶ Suggesties voor procedurele aanpassingen die in de interviews en focusgroepen naar voor kwamen

HET ERVARINGSBEWIJS: ONBEKEND IS ONBENUT

In de verschillende fasen van het onderzoek viel op hoe weinig gekend het ervaringsbewijs is. De resultaten van de enquête zetten het extra in de verf: 72% van de bevraagde ondernemingen had voor de enquête nog nooit van het ervaringsbewijs gehoord (zie Figuur 32). Een weinig verrassend resultaat gegeven de geringe interesse voor het erkennen van competenties vanuit ondernemingen. Wanneer je daarbij bedenkt dat respondenten waarschijnlijk ondernemingen zijn die zich aangesproken voelen door de thematiek, kunnen we stellen dat het daarbij wellicht nog om een onderschatting gaat. Hoewel de lage bekendheid een algemene tendens is, stellen we toch enkele opmerkelijke verschillen vast tussen sectoren, KMO's en grote ondernemingen, en ondernemingen met en zonder gereguleerde beroepen.

De enquêteresultaten geven aan dat het ervaringsbewijs vooral in de non-profit sector bekend is. De meerderheid van de bevraagde non-profit ondernemingen had voor de enquête al van het ervaringsbewijs gehoord. In de industrie betreft het 1 op 3 ondernemingen, in de bouwsector, handel en dienstensector gaat het om 1 op 4 ondernemingen (Figuur 32).

Figuur 32: Verdeling naar sector: Had u vóór deze enquête al van het Ervaringsbewijs gehoord? (N=592)

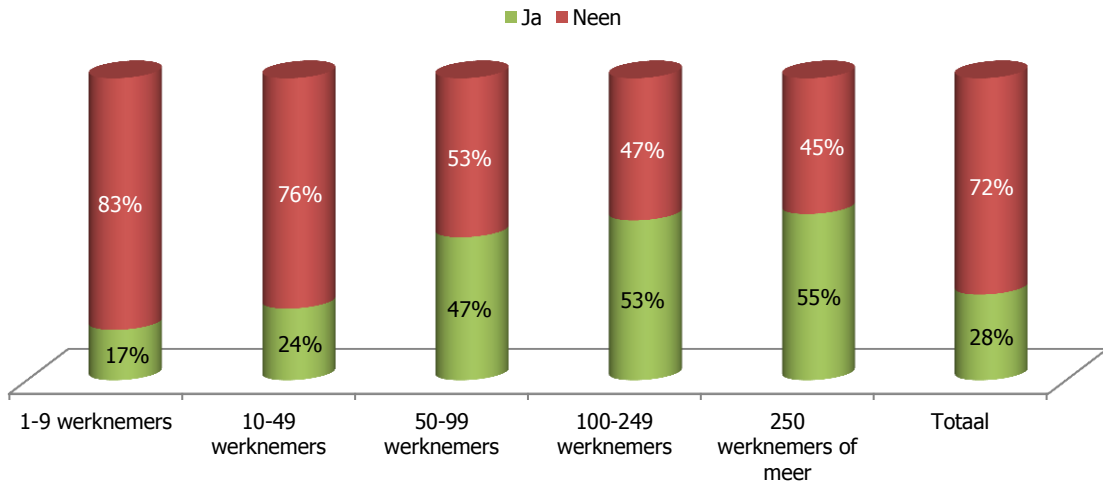


Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Ook naar bedrijfsgrootte zijn er verschillen in de mate waarin het ervaringsbewijs gekend is bij ondernemingen. Daar waar nagenoeg de helft van de middelgrote en grote ondernemingen voor de enquête al van het ervaringsbewijs gehoord had, is het nauwelijks gekend bij de kleinste ondernemingen (waar minder dan 50 werknemers tewerkgesteld zijn).



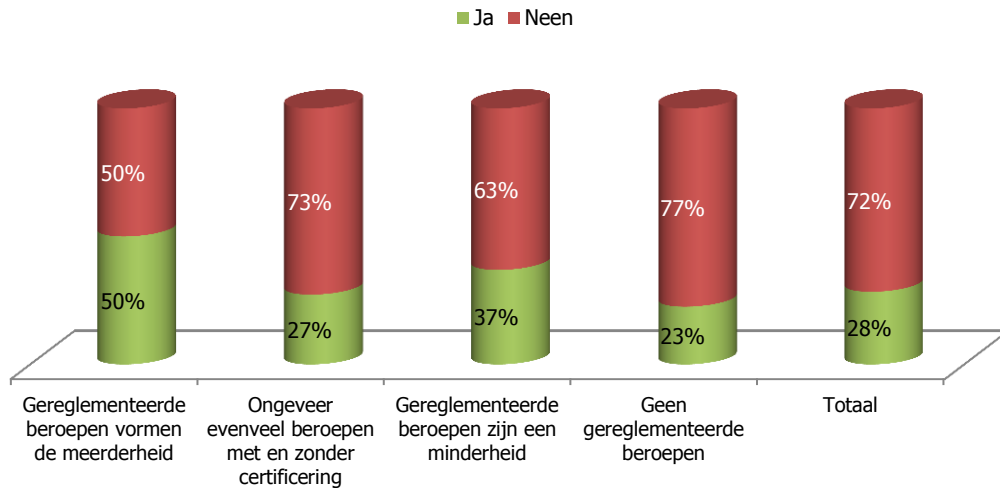
Figuur 33: Verdeling naar bedrijfsgrootte: Had u vóór deze enquête al van het Ervaringsbewijs gehoord? (N=592)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Verder blijkt het ervaringsbewijs vooral gekend te zijn bij ondernemingen waar werknemers actief zijn in gereguleerde beroepen. Figuur 34 geeft aan dat slechts 23% van de ondernemingen waar geen gereguleerde beroepen aanwezig zijn, al voor de enquête van het ervaringsbewijs gehoord had. Daartegenover staat dat de helft van de ondernemingen met hoofdzakelijk gereguleerde beroepen het ervaringsbewijs al voor de enquête kende.

Figuur 34: Verdeling naar type beroepen: Had u vóór deze enquête al van het Ervaringsbewijs gehoord? (N=592)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

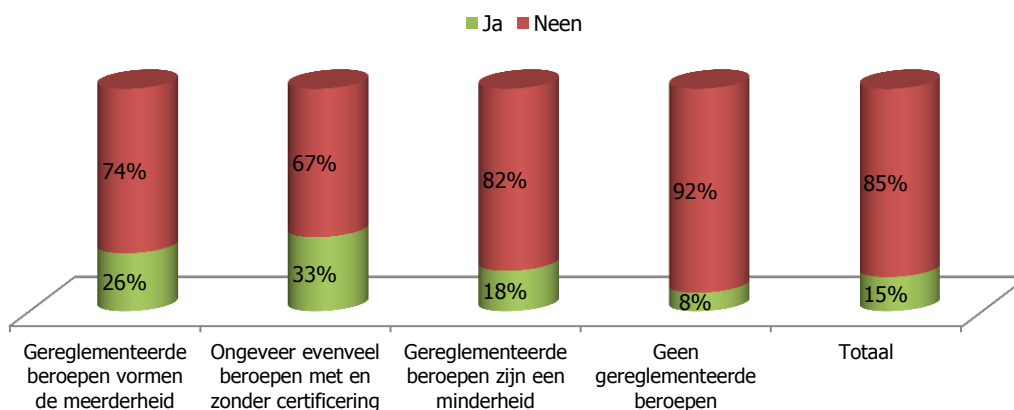
De onbekendheid van het ervaringsbewijs wordt door de meeste bedrijven als een belangrijke drempel beschouwd; bedrijven weten niet wat het ervaringsbewijs is en welke waarde ze er mogen aan hechten. Verschillende deelnemers aan de focusgroepen hadden nooit eerder van de tool gehoord. De deelnemers waren het er algemeen over eens dat er nood is aan een 'betere' communicatie over het ervaringsbewijs.

ERVARINGSBEWIJS WORDT VOORAL GEBRUIKT VOOR GERELEMENTEERDE BEROEPEN

Indien het ervaringsbewijs gekend is, geeft slechts 15% van de bevroagde bedrijven aan hiervan gebruik te hebben gemaakt voor het erkennen van competenties van eigen werknemers (Figuur 35). Het wordt vooral gebruikt wanneer minstens de helft van de beroepen in de ondernemingen gereglementeerd is (26% en 33%).

In termen van gebruik zijn er geen noemenswaardige verschillen naar sector en bedrijfsgrootte bij de ondernemingen die het ervaringsbewijs kenden.

Figuur 35: Hebben werknemers uit uw onderneming al gebruik gemaakt van het Ervaringsbewijs? (N=169)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

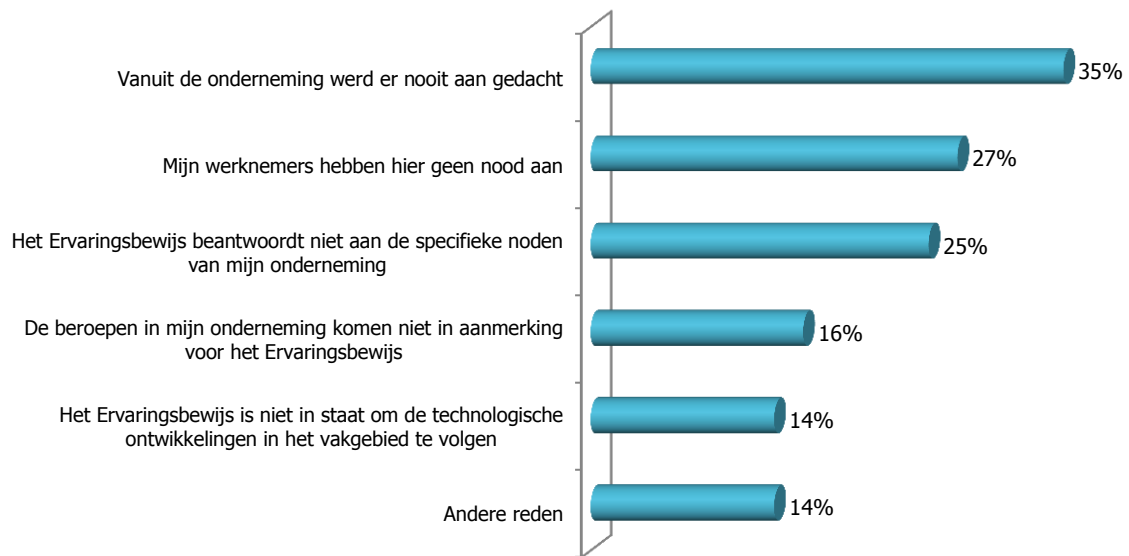
Het belang van het regelgevend kader als determinant voor het gebruik van het ervaringsbewijs blijkt ook uit de interviews en focusgroepen. Vanuit de social profit is men ervan overtuigd dat de hoge aantallen van het ervaringsbewijs voor kinderopvang niet zouden gerealiseerd worden zonder de bestaande normen. Een analoge argumentering wordt gevoerd vanuit de bouwsector waar men de meerwaarde van het certificaat vooral toeschrijft aan de reglementering. Zo zijn bijvoorbeeld de vereiste competenties voor industrieel schilder en stellingbouwer cruciaal naar veiligheid toe. Eens de meeste beoefenaars van de beroepen het bewijs gehaald hadden, viel het aantal aanvragen stil, wat het belang van de regelgeving illustreert. Ook het hoge aantal ervaringsbewijzen voor heftruckchauffeurs kan worden toegeschreven aan het regelgevend kader.

Het gebruik van het ervaringsbewijs zou dus grotendeels gelinkt zijn aan externe druk via premies, subsidies, reglementen,... Dit zijn volgens vele sectoren en bedrijven de belangrijkste drijfveren om te investeren in het ervaringsbewijs.

Voor niet-gereguleerde beroepen is het gebruik van het ervaringsbewijs zeer beperkt (8%). Uit Figuur 36 blijkt dat 35% van de ondernemingen die het ervaringsbewijs niet gebruikten er niet aan dachten om werknemers een ervaringsbewijs te laten behalen. Eén op vier van de bevroagde ondernemingen meent bovendien dat werknemers er geen nood aan hebben en dat het ervaringsbewijs niet beantwoordt aan de noden van de onderneming. Andere redenen die in de enquête werden vermeld betreffen o.a. een gebrek aan tijd en kennis over het ervaringsbewijs.



Figuur 36: Waarom hebben werknemers uit uw onderneming nooit gebruik gemaakt van het Ervaringsbewijs? (Meerdere antwoorden mogelijk) (N=139)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

In het algemeen hebben sectoren het gevoel dat er weinig of geen interesse is voor het ervaringsbewijs vanuit ondernemingen, al moet dit voor een aantal sectoren enigszins genuanceerd worden. Zo werd er vanuit de social profitsector aan verschillende ervaringsbewijzen meegewerkt, voornamelijk vanuit de motivatie om doorgegroeiende arbeiders zonder diploma toch een attest mee te geven. Nochtans leeft binnen de social profit sector sterk het idee dat ondernemingen een incentive nodig hebben om hun werknemers een ervaringsbewijs te laten halen. Financiële of wetgevende stimulansen kunnen helpen om het gebruik van het ervaringsbewijs op te krikken.

HET ERVARINGSBEWIJS HEEFT VOORAL POTENTIEEL VOOR INSTROOM

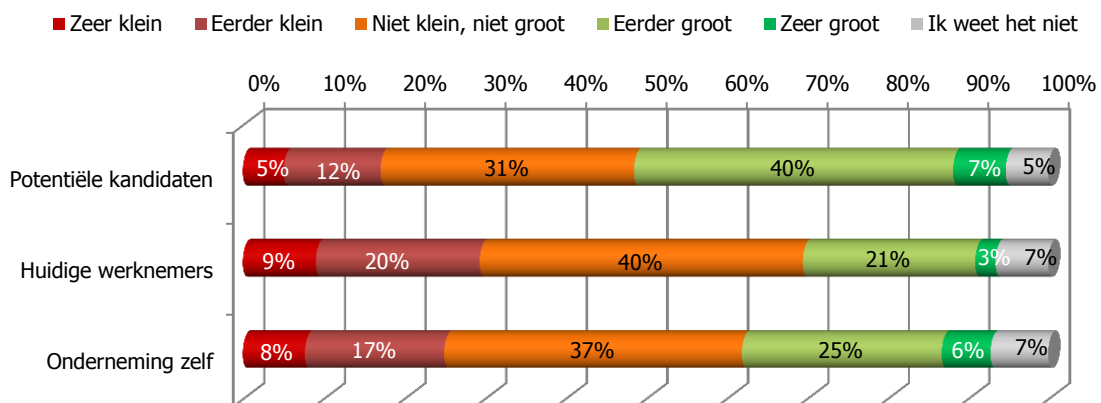
Hoewel het ervaringsbewijs- en bij uitbreiding EVC – niet leeft bij bedrijven voor de eigen werknemers, werd hen in de enquête toch gevraagd om het potentieel van het instrument in te schatten in de veronderstelling dat het een plaats krijgt in het geïntegreerd EVC-beleid dat de Vlaamse overheid beoogt. Zowel ondernemingen die al van het ervaringsbewijs gehoord hadden als diegene die er via de enquête voor het eerst van hoorden, werden gevraagd om het potentieel van het instrument in te schatten voor potentiële kandidaten, eigen werknemers en de organisatie. Ondernemingen die het ervaringsbewijs niet kenden, kregen eerst een korte beschrijving zodat ze over voldoende kennis beschikten om de vraag te beantwoorden.

Figuur 37 toont dat één op twee ondernemingen een groot tot zeer groot potentieel ziet in het ervaringsbewijs voor potentiële kandidaten. Eén op drie ondernemingen ziet er potentieel in voor de onderneming, één op vier ondernemingen doet dat voor de huidige werknemers.

Bij deze resultaten stellen we een aantal verschillen naar sector en bedrijfsgrootte vast, al zijn deze verschillen beperkt:

- ▶ Ondernemingen uit de non-profit lijken iets minder potentieel te zien in het ervaringsbewijs voor **potentiële kandidaten** dan ondernemingen uit andere sectoren, maar het verschil is beperkt. Er zijn geen noemenswaardige verschillen naar bedrijfsgrootte.
- ▶ Voor **huidige werknemers** werden geen noemenswaardige verschillen geregistreerd naar bedrijfsgrootte of sector.
- ▶ Ondernemingen uit de non-profit achten het ervaringsbewijs minder nuttig voor de **onderneming zelf** dan andere sectoren. Er is geen opvallende trend naar bedrijfsgrootte.

Figuur 37: Hoe schat u het nut van het Ervaringsbewijs in voor onderstaande actoren? (N=551)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Ook uit de interviews en de focusgroepen bleek dat de meeste ondernemingen vooral potentieel zien in het ervaringsbewijs voor instroomdoeleinden. Zo blijkt o.a. dat ondernemingen het vooral moeilijk hebben bij de identificatie van competenties van kandidaten en niet van eigen werknemers.

Volgens de meeste bevraagde sectoren en ondernemingen zou het ervaringsbewijs ingezet moeten worden om competenties zichtbaar te maken bij werkzoekenden. Het ervaringsbewijs zou gebruikt kunnen worden om na te gaan welke competenties reeds aanwezig zijn bij werkzoekenden en wat er nog moet aangeleerd worden. Volgens een groot aantal bedrijven zouden werkzoekenden na een VDAB-opleiding een soort van ervaringsbewijs moeten kunnen behalen om aan te tonen over welke competenties ze reeds beschikken zodat het voor potentiële werkgevers ook duidelijk is wat er nog aangeleerd zou moeten worden.

Het ervaringsbewijs zou dus als een soort 'competentiescan' kunnen fungeren; wie op bepaalde dimensies tekort komt, zou naar opleiding kunnen toegeleid worden. Dit is volgens een groot aantal bedrijven vooral interessant wanneer het gaat om generieke competenties (leervermogen, communicatieve vaardigheden,...), die moeilijker



zijn om in te schatten. In dit geval moet er echter niet meer gesproken worden van 'ervaringsbewijs' maar eerder van 'competentiebewijs of -pas' zodat de naam de lading dekt.

Voor de non-profit sector is het ook belangrijk om op zoek te gaan naar instrumenten die niet alleen competenties zichtbaar maken die mensen verwierven via vroegere werkervaring, maar ook uit andere situaties (zoals hun privé-leven, participatie aan verenigingen, enz.). Dit zou vooral een meerwaarde zijn voor lagere profielen op de arbeidsmarkt.

Volgens sommige bedrijven zou zo'n competentiepas hen beter helpen om 'out-of-the-box' te denken en profielen uit andere beroepen en sectoren aan te werven zodra ze over de juiste competenties beschikken.

Hoewel ondernemingen in het algemeen wel potentieel zien in het gebruik van een competentiepas of -bewijs voor instroom, werden een aantal aandachtspunten meegegeven tijdens de interviews en focusgroepen:

- ▶ Het ervaringsbewijs is een interessante extra tool, maar het zal waarschijnlijk niet de doorslag geven in het selectieproces. Volgens bedrijven levert het interessante bijkomende informatie op voor de selectie, maar enkel in combinatie met andere informatiebronnen. Motivatie en 'fit' in de bedrijfscultuur worden bijvoorbeeld als zeer belangrijke selectiecriteria beschouwd. Deze aspecten kunnen moeilijk via een ervaringsbewijs aangetoond worden.
- ▶ Een ander aandachtspunt bij deze tool is de afwezigheid van een link met de gemaakte inschaling van het bedrijf zelf. De toegekende 'score' is immers contextafhankelijk. Elk bedrijf heeft bovendien zijn eigen normen en accenten.
- ▶ Competenties kunnen ook evolueren doorheen de tijd, en dit zowel in positieve als in negatieve zin. Een competentiepas of bewijs geeft een indicatie van competenties van een kandidaat op een bepaald moment, maar deze kunnen veranderen.
- ▶ Bedrijven staan vaak huiverachtig tegenover de administratieve procedure. De algemene perceptie blijft dat er geen attest nodig is. Een goede referentie en even meedraaien in het bedrijf volstaan vaak om de capaciteiten van een kandidaat te kunnen inschatten.

"Een competentie die behaald is, is niet altijd blijvend van aard"

"Papier is geduldig, vandaag ben je competent en morgen gebruik je die niet."

"Ik denk dat de ingesteldheid van de werknemer en ook de werkgever belangrijker is dan al die papierenwinkel, alles is toch echt afhankelijk van de onderneming en de sfeer binnen de onderneming. Dit zijn praktijkzaken en moeilijk op papier of tabellen vast te leggen. Als de werknemer niet gemotiveerd is zijn alle papieren en attesten als lucht."

"Ik denk dat een certificering niet het gewenste resultaat zal opleveren en alleen een administratieve dure molen teweeg brengt die alleen maar werk creëert voor federaties en ambtenaren op kosten terug van bedrijven en belastingbetalers. Een certificaat zegt niets over de motivering en kwaliteit van werken van een persoon in kwestie. Er moet eerder gefocust worden op motivering volgens mij. "

- Uit de enquête bij ondernemingen

NOOD AAN ZICHTBARE WAARDE VAN HET ERVARINGSBEWIJS

Doorheen het onderzoek werd duidelijk dat het ervaringsbewijs nauwelijks gekend is bij bedrijven en bijna niet gebruikt wordt. Bovendien is de vraag naar het instrument erg beperkt. Als het een plaats krijgt in het geïntegreerd EVC-beleid dat wordt uitgetekend, dienen een aantal aandachtspunten in rekening te worden genomen. Vooral wanneer het om de gepercipieerde waarde van het ervaringsbewijs gaat.

Zowel in de verkennende interviews, de enquête en de focusgroepen werd het duidelijk dat er algemeen nood is aan een hogere zichtbare waarde van het ervaringsbewijs en dan voornamelijk vanuit een sterkere link met het onderwijssysteem. Twee zaken kwamen daarbij herhaaldelijk aan bod:

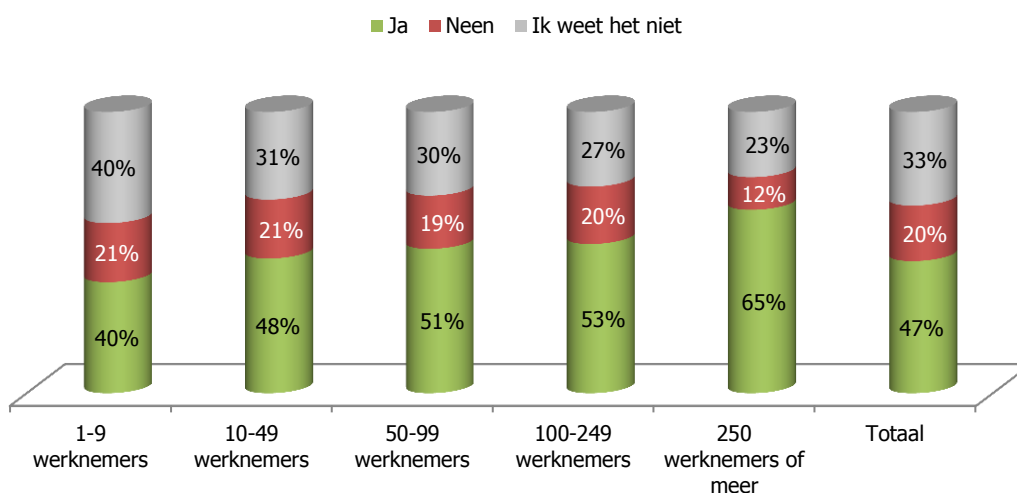
- ▶ Diplomakracht geven aan het ervaringsbewijs. Dit kwam vooral ter sprake in het kader van gereguleerde beroepen. Daar gaat het er immers om dat iemand de juiste kwalificatie via het juiste certificaat kan voorleggen om aan het werk te gaan in een bepaalde functie.
- ▶ Verkorte opleiding via een ervaringsbewijs. De gepercipieerde meerwaarde van het ervaringsbewijs zou aanzienlijk verhogen wanneer het (gedeeltelijke) vrijstelling(en) zou opleveren voor bepaalde opleidingstrajecten. Een directe link tussen het ervaringsbewijs en een bepaald diplomaniveau zou het ook rechtstreeks linken aan de arbeidsvoorwaarden (een vorm van 'erkenning' die nu al vaak zonder het ervaringsbewijs gebeurt, cf. supra).

In wat volgt, wordt weergegeven hoe de bevroegde bedrijven tegen beide zaken aankijken. Merk daarbij op dat het grotendeels om de mening van bedrijven gaat die vaak geen ervaring hebben met het ervaringsbewijs, waardoor de cijfers enigszins genuanceerd moeten worden.

HET ERVARINGSBEWIJS: MOGELIJK MEER SUCCES BIJ GELIJKSCHAKELING DIPLOMA

In de enquête werd in eerste instantie gepeild naar enkele pistes die het succes van het ervaringsbewijs zouden kunnen verhogen, zoals het gelijkstellen van het ervaringsbewijs met een bepaald diploma. Het gebrek aan inschakeling in de onderwijsstructuur werd immers algemeen als drempel ervaren. Figuur 38 toont dat de helft van de bevroegde ondernemingen potentieel ziet in dergelijke gelijkschakeling. Ze geeft tevens aan dat een derde van de ondernemingen er geen mening over had. Vooral grotere ondernemingen denken dat het ervaringsbewijs meer succes zou kennen als het gelijkgeschakeld werd met een diploma of erkend certificaat. Er zijn geen noemenswaardige verschillen naar sector en gereguleerde beroepen.

Figuur 38: Zou het Ervaringsbewijs volgens u meer succes kennen indien het gelijkgeschakeld was met een diploma of erkend certificaat? (N=568)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Ook in de focusgroepen en interviews was er eensgezindheid over het belang van onderwijs. Zo opperden de meeste sectoren en bevroegde ondernemingen dat het sterker betrekken van het onderwijs in het EVC-verhaal de



geloofwaardigheid van het ervaringsbewijs zou opkrikken en de perceptie positief zou beïnvloeden. Het zou werkgevers en werknemers kunnen overtuigen van de meerwaarde van het ervaringsbewijs, bijvoorbeeld voor het volgen van (vervolg)opleiding of door het creëren van een rechtstreekse link met de loonschalen binnen de onderneming. Hier dient echter een belangrijke kanttekening bij geplaatst te worden. Dezelfde respondenten benadrukten immers ook het beperkte belang van diploma's en certificaten in het selectieproces. De mogelijke impact van een gelijkschakeling met diploma's op het vlak van instroom lijkt bijgevolg gering. Laat het nu net op het gebied van instroom zijn dat het ervaringsbewijs de grootste rol kan spelen. Voor de eigen werknemers is het belang van belang van het ervaringsbewijs immers beperkt volgens de bevroegde ondernemingen.

Verder vindt men het vanuit de praktijk opvallend dat men met het ervaringsbewijs niet bij de overheid terecht kan aangezien die als werkgever nog steeds erg diplomagericht is. De overheid zou zelf mee moeten evolueren in het systeem van het ervaringsbewijs. Opleiding is echter nog steeds de norm, vooral bij de overheid.

Het ervaringsbewijs zou ook nuttig kunnen zijn om de transitie van de praktijk naar het onderwijs te stimuleren. Momenteel wordt praktijkervaring immers niet gevaloriseerd in het onderwijs. De onmogelijkheid om anciënniteit over te dragen belet het onderwijs om goede mensen aan te trekken die feeling hebben met het beroep en de sector.

Enkele interessante praktijken werden tijdens de focusgroepen en interviews geïdentificeerd. Zo werkt McDonald's nauw samen met het onderwijs voor het erkennen van ervaring (Box 8). Uit de focusgroepen blijkt echter dat dergelijke samenwerking in het buitenland veel vlotter gebeurt; opleidingen worden er op verschillende niveaus erkend.

Box 8: Een goede praktijk uit de distributie: McDonald's

Een aanzienlijk deel van het personeel van McDonald's (om en bij de 30%) beschikt niet over een diploma secundair onderwijs. Toch kunnen werknemers via hun ervaring binnen de organisatie een diploma verwerven. Op initiatief van de Cocom Group zit McDonald's samen met Carrefour, bPost en de hogeschool Katho uit Kortrijk in een 'talentontwikkelingsalliantie'. Dat houdt in dat zowel de opleiding aan de hogeschool als de beroepservaring bij McDonald's studiepunten opleveren voor het behalen van een HBO 5-diploma 'operationeel manager'. Deze beroepsopleiding op niveau 5 van de Vlaamse kwalificatiestructuur situeert zich tussen humaniora- en bachelorniveau.

De vrijstellingen in het studieprogramma variëren per bedrijf én per functie; er wordt rekening gehouden met de kennis en competenties die de deelnemers al verworven hebben (vb. 70 credits via McDonald's en 50 credits via afstandsonderwijs). De overblijvende studiepunten worden behaald via een opleiding aan het Katho. Op die manier kunnen werknemers nieuwe kennis koppelen aan hun praktijkervaring, waardoor ze er snel het nut van inzien. KATHO organiseert de opleiding zowel in contact- als in afstandsonderwijs. De HBO5-opleiding is bovendien een verkorte route naar een Bachelor bedrijfsmanagement.

Sabine Gekiere van McDonald's benadrukt dat deze vorm van erkenning van competenties als valabel wordt ervaren op de arbeidsmarkt omdat ze gekoppeld is aan een erkenning 'van het onderwijs'. Het waarderen van wat werknemers kunnen, past in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen, zeker wanneer het gaat om laaggeschoolde werknemers. Het maakt hen meer inzetbaar. Toch is er vanuit de onderneming geen angst voor verloop en zelfs als die werknemers McDonald's zouden verlaten, maakt het behalen van een certificaat/diploma mede dankzij de opbouwde ervaring binnen het bedrijf hen wellicht de beste 'ambassadeurs'.

Meer info: <http://trends.knack.be/economie/nieuws/mensen/sabine-gekiere-mcdonald-s-is-trends-hr-manager-van-het-jaar/article-4000331051237.htm>; <http://www.vdab.be/vdab/pers/2013/2013-02-21.shtml>; <http://www.vacature.com/blog/afstuderen-op-de-werkvloer-een-nieuwe-trend>

Ook het Nederlandse ervaringscertificaat, dat een veel sterkere link heeft met het onderwijs, is een interessante inspiratiebron voor het Vlaamse ervaringsbewijs (zie Box 9).

Box 9: Het Nederlandse Ervaringscertificaat

Terwijl het initiatief om vrijstellingen toe te kennen op basis van beroepservaring op de Vlaamse arbeidsmarkt losstaat van het ervaringsbewijs en beperkt blijft tot enkele bedrijven, is het fundamenteel verankerd in de Nederlandse tegenhanger van het Ervaringsbewijs: het ervaringscertificaat, dat succesvoller is dan de Vlaamse variant. De sterkere link met het onderwijssysteem kan dit (deels) verklaren.

In Nederland kan een ervaringscertificaat vrijstellingen opleveren voor opleidings- of examenonderdelen bij mbo- of hbo-opleidingen. Zo kan een opleiding bijvoorbeeld 1 jaar in plaats van 3 jaar vergen of kan het ervaringscertificaat in enkel geval zelfs rechtstreeks tot een diploma leiden. Het is altijd aan de opleider om hierover een besluit te nemen.

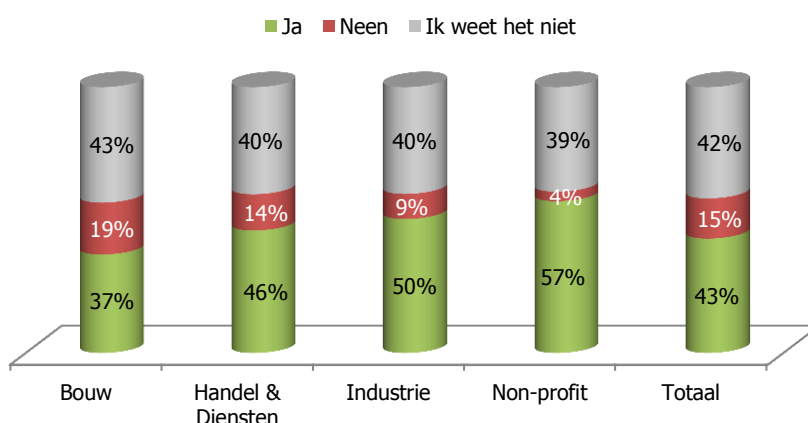
De kosten bedragen tussen de € 700 en € 1.500, afhankelijk van de aard en duur van het traject en de gekozen EVC-aanbieder. Wie de kosten van uw EVC betaalt, verschilt per situatie. Werkgever kunnen (een deel van) de kosten van de EVC-procedure aan de werknemer betalen en daardoor onder de Wet Vermindering Afdracht (WVA) € 327 (2013) verrekenen met de loonheffing. Ook sectorfondsen kunnen een vergoeding bieden voor het behalen van een ervaringscertificaat; zo bood het fonds van de uitzendsector (STOOF) in 2013 een financiële vergoeding van €400. Wanneer men als werkzoekende is ingeschreven kunnen de kosten eventueel worden betaald uit het re-integratiebudget van de sociale dienst of het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen). Als men het ervaringscertificaat zelf betaalt, zijn de kosten aftrekbaar van de inkomstenbelasting (voor zover deze uitgaven samen met andere scholingsuitgaven de drempel van € 500 overschrijden). EVC is ook een erkend bestedingsdoel voor spaarloon. De flexkracht kan dus zijn/haar spaarloon laten deblokkeren om het EVC-traject te bekostigen.

Meer info: <http://www.stoof-online.nl/flexkrac/flexkrachten/ervaringscertificaat-etc-2>; <http://www.kenniscentrumetc.nl/index.php/mt-wn-nut>; <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/vraag-en-antwoord/wat-is-een-ervaringscertificaat-etc.html>

HET ERVARINGSBEWIJS: MEER FLEXIBILITEIT KAN SUCCES VERHOGEN

In de enquête werd ook afgetoetst of het ervaringsbewijs meer succes zou kennen indien het groepen competenties zou erkennen i.p.v. afgeijnde beroepen. Hoewel 42% van de bevroegde ondernemingen dit niet kon inschatten, gaf 43% te kennen dat dergelijke verhoging van de flexibiliteit het succes van het ervaringsbewijs ten goede zou komen. Daarbij toont Figuur 39 aanzienlijke verschillen naar sector: in de bouwsector ziet een minderheid van de ondernemingen er potentieel in terwijl ruim de helft van de bevroegde ondernemingen uit de non-profit sector vermoedt dat het kan bijdragen tot een hoger succes van het ervaringsbewijs.

Figuur 39: Verdeling naar sector: Zou het ervaringsbewijs volgens u meer succes kennen indien het groepen competenties erkent i.p.v. afgeijnde beroepen? (N=569)

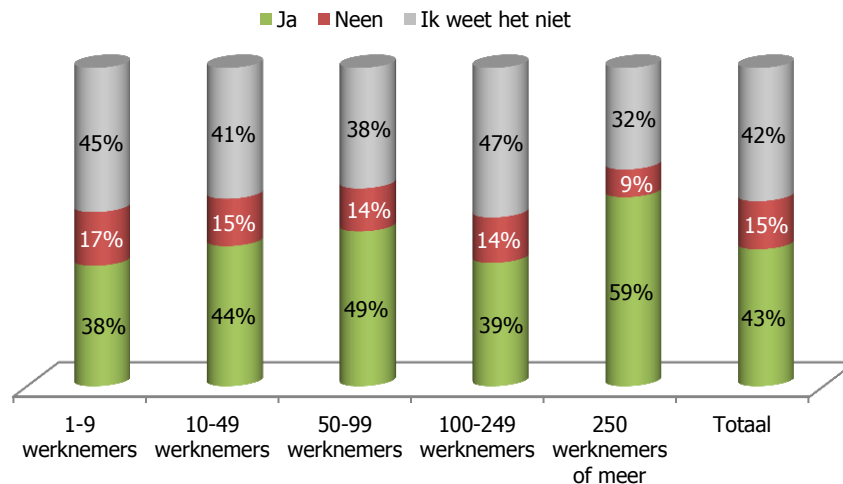


Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen



Figuur 40 toont bovendien dat ondernemingen meer potentieel zien in het erkennen van groepen competenties in plaats van afgeleide beroepen, naarmate meer werknemers in de onderneming aan het werk zijn.

Figuur 40: Verdeling naar bedrijfsgrootte: Zou het ervaringsbewijs volgens u meer succes kennen indien het groepen competenties erkent i.p.v. afgeleide beroepen? (N=569)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Ook tijdens de focusgroepen en interviews werd aanbevolen om over te stappen naar een portfolio van competenties. Momenteel zijn de beroepen die in aanmerking komen voor het ervaringsbewijs zeer rigide. Indien een kandidaat één deelaspect mist, wordt er geen ervaringsbewijs uitgereikt, wat als een gemis ervaren wordt. Bovendien kan het voor werkzoekenden bijvoorbeeld al zinvol zijn om te kunnen aantonen dat ze met een bepaalde machine kunnen werken – ook al bezitten ze niet alle competenties die nodig zijn voor de uitoefening van een bepaald beroep.

HET ERVARINGSBEWIJS: PROCEDURE VOOR VERBETERING VATBAAR

Onder de respondenten van de enquête zaten te weinig gebruikers van het ervaringsbewijs om significante uitspraken te doen over de tevredenheid met verschillende aspecten van het ervaringsbewijs. De antwoorden suggereerden wel dat vooral de procedure voor verbetering vatbaar is. Dat werd ook duidelijk via de interviews met de sectorfederaties en de georganiseerde focusgroepen. De belangrijkste geïdentificeerde aandachtspunten worden hieronder samengevat:

- ▶ Volgens de bevroegde sectoren en bedrijven zorgt de behoorlijk omslachtige erkenningsprocedure voor testcentra via het ESF ervoor dat de meeste testcentra zich momenteel in de non-profitsector situeren. Private ondernemingen passen vaak voor de intensieve procedure, hoewel ze ook zelf over testen kunnen beschikken.
- ▶ Het testen van competenties via een erkend centrum is moeilijk in de praktijk. Om de test af te leggen, moet een fictieve werkvloer worden gecreëerd, met het nodige materiaal en de vereiste machines. Voor bepaalde beroepen is dat zeer moeilijk, denk bijvoorbeeld aan een slachter. Voor elke kandidaat zal er een varken of koe ter beschikking moeten worden gesteld. Een testcentrum kan ook niet over elk type machine beschikken. De hoge kostprijs van de testprocedure doet dan ook de vraag rijzen of het ervaringsbewijs betaalbaar blijft als het meer gedragen wordt.
- ▶ De testprocedure wordt als tijdsintensief en duur voor de testcentra ervaren. Dit kan voor ondernemingen een drempel zijn om hun werknemers aan te moedigen de procedure voor het ervaringsbewijs te doorlopen – temeer gezien de beperkte meerwaarde die de meeste ondernemingen aan het ervaringsbewijs hechten. Daarnaast hebben testcentra geen garantie dat de kandidaat effectief gaat opdagen. Een optie om de kostprijs van de procedure te beperken kan er volgens bevroegde ondernemingen in bestaan om de testen voor het ervaringsbewijs in een bepaalde periode te laten afnemen i.p.v. continue stand-by zijn.

- ▶ De competenties die nodig zijn voor een bepaald beroep zijn zeer moeilijk te identificeren. Voor bepaalde beroepen is het hierdoor nooit gelukt om een ervaringsbewijs op te stellen. Bovendien worden competenties voor een bepaald beroep momenteel centraal bepaald, weliswaar in samenwerking met sectoren en bedrijven. Een aantal bedrijven zijn echter van mening dat de taken en functies binnen hun onderneming zo bedrijfsspecifiek zijn, dat een centraal of zelfs sectoraal ervaringsbewijs maar weinig meerwaarde biedt voor hun onderneming. Volgens een aantal sectoren is het belangrijk om het herkennen en erkennen van competenties volledig op maat van de sectoren te laten gebeuren. Het proces en het systeem kan men centraliseren, maar de invulling zou men volgens hen best decentraliseren.
- ▶ Een bijkomend aspect dat tijdens het onderzoek naar voor kwam, is de focus van het ervaringsbewijs op technische skills, terwijl generieke competenties ook belangrijk zijn. Deze competenties zijn echter nog moeilijker te identificeren en te erkennen in de praktijk.
- ▶ Bedrijven en sectoren gaven ook aan dat het ervaringsbewijs in zijn huidige vorm vooral bestemd is voor laaggeschoolde werknemers die vroegtijdig de schoolbanken hebben verlaten, maar via de werkvloer ervaring hebben opgedaan. Veel van deze kandidaten hebben een voorgeschiedenis van falen bij examens. De te doorlopen procedure kan deze kandidaten afschrikken. Enige vooropleiding en voorbereiding is nodig als men wil dat de werknemer opdaagt voor de test en niet geïntimideerd is.
- ▶ De waarde van het ervaringsbewijs is ook een aandachtspunt dat herhaaldelijk aan bod kwam. Aangezien het ervaringsbewijs niet gekend is door ondernemingen, wordt er momenteel in de praktijk geen waarde aan gehecht. Deze vorm van erkenning krijgt immers geen loongevolgen en een diploma wordt (nog steeds) als beter ervaren. Door afwezigheid van een link met het onderwijssysteem wordt het ervaringsbewijs minder valabel geacht dan een diploma.
- ▶ Ook zijn er vragen over de validiteit van het ervaringsbewijs. Het wordt één keer afgenomen op een bepaald moment, maar dient niet hernieuwd te worden, wat – zeker bij werkzoekenden die hun competenties niet in de praktijk brengen – een probleem kan zijn. Bovendien ervaren ondernemingen het als een drempel dat elk EU-land een ander certificaat meegeeft voor het erkennen van competenties. Vanuit Europa wordt het kader opgelegd dat betrekking heeft op het ervaringsbewijs, maar is er geen verdere opvolging en transfereerbaarheid van certificaten binnen de EU.



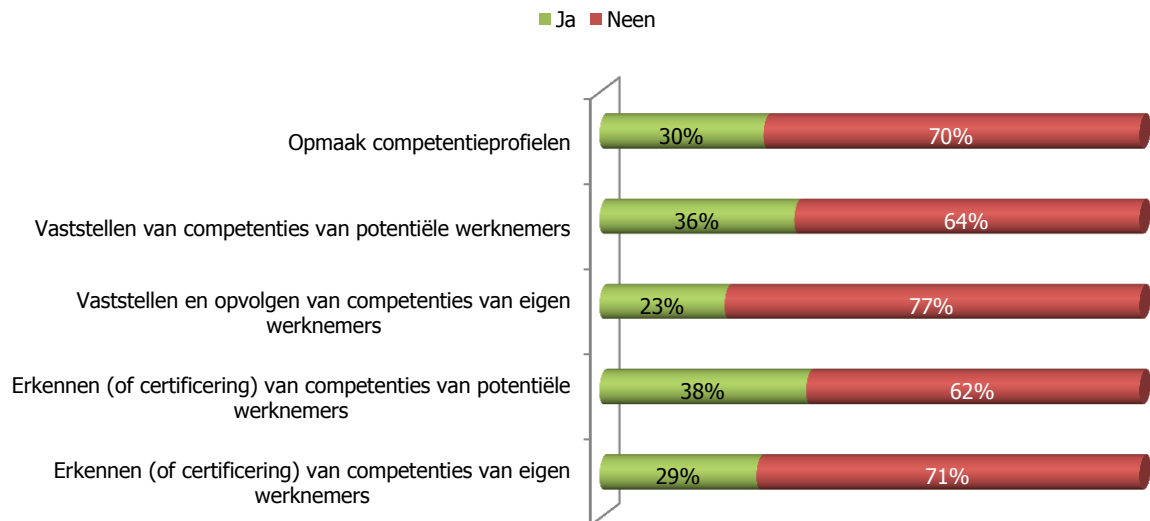
7/ Nood aan externe ondersteuning

Doorheen de voorgaande hoofdstukken werd duidelijk hoever ondernemingen uit diverse sectoren staan op het vlak van competentiebeleid, en dan vooral bij het herkennen en erkennen van competenties – al dan niet via een ervaringsbewijs. Dit hoofdstuk focust op de nood die ondernemingen ervaren aan bijkomende externe ondersteuning voor competentiegerelateerde aspecten van het HR-proces. Voor elk aspect wordt nagegaan van welke instantie de bevraagde ondernemingen steun verwachten.

BEPERKTE NOOD VOOR ONDERSTEUNING SITUERT ZICH VOORAL BIJ INSTROOM

Op basis van Figuur 41 wordt duidelijk dat slechts een beperkte groep ondernemingen bijkomende externe ondersteuning wenst in termen van advies, tools of infrastructuur voor competentiegerelateerde aspecten van het HR-proces. Bijkomende ondersteuning is vooral gewenst voor het herkennen en erkennen van competenties van potentiële werknemers (door respectievelijk 36% en 38% van de bevraagde ondernemingen). Wanneer het over de eigen werknemers gaat, kunnen respectievelijk 23% en 29% van de ondernemingen externe ondersteuning gebruiken voor het herkennen en erkennen van competenties. Voor de opmaak van competentieprofielen gaat het om 30% van de bevraagde ondernemingen.

Figuur 41: Heeft uw onderneming nood aan bijkomende externe ondersteuning in termen van advies, tools of infrastructuur voor onderstaande aspecten van het HR-proces? (N=552)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

We stellen een aantal verschillen vast tussen sectoren en ondernemingen van verschillende grootte.

- ▶ De vraag naar ondersteuning voor de opmaak van **competentieprofielen** verschilt tussen sectoren:
 - ▷ Vooral in de non-profit sector is er nood aan ondersteuning voor het vaststellen van de competenties van potentiële werknemers. Mogelijk speelt de aard van de instroom hier een rol bij; zoals we eerder bespraken, gaven de bevraagde ondernemingen uit de non-profit sector aan dat ze een aanzienlijk aandeel werkzoekenden via VDAB en andere sectoren aantrekken.
- ▶ Ook voor het **herkennen en erkennen van competenties van potentiële werknemers** wordt vooral in de non-profit sector nood aan ondersteuning ervaren. Naar bedrijfsgrootte bestaat de nood vooral bij grotere ondernemingen.
- ▶ De nood aan extra externe ondersteuning voor het **vaststellen en opvolgen van competenties van eigen werknemers** blijkt toe te nemen met de grootte van de onderneming.
- ▶ Voor het **erkennen (of certificering) van competenties van eigen werknemers** is er opnieuw vooral bij respondenten uit de non-profitsector vraag naar extra ondersteuning. Ook voor dit aspect van het HR-proces groeit de nood met de grootte van de onderneming.

Tabel 9: Verdeling naar sector: Heeft uw onderneming nood aan bijkomende externe ondersteuning in termen van advies, tools of infrastructuur voor onderstaande aspecten van het HR-proces? (N=552)

% Ja	Bouw	Handel & Diensten	Industrie	Non-profit	Totaal
Opmaak competentieprofielen	30,7%	20,8%	39,3%	48,1%	30,4%
Vaststellen van competenties van potentiële werknemers	38,8%	29,6%	35,0%	51,9%	36,1%
Vaststellen en opvolgen van competenties van eigen werknemers	22,8%	16,7%	30,5%	33,3%	23,2%
Erkennen (of certificering) van competenties van potentiële werknemers	41,9%	30,1%	34,6%	65,4%	38,3%
Erkennen (of certificering) van competenties van eigen werknemers	30,8%	20,8%	33,0%	44,0%	29,1%

Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Tabel 10: Verdeling naar bedrijfsgrootte: Heeft uw onderneming nood aan bijkomende externe ondersteuning in termen van advies, tools of infrastructuur voor onderstaande aspecten van het HR-proces? (N=552)

% Ja	1-9 werknemers	10-49 werknemers	50-99 werknemers	100-249 werknemers	250 werknemers of meer	Totaal
Opmaak competentieprofielen	24,6%	35,8%	29,7%	45,8%	27,3%	30,4%
Vaststellen van competenties van potentiële werknemers	30,0%	39,8%	27,8%	54,3%	40,6%	36,1%
Vaststellen en opvolgen van competenties van eigen werknemers	16,4%	26,3%	28,6%	33,3%	28,4%	23,2%
Erkennen (of certificering) van competenties van potentiële werknemers	31,1%	38,9%	44,4%	56,8%	46,2%	38,3%
Erkennen (of certificering) van competenties van eigen werknemers	22,6%	28,4%	40,0%	52,3%	31,3%	29,1%

Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

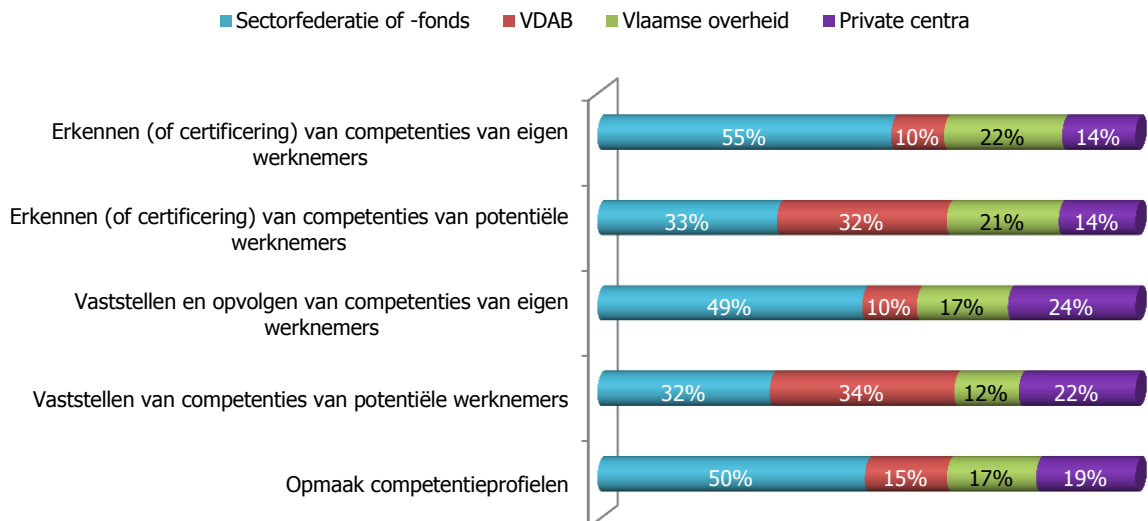
De gesprekken met bedrijven en sectoren bevestigen dat bedrijven in eerste instantie ondersteuning nodig hebben op het vlak van instroom. Ondernemingen vinden het vooral moeilijk om zicht te krijgen op de competenties van werknemers uit andere sectoren. Ervaring binnen de sector spreekt doorgaans voor zich.



VOORAL VAN SECTOREN WORDT BIJKOMENDE STEUN VERWACHT

Aan ondernemingen die aangeven dat ze voor bepaalde aspecten van het HR-beleid bijkomende externe ondersteuning konden gebruiken, werd in de enquête ook gevraagd van wie ze die steun precies verwachtten. Zoals Figuur 42 weergeeft, wordt vanuit de ondernemingen in eerste instantie naar sectorfederaties en sectorfondsen gekeken. Wanneer het gaat over potentiële werknemers, verwacht men echter ook steun van de VDAB. Een kleinere groep ondernemingen verwacht ondersteuning via advies of instrumenten van de Vlaamse overheid of private centra.

Figuur 42: Van welk instantie verwacht u bijkomende steun? (N=157)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

De kenmerken van de onderneming naar bedrijfsgrootte en sector blijken opnieuw de antwoorden te beïnvloeden:

- ▶ Voor de **opmaak van competentieprofielen** wordt algemeen vooral naar sectoren gekeken. Bij kleinere ondernemingen zijn ook de Vlaamse overheid en de VDAB belangrijk, terwijl private centra bij grotere ondernemingen een belangrijke rol spelen.
- ▶ Voor het **vaststellen van competenties van potentiële werknemers** kijken ondernemingen eerder naar VDAB dan naar sectoren. Het belang van private centra stijgt met de grootte van de onderneming, terwijl de verwachte steun van de Vlaamse overheid daalt met de bedrijfsgrootte. Bovendien kijkt men in de industrie minder naar de VDAB en meer naar private centra, die ook in de handel en dienstensector een grotere rol van betekenis kunnen spelen.
- ▶ Voor het **vaststellen en opvolgen van competenties van eigen werknemers** wordt algemeen vooral naar sectorfederaties en –fondsen, maar ook naar private centra gekeken. Daarbij zijn private centra belangrijker bij grotere ondernemingen terwijl kleinere ondernemingen eerder steun verwachten van de Vlaamse overheid. Anderzijds is het opvallend dat er geen uitgesproken actor is die naar voor wordt geschoven voor bijkomende steun bij de bevroegde ondernemingen uit de handel en industrie.
- ▶ Bijkomende steun voor het **erkennen van competenties van potentiële werknemers** verwachten ondernemingen vooral van de VDAB en sectorfederaties/-fondsen, al lijken sectorale instanties een minder grote rol te kunnen spelen in de non-profit sector. Heel wat ondernemingen uit de handel en dienstensector en uit de industrie verwachten bovendien steun van de Vlaamse overheid.
- ▶ Ook voor het **erkennen van competenties van eigen werknemers** verwachten ondernemingen vooral steun van sectorfederaties en –fondsen. Daarnaast lijkt de VDAB lijkt vooral belangrijk voor grotere ondernemingen en de Vlaamse overheid voor kleinere ondernemingen.

De **belangrijke rol van sectororganisaties en –fondsen** voor het ondersteunen van ondernemingen kwam ook uit de interviews en focusgroepen naar voor. Het voornaamste argument voor bijkomende steun op sectorniveau is de vertrouwdeheid van sectorale organisaties met de mentaliteit en aanpak van de sector. De Vlaamse overheid kan moeilijk inschatten wat er precies leeft in de verschillende segmenten van de arbeidsmarkt, wat het nodige maatwerk bemoeilijkt. Sectorfederaties en -fondsen kunnen ondersteuning 'op maat' bieden, waar veel vraag naar is bij ondernemingen.

Vooraf naar aanleiding van ESF-oproepen hebben sectoren een aanbod uitgewerkt rond competentiebeleid (opleiding, begeleiding, intervisie en tools), waar bedrijven vaak op ingaan. Diversiteitsplannen, ESF-financiering en sectorconvenanten zijn belangrijke hefboomen voor sectorfondsen om bedrijven te bereiken. Vooral voor het bereik van kleine bedrijven is het cruciaal. Ze bieden ondernemingen een financiële stimulans om te investeren in competentiebeleid, wat nodig is aangezien bedrijven vooral inzetten op competentie management als ze er extra steun voor krijgen.

Voor ondersteuning met betrekking tot het herkennen en erkennen van competenties van potentiële werknemers kijken ondernemingen ook in grote mate naar de **VDAB**. Dit vooral omwille van de werking via competentiegerichte matching. Werkgevers die een vacature invoeren, kunnen aanvinken over welke competenties de kandidaten moeten beschikken. Werkzoekenden kunnen hun profiel aanvullen met de competenties die zij bezitten. Op die manier kan een kwaliteitsvollere matching gerealiseerd worden tussen de vacature en het profiel van de kandidaat. De ervaring die de VDAB opbouwt met het identificeren van competenties van werkzoekenden kan ondernemingen ondersteunen via advies of instrumenten.



8/ Conclusies en aanbevelingen

Wanneer we de belangrijkste conclusies uit het rapport samenvatten, komen we tot de volgende vaststellingen:

▶ **COMPETENTIEBELEID IS IN VOLLE OPMARS OP DE WERKVLOER**

Via diversiteitsplannen, ESF-projecten, sectorconvenanten, etc. komen Vlaamse ondernemingen steeds meer in aanraking met competenties en competentiebeleid. Het onderzoek bevestigt dat ze competentiebeleid steeds belangrijker vinden. Vooral grote bedrijven zijn er meer en meer mee bezig, al zouden ook een aantal kleinere bedrijven meer aandacht hebben voor competentiebeleid. Zij beschikken echter over minder tijd en middelen om erin te investeren. Sectorfederaties en –fondsen zouden ook steeds meer vragen krijgen voor de ondersteuning van grote en kleine bedrijven bij het uitstippelen van hun competentiebeleid. De enquêteresultaten bevestigen dat reeds 1 op 2 bedrijven competentieprofielen gebruikt, en dit vooral met betrekking tot de instroom van werknemers. Bij bedrijven met meer dan 100 werknemers loopt dit percentage zelfs op tot meer dan 80%.

▶ **DE SELECTIE VAN KANDIDATEN IS NAUWELIJKS OP DIPLOMA EN CERTIFICATEN GEBASEERD**

Motivatie en attitudes zijn de belangrijkste criteria bij de selectie van werknemers: ruim 90% van de bevroegde ondernemingen identificeert deze factoren als voornaamste criteria in het selectieproces. Verder worden ook de opgebouwde ervaring (85%), de technische (83%) en generieke competenties (77%) en de referenties (65%) door de meerderheid van de respondenten als belangrijke factoren beschouwd. Het diplomaniveau wordt slechts door 29% als belangrijk bestempeld bij de selectie van werknemers binnen de onderneming. Ook de andere behaalde certificaten worden door slechts 27% van de ondernemingen als belangrijk beschouwd. Aangezien er geen diploma's beschikbaar zijn voor verschillende beroepen uit de bouwsector en de industrie, twee sectoren die oververtegenwoordigd zijn in de steekproef, kan het belang van diploma's op basis van deze cijfers onderschat worden. Dat neemt echter niet weg dat het doorgaans de motivatie en attitudes van sollicitanten zijn die doorslaggevend zijn in de selectiebeslissing. Uit de interviews en focusgroepen bleek immers dat bedrijven steeds minder aanwerven op basis van diploma (wegens kwalitatieve en kwantitatieve mismatch) en steeds meer op basis van generieke competenties, attitude, motivatie, maar ook referenties. De identificatie van generieke competenties en attitudes blijkt echter zeer moeilijk in de praktijk. Er zijn bijvoorbeeld evenveel definities van generieke competenties als er bedrijven zijn.

▶ **UITZENDARBEID EN IBO WORDEN ALS INSTRUMENTEN GEBRUIKT OM WERKNEMERS OP EEN BETAALBARE MANIER TE TESTEN EN OP TE LEIDEN**

Het toenemende belang van attitudes, motivatie en generieke competenties voor de selectie van kandidaten kan deels verklaard worden door het feit dat er voor een aantal beroepen geen opleidingen bestaan op de schoolbanken. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de bouwsector, de industrie of de distributie. Bovendien is er ook steeds meer maatwerk op de werkvloer: elk bedrijf werkt met eigen machines en heeft zijn eigen bedrijfscultuur, waardoor ingestroomde werknemers door het bedrijf zelf moeten worden opgeleid. Een kandidaat die gemotiveerd en leergierig is, zal de nodige competenties snel aanleren. Het identificeren van kandidaten met de juiste attitude, motivatie en generieke competenties is bovendien geen evidente zaak voor bedrijven. Mede hierdoor gebruiken verschillende ondernemingen, voornamelijk uit de bouw en industrie, IBO en uitzendarbeid om nieuwe werknemers op een betaalbare manier te kunnen inschatten en op te leiden. Zo geeft 63% van de bedrijven aan de competenties van sollicitanten te identificeren via observatie tijdens uitzendperiode of proefperiode. Een groot voordeel van deze instroomkanalen is immers de mogelijkheid om nieuwe medewerkers te laten inlopen, wat het mogelijk maakt om hen vertrouwd te maken met de cultuur van de onderneming, de machines, enz. Het laat ook toe om hun attitude en generieke competenties te kunnen inschatten.

▶ **BEDRIJVEN ERVAREN MEER MOEILIKHEDEN BIJ DE IDENTIFICATIE VAN COMPETENTIES BIJ SOLLICITANTEN (6 OP 10) DAN BIJ EIGEN WERKNEMERS (3 OP 10)**

56% van de ondernemingen die deelnamen aan de enquête geeft aan moeilijkheden te ervaren bij het identificeren van competenties van potentiële werknemers. Dit percentage stijgt met de grootte van de onderneming. Terwijl 53% van de bedrijven met minder dan 9 werknemers aangeeft moeilijkheden te hebben bij de identificatie van competenties van sollicitanten, loopt dit percentage op tot 64% bij grote ondernemingen. Voor de eigen werknemers geven slechts 3 op 10 ondernemingen aan moeilijkheden te hebben bij het herkennen van competenties. De gepercipieerde moeilijkheid om competenties van eigen werknemers te identificeren neemt bovendien toe met de grootte van de onderneming.

► **FORMELE ERKENNING VOOR COMPETENTIES VAN EIGEN WERKNEMERS LEEFT NIET BIJ BEDRIJVEN**

Zowel de verkennende interviews, de enquête en de focusgroepen benadrukten het beperkte belang dat ondernemingen hechten aan het formeel erkennen van de competenties van de eigen werknemers. Bijna de helft van de bevroegde bedrijven – die zich sowieso al aangesproken voelen door de thematiek – vinden het certificeren van de competenties van personeel belangrijk. Dit percentage stijgt zelfs tot 70% bij bedrijven met meer dan 250 werknemers, maar blijft beperkt tot 38% bij kleinere ondernemingen. Toch geven de meeste ondernemingen (61%) geen formele erkenning voor de competenties die werknemers op het werk verwierven. Bij de 39% ondernemingen die dit wel deden, betrof het vooral een erkenning voor gereguleerde beroepen. 3 op 4 ondernemingen die de competenties van werknemers formeel erkennen doen dit via een getuigschrift van een externe dienstverlener, zoals een opleidingsvertrekker. Slechts 1 op 5 maakt gebruik van het ervaringsbewijs (cf. infra) en 16% voorziet een eigen getuigschrift van de onderneming. Vooral het vertrouwen dat het erkennen van competenties aan werknemers geeft en de stimulering om zich verder te ontwikkelen, verklaren waarom bedrijven EVC belangrijk vinden. De meest aangehaalde redenen om er geen belang aan te hechten, zijn dat het geen meerwaarde biedt, dat het werknemers kan stimuleren om het bedrijf te verlaten en dat het moeilijk en zeer tijdrovend is in de praktijk.

► **VOLGENS DE MEESTE BEDRIJVEN ZIT DE MEERWAARDE VAN EVC BIJ KANDIDATEN (INSTROOM)**

Ruim de helft van de ondernemingen (54%) meent dat het formeel erkennen van competenties van sollicitanten hun onderneming zou kunnen helpen bij het vinden van geschikte kandidaten. Vooral ondernemingen die het belangrijk vinden om de competenties van hun werknemers formeel te erkennen, zijn deze mening toegedaan (76%). Ook uit de focusgroepen bleek dat verschillende ondernemingen potentieel zien in het erkennen van competenties van werkzoekenden om de instroom te bevorderen. Dit zou een manier zijn om de competenties van werkzoekenden beter in kaart te brengen. Toch werd door alle bevroegde partijen benadrukt dat een certificaat de andere selectie-instrumenten niet uitsluit, ook al kan het een extra hulpmiddel zijn.

► **ONBEKENDHEID IS GROTE DREMPEL VOOR HET SUCCES VAN HET ERVARINGSBEWIJS**

In de verschillende fasen van het onderzoek viel de lage bekendheid van het ervaringsbewijs op. De resultaten van de enquête zetten het extra in de verf: 72% van de bevroegde ondernemingen had voor de enquête nog nooit van het ervaringsbewijs gehoord. Wanneer je daarbij bedenkt dat de respondenten wellicht ondernemingen zijn die zich aangesproken voelen door de thematiek, kunnen we stellen dat het waarschijnlijk nog om een onderschatting gaat. Vooral kleine ondernemingen, ondernemingen zonder gereguleerde beroepen en ondernemingen uit de handel en dienstensector zijn het minst op de hoogte van het bestaan van dit instrument. De onbekendheid van het ervaringsbewijs wordt als één van de grootste drempels voor het gebruik gezien. Dit wijst op een nood aan een 'betere' communicatie over deze tool.

► **BEPERKT GEBRUIK VAN HET ERVARINGSBEWIJS BIJ ONDERNEMINGEN DIE HET KENNEN**

Indien het ervaringsbewijs gekend is, geeft slechts 15% bevroegde bedrijven aan hiervan gebruik te hebben gemaakt voor het erkennen van competenties van eigen werknemers. Het wordt vooral gebruikt wanneer er gereguleerde beroepen in de ondernemingen zijn (33%). Voor niet-gereguleerde beroepen is het gebruik van EVC zeer beperkt (8%). Het gebruik is dus grotendeels gelinkt aan externe druk via premies, subsidies, reglementeringen,... Dit zijn volgens vele sectoren en bedrijven de belangrijkste drijfveren om te investeren in het ervaringsbewijs. De belangrijkste reden van ondernemingen om er geen gebruik van te maken is dat ze er doorgaans niet aan denken om werknemers een ervaringsbewijs te laten behalen. Eén op vier van de bevroegde ondernemingen meent bovendien dat werknemers er geen nood aan hebben en dat het ervaringsbewijs niet beantwoordt aan de noden van de onderneming.

► **HET ERVARINGSBEWIJS BEVAT VOORAL POTENTIEEL VOOR INSTROOM**

De helft van de ondernemingen ziet een groot tot zeer groot potentieel in het ervaringsbewijs voor potentiële kandidaten. Uit het onderzoek bleek dat ondernemingen het vooral moeilijk vinden om de competenties van kandidaten te identificeren. Volgens de meeste bevroegde sectoren en ondernemingen zou het ervaringsbewijs kunnen worden ingezet bij werkzoekenden om na te gaan welke competenties reeds aanwezig zijn en wat er nog aangeleerd moet worden. Het ervaringsbewijs zou zo als een soort 'competentiescan of -pas' kunnen fungeren; wie op bepaalde dimensies tekort komt, zou naar opleiding kunnen toegeleid worden. Dit is volgens een groot aantal bedrijven vooral interessant wanneer het gaat om generieke competenties (leervermogen, communicatieve vaardigheden,...), die moeilijker in te schatten zijn. In dit geval moet er echter niet meer gesproken worden van 'ervaringsbewijs' maar eerder van een 'competentiebewijs' of 'competentiepas'. Het gaat dan immers niet om ervaring die binnen een beroep werd aangeleerd.



In het algemeen zien ondernemingen wel potentieel in het gebruik van een competentiepas of -bewijs voor instroom, maar met een aantal aandachtspunten:

- ◆ Volgens bedrijven biedt het interessante bijkomende informatie voor de selectie, maar enkel in combinatie met andere informatiebronnen.
- ◆ Er moet een koppeling mogelijk zijn met de inschaling van het bedrijf zelf. Elk bedrijf heeft zijn eigen normen en accenten die meer of minder gewicht toekennen aan de diverse competenties.
- ◆ Een competentiepas of -bewijs geeft een indicatie van competenties van een kandidaat op een bepaald moment, maar deze kunnen veranderen doorheen de tijd, wat de 'houdbaarheid' van het instrument beperkt.
- ◆ Bedrijven staan vaak huiverachtig tegenover bijkomende administratieve procedures.

▶ **SUCCES VAN HET ERVARINGSBEWIJS KAN STIJGEN BIJ GELIJKSCHAKELING MET DIPLOMA EN ERKENNING VAN GROEPEN COMPETENTIES**

In het onderzoek werd ook gepeild naar enkele pistes die het succes van het ervaringsbewijs zouden kunnen verhogen. Meer dan de helft van de ondernemingen ziet potentieel bij het gelijkschakeling van het ervaringsbewijs aan diploma's. Ook in de focusgroepen en interviews was er eensgezindheid over het belang van een duidelijke link met het onderwijs. Zo opperden de meeste sectoren en bevraagde ondernemingen dat het sterker betrekken van het onderwijs in het EVC-verhaal de geloofwaardigheid van het ervaringsbewijs zou opkrikken en de perceptie positief zou beïnvloeden. Best opmerkelijk aangezien diploma's nauwelijks een rol spelen bij de selectie van werknemers. Het toekennen van diplomakracht aan het ervaringsbewijs kan voor werknemers daarentegen wel een meerwaarde creëren in termen van vrijstellingen voor bepaalde opleidingstrajecten. Vooral voor gereguleerde beroepen kan dit belangrijk zijn.

Daarnaast gaf een groot deel van de bedrijven ook aan dat het ervaringsbewijs meer succes zou kennen indien het groepen competenties zou erkennen i.p.v. afgelijnde beroepen. Ook tijdens de focusgroepen en interviews werd aanbevolen om over te stappen naar een portfolio van competenties en zo meer flexibiliteit toe te laten. Momenteel zijn de beroepen die in aanmerking komen voor het ervaringsbewijs zeer rigide afgelijnd. Indien een kandidaat één deelaspect mist, wordt geen ervaringsbewijs uitgereikt.

▶ **PROCEDURE VAN HET ERVARINGSBEWIJS VOOR VERBETERING VATBAAR**

Uit de interviews en focusgroepen met sectorfederaties en ondernemingen werden een aantal aandachtspunten betreffende de procedure van het ervaringsbewijs geïdentificeerd:

- ◆ De erkenningsprocedure voor testcentra via het ESF is zwaar en omslachtig
- ◆ De testprocedure is tijdsintensief en duur
- ◆ Het testen van competenties door een testcentrum is moeilijk in de praktijk
- ◆ De identificatie van de competenties die nodig zijn voor het uitoefenen van een bepaald beroep is een zeer moeilijke oefening. Dit wordt bovendien bemoeilijkt door de grote verscheidenheid van realiteiten en situaties op de werkvloer zelf.
- ◆ Het ervaringsbewijs focust op technische skills, terwijl generieke competenties ook belangrijk zijn
- ◆ De validiteit van het ervaringsbewijs is onbeperkt in de tijd

▶ **ONDERNEMINGEN HEBBEN BEPERKTE NOOD AAN EXTERNE ONDERSTEUNING**

In de enquête gaven bedrijven aan beperkte nood te hebben aan externe ondersteuning in termen van advies, tools of infrastructuur voor competentiegerelateerde aspecten van hun HR-proces. Bijkomende ondersteuning is vooral gewenst voor het herkennen en erkennen van competenties van potentiële werknemers (door respectievelijk 36% en 38% van de bevraagde ondernemingen). Vanuit de ondernemingen wordt er in eerste instantie naar sectorfederaties en sectorfondsen gekeken voor deze externe ondersteuning. De belangrijke rol van sectororganisaties en -fondsen voor het ondersteunen van ondernemingen kwam ook uit de interviews en focusgroepen naar voor. Het voornaamste argument voor steun op sectorniveau is de vertrouwde relatie van sectorale organisaties met de mentaliteit en aanpak van de sector. De Vlaamse overheid kan moeilijk inschatten wat er precies leeft in de verschillende segmenten van de arbeidsmarkt, terwijl sectorfederaties en -fondsen ondersteuning 'op maat' kunnen bieden, waar veel vraag naar is bij ondernemingen. Voor ondersteuning met betrekking tot het herkennen en erkennen van competenties van potentiële werknemers kijken ondernemingen ook in grote mate naar de VDAB.

Tot slot volgen uit deze conclusies een aantal **aanbevelingen** voor het Vlaamse EVC-beleid:

- ▶ Vlaamse bedrijven hebben steeds meer oog voor competentiebeleid en vragen ondersteuning voor de uitwerking en implementatie van dat competentiebeleid. Ze verwachten vooral ondersteuning 'op maat' vanuit sectorfederaties en -fondsen. De Vlaamse overheid kan echter een belangrijke hefboom zijn door een kader voor competentiebeleid uit te werken, bijvoorbeeld via diversiteitsplannen, ESF-financieringen en sectorconvenanten. Het is aan de sectororganisaties en -fondsen om de overheidsinitiatieven te vertalen voor ondernemingen zodat ze kunnen worden geïmplementeerd op de werkvloer en voldoen aan de realiteit van bedrijven.
- ▶ Vlaamse bedrijven hebben extra ondersteuning nodig voor het herkennen (en eventueel erkennen) van competenties van werkzoekenden. Hierbij moet er vooral voldoende aandacht kunnen worden besteed aan generieke competenties, motivatie en attitude. Een competentiepas wordt als een interessant initiatief naar voor geschoven. Er bestaan ook andere interessante initiatieven die in deze richting gaan, zoals de competentiematching van VDAB, de eVC-tool van het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten, ComPas uit de social profit,... Deze tools kunnen interessante bijkomende informatie aan bedrijven bezorgen zodat ze in combinatie met andere informatiebronnen de selectiebeslissing kunnen onderbouwen. Bedrijven wensen bovendien voldoende tijd en ruimte voor het inschatten van de capaciteiten en attitudes van werknemers, bijvoorbeeld door hen gedurende een bepaalde periode te laten meedraaien op de werkvloer.
- ▶ Wanneer het om het erkennen van de competenties van eigen werknemers gaat, werd doorheen het onderzoek vastgesteld dat dit geen prioritaire doelstelling is van bedrijven. Het erkennen van de competenties van eigen werknemers leeft nauwelijks binnen ondernemingen, het ervaringsbewijs is amper gekend als EVC-tool en bedrijven die het instrument kennen, maken er nauwelijks gebruik van. De interesse die werd getoond, betrof vooral de gereglementeerde beroepen, waarvoor een formele erkenning vereist is. Regelgeving blijkt een belangrijke stimulans om mee te stappen in het EVC-verhaal. Dat verklaart grotendeels waarom sommige sectoren en bedrijven vragende partij zijn voor een sterker uitgebouwd EVC-beleid, terwijl andere sectoren en bedrijven eerder geneigd zijn het stelsel af te bouwen. Indien de tool een plaats krijgt in het geïntegreerd EVC-beleid van de Vlaamse overheid en ook zijn weg moet vinden naar niet-gereguleerde beroepen, zijn een aantal belangrijke aanpassingen van het ervaringsbewijs cruciaal. Daarbij gaat het vooral om het geven van een zichtbare meerwaarde aan het ervaringsbewijs:
 - ◆ *Bekendheid promoten.* EVC en het ervaringsbewijs zijn bij het ruime publiek onvoldoende bekend. Hierdoor wordt geen belang gehecht aan deze tool, wat cruciaal is voor het ervaringsbewijs om een relevante meerwaarde te krijgen op de arbeidsmarkt. Er is een grote nood aan een duidelijkere communicatie naar de stakeholders toe en aan een sensibilisering van bedrijven wat betreft het nut en de meerwaarde van EVC en meer specifiek het ervaringsbewijs om een groter succes te realiseren.
 - ◆ *Erkenning binnen onderwijs.* Het gebrek aan inschaling in de onderwijsstructuur is een belangrijke drempel voor het succes van het ervaringsbewijs. Een sterkere betrokkenheid van het onderwijs in het EVC-verhaal zou de geloofwaardigheid van het ervaringsbewijs opkrikken en de perceptie positief beïnvloeden. Ook het civiel effect zou aanzienlijk verhogen door het ervaringsbewijs een plaats te geven in opleidingsprogramma's en er vrijstellingen en – op termijn – een diplomaniveau aan te koppelen. In dat opzicht is het Nederlandse ervaringscertificaat, dat een veel sterkere link heeft met het onderwijssysteem, een interessante inspiratiebron voor het Vlaamse ervaringsbewijs. Het faciliteert niet alleen de toegang tot formele opleiding, maar heeft ook een zichtbare meerwaarde op de arbeidsmarkt, wat de inzetbaarheid op basis van ervaring aanzienlijk kan verbeteren, vooral in diplomagevoelige omgevingen. Het zou ook tegemoetkomen aan de sterke vraag vanuit sectoren, zoals de social profit, om te komen tot een EVC-beleid voor gecertificeerde beroepen. Zolang opgebouwde ervaring niet vertaald wordt naar een diploma of getuigschrift, kan men immers bepaalde taken of beroepen niet uitvoeren.
 - ◆ *Flexibiliteit via deelcertificaten.* Momenteel zijn de beroepen die in aanmerking komen voor het ervaringsbewijs zeer rigide afgelijnd. Indien een kandidaat één deelaspect mist, wordt er geen ervaringsbewijs uitgereikt. Ondernemingen geven zelf aan dat de lat erg hoog ligt en dat het bezitten van een aantal competenties reeds erg waardevol kan zijn voor een onderneming; vooral naar instroom toe. Het is daarom nodig om eerder te denken in termen van deelcertificaten, met name afgeronde pakketten competenties als onderdeel van een beroeps- of onderwijskwalificatie. De hogere flexibiliteit die mogelijk is via een combinatie van deelcertificaten, zou beter toelaten om de diversiteit van beroepen op de arbeidsmarkt te omvatten in het EVC-beleid.

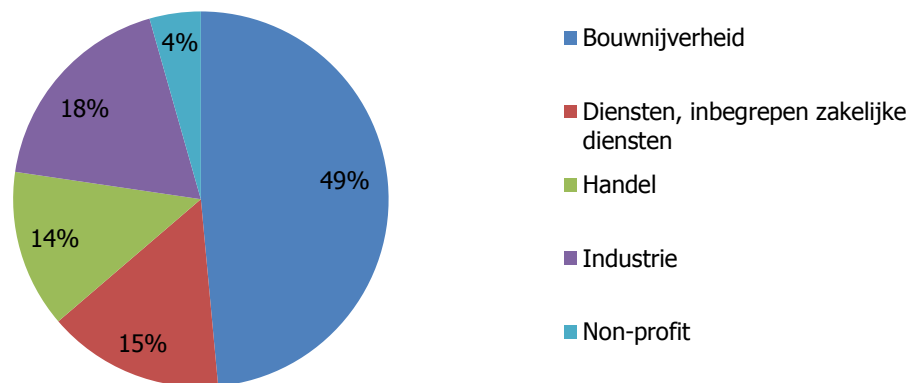


Bijlage 1: Respons enquête

1.1 Verdeling naar sector

Figuur 11 geeft de verdeling weer van respondenten volgens sectorniveau. Zoals aangegeven in Tabel 11 is er een oververtegenwoordiging van respondenten uit de bouwsector en industrie en een ondervertegenwoordiging van respondenten uit de non-profit sector.

Figuur 43: In welke sector is uw onderneming actief? (N= 816)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Tabel 11: Representativiteit van de gerealiseerde steekproef naar sector

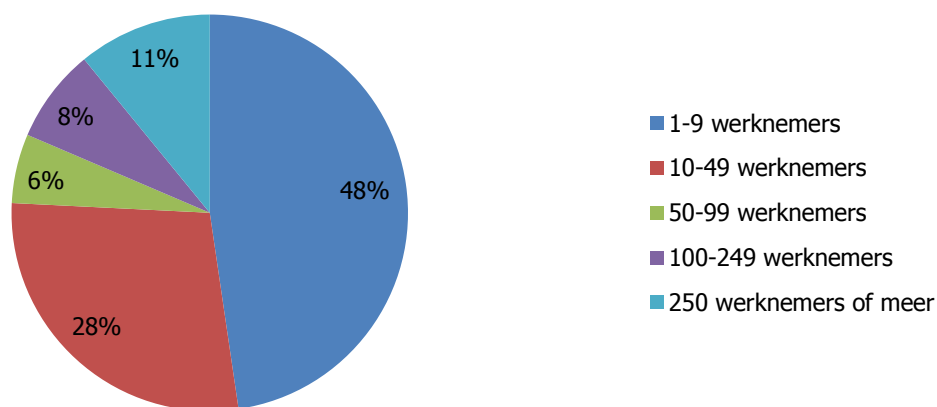
	Respons	Populatie
Industrie	18%	8,2%
Bouw	49%	12,1%
Handel	14%	31,1%
Diensten	15%	35,0%
Non-profit	4%	13,6%

Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen en RSz-gegevens

1.2 Verdeling naar grootte

Figuur 44 geeft de verdeling weer van respondenten volgens grootte van de onderneming. Zoals aangegeven in Tabel 12 is er een oververtegenwoordiging van respondenten uit grote ondernemingen (met meer dan 100 werknemers) en een ondervertegenwoordiging van respondenten uit kleine bedrijven (met minder dan 9 werknemers).

Figuur 44: Hoeveel werknemers zijn tewerkgesteld in uw onderneming? Het gaat hier om uw filiaal of lokale vestiging van de volledige organisatie. (N=795)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Tabel 12: Representativiteit van de gerealiseerde steekproef naar bedrijfsgrootte

	Respons	Populatie:
1-9 werknemers	48%	77,3%
10-49 werknemers	28%	17,5%
50-99 werknemers	6%	2,9%
100 werknemers of meer	19%	2,2%

Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen en RSz-gegevens



Bijlage 2: Bijkomende tabellen en figuren

Tabel 13: Verdeling naar grootte en sector: kolompercentages

	Bouw	Diensten	Handel	Industrie	Non-profit	Totaal
1-9 werknemers	56%	67%	47%	17%	15%	48%
10-49 werknemers	31%	16%	25%	33%	32%	28%
50-99 werknemers	4%	1%	8%	10%	12%	6%
100-249 werknemers	5%	7%	3%	16%	21%	8%
250 werknemers of meer	4%	9%	18%	24%	21%	11%

Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Tabel 14: Verdeling naar grootte en sector: rijpercentages

	Bouw	Diensten	Handel	Industrie	Non-profit
1-9 werknemers	57%	20%	13%	7%	1%
10-49 werknemers	54%	8%	12%	2%	5%
50-99 werknemers	38%	2%	18%	33%	9%
100-249 werknemers	31%	13%	5%	39%	12%
250 werknemers of meer	17%	12%	22%	40%	8%
Totaal	9%	14%	13%	18%	4%

Tabel 15: Verdeling naar bedrijfsgrootte: Van welk instantie verwacht u bijkomende steun? (N=157)

Opmaak competentieprofielen						
	Totaal	1-9 werknemers	10-49 werknemers	50-99 werknemers	100-249 werknemers	250 werknemers of meer
Private centra	18,5%	7,0%	19,3%	14,3%	45,0%	25,0%
Sectorfederatie of fonds	49,7%	45,6%	52,6%	57,1%	40,0%	62,5%
VDAB	15,3%	21,1%	15,8%	0,0%	10,0%	6,3%
Vlaamse overheid	16,6%	26,3%	12,3%	28,6%	5,0%	6,3%

Vaststellen van competenties van potentiële werknemers						
	Totaal	1-9 werknemers	10-49 werknemers	50-99 werknemers	100-249 werknemers	250 werknemers of meer
Private centra	21,7%	11,3%	20,0%	40,0%	34,8%	36,0%
Sectorfederatie of fonds	32,0%	32,3%	38,3%	40,0%	26,1%	20,0%
VDAB	34,3%	37,1%	30,0%	0,0%	34,8%	44,0%
Vlaamse overheid	12,0%	19,4%	11,7%	20,0%	4,3%	0,0%

Vaststellen en opvolgen van competenties van eigen werknemers						
	Totaal	1-9 werknemers	10-49 werknemers	50-99 werknemers	100-249 werknemers	250 werknemers of meer
Private centra	23,7%	13,9%	20,9%	0,0%	40,0%	44,4%
Sectorfederatie of fonds	49,2%	47,2%	46,5%	83,3%	40,0%	55,6%
VDAB	10,2%	13,9%	14,0%	0,0%	6,7%	0,0%
Vlaamse overheid	16,9%	25,0%	18,6%	16,7%	13,3%	0,0%

Het erkennen van competenties van potentiële werknemers						
	Totaal	1-9 werknemers	10-49 werknemers	50-99 werknemers	100-249 werknemers	250 werknemers of meer
Private centra	14,3%	8,8%	21,4%	9,1%	19,0%	8,7%
Sectorfederatie of fonds	33,3%	29,8%	39,3%	54,5%	23,8%	26,1%
VDAB	31,5%	29,8%	26,8%	9,1%	47,6%	43,5%
Vlaamse overheid	20,8%	31,6%	12,5%	27,3%	9,5%	21,7%

Het erkennen (of certificering) van competenties van eigen werknemers						
	Totaal	1-9 werknemers	10-49 werknemers	50-99 werknemers	100-249 werknemers	250 werknemers of meer
Private centra	13,6%	4,9%	26,8%	0,0%	18,2%	5,9%
Sectorfederatie of fonds	54,5%	51,2%	53,7%	63,6%	50,0%	64,7%
VDAB	9,8%	7,3%	4,9%	0,0%	22,7%	17,6%
Vlaamse overheid	22,0%	36,6%	14,6%	36,4%	9,1%	11,8%

Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen



Tabel 16: Verdeling naar sector: Van welk instantie verwacht u bijkomende steun? (N=157)

Opmaak competentieprofielen					
	Totaal	Bouwnijverheid	Handel & Diensten	Industrie	Non-profit
Private centra	18,5%	15,1%	23,5%	21,6%	16,7%
Sectorfederatie of fonds	49,7%	53,4%	35,3%	56,8%	41,7%
VDAB	15,3%	16,4%	23,5%	5,4%	16,7%
Vlaamse overheid	16,6%	15,1%	17,6%	16,2%	25,0%
Vaststellen van competenties van potentiële werknemers					
	Totaal	Bouwnijverheid	Handel & Diensten	Industrie	Non-profit
Private centra	21,7%	17,9%	23,9%	31,3%	16,7%
Sectorfederatie of fonds	32,0%	36,9%	23,9%	34,4%	25,0%
VDAB	34,3%	36,9%	34,8%	21,9%	41,7%
Vlaamse overheid	12,0%	8,3%	17,4%	12,5%	16,7%
Vaststellen en opvolgen van competenties van eigen werknemers					
	Totaal	Bouwnijverheid	Handel & Diensten	Industrie	Non-profit
Private centra	23,7%	22,6%	26,9%	20,7%	33,3%
Sectorfederatie of fonds	49,2%	56,6%	30,8%	51,7%	44,4%
VDAB	10,2%	9,4%	23,1%	3,4%	0,0%
Vlaamse overheid	16,9%	11,3%	19,2%	24,1%	22,2%
Het erkennen van competenties van potentiële werknemers					
	Totaal	Bouwnijverheid	Handel & Diensten	Industrie	Non-profit
Private centra	14,3%	10,7%	17,5%	13,3%	30,8%
Sectorfederatie of fonds	33,3%	42,9%	22,5%	33,3%	7,7%
VDAB	31,5%	33,3%	27,5%	30,0%	30,8%
Vlaamse overheid	20,8%	13,1%	32,5%	23,3%	30,8%
Het erkennen (of certificering) van competenties van eigen werknemers					
	Totaal	Bouwnijverheid	Handel & Diensten	Industrie	Non-profit
Private centra	13,6%	12,5%	13,8%	16,7%	12,5%
Sectorfederatie of fonds	54,5%	62,5%	41,4%	50,0%	50,0%
VDAB	9,8%	7,8%	13,8%	10,0%	12,5%
Vlaamse overheid	22,0%	17,2%	31,0%	23,3%	25,0%

Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Bijlage 3: Uitgereikte ervaringsbewijzen per beroep in 2012

Soort Ervaringsbewijs	Aantal uitgereikte bewijzen	% Uitgereikte bewijzen
Tandartsassistent (m/v)	119	14,4%
Heftruckchauffeur	100	12,1%
Arbeidsconsulent	95	11,5%
Poetshulp	92	11,1%
Sociaal tolk	66	8,0%
Begeleider buitenschoolse kinderopvang	62	7,5%
Opleider-begeleider in bedrijven en organisaties	57	6,9%
Reachtruckchauffeur	42	5,1%
Administratief commercieel medewerker binnendienst	34	4,1%
ICT-ondersteuner	28	3,4%
Callcenteroperator	22	2,7%
Magazijnmedewerker	17	2,1%
Monitor/begeleider in beschutte en sociale werkplaatsen	15	1,8%
Uitsnijder-uitbener	10	1,2%
Residentieel elektrotechnisch installateur	7	0,8%
Zelfstandig kapper	7	0,8%
Kapper	5	0,6%
Hovenier onderhoud parken en tuinen	5	0,6%
Keukenmedewerker	5	0,6%
Stikster	5	0,6%
Podiumtechnicus	4	0,5%
Fitnessbegeleider	4	0,5%
Industriële schilder	4	0,5%
Assistent podiumtechnicus	3	0,4%
Hovenier aanleg parken en tuinen	2	0,2%
Industrieel elektrotechnisch installateur	2	0,2%
Personal trainer	2	0,2%
Podiumtechnicus licht	2	0,2%
Koelmonteur	2	0,2%
Toneelmeester	2	0,2%
Mecaniciën	1	0,1%
Bakker	1	0,1%
Stoomstrijkster	1	0,1%
Banketbakker	1	0,1%
Groepsfitnessbegeleider	1	0,1%
Podiumtechnicus geluid	1	0,1%
TOTAAL	826	100,0%