

**EEN INTERNATIONAAL VERGELIJKEND ONDERZOEK NAAR SYSTEMEN EN PRAKTIJK VAN DE ERKENNING VAN VERWORVEN COMPETENTIES**

Een socio-juridische vergelijking van de systemen in Frankrijk, Groot-Brittannië, Nederland, Duitsland en Finland

**ONDERZOEKSVOORSTEL IN HET KADER VAN DE VIONA**

**ONDERZOEKSPROGRAMMA 2000 – Voorstel ingediend door de Vakgroep Sociaal Recht van de UA (Universitaire Instelling Antwerpen – april 2000)**

**Topic 7 “De erkenning van kennis en vaardigheden”**

**PROMOTOREN :**

**Prof. dr. Marc rigaux**

**Universiteit antwerpen – UNIVERSITAIRE INSTELLING ANTWERPEN – vakgroep sociaal recht**

**Prof. DR. Josse van steenberge**

**Universiteit antwerpen – UNIVERSITAIRE INSTELLING ANTWERPEN – vakgroep sociaal recht**

**prof. dr. a.l. mok**

**GEWOON HOOGLERAAR EMERITUS ARBEIDSOCIOLOGIE**

**Contactadres : universiteitsplein 1 – 2610 wilrijk**

**tel : 03-820.29.35 /36/41**

**fax : 03/820.29.29**

**e-mail adres : [PAULETTE.DECONINCK@UIA.UA.AC.BE](mailto:PAULETTE.DECONINCK@UIA.UA.AC.BE)**



## **EEN INTERNATIONAAL VERGELIJKEND ONDERZOEK NAAR SYSTEMEN EN PRAKTIJK VAN DE ERKENNING VAN VERWORVEN COMPETENTIES**

Een socio-juridische vergelijking van de systemen in Frankrijk, Groot-Brittannië, Nederland, Duitsland en Finland

### **SUMMARY**

Het onderzoek kadert in de groeiende maatschappelijke behoefte om ervaring en kennis verworven buiten het formele onderwijs te kunnen inzetten op de arbeidsmarkt en er, via bijkomende opleiding, te kunnen op voortbouwen. (H)erkenning van “elders verworven competenties” wordt ook aanzien als een piste om individuele loopbaanbegeleiding als dienst op de arbeidsmarkt te ontwikkelen. Het kan worden geïntegreerd in een verantwoord HRM-beleid in de ondernemingen en organisaties. Verscheidene Europese landen hebben reeds kaders ontwikkeld om elders verworven competenties te herkennen, te erkennen, te valoriseren en eventueel te certificeren. Vlaanderen beschikt nog niet over zulk een institutioneel kader. De interesse groeit om er één te installeren. Op Europees niveau werden een aantal jaren geleden reeds aanbevelingen dienaangaande geformuleerd. Met het oog op een mogelijke voorbereiding voor het invoeren van zulk systeem worden in dit onderzoek reeds bestaande systemen in een aantal Europese landen van naderbij bekeken. Er zal ook een verkennend onderzoek worden uitgevoerd naar de aansluitingsmogelijkheden in het Vlaamse institutionele kader. Lering wordt ook getrokken uit een reeks Europese experimenten die op dit vlak reeds werden uitgevoerd.

De bestudering van de systemen uit de andere Europese landen zullen worden bekeken op een beschrijvende en op een analytische wijze. In het eerste, beschrijvende, gedeelte zullen we nagaan hoe de systemen formeel zijn georganiseerd. Ze zullen op een aantal dimensies worden vergeleken : de doelstellingen die men met de (sub)systemen beoogt, hoe de systemen in de respectievelijke maatschappelijke kaders zijn gegroeid (in het kader van de arbeidsverhoudingen), hoe het proces van (h)erkenning, validering en certificering wordt georganiseerd. Op dat niveau zullen we kijken naar de procedurale kant van het proces, de inhoudelijke, de methodologische en de output (de sociale waarde van het erkende). Er zal ook worden stil gestaan bij een aantal “het hangijzers” die verband houden met het erkennen van competenties : de relatie met functiewaarderingsystemen en beloning, de verhouding tot het formele onderwijssysteem en de financieringswijze.

Het tweede gedeelte tracht zoveel mogelijk informatie te verzamelen over het “gebruik van de systemen”. Worden de beoogde doelstellingen gebruikt ? Wie maakt er gebruik van ? Welke maatschappelijke groepen hebben de toegang tot de systemen reeds gevonden en maken ondernemingen er gebruik van in hun aanwervings- en doorstromingsbeleid ? Weet men iets over het effect van deze systemen op de arbeidsmarktmobiliteit ?

De problematiek heeft vele verwickelingen voor de rechten van de werkenden en de rechten van de werklozen (werkzoekenden). Deze implicaties zullen worden geïnventariseerd.

Het derde gedeelte verkent de mogelijkheden voor de implementatie in Vlaanderen. De uitdagingen die moeten worden aangegaan om het systeem te installeren zullen worden overlopen, alsook mogelijke ankerpunten in de Vlaamse realiteit zullen worden bekeken.

Voor de eerste twee delen zal een literatuur en documentenstudie worden doorgevoerd, aangevuld met interviews van sleutelfiguren. Voor het derde gedeelte zal een (beperkte) telefonische enquête worden georganiseerd. Een aantal relevante cases zullen dieper worden bestudeerd. De mogelijk aansluiting met de reeds gebruikte methodiek in Vlaanderen zal worden onderzocht.

Voor de valorisatie wordt een colloquium georganiseerd voor de actoren op de arbeidsmarkt. De mogelijkheid tot een mededeling op het Research Committee on the Sociology of Work (sectie arbeidsmarkt) in Lissabon - oktober 2000 (samen met Prof. A.L. Mok) wordt in het vooruitzicht gesteld.

## Tijdschema

	Arbeidssocioloog	juriDISCHE INVENTARISATIE	
DEEL I	3 onderzoeksmaanden a*	3 onderzoeksmaanden- arbeidsrechtelijke inventarisatie b*	3 onderzoeksmaanden rechten werkzoekenden c*
DEEL II	5 onderzoeksmaanden d*		
DEEL III	4 onderzoeksmaanden e*	3 onderzoeksmaanden f*	3 onderzoeksmaanden g*

a\* :verzamelen materiaal : 2 weken per land (10 weken): 1 week inventariseren + 1 week uitschrijven

2 weken : internationale bezoeken

b\* : idem

c\* : idem

d\* : 1 maand per land

In die periode eveneens opstellen checklist + adressenlijst te bevragen Vlaamse instellingen

e\* : 1 maand telefonische enquête + 1 maand bedrijfsbezoeken + 2 maand verwerken materiaal

f\* : inventarisatie jurist arbeidsverhoudingen

g\* : inventarisatie jurist sociaalzekerheidsrecht

## MAATSCHAPPELIJKE PROBLEEMSTELLING

Scharniermomenten in de loopbanen en levenslang leren zijn met elkaar verbonden.

In deze context wordt het alsmaar van groter belang geacht dat alle competenties worden erkend. Hiermede wordt bedoeld dat niet alleen deze competenties die zijn verworven via een formele opleiding, maar ook deze verworven via ervaring. Dus ook de minder zichtbare of stilzwijgende kennis moet worden opgespoord.

De demografische ontwikkelingen verhogen dus de nood aan het toepassen van zulke systemen. De verminderde instroom van jongeren maakt dat ondernemingen alsmaar vaker in overweging nemen om oudere, "ervaren" werknemers in dienst te nemen. Kennis en ervaring worden schaarser.

Kennis, ervaring en vaardigheden kunnen opsporen wordt dus een zeer belangrijk iets. Gezien de veroudering van de beroepsbevolking zal deze groep steeds groter worden en valt te verwachten dat de vraag naar deze "dienst" zal groeien.

Het thema van het erkennen en valideren van kennis en vaardigheden werd het laatste decennium regelmatig op de voorgrond gebracht. In verscheidene landen werd over de vorm en de inhoud van deze systemen reeds enige decennia discussie gevoerd.

In haar witboek "teaching and learning – towards the learning society" (1995) schenkt de Europese Commissie hieraan bijzondere aandacht. In het tweede deel van dat witboek "naar een cognitieve samenleving" wordt onder het eerste algemene objectief "het aanmoedigen van en het verwerven van nieuwe kennis" de "erkenning van competenties" en de "mobiliteit" als doelstellingen geformuleerd. Aangekondigd wordt dat ondersteuning zal worden gegeven aan overeenkomsten – op ondernemings- bedrijfstak en regionaal niveau – die het principe van de persoonlijke competentiekaart (carte personnelle de compétences, individuele portfolio's). Zulke persoonlijke competentiekaarten moeten eenieder in staat stellen zijn kennis en knowhow beter te leren kennen en eventueel ze te laten valideren.

### Vlaams niveau

In de Beleidsnota 2000-2004 Werkgelegenheid van de Vlaamse Minister van Werkgelegenheid en Toerisme, Renaat Landuyt, wordt "het waarderen en valoriseren van verworven competenties, vaardigheden e.d., kwaliteitslabel, ...) als een stimulans voor opleiding en permanente vorming vooropgesteld en dit teneinde het aanpassingsvermogen van zowel de werknemers als de ondernemingen te verhogen.

### Vlaanderen

## HET ONDERZOEKSVORSTEL

Nu er op Vlaams beleidsniveau belangstelling is gegroeid om zulk een systeem te installeren, is het van belang om te kijken naar de ervaringen in het buitenland.

Welke zijn deze ervaringen ? Hoe zien de buitenlandse systemen eruit ? Welke is hun vormgeving en hoe functioneren zij ? Hebben de systemen de voorop gestelde doelen bereikt ? Worden zij gebruikt waarvoor zij werden in het leven geroepen . Welke is hun credibiliteit ?

Hoe heeft men ervoor gezorgd dat de waarden, normen en regels die in de verschillende maatschappijen leven werden gerespecteerd in het institutionaliseringsproces ? Hoe ver staat het met de institutionalisering ?

Als een rode draad doorheen het proces van credibiliteitswinning loopt de kwestie van de kwaliteitsborging. In een systeem zal immers pas worden geloofd als de kwaliteit is gewaarborgd. De vragen die we ons in de analyse zullen stellen houden verband met de kwaliteitsborging. Hoe wordt er in de onderscheiden landen voor kwaliteitsborging van het systeem gezorgd ? Hoe wordt er proceduraal, inhoudelijk en methodisch gezorgd voor kwaliteit in het proces van (h)erkenning van verworven competenties. Dit zijn vraagstukken die zich zowel op sociologisch als op juridisch vlak stellen. Wij stellen dus voor een socio-juridische studie door te voeren. Na een analytische vergelijking van reeds bestaande systemen in Frankrijk, Groot-Brittanië, Nederland, Duitsland en Finland zullen de merites en valkuilen voor de installatie van een systeem in Vlaanderen worden geïnventariseerd.

## DRIE ONDERDELEN

Het onderzoek zal worden ingeleid door een schets van de maatschappelijke behoefte aan een systeem van (h)erkennen, valideren en certificeren (diplomeren) van competenties.

Een eerste gedeelte zal bestaan uit een beschrijving van de systemen. Het tweede gedeelte zal dan, op basis van beschikbaar materiaal, alsook van een reeks interviews met sleutelfiguren, die de systemen beheren, een evaluatie van het functioneren van die systemen doorvoeren.

Er zal ook aandacht gaan naar de conclusies en aanbevelingen die naar aanleiding van de Europese experimenten, werden geformuleerd.

Verscheidene Europese programma's (Eurotecnat, Force en Leonardo da Vinci) hebben immers in dit kader pilootprojecten uitgevoerd. De conclusies van deze experimenten zullen worden geïnventariseerd.

Deel drie zal de implementatie van zulk een systeem in Vlaanderen behandelen.

## DEEL I

### Globale Inleiding in de reeds bestaande systemen in Frankrijk, Groot-Brittannië, Nederland, Finland en Duitsland

#### Beschrijving van de systemen

Welke zijn nu de elementen waarop de systemen zullen worden geïnventariseerd en op welke punten zullen ze worden vergeleken? Welke erkenningsmodaliteiten worden gebruikt? Aandacht zal gaan naar de rol van de sociale partners in de ontwikkeling van de systemen, de standaarden en de kwaliteitscontrole.

Om een idee te geven waarover we het hebben als we spreken van systemen op landelijk niveau geven we een initiële schets van de toestand in 4 van de 5 landen die we aan het onderzoek zal onderwerpen. Duitsland werd nog niet in deze schets opgenomen. Dit land zal evenwel ook in de vergelijking worden opgenomen.

#### Frankrijk

Bilan de compétences – projet professionnel

Er is de Franse wet op “Le droit au bilan de compétences et au projet professionnel”.

Vergroten van zelfkennis – bewustwording van de eigen positie in het bedrijf, op de externe (lokale, globale) arbeidsmarkt, bewust worden van zijn mogelijkheden (van zijn employability) -, het opstellen van een “portefeuille van competenties” en van een persoonlijk (professioneel) project zijn doelstellingen die aan de balans worden gekoppeld. Zulk een balans stelt in staat de buiten het onderwijssysteem verworven competenties te herkennen. Een competentie balans is geen certificaat. Een balans opstellen is meer een methodologie volgen (een proces volgen).

#### VAP

Certificaten worden wel afgeleverd via het VAP-systeem (Validation des Acquis Professionnels).

Voor valideren en certificeren is er de wet van 20 juli 1992. Daarin is er in het VAP-systeem voorzien (‘Validation des Acquis Professionnels’) om een en ander tot onderwijs en de opleidingstijd beperken. ‘Bilan de compétences’ en ‘VAP’ zijn met elkaar verbonden.

Het VAP erkenningsysteem stelt ervaren werknemers (die tenminste 5 jaar ervaring hebben) in staat hun niet-academische verworvenheden aan een opleidingsinstelling voor te leggen. Op basis van de ‘balans’ kan worden toegestaan van een deel van de examens te worden vrijgesteld. Na het afleggen van examens in de opleidingsinstelling wordt een diploma of een module van een diploma (een diplomakrediet) afgeleverd. ‘Balansen’ stellen geven gemakkelijker toegang tot onderwijs en kunnen de opleidingstijd beperken.

Er werd ook een relatie voorzien met het recht op individueel scholingsverlof (‘Crédit-Formation-Individualisé’) voor jongeren, voor loontrekkenden en voor werkzoekenden.

#### Procedures van validering van verworvenheden door ministeries

Verschillende wettelijke en reglementaire maatregelen hebben een grote diversificatie van certificatie, met nationale waarde, ingevoerd. Naast de klassieke diploma’s die worden toegekend door het ministerie van nationale opvoeding zijn er nog de certificaten en brevetten die worden toegekend door andere ministeries (van Landbouw en Voeding, van Jeugd en Sport, van Gezondheid en Sociale Zaken, van Tewerkstelling en Solidariteit). De GRETA-attesten (organisaties van Nationale Opvoeding die instellingen voor permanente vorming groeperen) en de AFPA (nationale associatie voor de volwassenenvorming) hebben heel wat ervaring op dat gebied.

In het Verenigd Koninkrijk is er het NVQ / SVQ systeem. NVQ staat voor 'National Vocational Qualifications', SVQ voor 'Scottish Vocational Qualifications'.

Iedereen (zowel werkenden als niet-werkenden kan ze laten opmaken). Ervaring kan mee worden opgenomen. Men bepaalt niet via welke weg de competenties moeten verworven zijn. Het belangrijkste is dat men erover moet beschikken.

### APL/APEL

Daarnaast kunnen individuen ook worden 'gescreend' via een APL of IPL -procedure. Het APL-erkenningsproces verloopt in twee stadia. Ten eerste worden de persoonlijke competenties en de competenties verbonden aan de beroepsuitoefening geëvalueerd via een 'Identificatie van verworven kennis en vaardigheden' ('Identification of Prior Learning' – IPL). De procedure laat toe dat wat men geleerd heeft, buiten het onderwijssysteem, te laten erkennen.

De IPL -procedure houdt een periode van reflectie over het werk, vaardigheden kennis en opgebouwde ervaringen in. Het stelt in staat de kennis en vaardigheden waarover mensen beschikken te identificeren. Volwassenen die niet over normale toegangskwalificaties voor hoger onderwijs beschikken, werklozen en werknemers die met (collectief) ontslag bedreigd zijn kunnen aldus een 'portfolio' over hun competenties laten samen stellen. Op basis van dat portfolio kunnen zij dan een opleiding- en ontwikkelingsplan maken. Dat portfolio heeft geen officieel erkende waarde.

Volgt men, in een tweede stadium, een opleiding dan kan men die opleiding laten accrediteren (APL – of 'Accreditation of Prior Learning' ). De APL onderscheidt zich van de IPL in die zin dat het wel aanleiding geeft tot een formele erkenning, onder de vorm van diploma of certificaat. Via het volgen van verschillende opleidingsmodules kan men certificaten accumuleren (of 'capitaliseren').

### Nederland<sup>1</sup>

Bij de eerste onderzoeken die in Nederland over dit thema werden gevoerd gelden de activiteiten van Ruud Klarus<sup>2</sup>. Ongeveer gelijkmatig werd de piste beleidsmatig onderkend In Nederland werd het ontwikkelen van een EVC/EVK<sup>3</sup>-piste. In 1993 startte een Commissie 'Erkenning Verworven Kwalificaties'. In maart 1994 verscheen hun rapport 'Kwaliteiten erkennen'. De nadruk kwam te liggen op de formele kwalificering of certificering.

In 1995 kwam er een positieve reactie van het Kabinet. EVK zou een nuttige bijdrage kunnen leveren aan de werking van de arbeids- en opleidingsmarkt, vooral voor het individu. De uitvoering moest aansluiten bij bestaande structuren en de belanghebbenden moesten de uitvoeringskosten betalen. Het Kabinet zou een instrumentarium voor EVK ter beschikking stellen.

In de daarop volgende periode werden experimenten rond EVK opgezet door scholen, landelijke organen voor beroepsonderwijs, arbeidsbureaus, onderwijsadviesbureaus, bedrijven en andere organisaties begonnen alleen of samen EVK verder in te vullen.

In het actieprogramma van Paars-1 (1998) staat onder meer : 'De werkplek moet meer worden gebruikt als leerplek. De opgedane ervaringen zouden als elders verworven competenties zichtbaar moeten worden gemaakt. Het Kabinet wil dit bevorderen door een systeem op te zetten waarmee elders verworven kennis en ervaringen, d.w.z. buiten het onderwijs, kunnen worden getoetst en erkend.' EVC wordt niet als een doel op zichzelf gezien maar moet bijdragen tot de ontwikkeling van individuen en het versterken van 'human capital management' door bedrijven. Het wordt beschouwd als een belangrijk middel voor het realiseren van blijvende arbeidsgeschiktheid en inzetbaarheid.

Met de instelling in 1999 door de minister van Economische Zaken van een brede werkgroep van betrokken departementen (OCW, LNV, SZW en EZ) en de sociale partners (VNO/NCW, MKB-NL,

---

<sup>1</sup> Dit overzicht is gebaseerd op de nota "De fles is half vol", Een Nederlandse kijk op de erkenning van elders verworven competenties, Ruud Duvekot, ministerie van Economische Zaken & Bert Eggink, Regionaal Opleidingen Centrum Utrecht, Seminar over EVC van de Vlaamse overheid, Brussel, 9 juni 1999.

<sup>2</sup> Ruud Klarus, Ervaring telt : herkennen en erkennen van informeel verworven kwalificaties, CIBB, 1993.

<sup>3</sup> EVC : Elders verworven Competenties; EVK : Elders verworven Kwalificaties.



NL en CNV) werd de eerste stap daartoe daadwerkelijk gezet. Het ITS voert op het ogenblik onderzoek uit naar de stand van zaken van EVC in verscheidene economische sectoren.

#### Finland<sup>4</sup>

In Finland kunnen de competenties die verworven werden buiten het formele onderwijssysteem worden gevalideerd en gecertificeerd in de schoot van een nationaal systeem voor kwalificaties (Utbildingsstyrelsen, 1994).

Beroepskennis, beroepsvaardigheden of – ervaring, hetzij verworven via het werken, hetzij via het volgen van een opleiding, of via activiteiten ondernomen in de vrije tijd, kunnen worden omgezet in een op competenties gebaseerde kwalificatie die officieel wordt erkend. De beroepsvaardigheden die aldus worden erkend zijn niet gebonden aan een deelname in een specifieke opleiding. Deze validering en certificering staat dus los van de wijze waarop de competenties zijn verworven, of de wijze waarop de verwerving werd georganiseerd.

### DIMENSIES VAN VERGELIJKING TUSSEN DE VERSCHILLENDE LANDEN

#### BEOOGDE DOELSTELLINGEN

Zoals we hebben gezien werden in bepaalde landen meerdere systemen in het leven geroepen. De doelstellingen van de verschillende systemen kunnen nogal verschillen. Dit kan gaan van het doorzichtig maken van de beschikbare competenties (door zelfevaluatie of evaluatie), het werkelijk certificeren van elders dan in het onderwijs verworven competenties (VAP, NVQ), tot de begeleiding in de uitstippeling van een loopbaanproject op de arbeidsmarkt.

Loopbaan- en competentieontwikkeling kan zowel binnen als buiten een onderneming gebeuren. Professionele projecten kunnen worden uitgetekend en nagegaan kan worden wat er moet worden gedaan (van job veranderen, werkervaring opdoen, een opleiding volgen, ...) om die projecten te realiseren. Competenties kunnen op de globale arbeidsmarkt worden beheerd. Het (h)erkennen van competenties wordt dan een onderdeel van een persoonlijke dienstverlening die op de arbeidsmarkt wordt geleverd. Ieder land heeft zijn prioriteiten op dit vlak gesteld. Vaak heeft men voor iedere prioriteit een afzonderlijk subsysteem in het leven geroepen. In het onderzoeksrapport zullen we de doelstellingen land per land beschrijven.

Dit heeft vaak te maken met de verschillende groepen die men wil bereiken. We zullen telkens ook in het oog houden voor wie de systemen zijn georganiseerd? Werkenden / werkzoekenden / voor beide groepen? Worden bepaalde diploma niveau's, doelgroepen meer beoogd?

#### Socio-genese van de systemen

##### Huidige morfologie van de institutionele omgeving

Dit gedeelte van het rapport eindigt met een stand van zaken op het ogenblik in de verschillende landen. Welk institutionele vormgeving is er op het ogenblik aan de systemen gegeven?

Hoe ziet de regelgeving eruit? Welke arbeidsrechtelijke omkadering (cf. Frankrijk) wordt er gegeven? Welke rol speelt het sociaal overleg (vooral in Frankrijk, ook in Nederland). Welke elementen worden opgenomen in CAO? Wat wordt afgesproken op het vlak van het collectief / individueel arbeidsrecht? De relatie met andere elementen van de arbeidsverhoudingen (interprofessionele akkoorden, maatregelen inzake permanente vorming, wettelijke voorzieningen) en met andere instellingen die zich bezig houden met arbeidsmarktoriëntatie, vorming en opleiding. Welke rol- en takenverdeling is er afgesproken?

Welke verbinding wordt gemaakt tussen deze systemen en de voorzieningen inzake opleiding, vorming en bemiddeling?

---

<sup>4</sup> De hiernavolgende schets van het Finse systeem is gebaseerd op de beschrijving zoals deze in CEDEFOP-brochure terug te vinden is. Er zouden wijzigingen aan het systeem zijn aangebracht. Deze zullen in de loop van het onderzoek worden opgespoord.

Hoe verloopt het proces concreet ? Een stand van zaken in de procedurale regelgeving zal worden opgemaakt (fr : “wet op de bilan de compétences”; NVQ-procedure – apl – apel-procedure, EVC-procedure in Nederland).

Op welk vlak wordt er rekening gehouden met het onderscheid tussen grote en kleine ondernemingen ?

De organisatie van het proces

Hoe verloopt het proces van erkenning in de onderscheiden sub-systemen in de onderscheiden landen ? Deze vragen stellen zich op drie vlakken : Proceduraal – methodisch – inhoudelijk

### Proceduraal

Hier stellen zich drie soorten problemen : de problemen inherent aan de “kwaliteit van diegenen die de erkenning toekennen”; de problemen inherent aan dat “wat wordt gevalideerd” (definitie, het waarneembare, de meetprocedures, de referenties, criteria, etc.); de problemen inherent aan de “sociale waarde” die wordt toegekend aan de procedure en de “valideringsdaad”.

Kwaliteit van de erkenningsinstanties

In de meeste landen werden kwaliteitscriteria vastgelegd voor de instellingen en diegenen die de erkenning toekennen. Bepaald wordt hoe de centra moeten zijn samengesteld, wie erin zetelt. Ook de wijze waarop de kwaliteitscriteria zijn vastgelegd verschillen van land tot land.

Het type instelling dat de erkenningen mag doorvoeren verschilt eveneens : soms zijn zij gegroeid uit welzijnsorganisaties; soms zijn het tripartite organen, publieke centra; soms zijn zij verbonden met onderwijsinstellingen.

Hetzelfde geldt voor de assessoren. Ook voor hen is meestal bepaald welke kwalificaties zij moeten hebben. Soms is bepaald welke opleiding zij moeten genoten hebben.

### Inhoudelijk

Welke competenties worden ontvankelijk verklaard voor erkenning ?

Waar verworven ?

Onderscheid wordt gemaakt tussen de “academische vorming” en de “initiële beroepsmatige vorming” (cf. beroeps- en technisch onderwijs), verworvenheden in het hoger onderwijs, in de permanente vorming en in het professionele milieu.

Soms erkent men alleen competenties verworven in de professionele sfeer, maar soms ook in de vrije tijdsbesteding, in de sfeer van huishoudelijke arbeid (kinderzorg, onthaalgezin, bejaardenzorg, ....).

In bepaalde landen is een discussie aan de gang over wat voor validering in aanmerking kan komen en is er een verschuiving op dat vlak aan de gang.

Competenties vervangen meer en meer het begrip kwalificatie en het begrip ‘opleidingsniveau’<sup>5</sup>. De veranderingen in de organisatie van productie en de veranderingen in de organisatie van arbeid maken dat het competentiebegrip centraal is komen te staan. Wanneer bedrijven mensen beoordelen op hun inzetbaarheid controleren ze of het ‘competentieprofiel’ van hun werknemers overeen stemt met het competentieprofiel dat ze nodig hebben. Dit betekent ook dat het geen belang heeft waar men die competenties heeft verworven : in het initieel onderwijs, bij verschillende vormen van volwassenenonderwijs of permanente vorming of tijdens het opdoen van werkervaring. Het gaat vaak om erkenning van competenties die werden verworven via het niet-formele leren (vandaar het gebruik van de term “EVC” in Nederland : elders verworven competenties).

---

<sup>5</sup> Van deze ontwikkeling geven wij een schets in de brochure die wij schrijven in het kader van het Adapt-bis project “AGE”, publicatie voorzien eind januari 2000.

## Overdraagbare competenties

Met het oog op het begeleiden van de mobiliteit wordt vaak van groot belang geacht dat de 'overdraagbare' (transversale) competenties worden geïdentificeerd. Meer en meer wordt erkend dat gedragscomponenten en sociale vaardigheden een zelfstandige dimensie rol spelen in het 'competent' zijn in werksituaties. Deze worden vaak de 'overdraagbare' of (transversale) competenties genoemd. Systemen voor valideren van competenties zouden in hun methoden dus ruimte moeten opnemen om deze dimensies te registreren. Hoe zorgt men daarvoor in de onderscheiden landen ?

Hieraan zal in de vergelijkende literatuurstudie aandacht moeten worden aan geschonken.

## METHODISCH

De meetprocedures - de gebruikte instrumenten :

Het competentiebepaling wordt in het handelen. Er wordt "competent gehandeld" als er een subtiel samenspel plaats vindt tussen kennis, vaardigheden, knowhow en attitudes. 'Ervaring' krijgt zijn plaats.

Knowhow en gedrag zijn vormen die men niet zonder meer uit het voorleggen van diploma's of uit schriftelijke documenten kan afleiden. Eigenlijk kan men dat alleen herkennen, vaststellen "als men mensen in actie" kan observeren, of als men op zijn minst testen kan afnemen. Hier betreden we het terrein van de instrumenten die worden gebruikt, ook de 'assessment' methode genoemd.

Soms beperkt men de methodiek tot het leveren van een CV. Soms houdt men enkel een schriftelijke inventarisatie van relevante opleidingen, van werkervaring en van andere ervaringen. Deze kan worden aangevuld met een mondelinge toelichting, met al dan niet een verdiepend gesprek. Dit wordt de portfolio-constructie genoemd. Er zijn ook landen (en systemen) waarbij men de verworven competenties vaststelt op basis van praktijkopdrachten, examens, ... Per land zal er, naast een schets van de maatschappelijke discussie die zich hierrond heeft afgespeeld, een overzicht van de gebruikte methodieken worden gegeven.

## Standaarden en criteria

Een ander punt is dat er voortdurend wordt gewezen op de noodzaak om competenties te erkennen die een 'waarde' hebben op de arbeidsmarkt. Het moet om competenties gaan die gevraagd worden op de arbeidsmarkt. Bruikbare en herkenbare competenties op de arbeidsmarkt kunnen opsporen worden meestal als een noodzakelijk iets beschouwd. Men zoekt dan naar een referentiekader (voor de in de functies of beroepen) ingezette competenties. Dit worden de "standaarden" genoemd. In Groot-Brittannië is er het NVQ/SVQ systeem. In Frankrijk vormt ROME een referentiekader (vooral voor de publieke instanties), in Nederland is er de landelijke kwalificatiestructuur voor het secundair onderwijs. In Finland spelen de criteria vastgelegd door de Nationale Raad voor het onderwijs een belangrijke rol.

In sommige landen overheersen de sectorale standaarden, in andere landen worden nationale standaarden gebruikt. De sectoraal /transsectoraal gebonden competenties staan temidden van de discussie over de mate waarin de erkenning van competenties mobiliteit kunnen begeleiden.

## Erkenning van de standaarden

De standaarden moeten zijn erkend. Geschetst zal worden hoe men tot die erkenning is gekomen. De vraag is dus op welk referentiekader men terug valt, hoe het referentiekader werd opgebouwd en wie het heeft opgesteld.

## Sociale waarde van het erkende

De standaarden en criteria zijn nauw verbonden met de opbouw van de maatschappelijke credibiliteit die het systeem van verworven competenties kan hebben. Hier raken we aan de dimensie van de "validiteit" van de erkende competenties, de garantie van een bepaalde "waarde" van de competenties op de arbeidsmarkt. Gaat het om competenties die worden gebruikt op de arbeidsmarkt ? Erkenning van de verworvenheden is georiënteerd op de validering.

Dit is dan weer verbonden met de problematiek van het “civiel effect” (de maatschappelijk ervaren waarde, in verhouding tot de klassieke onderwijsdiploma’s) van de aldus erkende competenties.

Het statuut dat het (h)erkende krijgt

Conceptueel is er onderscheid te maken tussen het herkennen van competenties, ze erkennen, ze valideren en ze certificeren. Om professionele kennis en ervaring te kunnen gebruiken moet men ze op zijn minste kunnen ‘herkennen’. Om ze te waarderen moet men ‘erkennen’ en eventueel ‘valoriseren’.

De herkenning kan op persoonlijk vlak gebeuren, of op institutioneel of op sociaal vlak. De persoonlijke inspanning om de verworvenheden te herkennen wordt uitgevoerd in de sfeer van het functioneren van het individu (op psychologisch vlak). Dit is niet noodzakelijk toegankelijk van buitenuit.

Wil men verworvenheden naar derden toe willen bewijzen dan maakt men de herkenning “communicerbaar”. Men kan de verworvenheden een ‘publiek’ karakter geven. Verworven kennis, ervaring en competenties worden dan ‘geaccrediteerd’, ‘gecertificeerd’, of er wordt de waarde van een diploma worden aan gegeven. “Certificeren” of “accrediteren” is een soort verder gevorderd stadium voor de herkenning van kennis, ervaring en competenties. Er zijn dus verschillende stadia gaande van “herkenning” tot “erkenning”. Diploma’s dragen het meest publieke karakter van erkenning. Er wordt niet in iedere maatregel of (wettelijke) voorziening tot het “certificerings-” of “diplomeringsniveau” gegaan. Verscheidene landen hebben ook systemen ontwikkeld die op deze verschillende niveau’s doelen.

Verscheidene Europese landen hebben inderdaad verscheidene (sub)systemen ontwikkeld, die ieder een ander doel hebben. Het onderzoek zal een globaal overzicht van de subsystemen in de landen geven. De verschillende (sub)systemen zullen in kaart worden gebracht. Van ieder (sub)systeem zal, naast de regelgeving, de maatschappelijke doelstelling worden geschetst. In sommige landen is de regelgeving volop in ontwikkeling. Wij denken hier vooral aan het VAP-systeem in Frankrijk. De meest recente ontwikkelingen zullen worden in kaart gebracht.

Welk statuut wil men aan het (h)erkende geven? Open herkenning - naar arbeidsplaatsengericht (h)erkenning – (h)erkenning van een deelkwalificatie

Een ander onderscheid die kan worden gemaakt is de (h)erkenning gericht naar de vraagkant op de arbeidsmarkt (onder de werkgevers) en de (h)erkenning gericht naar het onderwijs en verdere opleiding en vorming.

Het niveau van de erkenning

De erkende competenties kunnen refereren naar verschillende niveau’s : een nationale erkenning, een bedrijfstakerkenning, regionale erkenning, erkenning op niveau van de arbeidsorganisatie. Het niveau hangt uiteraard ook samen met de mate waarin men ruimte heeft gelaten voor de erkenning van de transversale competenties.

Het vaststellen van competenties / het meten van competenties - de relatie met functiewaardering en beloning

Een delicaat punt is het onderscheid tussen het “vast stellen” van competenties en het “meten van competenties”. Bij het (h)erkennen van competenties is vooral het ogenblik van de registratie van een bepaalde competentie van belang en niet het “wegen” van de competentie. Het wegen van de competentie gebeurt vooral in de context van een functieclassificatiesysteem. Het onderscheid is belangrijk. Vermits aan een functieclassificatiesysteem vaak ook een beloningssysteem wordt gekoppeld is het van belang het onderscheid te maken tussen (h)erkennen van competenties en “waarderen” van competenties (in de zin van het belonen).

Functieclassificatiesystemen hebben een bepaalde maatschappelijke waarde gekregen. Zij ontlene die aan het feit dat ze de handicap van de subjectiviteit in de waardering trachten op te lossen. Zij trachten te voorkomen dat werknemers op een subjectieve wijze door hun werkgever worden

beoordeeld en beloond (“blauwe ogen-politiek” van de ondernemingen vermijden), een element dat een belangrijke plaats is gaan innemen in de arbeidsverhoudingen van de West-Europese landen. Hoe verhouden de systemen zich tot de functieclassificatiesystemen ? Worden zij gescheiden gehouden of niet ? Hoe wordt de verhouding tussen beide “gebruiken” van competentiesystemen maatschappelijk duidelijk gemaakt ?

Verhouding tot het formele onderwijssysteem

Een delicaat punt is de verhouding met het formele onderwijs. Het is niet aangewezen het systeem concurrentieel te maken ten opzichte van het formele onderwijs. Dit wordt in ieder land anders geregeld. Deze verhouding is ook vaak in verandering. Dit zal eveneens een aandachtspunt in de rapportering worden.

De kennis over de morfologie van een (h)erkenningsproces

Voor de verschillende Europese landen zal worden nagegaan hoeveel “face to face” uren worden gependeed, (het aantal uren persoonlijke arbeid voor de rechthebbende, het aantal uren werk voor de consultant of voor de rechthebbende); welke is de amplitude van de prestaties, hoeveel uren worden er besteed aan de nazorg ?

De financiering van het systeem

Een cruciaal element is uiteraard wie de kosten draagt voor de procedures die de individuen kunnen doorlopen. Wie financiert de verschillende (sub)systemen in de verschillende landen ? Hoe ligt de band met de doelgroepen ? Welke voorzieningen werden getroffen ?

## **DEEL II**

### **ANALYTISCHE BESCHRIJVING VAN DE BESTAANDE SYSTEMEN HET GEBRUIK VAN DE SYSTEMEN**

Naast een overzicht van de formele doelstellingen van de systemen wordt ook nagegaan wat men in de respectievelijke landen al weet van de realisatie van de beoogde doelstellingen.

**WORDEN DE DOELSTELLINGEN BEREIKT ?**

Op basis van een documenten- en literatuurstudie van de betrokken landen zal worden nagegaan of de doelstellingen in de betrokken landen werden bereikt.

Wie doet er beroep op van aanbodzijde ?

Wat is er geweten qua gebruik van de systemen qua : werkenden / werklozen; mannen / vrouwen; leeftijdsgroepen; scholingsniveau; arbeiders / bedienden, technici, meestergasten en kaders; qua sector ?

Screeningsbereidheid

Wat weet men bijvoorbeeld over de bereidheid in het algemeen om een inventaris / certificaat van zijn competenties te laten opmaken ? Onder welke omstandigheden is men meer / minder bereid om zijn competenties te laten screenen ?

Mobiliteit en op de arbeidsmarkt

Helpt het bij het bewegen op de arbeidsmarkt ? Speelt het een rol bij aanwerving ? Bij het volgen van een opleiding ? Worden er meer opleidingen gevolgd ? Wat weet men over de rol die het speelt bij het volgen van opleiding ? Volgen er vaak opleidingen na een screeningsproces ?

Wat weet men van de mobiliteit op de sectorale / op de globale arbeidsmarkt ?

Op de interne arbeidsmarkt ? Op de externe arbeidsmarkt. Bestaat er een verband tussen opleiden en certificeren ?

Ten aanzien van de wet op de “bilan de compétences” stellen zich specifieke vragen naar de werkenden toe.

#### WERKENDEN :

Wordt het niet gezien als een pressiemiddel om werkenden buiten te werken ?

Als een werknemer een balans laat opmaken en een professioneel project uitwerkt, hoe kan hij de werkgever ertoe aanzetten mede te werken aan de uitwerking van dat professionele project en een loopbaan afdwingen ?

Het gevaar bestaat dat de werkgever de competentiebalans gebruikt als een vorm van “evalueren” van de werknemer ? De werknemer kan dit vooral vrezen als het balans wordt opgemaakt op vraag van de werkgever. Gebeurt dit ?

#### WERKLOZEN :

Van welke systemen maken werklozen gebruik ? Conclusie naar mogelijke filters en toegankelijkheid tot de wet. Frankrijk, Groot-Brittannië, Nederland.

Frankrijk /bilan de compétences

De wet op de bilan de compétences voorziet drie fasen. De wet voorziet drie fasen : een voorbereidende fase, een onderzoeksfase en een conclusiefase. Tijdens de voorbereidende fase wordt de aard van de behoeften van de te begeleiden persoon gedefinieerd en geanalyseerd. Hij of zij wordt op de hoogte gebracht van de voorwaarden waaronder het bilan wordt opgemaakt, evenals van methoden en technieken zullen worden gebruikt, alsook van de rechten van de rechten die men heeft. In de onderzoeksfase tracht men de persoonlijke en professionele competenties te identificeren. In de conclusiefase wordt de te begeleiden persoon, op een gedetailleerde wijze, op de hoogte gesteld van het opgestelde bilan. Op basis van deze gegevens moet de te begeleiden persoon in staat zijn te beslissen of hij / zij een professioneel project en / of vorming zal trachten te realiseren. Er wordt overlopen of het al dan niet nodig is een professioneel project uit te werken. Indien het antwoord daarop positief is wordt een plan uitgewerkt om het professioneel project tot stand te brengen. Eventueel wordt een vormingsproject uitgewerkt.

Men gaat slechts over tot de bilanfase naar de projectfase op basis van vrijwilligheid. Niet ieder bilan leidt dus tot het opstellen van een professioneel project.

Nu is de vraag : hoeveel gaan er over van de eerste naar de tweede fase, van de tweede naar de derde fase ? Hoe vaak volgt er een opleidingsplan na het doorsturen naar een CIBC ?

Speelt certificatie een rol in aanwervingen van ondernemingen ?

#### WIE DOET ER BEROEP OP VAN WERKGEVERSZIJDEN ?

Maken ondernemingen gebruik van de voorzieningen ? Werven zijn mensen aan met een certificaat van elders verworven competenties ? Stimuleren / ontmoedigen zij hun personeel om zich te laten screenen en/of een certificaat te behalen ?

Wat weet men over de relatie met de kwaliteit van het personeelsbeleid ? Vergelijking tussen de verschillende landen.

Zijn er verschillen vast te stellen tussen grote en kleine bedrijven ?

Welke zijn de resultaten van de maatregelen ?

Werknemers zijn niet verplicht de resultaten van de balans bekend te maken aan de werkgever. Heeft dit effect op het gebruik van de wet op de bilan de compétences ?

Speelt de wet op het competentiebalans werkelijk een rol in een vooruitziend personeelsbeleid ?

Welke is de relatie met de privacy-problematiek ?

## WELKE ZIJN DE GEBREKEN DIE IN DE ONDERSCHIEDEN LANDEN WORDEN GEMELD ?

Inventarisatie van de kritische geluiden over de regelgeving (conceptueel, competentiebegrip, juridisch, financieel, standaarden) inzake de procedure.

Welke verwachtingen worden er gekoesterd ten aanzien van de overheid / sociale partners / andere actoren op de arbeidsmarkt ?

### INVENTARISATIE JURIDISCHE AANDACHTSPUNTEN

We willen zeer veel aandacht schenken aan de juridische regelgeving. Ongeveer alle hierboven vermelde punten impliceren bevatten juridische aspecten. De problemen situeren zich zowel op het vlak van het individueel arbeidsrecht, het sociaal zekerheidsrecht als op het vlak van de collectieve arbeidsverhoudingen.

Vermelden we enkele punten : de privacy-problemen bij screening (tijdens het proces en de privacy ten aanzien van het bilan of certificaat). Het aanspraak kunnen maken op rechten : opleidingsrecht, recht op financiering van het screeningsproces, recht op verlof voor het laten opmaken van een bilan (is wettelijk voorzien in Frankrijk). Daarnaast zijn er ook de verhoudingen tot de werkgever : kan de screening tijdens of buiten de uren gebeuren, bij aanvraag voor verlof (is mogelijk in Frankrijk). Daarnaast zijn er verbanden mogelijk met het collectief arbeidsrecht (koppeling individueel recht met collectieve overeenkomsten (op bedrijfs-, sectoraal, regionaal, ...) niveau. Er is ook een koppeling mogelijk met bedrijfsopleidingsplannen, met gelijke kansenbeleid in de ondernemingen, inspraak in loopbaanplanning, en –ontwikkeling. De mogelijkheden om ondernemingen aan te zetten om werknemers de gelegenheid te geven tijdig bij te scholen, een planmatige herklassering te geven, een vooruitziend personeelsbeleid te laten voeren door middel van deze methodiek zijn allemaal thema's die aansluiting vinden bij het overleg en collectief arbeidsrecht<sup>6</sup>. Er is de verhouding tussen het vaststellen van competenties en het beloningssysteem (kan voorwerp van collectief overleg worden).

We voorzien hiervoor dan ook een afzonderlijke inventarisatie voor de juridische aspecten.

### INVENTARISATIE VAN DE SUCCES- EN FAALFACTOREN IN HET KADER VAN EUROPESE PROJECTEN

Cedefop ondersteunt, via onderzoek en informatiedoorstroming de invoering van systemen voor (h)erkenning en certificatie van verworven competenties. Deze instelling heeft twee discussiepapers opgesteld<sup>7</sup> waarin reeds heel wat informatie kan worden terug gevonden.

Er wordt, in een samenwerkingsverband van een reeks Europese universiteiten, gewerkt aan de ontwikkeling van een "Europees instrumentarium" dat in alle landen zou kunnen worden gebruikt

Er is ook een Europees forum actief op dit gebied.

Welke is de stand van zaken in de Europese experimenten. In de Europese portfolio die wordt geconstrueerd ?

## DEEL III IMPLEMENTATIE IN VLAANDEREN

Het derde rapportgedeelte zal zich toelagen op de installatieproblemen van een systeem van erkenning en valideren van elders verworven competenties.

---

<sup>6</sup> Een overzicht van deze mogelijkheden wordt bijvoorbeeld gegeven in : "Le droit du Travail à l' Epreuve de la competence, Jean-Pierre Willems, *Actualité de la formation permanente*, 145, 1996, 30-35.

<sup>7</sup> CEDEFOP : "Identification and validation of prior and informal learning", Panorama, Thessaloniki, 1997. CEDEFOP, Recognition and transparency of vocational qualifications ; The way forward, Discussion paper Thessaloniki 1998.

De beantwoording van de volgende vragen zal zeker niet ontbreken.

Met welke elementen moet rekening worden gehouden bij de installatie van een systeem? Hoe zorgt men best voor de credibiliteit en de kwaliteitsborging van een dergelijk systeem?

Welke doelstellingen wil men met een systeem van erkennen van elders verworven competenties bereiken?

Voor wie wil men het systeem organiseren?

Wil men er een universeel recht van maken zoals in Frankrijk? Of wil men het voor bepaalde doelgroepen installeren?

Welke zijn de financieringsmogelijkheden van een dergelijk systeem in Vlaanderen?

Welke competenties wil men voor erkenning ontvankelijk verklaren?

Aansluiting bij het Vlaamse kader

Aangegeven wordt welke de ankerpunten met het Vlaamse institutionele kader zijn en binnen welke beleidsgebieden een praktijk van het opstellen van een competentiebilan en professionele projecten zou kunnen worden ontwikkeld. De relatie met de trajectbegeleiding, PROFIL, de SKI-praktijk van de VDAB zal worden aangegeven. Eveneens zal worden aangegeven op welk vlak zich een samenwerking met de sectorale opleidingsfondsen kan ontwikkelen. Concreet denken we hier aan de activiteiten van het LOC van VIBAM. Nagegaan zal worden of andere sectorale fondsen delen van de praktijk toepassen.

Ook zal nagegaan worden in welke mate welzijnsorganisaties en outplacementkantoren (publiek en privé) delen van zulke praktijk reeds toepassen (telefonische enquête aangevuld met bedrijfsbezoeken). Ook zal aandacht worden geschonken aan de gebruikte procedure.

Welke instellingen komen in aanmerking om het proces van erkenning te organiseren?

Een eerste verkennende studie van de mogelijke instellingen zal worden doorgevoerd over die instellingen die reeds onderdelen van de procedure doorvoeren.

Hoe de verhouding met de functieclassificatiesystemen maken?

Welke zijn de aanbevelingen om de credibiliteit van zulk een systeem te behalen?

Welke zijn de normen om aan kwaliteitsborging te doen?

Op juridisch vlak is er ook nog de verhouding tussen de Vlaamse en Federale bevoegdheid?

## **GEBRUIKTE METHODOLOGIE**

Een literatuur en documenten-analyse over de regelgeving en toepassing VAP en Bilans de Compétences in Frankrijk, NVQ/SVQ in Groot-Brittannië, EVC in Nederland in deze landen zal worden doorgevoerd. Ook het Finse systeem (voor zover daarover publicaties beschikbaar zijn in een toegankelijke taal) en het Duitse systeem zullen worden onderzocht. De nationale literatuur terzake zal worden geïnventariseerd. De inventarisatie zal gebeuren voor de verschillende (sub)systemen. Daar voor ieder subsysteem een andere doelstelling voor ogen was zal voor ieder subsysteem voor ogen worden gehouden in welke mate deze doelstellingen werden bereikt.

In oktober 2000 wordt een studiedag over het competentiebeheer op de arbeidsmarkt georganiseerd voor de Vlaamse actoren op de arbeidsmarkt<sup>8</sup>. Er zijn twee workshops voorzien die het thema “erkenning van verworven competenties” zullen behandelen. Een verslag over de discussie in deze workshops zal in het eindrapport worden opgenomen.

---

<sup>8</sup> In het kader van de disseminatiefase van het AGE-project (een project dat binnen de onderzoeksgroep loopt en wordt gefinancierd in het kader van het ADAPT-bis programma).



Verantwoordelijken in de sectorale opleidingsfondsen, VDAB-consulenten en “derden” (organisaties die zich met “trajectwerking” en “loopbaanoriëntatie” bezig houden) zullen worden uitgenodigd.

Daarnaast zal een beperkte schriftelijke enquête over de ideeën en concepten van deze systemen onder de deelnemers worden gehouden. Een kwalitatieve verwerking van deze enquête zal in het eindrapport worden opgenomen. De enquête-resultaten zullen zeker niet voortvloeien uit een representatieve steekproef. Deze enquête kan evenwel een aantal gevoelige punten aanduiden en een indicatieve waarde opleveren voor de voorwaarden voor bekomen de credibiliteit van zulk een systeem in Vlaanderen.

## VALORISATIE

In de tweede helft van 2000 is de disseminatiefase van de in de ADAPT-bis ronde ontwikkelde producten gepland. Op 17 oktober organiseren we een studiedag met als thema “Competentiebeheer op de arbeidsmarkt”. Sociale partners en potentiële bilanorganisatoren/certificeringsinstellingen zullen worden uitgenodigd. Het competentiebeheer in zijn geheel zal worden behandeld. Een workshop over EVC in Nederland en een workshop over de activiteiten van VIBAM terzake is voorzien.

We stellen voor in het kader van dit project een internationaal colloquium (2001) te organiseren waarop we kenners van de landelijke systemen zullen uitnodigen om de systemen te voor te stellen en vragen van Vlaamse deelnemers te beantwoorden. Op dit colloquium plannen we sociale partners en mogelijke gebruikers van de een methodiek van erkenning van competenties. De werking van die systemen kunnen dan in internationale context worden besproken.

Recentelijk werden we benaderd door Centre Inffo (Parijs) waarbij ons werd aangeboden om mede een Leonardo-project in te dienen om een Europees informatienetwerk rond (h)erkennen en certificeren van competenties (bilans de compétences). We zullen overwegen einde 2000 een Leonardo-project in te dienen. Op die wijze geven we een meerwaarde aan onze onderzoeksactiviteiten en bestendigen we de informatie-instroom.

In het kader van het lopende ADAPT-project hebben we directe contacten met een NVQ-organisatie in Groot-Brittannië en met Loughborough College. Verdere internationale samenwerking is gepland. Wij denken vooral aan internationale (Europese) ervarings- en ideeënuitswisseling.

Onze valorisatie zien wij vooral als een up-to-date blijven. Deze materie is in vele landen volop in ontwikkeling.

EERSTE bibliografische lijst SYSTEEM VOOR ERKENNING, CERTIFICEREN VAN ELDERS VERWORVEN COMPETENTIES voor Groot-Brittanië, Frankrijk en Nederland

- Bartram, D., 'An appraisal of the Case for the Adaptive Assessment Knowledge and Understanding in the Delivery of Competence-based Qualifications', in Black, H. and Wolf, A. (eds.), Knowledge and Competence: Current Issues in Training and Education. Sheffield: Careers and Occupational Information Centre, (1990)
- Bees, M. and Swords, M. (eds), National Vocational Qualifications and Further Education. London: NCVQ/Kogan Page, 1990
- Black, H., 'Sufficiency of Evidence', Competence and Assessment, 20, 3-10, 1992
- Burke, J.W., The Implementation of NVQ's, in Burke (1989b)
- Callender, C., Will NVQ's Work? Evidence from the Construction Industry. Sussex: University of Sussex/Institute of Manpower Studies, 1992
- COVTEC, An Introduction to NVQs. Coventry: Coventry and Warwickshire Training and Enterprise Council, 1992
- Dakers, H., NVQs & how to get them, , Kogan Page, London, 1998
- Ros Ollin and Jenny Tucker, Debling, G., 'The Employment Department/Training Agency Standards Programme and NVQs: Implications for Education, in Burke (1989b)
- Debling, G., Competence and Assessment: Five Years On and What Next?, Competence and Assessment, 19, 3-9
- DFE, NVQ's: Lead Bodies and the Education Service. Letter to the Further Education Funding Council. London: Department for Education, 1993a
- Ecclestone, K. (1993a), 'Accreditation in Adult Learning', Adults Learning, 4 (7), 178-80,
- ED, How to Accredite Work-based Learning, Sheffield: Employment Department, 1992c
- ED, Systems and Procedures of Certification of Qualifications in the United Kingdom, Sheffield: Employment Departments Methods Strategy Unit. Research and Development Report N°17
- Fletcher, NVQ's, Standards and Competence, London: Kogan Page, 1991
- Hyland, T., Cassel, Competence, Education and NVQs, Dissenting perspectives, London, 1994
- Marshall, J., Implementing standards of competence: practical strategies for candidates/advisers and assessors, Development Processes (Publications) Ltd, Manchester, 1993
- Ollin, R. & Tucker, J., The NVQ and GNVQ Assessor Handbook, A practical guide to units D32, D33, D34, D35 and D36, Kogan Page, London, 1997
- Schackleton, J., 'NVQ's: A whole College Approach', in Bees and Swords, 1990
- THES, 'OU Abandons "Driving Test" in Latest Bid to Promote NVQ's', Times Higher Education Supplement, 2 October 1992
- Utey, A., 'Schools Alerted to NCVQ Quality', Times Higher Education Supplement, 12 november 1993
- J. Aubret, F. Aubret, D. Daminiani, Les Bilans personnels et professionnels, Guide méthodologique, EAP, Issy-les Moulinaux, 1990.
- Comment mesurer les compétences, Chantal Pacteau, Sciences Humaines, n° 35, 1994
- Le bilan de compétences, Remarques et réflexions issues de la pratique, Carmen Ramirez-Bonichot, Psychologue en Centre de Compétences, Humanisme & Entreprise, 33, 21, 1995;
- Se reconnaître dans le maquis des acquis, Bernard Liétard, Education Permanente, n° 133, 1997, 4.
- La reconnaissance, la validation des acquis et des compétences, Bernard Liétard, Entreprise – Formation, n° 100, mai – juin, 1997.
- Le portefeuille de compétences, Pratiques dans les dispositifs publics, Pratiques en Entreprise, Centre Inffo, Octobre 1998.
- Accreditation of prior learning in the Netherlands, Ruud Klarus, CINOP, 1997
- Competenties erkennen : een studie naar modellen en procedures voor levenslang leren, Ruud Klarus, CINOP, 1998
- Competenties erkennen. Een studie naar modellen en procedures voor leerwegaafhankelijke beoordeling van beroepscompetenties, Ruud Klarus, Proefschrift, Opleiding en Ontwikkeling, 12, 1, 1999

Werken aan loopbaancompetenties, een integrale benadering, Wil Bom, Thea Derks, Cobi van Wijngaarden, CINOP 1999

(H)erkennen van elders verworven competenties, EVC als motor voor Employability en een leven lang leren, Eveline Thomas en Jos Frietman, ITS, KUN, Nijmegen, 1998.

## RELEVANTE ERVARING MET VERGELIJKBARE PROJECTEN

Het onderzoek 'De 'employability' van de oudere werknemers uit de Antwerpse metaalnijverheid' In 1997 werd, in de schoot van het IISA (afdeling Antwerpen) een onderzoek doorgevoerd met het oog op het inzicht krijgen hoe oudere werknemers tot een bepaalde graad van 'employability' groeien. Het onderzoek omvatte, naast een literatuurstudie rond het concept 'employability', een gevallenstudie in 4 Antwerpse ondernemingen uit de metaalverwerkende nijverheid. Er werd een doorlichting gevoerd van het personeelsbeleid van de 4 ondernemingen, alsook een enquêtering (op basis van een gestratificeerde steekproef) onder de werknemers van die vier bedrijven. De resultaten van de enquête werden kwantitatief verwerkt. Wij zullen naar een aantal relevante conclusies van dit onderzoek in de 'maatschappelijke probleemstelling' van dit onderzoeksvoorstel verwijzen. Dit onderzoek werd opgesteld en geleid door mevr. Paulette De Coninck. Het werd mede geanalyseerd door mevr. Dominique Kiekens

De inzetbaarheid van oudere werknemers, Een haalbare kaart, Paulette De Coninck en Dominique Kiekens, artikel aanvaard als thema-artikel in het Europese tijdschrift, Beroepsopleiding (zou op dit ogenblik verschijnen).

Het ADAPT-bis project AGE (Achievement and Growth lead to Employability) – gedragen door de vakgroep sociaal recht van de UIA (UA)

Aansluitend op dit onderzoek werkten we verder aan het ontwikkelen van operationele modellen voor het inzetbaar houden van de ouder wordende werknemer.

Het gaat om 3 modellen :

een boek waarin de neerslag staat van een multidisciplinaire literatuurstudie over de wijze van leren bij het ouder worden. Naast deze literatuurstudie – die de hoofdbrok vormt van het boek- bevat het een algemene economische inleiding over de verouderende beroepsbevolking, ook een verslag van de concrete projecten (modules) die in de loop van de eerste twee jaar van het project werden uitgevoerd (Britse en Finse partner werkten aan de ontwikkeling van de (peer)-mentorship-module). VDAB paste de via de literatuurstudie verworven inzichten op het experiment ('Train de Trainer'). Het boek bevat eveneens een hoofdstuk (geschreven door Paulette De Coninck waarin de certificeringssystemen van Frankrijk, Groot-Brittannië en Finland worden beschreven en worden voorgesteld als strategie om verder te bouwen op verworven competenties. Dit boek wordt op de Website, die op het ogenblik in beheer is van de Finse partner (<http://age.adulta.fi>) op het Internet geplaatst.

de mentorship-module – op het ogenblik wordt aan de transfereerbaarheid naar Vlaanderen gewerkt; de introductie van de ROME in Vlaanderen. Daar de ROME een repertorium is waarin functies staan beschreven aan de hand van beschreven competenties (en het voortbouwen op gegroeide competenties de hoofdconclusie was van het onderzoek in 1997) achtten we dit een geschikt instrument om de competenties op te sporen. De VDAB is partner in ons consortium en implementeert het instrument.

Competentiebeheer op de arbeidsmarkt, Uitdagingen voor de actoren op de arbeidsmarkt, Paulette De Coninck, Boek ter introductie van ROME in Vlaanderen, wordt op het ogenblik gelayout, wordt op de AGE-website geplaatst.

### Tijdschema

	Arbeidssocioloog	juriDISCHE INVENTARISATIE	
DEEL I	3 onderzoeksmaanden a*	3 onderzoeksmaanden- arbeidsrechtelijke inventarisatie b*	3 onderzoeksmaanden rechten werkzoekenden c*
DEEL II	5 onderzoeksmaanden d*		
DEEL III	4 onderzoeksmaanden e*	3 onderzoeksmaanden f*	3 onderzoeksmaanden g*

a\* :verzamelen materiaal : 2 weken per land (10 weken): 1 week inventariseren + 1 week uitschrijven

2 weken : internationale bezoeken

b\* : idem

c\* : idem

d\* : 1 maand per land

In die periode eveneens opstellen checklist + adressenlijst te bevragen Vlaamse instellingen

e\* : 1 maand telefonische enquête + 1 maand bedrijfsbezoeken + 2 maand verwerken materiaal

f\* : inventarisatie jurist arbeidsverhoudingen

g\* : inventarisatie jurist sociaalzekerheidsrecht