

TITEL: EVC VANUIT BEDRIJFSPERSPECTIEF

Auteur(s): An De Coen & Daphné Valsamis, IDEA Consult

1. Korte samenvatting van het onderzoek (abstract)

De aandacht voor levenslang leren neemt toe: mensen moeten zich meer dan eens blijven ontwikkelen om grip te houden op hun loopbaan en voorbereid te zijn op veranderingen op de arbeidsmarkt. Zowel binnen als buiten het onderwijs vinden allerlei vormen van 'leren' plaats, 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.

Om opgebouwde ervaring via een officieel document te erkennen, voorziet het beleidsdomein Werk een 'ervaringsbewijs' voor een 50-tal specifieke beroepen. Uit het jaarverslag van het ervaringsbewijs (2012) blijkt echter dat het systeem nog onvoldoende is ingeburgerd. Op 6 jaar tijd werden immers maar 4.232 ervaringsbewijzen uitgereikt. Het lage gebruik suggereert een beperkte interesse voor het ervaringsbewijs – en bij uitbreiding EVC-beleid. 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 vanuit de ervaringen en behoeften van ondernemingen. Via een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve methoden wordt nagegaan 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.

De resultaten tonen dat de helft van de bevroegde ondernemingen competentieprofielen gebruikt – vooral voor instroom. Het gaat daarbij om competentieprofielen op maat, ook al heeft de meerderheid van de bevroegde bedrijven geen interne HR-dienst of -verantwoordelijke. Zowel bij werkzoekenden als bij eigen werknemers worden competenties vooral via interviews en observaties geïdentificeerd. De nood aan bijkomende (externe) ondersteuning is beperkt, maar situeert zich vooral bij de instroom van werknemers. Gezien de nood aan maatwerk, wordt vooral van sectoren steun verwacht.

Het formeel erkennen van competenties leeft veel minder bij ondernemingen, vooral wanneer het om de competenties van eigen werknemers gaat. Hoewel 2 op 3 bedrijven geen formele erkenning geven voor de verworven competenties van werknemers, vindt de helft van de bevroegde ondernemingen (vooral grote bedrijven) zo'n erkenning wel belangrijk. Zij die het belangrijk achten, vinden vertrouwen en verdere ontwikkeling van werknemers de belangrijkste troeven van het erkennen van competenties. Wie het erkennen van competenties niet belangrijk vindt voor eigen werknemers, mist vooral meerwaarde voor de organisatie. Dat neemt niet weg dat dat het erkennen van competenties volgens de meeste bedrijven wel een meerwaarde biedt voor werkzoekenden.

Voor het ervaringsbewijs valt vooral de grote onbekendheid op: 1 op 4 respondenten had er voor deze studie nog niet van gehoord. Het lage gebruik gebeurt vooral voor gereguleerde beroepen. De meeste respondenten vinden dat het ervaringsbewijs meer succes zou kennen bij een gelijkschakeling aan een diploma of bij meer flexibiliteit via het erkennen van groepen competenties.

Key words: EVC, ervaringsbewijs, competentiebeleid

2. Doelen van het onderzoek

Het onderzoek is erop gericht inzicht te verschaffen in verschillende aspecten van EVC-beleid. De thematiek wordt bestudeerd vanuit het perspectief van ondernemingen. Het zijn hun noden en verwachtingen, alsook hun huidige aanpak m.b.t. instroom, doorstroom en uitstroom die centraal staan in het onderzoek.

Vanuit dat perspectief is de studie opgebouwd rond drie grote luiken die de centrale doelstellingen weergeven:

1. Via het onderzoek wordt nagegaan hoever Vlaamse ondernemingen staan op het vlak van *competentiebeleid*, bijvoorbeeld m.b.t. het gebruik van competentieprofielen voor verschillende fasen in het HR-proces.
2. Daarnaast wordt gefocust op de *kernaspecten van EVC-beleid*: het herkennen en erkennen van competenties:
 - ▶ 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?
3. Tot slot wordt het *ervaringsbewijs* onder de loep genomen. In het onderzoek wordt nagegaan in welke mate Vlaamse ondernemingen vertrouwd zijn met het ervaringsbewijs en hoe ze tegen het instrument aankijken.

Verduidelijking van kernbegrippen + op welke wijze deze aansluiten bij de gangbare internationale definitie(s) + typisch Vlaamse begrippen en structuren

EVC: erkenning van verworven competenties

Competenties zijn een geïntegreerd geheel van kennis, vaardigheden en attitudes dat iemand beheerst en nodig heeft om een taak of opdracht te vervullen. Mensen kunnen competenties zowel op het werk als thuis, in een schoolse context of tijdens vrijetijdsactiviteiten verwerven.

Competentiebeleid: het geheel van activiteiten dat tot doel heeft de aanwezige en noodzakelijke competenties bij medewerkers in kaart te brengen, te ontwikkelen en af te stemmen op interne en externe ontwikkelingen in de organisatie om zo de missie en doelstellingen te helpen verwezenlijken.

3. Methoden en data (voor meer methodologische toelichting kan je het kaderstuk gebruiken)

Het onderzoek gebeurde in verschillende fases:

- ▶ **Literatuurstudie.** Aangezien het ervaringsbewijs en het EVC-beleid reeds uitvoerig bestudeerd werden, werd deze literatuur grondig gescreend en geanalyseerd om ze vervolgens als achtergrondinformatie bij het onderzoek te gebruiken.
- ▶ Aan de start van het onderzoek werden verkennende **interviews** met 10 sectorfederaties georganiseerd om voeling te krijgen met wat leeft binnen de bedrijven en verder draagvlak te bouwen voor het onderzoek.
- ▶ Online **enquête** bij personeelsverantwoordelijken van Vlaamse privé-bedrijven en non profit-organisaties.
- ▶ Tot slot werden 5 **focusgroepen** georganiseerd met ondernemingen, sectorfederaties en/of sectorfondsen uit de industrie, uitzendsector, handel, bouwsector en social profit sector. Deze focusgroepen werden op sectorniveau georganiseerd om sectorspecifieke aspecten te kunnen identificeren.

De rapportering vertrekt van de resultaten van de enquête. Deze resultaten worden aangevuld of geïllustreerd met informatie uit de interviews of focusgroepen.

Methodische toelichting

- ▶ **Verkennende interviews** werden gevoerd met Comeos (Federatie van handel en diensten), Federgon (Federatie van Partners voor Werk), Fedustria (Federatie van de Textiel-, Hout- en Meubelindustrie), Essencia (Belgische Federatie van de Chemische Industrie en van Life Sciences), Fetra (Federatie der papier- en kartonverwerkende bedrijven), Confederatie Bouw, Fevia (Federatie Voedingsindustrie), Verso (Vereniging voor Social Profit Ondernemingen), Agoria (Federatie van de Technologische Industrie), Febelgra (Federatie van de Belgische Grafische Industrie).
- ▶ 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 de hierboven vermelde sectororganisaties, Bouwunie, Buurtsuper, Mode-unie en Vegrab. In totaal hebben 825 ondernemingen deelgenomen aan de enquête, waarvan er 249 de vragenlijst gedeeltelijk invulden. Er is een oververtegenwoordiging van grote ondernemingen en respondenten uit de bouwsector en industrie.
- ▶ Voor de **focusgroepen** werden ondernemingen geselecteerd via de enquête (waarin respondenten konden aangeven of bereid waren om eraan deel te nemen) en via sectorfederaties en -fondsen (die kunnen inschatten welke ondernemingen een bijdrage kunnen leveren aan de discussie).

4. Bevindingen

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 competentiebeleid vanuit bedrijfsperspectief steeds belangrijker gevonden wordt. Sectorfederaties en –fondsen krijgen ook steeds meer vragen voor de ondersteuning van grote en kleine bedrijven bij het uitstippelen van hun competentiebeleid. Hoewel vooral grote bedrijven meer en meer bezig zijn met competentiebeleid, leeft de thematiek ook sterk in enkele kleine ondernemingen. Volgens de enquête gebruikt 1 op 2 bedrijven competentieprofielen, en dit vooral m.b.t. de instroom van werknemers (meer dan 80% bij bedrijven met meer dan 100 werknemers).

De selectie van kandidaten is nauwelijks op diploma en certificaten gebaseerd

Ruim 90% van de bevroegde ondernemingen identificeert motivatie en attitudes als de voornaamste criteria in het selectieproces. Ook de opgebouwde ervaring (85%), de technische (83%) en generieke competenties (77%) en de referenties (65%) worden door de meerderheid van de respondenten als belangrijke factoren beschouwd. Dit contrasteert sterk met het diplomaniveau, dat slechts door 29% als belangrijk bestempeld wordt bij de selectie van werknemers binnen de onderneming. 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 eveneens 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.

Het toenemende belang van attitudes, motivatie en generieke competenties voor de selectie van kandidaten kan deels verklaard worden door de afwezigheid van opleidingen voor een aantal beroepen. 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, kan de nodige competenties snel aanleren. De identificatie van motivatie, generieke competenties en attitudes blijkt echter zeer moeilijk in de praktijk. Er zijn bijvoorbeeld evenveel definities van generieke competenties als er bedrijven zijn. Mede hierdoor gebruiken verschillende ondernemingen, voornamelijk uit de bouw en industrie, IBO en uitzendarbeid om nieuwe werknemers op een betaalbare manier opleiden en hun attitude en motivatie 'on the job' te kunnen inschatten. Zo geeft 63% van de bedrijven aan de competenties van sollicitanten te identificeren via observatie tijdens uitzendperiode of proefperiode.

Competenties moeilijker te identificeren bij sollicitanten dan bij eigen werknemers

In de enquête gaf 56% van de ondernemingen aan moeilijkheden te hebben met het herkennen van competenties van potentiële werknemers. Dit percentage stijgt met de grootte van de onderneming; het varieert van 53% bij bedrijven met minder dan 9 werknemers tot 64% bij grote ondernemingen. Voor de eigen werknemers geven slechts 3 op 10 ondernemingen aan moeilijkheden te hebben bij het herkennen van competenties. Ook hier stijgt de gepercipieerde moeilijkheid met de grootte van de onderneming.

Formele erkenning voor competenties van eigen werknemers leeft niet bij bedrijven

Voor eigen werknemers zijn bedrijven nauwelijks geïnteresseerd in EVC. Slechts 39% van de bevroegde ondernemingen geeft een formele erkenning voor de competenties die werknemers op het werk verwerven, vooral voor gereguleerde beroepen. 3 op 4 ondernemingen 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 om de competenties van werknemers formeel te erkennen. Bijna de helft van de bedrijven vindt het certificeren van de competenties van personeel wel belangrijk (70% bij bedrijven met meer dan 250 werknemers versus 38% bij KMO's). Vooral het vertrouwen dat de erkenning 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 is de meerwaarde van EVC het grootst bij instroom

54% van de ondernemingen 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 hun competenties beter in kaart te brengen. Toch werd door alle bevroegde partijen benadrukt dat een certificaat de andere selectie-instrumenten niet uitsluit.

4. Bevindingen (vervolg)

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, wat wellicht een onderschatting is de respondenten waarschijnlijk ondernemingen zijn die zich aangesproken voelen door de thematiek. Vooral KMO's, ondernemingen zonder gereguleerde beroepen en ondernemingen uit de handel en dienstensector zijn het minst op de hoogte van het bestaan van dit instrument. De lage bekendheid beperkt het gebruik van het ervaringsbewijs.

Beperkt gebruik van het ervaringsbewijs bij ondernemingen die het kennen

Slechts 15% van de bedrijven die het ervaringsbewijs kenden, gaven in de enquête aan het te hebben gebruikt voor het erkennen van competenties van eigen werknemers. Dit gebeurt vooral wanneer er gereguleerde beroepen in de ondernemingen zijn (33%). Voor niet-gereguleerde beroepen is het gebruik van EVC zeer beperkt (8%). Het gebruik wordt grotendeels gedreven door reglementeringen, premies,... De belangrijkste reden om er geen gebruik van te maken is dat er vanuit de onderneming doorgaans niet aan wordt gedacht om werknemers een ervaringsbewijs te laten behalen. Eén op vier van ondernemingen meent bovendien dat werknemers er geen nood aan hebben en dat het bewijs niet beantwoordt aan de noden van de onderneming.

Het ervaringsbewijs bevat vooral potentieel voor instroom volgens de helft van de ondernemingen

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 moet worden aangeleerd. Het zou zo als 'competentiescan of -pas' kunnen fungeren; wie op bepaalde dimensies tekort komt, zou naar opleiding kunnen toegeleid worden. Dit zou volgens de meeste bedrijven vooral interessant voor generieke competenties die moeilijker in te schatten zijn.

Meer succes ervaringsbewijs via gelijkstelling met diploma & erkennen van groepen competenties

Meer dan de helft van de ondernemingen ziet potentieel in de gelijkstelling van ervaringsbewijzen aan diploma's. Ook in de focusgroepen en interviews was er eensgezindheid over het belang van een duidelijke link met het onderwijs om zo de geloofwaardigheid van het ervaringsbewijs op te krikken en de perceptie positief te beïnvloeden. Best opmerkelijk aangezien diploma's nauwelijks een rol spelen bij de selectie van werknemers. Het toekennen van diplomakracht aan het ervaringsbewijs kan daarentegen wel een meerwaarde creëren via het verschaffen van vrijstellingen voor bepaalde opleidingstrajecten.

Zowel in de enquête als tijdens de focusgroepen en interviews werd aanbevolen om groepen competenties te erkennen i.p.v. afgelijnde beroepen en zo meer flexibiliteit toe te laten. Momenteel wordt geen ervaringsbewijs uitgereikt indien een kandidaat één deelaspect van het afgelijnde beroep mist.

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 werd als zwaar en omslachtig ervaren, de testprocedure te tijdsintensief en te duur. Bovendien is het een delicate oefening om de competenties vast te leggen die nodig zijn voor het uitoefenen van een bepaald beroep. Dit wordt nog bemoeilijkt door de grote verscheidenheid van realiteiten en situaties op de werkvloer zelf. Verder mag niet uit het oog verloren worden dat het ervaringsbewijs focust op technische skills, terwijl generieke competenties ook belangrijk zijn en dat competenties veranderen doorheen de tijd terwijl het ervaringsbewijs geen beperking in de tijd kent.

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 bevroegde ondernemingen). Vanuit de ondernemingen wordt er in eerste instantie naar sectorfederaties en sectorfondsen gekeken voor deze externe ondersteuning. Het voornaamste argument voor steun op sectorniveau is de vertrouwdeheid van sectorale organisaties met de mentaliteit en aanpak van de sector. Sectorfederaties en -fondsen kunnen ondersteuning 'op maat' 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.

5. Conclusies en beleidsimplicaties

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, attitude, enz. 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, enz. Deze tools kunnen interessante bijkomende informatie aan bedrijven bezorgen voor de selectie 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 gereguleerde 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.

Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

- ▶ 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.