



KATHOLIEKE
UNIVERSITEIT
LEUVEN

Van herkennen naar erkennen

Praktijken en ontwikkelingen rond 'de (h)erkenning van verworven competenties' in Vlaanderen

Samenvatting

Ingrid Vanhoren

Projectleider: Mia Douterlungne

Onderzoek in opdracht van minister Landuyt,
Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme
in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

2001



Stuurgroep Strategisch
Arbeidsmarkt Onderzoek



Hoger instituut
voor de arbeid

INHOUD

1. Situering van het onderzoek	1
2. Ontwikkelingen en beleidskader	2
2.1 EVC in Vlaanderen	3
2.2 Beleidskader	5
3. Operationalisering en implementatie van EVC	6
3.1 Systeemvoorwaarden en organisatie van EVC	7
3.2 Fasering en accenten bij de operationalisering en implementatie van EVC	10
3.3 Type EVC-trajecten	11
4. Tot slot	13

1. Situering van het onderzoek

Het onderzoek naar de praktijken en ontwikkelingen rond EVC in Vlaanderen past in het breder onderzoek naar modellen en praktijken van (h)erkenning van verworven competenties. Dit VIONA-onderzoek kadert in het actieplan van de Vlaamse regering 'Een leven lang leren in goede banen' en is in actieve samenwerking met de overheid (kabinetten en departement Onderwijs, administratie Werkgelegenheid en administratie Economie) en de interprofessionele sociale partners gevoerd in een 'werkgroep EVC'. EVC staat voor '*de erkenning van verworven competenties*'.

De werkzaamheden van de werkgroep EVC hebben geleid tot een advies m.b.t. een minimumkader voor de implementatie van een beleidsmodel EVC in Vlaanderen.

- Vanhoren I. (red.), de Coninck P. & Roels J. (2001), *Ruim baan voor competenties. Advies voor een model van (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen: Beleidsconcept en aanzetten tot operationalisering*, VIONA-werkgroep EVC.

Het VIONA-onderzoek bestaat uit vier luiken:

- onderzoek naar de praktijken en ontwikkelingen rond EVC in Vlaanderen;
- onderzoek naar de buitenlandse modellen en praktijken van EVC;
- onderzoek naar de juridische en ethische aspecten van EVC;
- procesbegeleiding van de werkgroep EVC.

De Onderzoeksgroep Sociaal Recht van de Universiteit Antwerpen (UIA) heeft zich geconcentreerd op de buitenlandse modellen van EVC en op de juridische en ethische aspecten van EVC. Het HIVA heeft zich in het onderzoek gefocust op de praktijken en ontwikkelingen rond EVC in Vlaanderen. Daarnaast heeft het HIVA de procesbegeleiding van de werkgroep EVC op zich genomen.

De resultaten van het onderzoek zijn in drie onderzoeksrapporten opgenomen:

- P. De Coninck (2001), *Buitenlandse modellen, regelgeving en praktijken van (h)erkenning van competenties. Op zoek naar toepassingsmogelijkheden voor Vlaanderen*. Deel I: Sociologische studie naar de succes- en faalfactoren, Universiteit Antwerpen (UIA), Antwerpen.
- J. Roels (2001), *Buitenlandse modellen, regelgeving en praktijken van (h)erkenning van competenties. Op zoek naar toepassingsmogelijkheden voor Vlaanderen*. Deel II: Juridische aspecten, Universiteit Antwerpen (UIA), Antwerpen.
- I. Vanhoren (2002), *Van herkennen naar erkennen. Praktijken en ontwikkelingen rond 'de (h)erkenning van verworven competenties' in Vlaanderen*, HIVA, K.U.Leuven.

In het onderzoeksrapport wordt verslag gegeven van de *dubbele opdracht* van het HIVA: in de eerste plaats het onderzoek naar de praktijken en ontwikkelingen van EVC in Vlaanderen, in de tweede plaats de procesbegeleiding van de werkgroep EVC en de resultaten van de werkzaamheden van deze werkgroep.

Het *onderzoek naar EVC* in Vlaanderen heeft een dubbele opzet. In eerste instantie wordt een state of the art opgemaakt van EVC in Vlaanderen, met de bedoeling waardevolle praktijken aan

te brengen en eventueel te integreren in een beleidsmodel EVC. In tweede instantie wordt gepeild naar de behoeften, mogelijkheden en knelpunten die betrokken en belanghebbende actoren zien in een beleidsmodel EVC.

De *state of the art* van EVC in Vlaanderen is gebaseerd op doorverwijzingen naar praktijken door leden van de werkgroep EVC en op voorbeelden van EVC-praktijken, aangeleverd tijdens de bevragingronde. Het streven naar een exhaustief overzicht van EVC-praktijken is echter een illusie. De meest relevante voorbeelden worden presenteren in het rapport. Bovendien bestaan er over deze praktijken nauwelijks schriftelijke bronnen of cijfers bestaan. De informatie die verkregen is, is bijgevolg meestal informatie, gebaseerd op gesprekken. Gegevens over de omvang van de praktijken en de doelgroepen die bereikt worden, kunnen bij gebrek aan cijfergegevens, niet gepresenteerd worden in het onderzoeksrapport.

In de *bevraging* naar de ontwikkelingen, behoeften en knelpunten van een EVC-beleidsmodel zijn sleutelfiguren betrokken, actief in het onderwijs-, vormings-, opleidings- en werkgelegenheidsdomein. Er is voor geopteerd om, gezien de beperkte tijdsperiode en de opzet van het onderzoek, zoveel mogelijk actoren te bevragen, actief in het middenveld en niet zozeer het werkveld.

De *procesbegeleiding* van de werkgroep EVC en de werkzaamheden van deze werkgroep hebben geresulteerd in een adviesnota over EVC ten aanzien van de Vlaamse regering.

In de procesbegeleiding van de werkgroep is steeds gewerkt op basis van werknota's en interne discussie. In de werknota's en het uiteindelijke advies zijn de onderzoeksresultaten en de werkzaamheden van de werkgroep EVC verweven met elkaar.

In het rapport komen volgende onderdelen aan bod:

- de maatschappelijke probleemstelling en het beleidskader;
- het competentiebegrip en het beleidsconcept EVC;
- het institutioneel kader;
- de EVC-praktijken;
- de verwachtingen, noden en behoeften, knelpunten voor EVC in Vlaanderen;
- de operationalisering en implementatie van EVC;
- de samenvatting en aanbevelingen.

2. Ontwikkelingen en beleidskader

Uit internationaal onderzoek is gebleken dat België, in vergelijking met andere landen, een sterk diplomagericht land is. Dit betekent dat competenties, onder de vorm van kennis en kunde, steeds gevaloriseerd zijn via diploma's, uitgereikt door onderwijsactoren.

Een aantal *ontwikkelingen* maken dat EVC wijst op een fundamentele verschuiving van het strikte diplomadenken naar het competentiegerichte denken. Deze ontwikkelingen zijn in de eerste plaats van maatschappelijke aard, met name de evolutie naar een informatiemaatschappij en een kenniseconomie. De ontwikkelingen zijn ook van sociaal-economische aard door de technologische en arbeidsorganisatorische veranderingen in ons arbeidsbestel.

Sinds het midden van de jaren '90 worden bovendien het levenslang leren en het competentiegerichte denken als strategische punten op de Europese beleidsagenda gezet. Europa zet met andere woorden ankerpunten uit voor de invulling van een beleidsmodel rond levenslang leren en EVC in de verschillende lidstaten. EVC moet dus gezien worden binnen dit Europese kader en de bredere context van levenslang en levensbreed leren.

Een aantal Europese landen - Engeland, Frankrijk, Finland - staan al ver in de ontwikkeling van een beleidsmodel voor de erkenning van verworven competenties. Vlaanderen heeft op dit vlak een achterstand in te halen, onder de vorm van een gecoördineerde en geïntegreerde beleidsmatige ondersteuning van EVC.

In *Vlaanderen* krijgt het beleid rond levenslang en levensbreed leren gestalte vanuit het actieplan 'Een leven lang leven in goede banen' (2000). In dit actieplan wil de Vlaamse regering een aanzet geven tot de uitbouw van een geïntegreerd beleid inzake levenslang leren. Een geïntegreerde benadering betekent dat het beleid vorm krijgt via partnerschap op verschillende niveaus en met verschillende deelnemers, waarbij de overheid een voorwaardenscheppende en stimulerende rol vervult.

2.1 EVC in Vlaanderen

Het VIONA-onderzoek naar de praktijk en ontwikkelingen in Vlaanderen heeft aangetoond dat EVC niet nieuw is voor Vlaanderen. Er zijn reeds vele waardevolle aanzetten tot EVC in de praktijk.

We geven enkele voorbeelden van *EVC- en EVK-praktijken* in Vlaanderen.

1. EVC in het onderwijs: vrijstellingen modulair volwassenenonderwijs

Vrijstellingen in het volwassenenonderwijs zijn mogelijk indien de betrokkene kan aantonen reeds over (een deel van) de competenties te beschikken (decreet volwassenenonderwijs 2 maart 1999). De competenties kunnen in principe zowel op basis van reeds gevolgde opleidingen (EVK) als op basis van (werk)ervaring (EVC) worden aangetoond.

De directie van de OSP-school in kwestie neemt autonoom de beslissing om vrijstellingen van modules te verlenen en maakt hiervan een schriftelijk verslag. Er is geen verdere specificatie naar procedure of criteria voor het toekennen van vrijstellingen.

De gevolgde procedure is daarom verschillend van school tot school. Toch is er een evolutie naar testing van competenties voor vrijstellingen voor bepaalde types opleidingen (EVC). Het gaat dan om testen voor niveaubepaling voor taal- en informaticaopleidingen (bv. taalniveautest CLT Leuven, maand proefdraaien in hoger niveau computercursus, e.d.).

2. EVC in het onderwijs: verkorte leerwegen verpleegkundigen hoger onderwijs

Verpleegkundigen van de vierde graad secundair onderwijs hebben de mogelijkheid om een diploma hoger onderwijs te behalen via verkorte leerwegen (Besluit van de Vlaamse Regering 30 juni 2000). Vrijstellingen en studieduurverkortingen worden door de hogeschoolbesturen verleend op basis van het aantal jaren beroepservaring. De inhoudelijke relevantie van de beroepservaring dient niet te worden aangetoond:

- vijf jaar beroepservaring en twee jaar verdere studies in het hoger onderwijs (vrijstelling en studieduurverkorting van 60 studiepunten);
 - tien jaar beroepservaring en een jaar verdere studies in het hoger onderwijs (vrijstelling en studieduurverkorting van 120 studiepunten).
3. EVC op de arbeidsmarkt: praktijkleerkrachten met relevante beroepservaring in het secundair onderwijs en het volwassenenonderwijs

In het secundair onderwijs en het volwassenenonderwijs dienen praktijkleerkrachten te beschikken over een getuigschrift van pedagogische bekwaamheid (GPB-attest) (Besluit van de Vlaamse Regering van 7 oktober 1997). Vakmensen die negen jaar relevante beroepservaring kunnen aantonen, dienen niet te beschikken over dit GPB-attest, en kunnen praktijkles geven. De inspectie oordeelt of de beroepservaring relevant is; criteria hiervoor zijn niet aanwezig.

4. EVC op de arbeidsmarkt: de uitoefening van het beroep van zelfstandige

Voor de uitoefening van het beroep van zelfstandige is een bewijs vereist van basiskennis van bedrijfsbeheer (en beroepsbekwaamheid voor gereguleerde beroepen). In een aantal gevallen kan werkervaring de toegang tot het zelfstandig beroep leveren (Programmawet 10/2/1998 en KB 21/10/1998):

- vanuit sociale overwegingen kan de overlevende echtgenoot of overlevende partner, bij het overlijden van de zelfstandige, mits het bewijs van minstens drie jaar samenwonen door een uittreksel uit het bevolkingsregister, de beroepsactiviteit verder zetten. Andere bewijzen zijn niet nodig;
- een bewijs van basiskennis van bedrijfsbeheer kan geleverd worden na het aantonen van praktijkervaring als zelfstandig helper van een ondernemingshoofd en/of bediende in een leidende functie van minstens vijf jaar in de loop van de 15 voorgaande jaren. Bewijzen zijn: verklaringen van de werkgever, sociale zekerheidsdocumenten, Personen die niet over de vereiste vijf jaar praktijkervaring beschikken kunnen een bewijs behalen bij de Centrale Examencommissie;
- een bewijs van beroepsbekwaamheid kan geleverd worden na het aantonen van praktijkervaring van minstens vijf jaar gedurende de laatste tien jaar.

5. EVK in het onderwijs: uitwisselbaarheid van deelcertificaten van het Onderwijs en VIZO

In 2000 is een overeenkomst afgesloten omtrent de uitwisselbaarheid van deelcertificaten van het Departement Onderwijs en VIZO. Deze uitwisselbaarheid wordt op experimentele basis toegepast in modulaire opleidingstrajecten van onderwijs en VIZO niveau secundair onderwijs (samenwerkingsakkoord VIZO - Departement Onderwijs 18/12/2000).

Hiertoe worden afspraken gemaakt betreffende het gebruik van dezelfde modulair opleidingstrajecten, eindcompetenties en modules, instapvoorwaarden voor de modules en vrijstellingenvoorwaarden. Bovendien zijn afspraken nodig over de wederzijdse erkenning van de respectieve certificaten en deelcertificaten.

6. EVK op de arbeidsmarkt: certificering sectorale opleidingsinitiatieven

Educam en Vormelek zijn twee sectorale opleidingsinitiatieven. De ontwikkelingen bij Educam en Vormelek inzake certificering zijn deze van:

- procescertificering (interne kwaliteitsaudit) op het niveau van de opleidingen: evolutie van ‘certificering’ van opleidingen naar registratie en ‘erkenning’ van opleidingen (met financiële consequenties);
- productcertificering op het niveau van het individu: evolutie van ‘branchepaspoort’ (met bewijs van aanwezigheid tijdens de opleidingen) naar ‘certificaat’ van individuen, na het afleggen van een test op het eind van een opleidingstraject.

Knelpunten bij deze praktijken zijn het ad hoc gebeuren van EVC in Vlaanderen, samen met het gebrek aan gemeenschappelijke standaarden, een gemeenschappelijk begrippenkader, transparante procedures of criteria. Een tweede knelpunt is het gebrek aan registratiegegevens, waardoor monitoring, en dus een geïntegreerd beleid niet mogelijk is.

Een derde vaststelling is dat er geen link is tussen het summatieve en het formatieve spoor. De twee sporen worden los van elkaar ontwikkeld. De erkenning van competenties kan echter een volwaardig onderdeel of een gevolg zijn van de begeleiding in de ontwikkeling van competenties.

2.2 Beleidskader

Vlaanderen heeft nood aan een *beleidsmodel voor EVC*, daarbij lerend van de buitenlandse modellen en vertrekkend van de praktijken in Vlaanderen.

In een Vlaams EVC-model staat een dubbele doelstelling voorop: de persoonlijke ontwikkeling én de inzetbaarheid van individuen op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Een geïntegreerd beleid omtrent EVC en levenslang leren moet ondersteuning en stimulansen bieden voor het bereiken van deze doelstelling.

In het rapport is een dubbel spoor voor EVC uitgetekend: dat van (levens)loopbaanbegeleiding en dat van erkenning en transfer van competenties. Het moet duidelijk zijn dat beide sporen niet los van elkaar worden ontwikkeld. Ze zijn integendeel onlosmakelijk met elkaar verbonden in het (levens)loopbaanperspectief van individuen.

Het competentiebegrip - essentieel in het EVC-debat - is omschreven als een breed begrip met vele dimensies en niveaus. Het gaat zowel om levensbrede als om arbeidsmarktgerichte competenties, die in een formele setting en op non-formele wijze kunnen verworven worden.

EVC staat voor het proces van ‘erkenning van verworven competenties’ waarin drie stappen worden onderscheiden: de herkenning, beoordeling en erkenning van competenties, met civiel effect als gevolg.

Het perspectief van waaruit de herkenning en erkenning van competenties in een (levens)loopbaan vertrekt, is dat van het individu. De *meerwaarde van EVC* ligt met andere woorden in eerste instantie op het niveau van het individu, in termen van de verhoging van tewerkstellingskansen, zelfkennis en zelfvertrouwen.

Dit betekent niet dat EVC geen rendement heeft op andere niveaus. Op het niveau van de interne en externe arbeidsmarkt kan EVC leiden tot een efficiënter en effectiever opleidingsbeleid,

een beter competentie management en verhoging van de mobiliteit. Voor opleidingenverstrekkers ligt het rendement in de optimalisering en transparantie van de opleidingenmarkt en in de verbreding van competentieontwikkelingskanalen. Op het niveau van de maatschappij ligt het rendement in het civiel effect van de erkenning van competenties, de emancipatie van de burger en de verhoging van de kwaliteit van het leven.

3. Operationalisering en implementatie van EVC

Voor de operationalisering en implementatie van de *twee sporen van EVC* - loopbaanbegeleiding én erkenning en transfer van competenties - vertrekken we van volgende uitgangspunten:

- stap voor stap werken, uitgaande van de bestaande waardevolle praktijken en standaarden;
- starten met concrete, haalbare projecten;
- maximaal benutten van de huidige aanknopingspunten in de regelgeving;
- betrokkenheid van en overleg met het middenveld;
- vertrekken van het perspectief van het individu.

De uitdaging voor de operationalisering en implementatie van een EVC-model in Vlaanderen is het scheppen van een minimumkader met systeemvoorwaarden, dat tegelijk voldoende ruimte laat voor een gedifferentieerde invulling bij de operationalisering en implementatie van EVC. Dit minimumkader is echter noodzakelijk om alle burgers dezelfde kansen te bieden, zonder het risico op ongelijke behandeling of willekeur.

Het rapport heeft het in de aanbevelingen expliciet over EVC, de erkenning van competenties, en niet over EVK, de erkenning van kwalificaties. De ‘werkgroep EVC’ heeft zich geconcentreerd op EVC; EVK is in andere fora ter bespreking gelegd. De focus op EVC betekent echter niet dat EVK onbelangrijk zou zijn. EVK gaat in essentie over de erkenning van opleidingen en opleidingsinstanties, door het toekennen van een kwaliteitslabel dat door de overheid bepaald wordt. EVK leidt tot transparantie en vergelijkbaarheid van modules opleidingen en certificaten, die competentiegebaseerd zijn. Ook EVK is belangrijk voor het individu, omdat de erkende kwalificaties staan voor een geheel van competenties, en dus voor formele overdraagbaarheid van competenties. Het EVK-spoor dient dan ook parallel ontwikkeld te worden met het EVC-spoor.

3.1 Systeemvoorwaarden en organisatie van EVC

In het rapport zijn aanbevelingen geformuleerd omtrent het *minimumkader* voor EVC. We vatten ze hieronder samen:

1. Juridisch en ethisch kader

Voor de implementatie van EVC wordt geopteerd voor een *pragmatische en gefaseerde aanpak*. Dit betekent dat de bestaande waardevolle praktijken de vertrekbasis zijn voor de verdere vormgeving van EVC.

In samenspraak met de sociale partners en het onderwijsveld, zullen concrete en haalbare projecten worden opgestart en geëvalueerd. Bij de uitwerking van de projecten moet er voldoende aandacht zijn voor de ethische aspecten, vermeld in het advies. Federale initiatieven zullen rekening moeten houden met het Vlaamse werkingskader en de afspraken die op Vlaams niveau worden gemaakt, waar gewenst in overleg met de sociale partners. Op basis van de evaluatie van de projecten wordt onderzocht op welke wijze een decretaal kader kan worden geboden omtrent EVC.

Op deze wijze geeft men concreet gestalte aan het uitgangspunt dat door iedereen onderschreven wordt, namelijk het grondrecht van individuen op inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en in de samenleving en het grondrecht op permanente opleiding of 'levenslang leren'. EVC is een instrument om dit grondrecht te realiseren. Van het individu kan dan verwacht worden dat het de aangeboden kansen aangrijpt en aldus zijn verantwoordelijkheid in de samenleving ten volle opneemt.

Naast het opstarten van projecten en bijhorende juridische omkadering, dienen de belemmeringen inzake civiel effect van certificaten van opleidingen en/of opleidingsinstanties worden weggenomen (EVK).

Zowel bij de opstart van EVC-projecten als bij de juridische omkadering dient een *ethisch luik* te worden opgenomen ter bescherming van het individu. Volgende elementen moeten hiertoe worden uitgewerkt.

- maatregelen ter bescherming van de privacy en van de persoonlijke integriteit zijn noodzakelijk, o.a. onder de vorm van een gedragscode voor de betrokken organisaties en toezicht op de gehanteerde procedures en instrumenten;
- aspecten zoals de gelijke behandeling van individuen en non-discriminatie, dienen niet enkel bewaakt te worden voor de EVC-procedure, maar ook voor de toegankelijkheid van de voorzieningen, die instaan voor EVC.

De invoering van een EVC-procedure, met de verschillende stappen van begeleiding, beoordeling en erkenning, heeft uiteraard financiële consequenties. De invoering van EVC kan met andere woorden niet zonder bijhorend *financieel kader*.

Onderzoek naar EVC in Frankrijk heeft bovendien aangetoond dat het voorzien van een wettelijk omkadering niet voldoende is voor het effectieve individuele *gebruik van het systeem*. In functie van een brede toepassing van EVC worden drie elementen benadrukt:

- er moet gewerkt worden aan de toegankelijkheid van het systeem, in termen van zichtbaarheid, bereikbaarheid en betaalbaarheid van de voorzieningen voor het individu;
- gerichte publiciteit bij de implementatie van het systeem is noodzakelijk, in het bijzonder t.a.v. specifiek doelgroepen;
- het gebruik van EVC wordt gestimuleerd door een korte en eenvoudige EVC-procedure.

2. Monitoring en evaluatie

Een monitoring systeem is essentieel voor de *opvolging, evaluatie en bijsturing* van het systeem: wordt het EVC-systeem gebruikt, welke doelgroepen maken gebruik van welke mogelijkheden, welke trajecten worden gevolgd, met welke effecten?

Bovendien is monitoring noodzakelijk voor de *coördinatie* van EVC-initiatieven in verschillende domeinen en sectoren, gezien het belang van gemeenschappelijke standaarden, een gemeenschappelijk begrippenkader en transparante procedures en criteria voor de erkenning en transfer van competenties van individuen.

3. Toezicht en kwaliteitsborging

Kwaliteitsborging is een fundamentele systeemvoorwaarde voor de succesvolle implementatie en brede legitimering van een EVC-systeem in Vlaanderen. Kwaliteitsborging heeft verschillende *dimensies*:

- de opleidingen en opleidingsinstanties;
- de standaarden, procedures en instrumenten;
- de begeleiders en beoordelaars.

Deze dimensies dienen als volgt te worden ingevuld:

- het EVK-spoor dient ontwikkeld te worden naast het EVC-spoor: de erkenning van opleidingen en opleidingsinstanties, op basis van een kwaliteitslabel dat door de overheid bepaald wordt;
- landelijke standaarden met transsectorale en sectorale competenties zijn essentieel voor het bereiken van een breed en formeel civiel effect bij de erkenning van competenties: een belangrijk factor voor de kwaliteit van standaarden is de duidelijke verantwoordelijkheid voor de coördinatie en de kwaliteitscontrole;
- kwaliteitseisen t.a.v. procedures en instrumenten zijn deze van betrouwbaarheid en validiteit;
- de professionele deskundigheid van begeleiders en beoordelaars wordt gewaarborgd door de erkenning of accreditering van begeleidings- en beoordelingsinstanties, waarbij speciale aandacht gaat naar de opleiding, kwalificering en onafhankelijkheid van beoordelaars en begeleiders.

4. Institutioneel kader

De organisatie van EVC kan niet los gezien worden van de bestaande institutionele kaders. Zowel publieke actoren, zoals onderwijs, VDAB, VIZO, als sectoren en private initiatieven, zijn actief op het domein van EVC. Essentieel in het institutioneel kader zijn de verantwoordelijke instanties voor *begeleiding, beoordeling en erkenning*:

- begeleidings- en beoordelingsinstanties in een EVC-procedure worden erkend a.d.h.v. erkenningsvoorwaarden, waaronder een gedragscode en professionele deskundigheid;
- onafhankelijke begeleiding, beoordeling en erkenning zijn noodzakelijk voor de objectiviteit van een EVC-systeem en de bescherming van de privacy;
- onafhankelijke begeleiding, beoordeling en erkenning vinden niet noodzakelijk in aparte organisaties plaats, en kunnen dus ook binnen eenzelfde organisatie - belangrijk argumenten hiervoor zijn de toegankelijkheid, eenvoud en transparantie in de procedure voor het individu;

- erkenning en certificering gebeuren door een instantie die aan officiële voorwaarden voldoet: een opleidingsinstantie gemachtigd voor het uitreiken van studiebewijzen of een geaccrediteerde beoordelingsinstantie;
- toezicht en controle zijn taken van de overheid.

Het institutioneel kader heeft niet alleen betrekking op het aanduiden van de verantwoordelijke organisaties in een EVC-procedure. Het institutioneel kader dient ook te worden ingevuld voor aspecten van *monitoring* op beleidsniveau en *coördinatie* op het niveau van uitvoering:

- in het kader van de monitoring op beleidsniveau kan een ‘Adviesgroep EVC’ worden opgericht, voor advies omtrent EVC aan de betrokken actoren en de regering;
- op het niveau van de uitvoering kan een ‘Coördinatiecel’ worden opgericht voor de coördinatie van de implementatie van EVC op het terrein, de opvolging en de terugkoppeling van projecten in een eerste implementatiefase.

5. EVC-procedure

De EVC-procedure dient te voldoen aan de procedurele vereisten van onafhankelijkheid, gelijke behandeling en non-discriminatie, toegankelijkheid en transparantie. Volgende elementen worden hiertoe vastgelegd op Vlaams niveau:

- een erkenningsprocedure is een mogelijk, maar niet noodzakelijk onderdeel van een loopbaanbegeleiding van een individu;
- in de begeleiding van de erkenningsprocedure vormt het portfolio het uitgangspunt voor dossiervorming en verdere begeleiding;
- het individu is eigenaar en beheerder van het portfolio;
- de beoordeling van competenties is gebaseerd op de beroepenstandaarden en opleidingenstandaarden;
- de keuze van beoordelingsmethodieken is de verantwoordelijkheid van de erkende beoordelingsinstanties;
- de erkenning is gebaseerd op het beoordelingsrapport van de assessor;
- de erkenning leidt tot certificering met een formeel civiel effect.

3.2 Fasering en accenten bij de operationalisering en implementatie van EVC

Het is evident dat er tijd nodig is om dit kader in te vullen en vorm te geven. Het ‘stap voor stap werken met concrete, haalbare projecten’, zoals aangegeven bij de uitgangspunten voor de operationalisering en implementatie van EVC in Vlaanderen, houdt een *fasering* in, zowel op beleidsniveau als op het niveau van uitvoering.

Op *beleidsniveau* dienen maatregelen te worden uitgewerkt ter bescherming van de privacy en persoonlijke integriteit, de gelijke behandeling en non-discriminatie, zowel voor de EVC-procedure als voor de toegankelijkheid van de voorzieningen, die instaan voor EVC.

Tegelijk moet een monitoring systeem worden opgezet. Dit monitoring systeem wordt gehanteerd voor de opvolging en evaluatie van de EVC-praktijken, maar wordt eveneens gebruikt voor de coördinatie van de projecten die in een eerste fase worden opgezet. Een ‘adviesgroep EVC’ kan hiertoe worden opgericht.

In een tweede fase wordt op basis van een evaluatie van de projecten het decretaal kader verder uitgewerkt en verfijnd.

Daarnaast wordt gefaseerd gewerkt in de implementatie van EVC op het terrein. In een eerste fase worden een aantal *projecten* opgezet, vertrekkende van de bestaande praktijken en standaarden.

In de projecten gaat de aandacht prioritair naar de verfijning van de procedures en criteria, de ontwikkeling van de methodieken en instrumenten en de opleiding begeleiders en beoordelaars.

Bovendien wordt in de projecten gewerkt aan het overleg tussen de betrokken actoren voor de afstemming en transparantie van de procedures en het hanteren van gemeenschappelijke standaarden en een gemeenschappelijk begrippenkader.

In een latere fase kunnen de projecten worden uitgebreid en kunnen evaluatieresultaten het algemeen kader verder vorm geven.

In de eerste implementatiefase van een EVC-model in Vlaanderen worden bovendien een aantal *accenten* naar operationalisering gelegd. Een eerste accent in de projecten ligt op het zuivere EVC-spoor, met name de (h)erkenning van competenties als individuele en reële handelingscapaciteiten. Het EVK-spoor dient echter parallel te worden ontwikkeld.

Ten tweede is er de focus op de EVC-trajecten, gericht op de arbeidsmarkt, gezien de beschikbaarheid van de beroepenstandaarden en opleidingenstandaarden op dit domein. Verdere ontwikkeling van de standaarden is evenwel noodzakelijk.

Ten derde focussen we op een aantal specifieke doelgroepen, alhoewel het model in principe geconcipieerd is voor alle burgers, zonder doelgroepbeperking. We denken hierbij aan bepaalde kansengroepen zoals oudere werknemers, laaggeschoolden, allochtonen, vrouwen, laaggeletterden, herintreders.

3.3 Type EVC-trajecten

Voor de operationalisering en implementatie van EVC kunnen we drie types *EVC-trajecten* onderscheiden:

- leertrajecten, waaronder kwalificerende trajecten;
- bemiddelingstrajecten;
- werktrajecten.

Gezien vanuit de invalshoek loopbaanontwikkeling zullen de genoemde trajecten in de praktijk geïntegreerd voorkomen, waarbij de diverse trajectvormen mekaar voortdurend alterneren.

Voor elk type EVC-traject worden een aantal voorstellen geformuleerd naar arbeidsmarktgerichte trajecten voor bepaalde doelgroepen. Los van het type EVC-traject, zijn het voorstellen voor doelgroepen die, omwille van een aantal kenmerken, ondersteuning nodig hebben of kunnen gebruiken in de ontwikkeling van hun competenties en hun kansen op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Het gaat dan meer specifiek om kenmerken zoals leeftijd, scholingsgraad, etnische herkomst, geslacht.

In de voorstellen naar type trajecten worden zowel het formatieve aspect ((levens)loopbaanbegeleiding) als het summatieve aspect (erkenning en transfer van competenties) benadrukt.

1. Leertrajecten

Leertrajecten zijn opleidingstrajecten, in functie van de *ontwikkeling van competenties*. De kwalificerende trajecten hebben als uiteindelijke doelstelling het behalen van een diploma, titel of certificaat van een geaccrediteerde opleidingen of opleidingsorganisaties. EVC wordt toegepast in functie van volgende doelstellingen:

- vrijstellingen voor en toegang tot opleidingen;
- flexibele en verkorte leerwegen.

De leertrajecten voor prioritaire doelgroepen als de *ongekwalificeerde uitstromers* en de *laaggeschoolden* kunnen opgevat worden als ‘kwalificerende’ trajecten (het behalen van een diploma, titel of certificaat van geaccrediteerde opleidingen of opleidingsinstanties): deze trajecten zullen dan hoofdzakelijk plaatsvinden in het formele onderwijscircuit, gezien de huidige bevoegdheid van onderwijs voor de uitreiking van diploma’s.

Leertrajecten kunnen echter ook anders opgevat worden. Niet elk leertraject heeft immers als finaliteit het behalen van een kwalificatie, maar wel het ontwikkelen van specifieke competenties en het formeel erkennen van deze verworven competenties, onder de vorm van deelcertificaten, in functie van een betere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en betere kansen in de samenleving. De leertrajecten kunnen heel divers zijn, van het opnemen van bepaalde modules in een ‘klassiek’ opleidingsprogramma tot het volgen van sectorale opleidingen en opleidingen op de werkvloer.

2. Bemiddelingstrajecten

In bemiddelingstrajecten wordt EVC gehanteerd in functie van de *instroom op de arbeidsmarkt*, en meer specifiek de verlaging van de drempel tot de arbeidsmarkt. We denken hier in het bijzonder aan twee prioritaire doelgroepen, de *nieuwkomers* en de *herintreders*. Voor beide groepen kan loopbaanbegeleiding/trajectbegeleiding en de erkenning van formele en non-formele competenties de tewerkstellingskansen verhogen.

De specifieke aandacht voor deze twee prioritaire doelgroepen betekent uiteraard niet dat andere *werkzoekenden* uitgesloten zijn van mogelijkheden van EVC. In het kader van de trajectbegeleiding van werkzoekenden, kunnen zowel loopbaanadvies als de erkenning van competenties aan bod komen. We denken dan in de eerste plaats aan competenties opgedaan door werkervaring, een belangrijke factor voor de succesvolle bemiddeling van werkzoekenden.

3. Werktrajecten

De werktrajecten of trajecten op de werkplek zijn de trajecten ter bevordering van de mobiliteit op de arbeidsmarkt.

Als prioritaire doelgroep in deze ‘werktrajecten’ denken we aan de *oudere werknemers*, in functie van de heroriëntering van de loopbaan, op basis van de ervaring en competenties,

opgedaan op de werkplek. We denken in de eerste plaats aan heroriëntering binnen de sector, maar heroriëntering buiten de sector is niet uitgesloten.

Naast de oudere werknemers zijn ook, gezien de economische ontwikkelingen, de *met ontslag bedreigde werknemers* een prioritaire doelgroep voor loopbaanheroriëntering en EVC.

Een andere groep die gebaat is bij een EVC-procedure zijn de werknemers die werkloos zijn als gevolg van een *faillissement* van een onderneming of een gerechtelijke ontbinding van een vereniging zonder winstoogmerk wegens kennelijke staat van onvermogen. In het kader van outplacementbegeleiding kan EVC worden toegepast.

Een vierde doelgroep voor trajecten op de werkplek is het *personeel in de overheidssector en de gesubsidieerde sector*. EVC is een mogelijk instrument voor de versoepeling van de toegang tot en de doorgroeimogelijkheden in deze sectoren.

Tenslotte wijzen we op de doelgroep van *ondernemers en zelfstandigen* die wensen geheroriënteerd te worden in hun loopbaan. EVC geeft hen de mogelijkheid tot loopbaanadvies en erkenning van verworven competenties.

De opsomming van doelgroepen voor de werktrajecten betekent uiteraard niet dat EVC voor anderen uitgesloten is. Denken we in het bijzonder aan diegenen die nood hebben aan een *heroriëntering* van hun loopbaan. Ook zij hebben baat bij loopbaanadvies en erkenning van verworven competenties.

4. Tot slot

De fasering en accenten in operationalisering en implementatie van EVC tonen aan dat er nog een hele weg moet worden afgelegd. Het gaat in de eerste plaats om ontwikkeling en onderzoek op methodisch-instrumenteel vlak. Het gaat echter ook om wetenschappelijke ondersteuning, begeleiding en evaluatie van het implementatieproces. We geven enkele elementen voor verdere *ontwikkeling en onderzoek rond EVC*:

- de ontwikkeling van methodieken en instrumenten voor begeleiding en beoordeling van competenties;
- de verdere ontwikkeling van beroepen- en opleidingenstandaarden, niet alleen voor arbeidsmarktgerichte competenties, maar ook voor levensbrede competenties;
- de ontwikkeling van beroepsprofielen van en opleidingsprogramma's voor begeleiders/beoordelaars;
- de ontwikkeling van een 'kwaliteitslabel' voor EVK;
- de ondersteuning bij de vormgeving van het decretaal kader;
- de ontwikkeling en integratie van indicatoren voor EVC in bestaande monitoringsystemen;
- de ondersteuning en begeleiding bij de implementatie van de projecten op het terrein;
- de evaluatie van EVC- projecten en verdere vertaling naar het EVC-kader.

Tot slot moet het duidelijk zijn dat EVC geen doel op zich is, maar een instrument ter bevordering van de persoonlijke ontwikkeling en de inzetbaarheid van individuen op de arbeidsmarkt en in de samenleving. EVC op maat van het individu, geënt op de Europese en Vlaamse ontwikkelingen

omtrent levenslang leren, kan een belangrijke hefboom zijn voor de emancipatie van de burger en de democratisering van de samenleving.