



# ADVIES

BEROEPSKWALIFICATIES OMARMD

NAAR EEN VERSTERKTE INZET EN GROTERE BENUTTING VAN  
BEROEPSKWALIFICATIES IN VLAANDEREN

Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W [www.serv.be](http://www.serv.be) – T +32 2 209 01 11 – E [info@serv.be](mailto:info@serv.be)

Adviesvraag	Advies op eigen initiatief	
Decretale opdracht	SERV-decreet 7 mei 2004 art. 11 (overlegfunctie)	
Goedkeuring raad	2 april 2024	
Contactpersoon	Mieke Valcke	<a href="mailto:mvalcke@serv.be">mvalcke@serv.be</a>

De heer Ben WEYTS

Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand

Kreupelenstraat 2

B-1000 Brussel

## Naar een sterke inzet en grote benutting van beroepskwalificaties

Mijnheer de minister

De SERV heeft gedurende meer dan een jaar gesprekken gevoerd met verschillende onderwijs- en opleidingsactoren over de werking en de positie van de beroepskwalificaties.

De beroepskwalificaties zijn uitgegroeid tot gewaardeerde referentiekaders voor opleiding, kwalificering en matching. Ondanks dat is er bij de Vlaamse sociale partners bezorgdheid omtrent de positie van de beroepskwalificaties, in het bijzonder de vele verschillende vertaalslagen.

Met dit advies wil de SERV een dialoog op gang trekken over de opportuniteiten die de beroepskwalificaties kunnen bieden om doelstellingen van het onderwijs- en arbeidsmarktbeleid te helpen realiseren en over welke bijkomende inspanningen en mogelijke bijsturingen daarvoor nodig zijn.

Hoogachtend

Pieter Kerremans  
administrateur-generaal

Danny Van Assche  
voorzitter

Kopie: minister van Werk dhr. Jo Brouns

# Inhoud

Krachtlijnen	6
Advies	7
1. Doelen van de beroepskwalificaties	8
2. Waardering op vandaag	9
3. Aanbevelingen voor een versterkte werking	10
3.1 Maak verder werk van een vlot en kwaliteitsvol ontwikkelproces voor beroepskwalificaties	11
3.2 Initieer de dialoog over toekomstbestendige beroepskwalificaties en vooral over onderling afgestemde en minder afgeleide producten	12
3.3 Benut de beroepskwalificatie veel meer dan vandaag als zichtbaar kwalificatiebewijs	13
3.4 Certificeer opleidingsinspanningen van werkzoekenden via de beroepskwalificaties en maak verworven competenties zichtbaar	14
3.5 Versterk het structureel en kwalificerend karakter van levenslang leren via beroepskwalificerende trajecten	16
Annex Beroepskwalificaties: duiding en toepassing vandaag	18
1. Van beroepsprofielen tot Competent	18
2. Bouwsteen van de Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS)	18
2.1 De regelgeving	19
2.2 Aansturing en begeleiding van processen	20
3. Bouwsteen van het beroepsgericht en technisch secundair onderwijs	20
4. Bouwsteen voor levenslang leren	22
4.1 Beroepskwalificaties en het volwassenenonderwijs	22
4.2 Beroepskwalificaties bij VDAB	24
4.3 Beroepskwalificaties en EVC	25

4.4	Graduaatsopleidingen (hoger beroepsonderwijs)	27
4.5	Beroepskwalificaties in sectoren	28
4.6	Inspiratie uit de EU	32

# Krachtlijnen

De beroepskwalificaties (BK's) zijn uitgegroeid tot de referentiekaders voor opleiding, kwalificering en matching. Hun kracht ligt bij de beschrijving van de beroepspraktijk door beroepsbeoefenaars, hun objectieve inschaling in de Vlaamse Kwalificatiestructuur en hun statuut als leerbewijs.

De BK's kunnen belangrijke doelstellingen helpen realiseren waaronder de kwalitatieve aansluiting tussen het initieel onderwijs en de arbeidsmarkt, het bevorderen van flexibele en naadloze trajecten levenslang leren, het kwalificeren van jongeren, werkzoekenden en werknemers en het erkennen van eerdere leerervaringen via EVC.

Ondanks de waardering voor en de opportuniteiten van BK's is er bezorgdheid omtrent de werking en positie van de BK's. Er zijn te veel verschillende vertaalslagen van BK's naar opleidingsprogramma's en de beroepskwalificaties zijn nog te weinig gekend op de werkvloer. De SERV wil er toe bijdragen dat de beroepskwalificaties meer en breder ingebed geraken en doet vijf aanbevelingen.

- **Zorg voor een vlot en kwaliteitsvol ontwikkelproces.** De SERV vraagt een gedragen proces om tot nieuwe beroepskwalificaties of tot de update van bestaande beroepskwalificaties te komen. Arbeidsmarktpartners zijn als eerste aan zet bij de ontwikkeling ervan.
- **Initieer de dialoog over toekomstbestendige BK's en over onderling afgestemde en minder afgeleide producten.** Een dialoog over nog meer wendbare, toekomstgerichte beroepskwalificaties kan aangegaan worden maar vooral de vereenvoudiging en afstemming van de vele 'vertalingen' van beroepskwalificaties is noodzakelijk.
- **Benut de BK's veel meer dan vandaag als zichtbaar kwalificatiebewijs.** Er kan op verschillende manieren een beroepskwalificatie behaald worden. De beroepskwalificatie is een volwaardige kwalificatie, die echter nog te weinig gekend is.
- **Certificeer opleidingsinspanningen van werkzoekenden en maak verworven competenties zichtbaar.** De beroepskwalificerende opleidingstrajecten bij VDAB moeten uitgebreid worden en een boost voor EVC is nodig, vooral voor werkzoekenden en NEET-jongeren.
- **Versterk het kwalificerend karakter van levenslang leren via beroepskwalificerende trajecten.** De beroepskwalificaties moeten ook op de werkvloer nog meer een begrip worden.

# Advies

De SERV geeft in dit advies op eigen initiatief aanbevelingen voor een goede werking, versterkte inzet en een grotere benutting van de beroepskwalificaties. Beroepskwalificaties omschrijven de competenties die nodig zijn voor een beroep.

Enkele eerdere adviezen van de SERV over de Vlaamse Kwalificatiestructuur en de beroepskwalificaties:

- *Advies over de uitvoering van het decreet op de Vlaamse kwalificatiestructuur en de voorgestelde amendementen op dat decreet, 2 december 2009*
- *Advies Beroepskwalificatiedossier, 12 september 2012*
- *Advies Actualisatie Beroepskwalificaties, 24 maart 2017*
- *Advies Beroepskwalificerende Leerweg, 4 november 2019*
- *Advies Curriculumdossier en de samenwerking tussen onderwijs en werk, 12 juli 2022*

De SERV beluisterde voor het advies *Beroepskwalificaties omarmd* het betrokken overheidsagentschap Ahovoks, enkele sectorale opleidingsfondsen (Woodwize, Volta, Constructiv) en sectororganisaties (Agoria), het Centrum voor Volwassenenonderwijs Miras, de Pedagogische Begeleidingsdienst (voor het volwassenenonderwijs) van Katholieke Onderwijs Vlaanderen, de VDAB en het Samenwerkingsverband Beroepsonderwijs Bedrijfsleven uit Nederland.<sup>1</sup>

De SERV

- stelt de doelen die via de beroepskwalificaties gefaciliteerd kunnen worden op scherp;
- doet een beknopte analyse van de werkwijze en het gebruik op vandaag;
- formuleert vijf aanbevelingen voor een versterkte werking.

In de annex in dit advies (vanaf pag. 19) wordt meer in detail ingegaan op de historiek, de werking en de rol vandaag van de beroepskwalificaties, op basis van de ervaringen van de sociale partners met de werking ervan en op basis van de uitwisselingen met hoger vermelde stakeholders. De informatie in de annex is de onderbouw voor de aanbevelingen.

In dit advies gaat het vooral over het formeel leren en over formele leertrajecten. Uiteraard kunnen de beroepskwalificaties ook een inspirerende rol spelen in het informele en non-formele leren, wat voor de SERV ook volwaardige vormen van (levenslang) leren zijn.

---

<sup>1</sup> Sommige gesprekken vonden plaats in 2023, ondertussen zijn verschuivingen mogelijk bij de organisaties zelf en/of hoe ze met de beroepskwalificaties aan de slag gaan.

# 1. Doelen van de beroepskwalificaties

De wederzijdse kritiek dat enerzijds onderwijs over te weinig informatie beschikte over beroepen en de arbeidsmarkt en dat anderzijds leerlingen in het beroepsgericht onderwijs onvoldoende voorbereid waren op het werk waar ze voor opgeleid werden én de basisvaardigheden misten om aan de slag te gaan, vormden destijds de aanleiding om in de Vlaamse Kwalificatiestructuur te werken met beroepskwalificaties.

De voorbije jaren zijn er op het vlak van afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt grote stappen vooruit gezet. Waren er in het verleden verschillende referentiekaders voor het voltijds, het deeltijds of het volwassenenonderwijs dan is er met de beroepskwalificaties nog één referentiekader voor opleiding, kwalificering en matching.

De kracht van de beroepskwalificaties is

- de beschrijving van de beroepspraktijk door de relevante arbeidsmarktspelers;
- dat het referentiekaders zijn die door een objectieve inschaling een niveau toegewezen krijgen in de Vlaamse Kwalificatiestructuur;
- het statuut als leerbewijs, net als onderwijskwalificaties kunnen beroepskwalificaties beschouwd worden als 'diploma's'<sup>2</sup>.

De SERV vraagt dat de verschillende functies van de beroepskwalificaties (BK's) veel sterker ingebied geraken. De BK's kunnen meer dan vandaag het geval is belangrijke doelstellingen helpen realiseren nl.:

- het verbeteren van de kwalitatieve aansluiting tussen het initieel onderwijs en de arbeidsmarkt en de opmaak van aantrekkelijke, toekomstgerichte beroepsgerichte opleidingen;
- het wegwerken van drempels tussen leerwegen en het bevorderen van flexibele en naadloze trajecten levenslang leren;
- het beroepsgericht en competentiegericht kwalificeren van jongeren, werkzoekenden en werknemers en het erkennen van eerdere leerervaringen via EVC;
- het voorzien in een aantrekkelijk en toekomstgericht aanbod in het levenslang leren met meer wisselwerking tussen leren en werken;
- het bevorderen van de duurzame instroom van werkzoekenden en de retentie van werknemers en het faciliteren van doorstroom van werkenden binnen duurzame loopbanen.

---

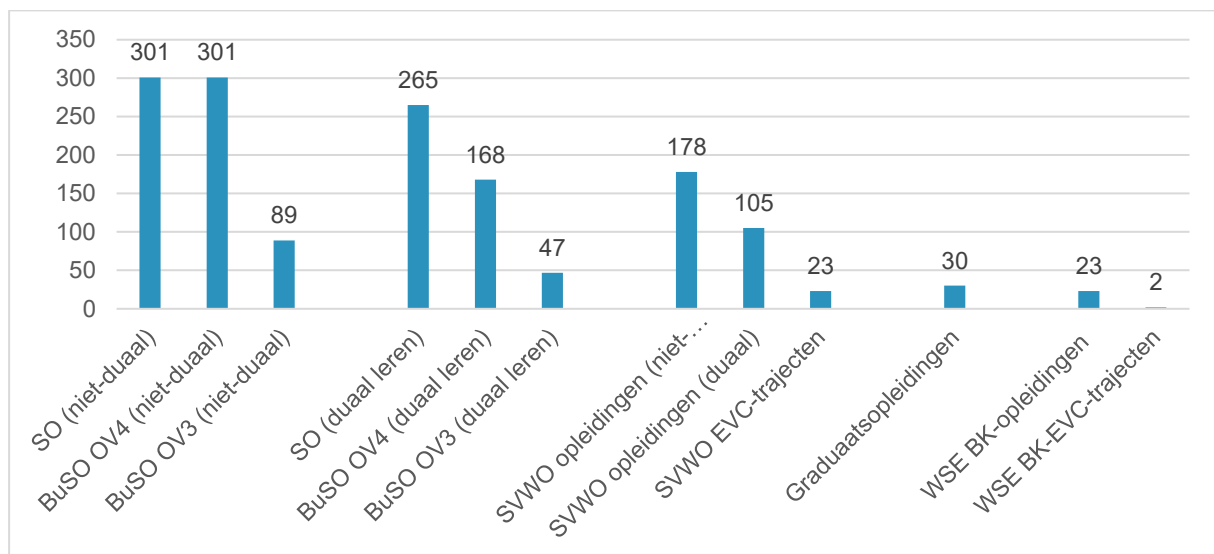
<sup>2</sup> In het VKS-decreet worden een onderwijs- en een beroepskwalificatie op gelijke hoogte geplaatst. Art.258 'erkende kwalificatie : een onderwijs- of een beroepskwalificatie waarvan de Vlaamse Regering beslist dat ze aan inhoudelijke en vormelijke kwaliteitseisen voldoet en waarvoor een bewijs kan worden uitgereikt'; Art.2512: 'kwalificatiebewijs : een door de Vlaamse Gemeenschap erkend bewijs dat een individu een erkende kwalificatie heeft behaald. Het bewijs geeft aan om welke kwalificatie(s) het gaat en bevat een verwijzing naar een niveau van het Vlaamse kwalificatieraamwerk'.



## 2. Waardering op vandaag

De beroepskwalificaties zijn uitgegroeid tot een onmisbaar referentiekader. Figuur 1 geeft het aantal erkende onderwijs-, opleidings- of EVC-trajecten weer gebaseerd op een BK (m.i.v. 7de specialisatiejaren niet duaal in SO, BuSO OV4 en BuSO OV3 en opleidingen integratiefase (niet-duaal) BuSO OV3 met startdatum 1 september 2025).

### Aantal erkende onderwijs-, opleidings- of EVC-trajecten gebaseerd op een BK



Bron: Ahovoks

Ondanks die positieve evolutie is er bij de Vlaamse sociale partners bezorgdheid omtrent de werking en positie van de beroepskwalificaties (zie ook pag. 21):

- er zijn vandaag veel verschillende vertaalslagen om van beroepskwalificaties tot studierichtingen en opleidingen te komen, deze vragen tijd en kunnen leiden tot fricties tussen onderwijs-, opleidings- en werkpartners en zorgen voor veel onduidelijkheid op het terrein;
- op de werkvloer, bij werknemers en werkgevers zelf, zijn de beroepskwalificaties niet of nog te weinig gekend ook al spelen ze in een aantal sectoren een belangrijke rol in het sectoraal beleid.

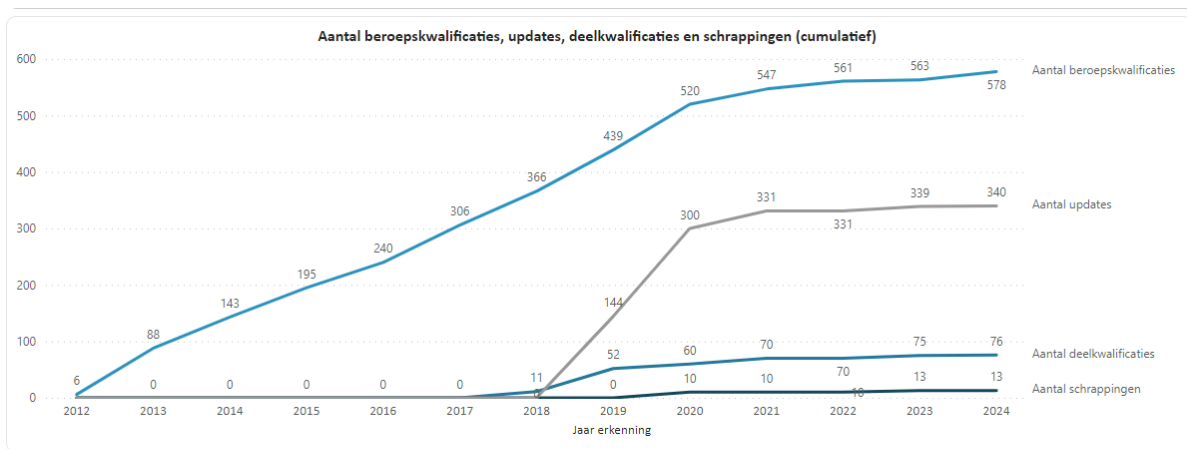
De fricties en onderbenutting zijn onder andere het gevolg van kritiek van sommigen op de beroepskwalificaties: ze zijn te rigide, te gedetailleerd, niet actueel, geven geen realistisch beeld, gaan gepaard met lange procedures voor de opmaak en te trage vertaling naar opleidingen. Op de werkvloeren zijn de beroepskwalificaties en hun betekenis nog te weinig gekend en er wordt te weinig aangetoond hoe men de beroepskwalificaties reeds inzet en nog kan inzetten.

De SERV verwacht dat de kritiek op de beroepskwalificaties goed onderbouwd wordt zodat gerichte verbeteringen mogelijk zijn. Zo heeft de mate van detail te maken met de nood aan goed

uitgeschreven descriptoren die de inschaling van de beroepskwalificaties in de Vlaamse Kwalificatiestructuur mogelijk maken. De strikte toepassing (rigiditeit) is ingegeven door de eis van transparantie over waar een uitgereikte kwalificatie voor staat. De verschillen in beroepskwalificaties weerspiegelen de diversiteit aan beroepen en sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt. Niet enkel de opmaak van beroepskwalificaties maar zeker ook de opmaak van actuele opleidingsprofielen en standaarden zélf vraagt tijd, net als het updaten van die profielen en standaarden.

Sinds de invoering van de regelgeving m.b.t. de VKS en de beroepskwalificaties is door Ahovoks, samen met onderwijs- en werkpartners veel werk verzet.

### Aantal beroepskwalificaties, updates, deekwalificaties en schrappingen (cumulatief)



Bron: Ahovoks

Ahovoks werkt continue aan verbetering, zoals initiatieven om tot betere afspraken te komen over het goedkeuringsproces en een betere timing voor de opmaak van beroepskwalificaties en afgeleide producten (zoals opleidingsprofielen en EVC-standaarden). Ahovoks werkt ook aan laagdrempelige communicatie over onderwijsdoelen en -inhouden, EVC en beroepskwalificaties. Een laatste ontwikkeling is onder meer het inzetten op (operationele) monitoring. De SERV bevestigt de belangrijke rol van Ahovoks.

Net omdat de SERV wil dat de beroepskwalificaties en hun mogelijkheden ten volle erkend en benut worden, doet de SERV enkele aanbevelingen voor een versterkte werking en grotere inzet.

## 3. Aanbevelingen voor een versterkte werking

Diverse actoren in Vlaanderen investeren in de Vlaamse Kwalificatiestructuur en in de werking van de beroepskwalificaties. De SERV wil dit werk honoreren en er toe bijdragen dat de beroepskwalificaties meer en breder ingebed geraken. De verfijning en uitwerking van de vijf aanbevelingen is onderwerp van verdere gesprekken tussen alle betrokkenen.

De aanbevelingen voor een versterking van de beroepskwalificaties gaan over het instrument beroepskwalificaties, nl. 1) het proces en 2) de vorm en vertaling, en over het gebruik van de beroepskwalificaties 3) in het onderwijs; 4) in de toeleiding van werkzoekenden en 5) op de werkvloer.

De SERV vraagt van de volgende Vlaamse Regering dat ze deze aanbevelingen ondersteunt en ook mee werk maakt van:

- de erkenning van de meerwaarde van de Vlaamse Kwalificatiestructuur en de beroepskwalificaties door het zichtbaar maken van de meerwaarde ervan op het terrein, in het bijzonder op de werkvloer;
- het versterken van het vertrouwen tussen alle actoren via dialoog waardoor er begrip is voor de doelen die elke actor nastreeft;
- de verdere versterking van de kwaliteit van de werking van de beroepskwalificaties;
- de ruimere toepassing ervan, zowel in onderwijs, levenslang leren, kwalificering, bemiddeling als in leerrijke loopbanen.

### 3.1 Maak verder werk van een vlot en kwaliteitsvol ontwikkelproces voor beroepskwalificaties

**De SERV vraagt een vlot, kwaliteitsvol en gedragen proces om tot nieuwe beroepskwalificaties of tot de update van bestaande beroepskwalificaties te komen.**

De ontwikkeling van een beroepskwalificatie verloopt via de opmaak van een beroepskwalificatiedossier door het werkveld, dat kan aantonen dat er medewerkers voor het beroep gevraagd worden op de arbeidsmarkt (zie pag. 19).

Voor de SERV zijn voorwaarden voor een vlot en kwalitatief proces dat:

- de hoofdindieners van een beroepskwalificatiedossier idealiter steeds een door de sector gedragen organisatie is (gedragenheid door de representatieve sociale partners van de betrokken paritaire comités);
- de experts (indieners van een beroepskwalificatiedossier) over voldoende en actuele kennis beschikken van de beroepen in kwestie; hun betrokkenheid wordt ook gegarandeerd wanneer zij minder personeel of expertise hebben om een grote rol te spelen in de opmaak van de BK's (in kleinere sectoren), de nodige ondersteuning wordt dan voorzien;
- Ahovoks de gegrondheid van de vraag checkt en snel inspeelt op vragen naar ontwikkeling van nieuwe beroepskwalificaties of update van bestaande beroepskwalificaties;
- de faciliterende procesbegeleiding door Ahovoks een ondersteunend en continue karakter kent en dat de procesbegeleiders beschikken over kennis van de betrokken sector(en) en evident neutraal zijn;
- er terug een grondige opleiding voor inschalers is (zoals bij de opstart van de Vlaamse Kwalificatiestructuur het geval was), dat de inschalingsmethodiek wordt geëvalueerd op doeltreffendheid en desgevallend wordt geactualiseerd;

- er een proactieve en gestructureerde aanpak van de updates van de BK's is, die de indieners aanzet tot tijdige reflectie over trends die een impact kunnen of zullen hebben op beroepen in hun sector (dit met oog voor balans zodat niet elke kleine wijziging of verschuiving aanleiding is voor een herwerking van de BK's); een update kan ook aanleiding zijn voor de ontwikkeling van deelkwalificaties of het samensmelten van gelijkaardige beroepskwalificaties (bv. de procesoperatoren).

Op enkele van deze criteria wordt reeds toegezien door de valideringscommissie (zie pag. 19), maar niet al deze zaken zijn afgedekt; ze moeten deel uitmaken van de kwaliteitszorg m.b.t. de beroepskwalificaties.

## 3.2 Initieer de dialoog over toekomstbestendige beroepskwalificaties en vooral over onderling afgestemde en minder afgeleide producten

**De SERV raakt niet aan het fundament van de beroepskwalificaties nl. het zijn actuele beschrijvingen van beroepen en ingeschaalde gehelen van competenties. De SERV wenst in dialoog te gaan over gebruiksvriendelijke en toekomstbestendige beroepskwalificaties en vooral over de vereenvoudiging en afstemming van de vele vertalingen van beroepskwalificaties.**

De beroepskwalificaties, opgemaakt door beroepsbeoefenaars, ondernemers en hun vertegenwoordigers, worden door alle betrokkenen beschouwd als een onmisbaar referentiekader o.a. voor opleidingen. De regelgeving voorziet dat een onderwijskwalificatie in arbeidsmarktgerichte opleidingen bestaat uit onderwijsdoelen en beroepskwalificaties. Curriculumdossiers (luik beroepsgerichte vorming), EVC-standaarden en opleidingsprofielen zijn afgeleide producten van de beroepskwalificaties.

Voor een vlotter proces van pedagogische vertaling wil de SERV de dialoog aangaan over het verder verhogen van de bruikbaarheid en wendbaarheid van de beroepskwalificaties. De dialoog kan tegemoet komen aan - onderbouwde - bekommernissen van de opstellers zelf en van de eindgebruikers. De sectoren en de representatieve sectororganisaties zijn daarbij de eerste gesprekspartners want zij moeten in de beroepskwalificaties hun beroepspraktijk goed of nog beter dan vandaag kunnen blijven vatten<sup>3</sup>. Bij meer wendbare BK's kan onder meer gedacht worden aan het verhogen van de leesbaarheid, aan hanteerbare clusters van competenties (bv. beroepspecifiek, transversaal en optioneel) en/of aan de afbakening van verschillende beroepscontexten binnen één brede(re) beroepskwalificatie. De inschaalbaarheid en de gelijkgerichtheid (zie verder) blijven het kader waarbinnen deze dialoog plaats vindt.

Minstens even belangrijk, zo niet belangrijker, is een dialoog over de vele 'vertalingen' van de beroepskwalificaties. Voor sectoren en ondernemingen is het niet eenvoudig om in te schatten

---

<sup>3</sup> De beroepskwalificaties kunnen door sommige sectoren bijvoorbeeld ook gebruikt worden voor functieclassificaties.

waar precies nieuwe werknemers een opleiding hebben gevolgd en welke competenties de instromers in die opleiding hebben verworven.

De ervaring met de curriculumdossiers (zie pag. 21) leert dat curriculumdesign in beroepsgerichte opleidingen best van bij de start een collaboratief proces en een gedeelde verantwoordelijkheid is. Daarbij wordt de essentie en de duidelijkheid van beroepen gerespecteerd en garandeert de pedagogische invulling de pedagogische vrijheid. Er is omkadering en ruimte nodig voor onderwijs- en werkpartners om gericht in gesprek te gaan en te werken aan een gedragen werkwijze voor de uitwerking van beroepsgerichte leerinhouden. Bij de eerste curriculumdossiers was (en is) het proces van de pedagogische vertaalslag te weinig transparant en de link tussen beroepskwalificaties en curriculumdossier onvoldoende sterk. De werkpartners werden laat geconsulteerd en de impact op de vertaling was erg beperkt.

Het zoeken en vinden van een goede balans tussen de verwachtingen van werk en van onderwijs én de vereenvoudiging en afstemming van de vele 'vertalingen' van beroepskwalificaties zijn volgens de SERV dan ook noodzakelijk in een volgende bestuursperiode. Het gaat om de curriculumdossiers voor het secundair (dual en niet-dual), opleidingsprofielen in het bijzonder secundair, opleidingsprofielen voor het volwassenenonderwijs, standaarden voor EVC-trajecten, programma's voor beroepskwalificerende trajecten, domein-specifieke leerresultaten voor graduaatsopleidingen. In deze dialoog gaat het niet enkel over het zoeken en vinden van een goede balans tussen de verwachtingen van werk en van onderwijs, maar ook over haalbare en efficiënte processen<sup>4</sup> voor de vertaalslag en over een meer uniforme output.

### 3.3 Benut de beroepskwalificatie veel meer dan vandaag als zichtbaar kwalificatiebewijs

**De SERV vraagt dat alle instanties die beroepskwalificaties uitreiken, waaronder het secundair onderwijs, de Syntra vzw's en het volwassenenonderwijs, de beroepskwalificaties veel zichtbaarder hanteren als mijlpaal en waardevolle opstap naar werk en/of een verdere (onderwijs)kwalificering.**

Vandaag kan op verschillende manieren een beroepskwalificatie behaald worden: via het secundair onderwijs, via het volwassenenonderwijs, via een EVC-traject, via graduaatsopleidingen in het hoger onderwijs of via beroepskwalificerende trajecten van sectoren of ondernemingen<sup>5</sup>. De beroepskwalificatie is een volwaardige kwalificatie, zoals een onderwijskwalificatie, die echter nog te weinig gekend is.

- Voorwaarde voor de kracht van een beroepskwalificatie als fysiek leerbewijs is dat de vlag de lading dekt. De inhoud van het beroepsgerichte luik van een bepaalde opleiding moet

---

<sup>4</sup> Er gaat bijvoorbeeld heel wat informatie uit beroepskwalificaties verloren bij de vertaling naar domein-specifieke leerresultaten (DLR) in de graduaatsopleidingen, die informatie moet daarna terug ingewonnen worden bij de omzetting van de DLR's naar een opleiding. Vaak gaat de nuance van beroepen tijdens die tussenstappen verloren. Zie ook pag. 27.

<sup>5</sup> Zie dit [filmpje](#) opgesteld door Ahovoks.

de inhoud van de beroepskwalificatie(s) weerspiegelen. Een leerling uit het secundair onderwijs verschilt van de cursist in een CVO of van een zij-instromer in een graduaatsopleiding. Elk van hen kan aan het eind van zijn of haar traject dezelfde beroepskwalificatie behalen. Dat betekent dat de vaktechnische inhoud van deze trajecten dezelfde moet zijn als we transparantie nastreven in wat een kwalificatie betekent. Daarvoor is het respecteren van de beroepskwalificatie het eerste en belangrijkste houvast. Dat geldt niet enkel voor het secundair onderwijs maar bij uitbreiding ook voor de beroepsgerichte opleidingen, die de graduaats- en professionele bacheloropleidingen zijn, in het hoger onderwijs.

- Heel wat jongeren (ca 14%) verlaten het secundair onderwijs zonder onderwijskwalificatie omdat ze de eindtermen van de algemene vorming niet bereiken. Het uitreiken door de school van een beroepskwalificatie als fysiek leerbewijs als de doelen uit de beroepskwalificatie behaald zijn, is een waardevolle kwalificering, waar veel meer dan vandaag, mee uitgepakt kan worden. In de nabije toekomst zal het beschikken over een beroepskwalificatie gelden als gekwalificeerde uitstroom.
- In het volwassenenonderwijs worden de opleidingsprofielen van de beroepsgerichte opleidingen momenteel stelselmatig gekoppeld aan de beroepskwalificaties. Ook het volwassenenonderwijs moet meer uitpakken met de beroepskwalificaties als volwaardige certificering en leerbewijs. Dit zal de cursisten (o.a. in het tweedekansonderwijs en in Duaal Leren) ten goede komen en de aantrekkingskracht van het volwassenenonderwijs verhogen.
- Deze toepassingen als zichtbare, tastbare kwalificatie die ook opgenomen kunnen worden in een competentie- en kwalificatieportfolio verhogen het civiel effect en de zichtbaarheid van de beroepskwalificaties. De SERV vraagt om het decreet op de VKS hiertoe aan te passen. In Art. 8 wordt toegevoegd dat beroepskwalificaties verworven kunnen worden via onderwijs en via partners erkend in het Gemeenschappelijk Kwaliteitskader (GKK) en dat deze door de Vlaamse overheid erkende instellingen hiervoor een kwalificatiebewijs kunnen afleveren<sup>6</sup>. Ook de opname van de beroepskwalificaties in de LED zal het civiel effect van de BK's verhogen.

Gezien het belang van de beroepskwalificaties voor de inhoud van opleidingen en als leerbewijs dienen de Vlaamse Kwalificatiestructuur en de beroepskwalificaties voldoende aan bod te komen in de lerarenopleidingen.

### 3.4 Certificeer opleidingsinspanningen van werkzoekenden via de beroepskwalificaties en maak verworven competenties zichtbaar

**De SERV vraagt een uitbreiding van beroepskwalificerende opleidingstrajecten bij VDAB en een boost voor EVC, vooral voor werkzoekenden en NEET-jongeren. De andere VDAB-**

---

<sup>6</sup> Dit naar analogie met de onderwijskwalificaties waarbij wordt vermeld dat ze enkel via onderwijs worden verworven en enkel door de Vlaamse overheid erkende instellingen hiervoor een kwalificatiebewijs kunnen afleveren. <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=14111>

**opleidingen, waarvan het eerste doel is dat ze snel toeleiden naar werk, worden zo veel als mogelijk gekoppeld aan de beroepskwalificaties.**

### **Werkplekinstrumenten meer linken aan beroepskwalificaties**

De VDAB biedt beroepskwalificerende opleidingstrajecten (BKOT) aan. Deze beroepskwalificerende trajecten blijven echter beperkt omdat VDAB als opdracht de snelle toeleiding naar werk heeft (zie pag. 25). De SERV-partners zullen dat meer van nabij opvolgen en samen met de VDAB nagaan wat alternatieven zijn.

Eén mogelijkheid is dat bij kortere VDAB-opleidingen de verworven competenties zoveel als mogelijk gecertificeerd worden zodat ze zichtbaar zijn in en voor het verdere leertraject van de werkzoekende. Ook bij stages en korte werkervaringen kan dat een meerwaarde hebben. De beroepskwalificaties kunnen bv. een leidraad zijn bij het opstellen van het opleidingsplan en het attesteren van verworven competenties bij een IBO (Individuele Beroepsopleiding). Dus ook in de werkplekinstrumenten moet meer aan de slag gegaan worden met de beroepskwalificaties en moet er blijvend gezocht worden naar een gemeenschappelijke taal.

Een goede praktijk is er alvast in de sector van de elektriciens. Ook voor Volta is een duurzame tewerkstelling eerder dan een snelle toeleiding een meerwaarde voor werkzoekenden. Samen met de VDAB gebeuren inspanningen om opleidingen voor werkzoekenden te stoelen op de BK's.

### **Naar een veel grotere bekendheid van EVC**

EVC moet meer dan vandaag een hefboom zijn onder meer voor werkzoekenden<sup>7</sup>, zonder de betekenis ervan voor werknemers te vergeten. Het potentieel bij werknemers zit in de doorstroom naar specifieke knelpunt- of gereguleerde beroepen (doorstroom, zijinstroom), bij die werknemers die niet de kans kregen om te studeren en een vak in de praktijk hebben geleerd, bij nieuwkomers die het beroep hebben uitgeoefend in het buitenland, maar van wie het diploma hier niet erkend wordt<sup>8</sup>.

De ontwikkeling van EVC-trajecten kent een zekere dynamiek. Maar op vlak van de bekendheid van deze trajecten en het aantal mensen dat er gebruik van maakt, is er nog veel groeimarge (zie pag. 27). Op basis van gesprekken met stakeholders heeft de SERV volgende verwachtingen en aanbevelingen:

- het laagdrempelig informeren over en sensibiliseren voor EVC bij een breed publiek en de laagdrempelige toegang verzekeren;

---

<sup>7</sup> [Ervaring voor een beroep aantonen bij een erkend EVC-testcentrum | Vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be/ervaring-voor-een-beroep-aantonen-bij-een-erkend-EVC-testcentrum)

<sup>8</sup> De gelijkwaardigheid van buitenlandse diploma's door NARIC is afgestemd op de Vlaamse kwalificatiestructuur. Ahovoks zal vanaf 2024 de advisering op het niveau secundair onderwijs uitvoeren. De getrapte studiebekrachtiging van onderwijskwalificaties en beroepskwalificaties zal ook op buitenlandse diploma's toegepast worden. Bron: Ahovoks

- de ontwikkeling van EVC-standaarden verder uitbreiden bv. ook naar bedienden en vrije beroepen op bachelorniveau;
- het stimuleren van sectoren en ondernemingen om een EVC-testcentra in te richten via een aanvraag tot erkenning voor beroepskwalificerende trajecten (zie ook aanbeveling 5); dankzij het GKK (gemeenschappelijk kwaliteitskader) kan dat maar de mogelijkheid wordt nog weinig benut (zie figuur pag. 9), net als bij de opleidingen in het onderwijs is gelijkgerichtheid nodig (bewaken BK's);
- het verduidelijken en versterken van de rol van de VDAB in EVC, EVC is zeker voor werkzoekenden een opportuniteit in hun traject naar werk en zou een grotere rol kunnen krijgen in de bemiddeling (cfr. Wallonië en Brussel<sup>9</sup>);
- een werkzoekende die een EVC-procedure wil starten, moet beroep kunnen doen op een laagdrempelig aanspreekpunt en bijhorende (EVC-)begeleiding;
- het werk maken van een goede toeleiding en begeleiding voor een hoger slaagpercentage in EVC-trajecten; geïnteresseerden in een EVC-traject worden correct en volledig geïnformeerd door de EVC-testcentra (bv. informatie over en een link naar de beroepskwalificatie);
- een afdoende financiering van de testcentra zodat er ook een schaalvergroting kan zijn;
- het wegwerken van lange wachttijden voor het assessment, dit werkt demotiverend en doet geïnteresseerden afhaken;
- de beroepskwalificatie sterker in de verf zetten als een volwaardig leer- en kwalificatiebewijs na afloop van het EVC-traject.

Voor de NEET-jongeren wordt snel geleerd uit het project Leerjobs<sup>10</sup> zodat kan bijgestuurd worden en een brede uitrol mogelijk wordt. Zeker de instapvoorwaarde 'minstens twee jaar uitgeschreven zijn uit het secundair onderwijs' moet geschrapt worden net als het ongedaan maken van de schrapping van de vergoeding (premie) voor de jongeren (cfr. SERV-advies Leerjobs van 26 mei 2023).

### 3.5 Versterk het structureel en kwalificerend karakter van levenslang leren via beroepskwalificerende trajecten

**De SERV vraagt dat de beroepskwalificaties ook op de werkvloer nog meer een begrip worden. De sectorfondsen en sectorfederaties moeten gestimuleerd worden om ze meer actief in te zetten als instrument voor het personeelsbeleid, waaronder in de eerste plaats het opleidingsbeleid. Beroepskwalificerende trajecten van sectoren en ondernemingen moeten financieel ondersteund worden. Ze kunnen ook extra aandacht krijgen in het kader van de Vlaamse opleidingsincentives.**

---

<sup>9</sup> 'In Wallonië en Brussel bieden de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling gratis ondersteuning aan bij het identificeren en valideren van competenties die tijdens een stage, een werkervaring of een niet-certificerende opleiding werden verworven (Consortium voor de validering van de competenties)'. Zie pag. 148 in dit rapport:

[https://hrw.belgie.be/sites/default/files/content/download/files/hrw\\_2021\\_permanente\\_opleiding\\_werknemers.pdf](https://hrw.belgie.be/sites/default/files/content/download/files/hrw_2021_permanente_opleiding_werknemers.pdf)

<sup>10</sup> <https://www.syntra.be/opleidingen/leerjobs/>



De duale opleidingen in het volwassenenonderwijs, de beroepskwalificerende trajecten van sectoren (zie pag. 30) en de EVC-trajecten tonen de opportuniteiten van de beroepskwalificaties en maken ze zichtbaar voor burgers en op de werkvloer.

Voor de SERV blijft de uitrol van beroepskwalificerende trajecten nog te beperkt (zie de cijfers op pag. 31). Om dat te keren moeten de drempels voor sectoren en ondernemingen om in te stappen in een beroepskwalificerend traject aangepakt worden:

- de bekendmaking, het effectief sensibiliseren en de actieve toeleiding van werknemers moet een zekere instroom van kandidaten garanderen;
- de randvoorwaarden moeten gunstig zijn voor het aantrekken van gekwalificeerd personeel (lesgevers en begeleiders);
- financiële ondersteuning is nodig gezien het tijd- en kostenintensief karakter van het inrichten van een BKT;
- de mogelijkheden van een BKT en de meerwaarde ervan moeten breed onder de aandacht gebracht worden van werkenden;

De arbeidsmarkt zelf moet de beroepskwalificaties meer kunnen benutten. Beroepsgerichte opleidingen (waaronder deze die met VOV gevolgd kunnen worden<sup>11</sup>) kunnen meer geënt worden op de beroepskwalificaties. Levenslang leren kan daardoor minder ad hoc verlopen en werkend leren en lerend werken kan via een meer gestructureerd en kwalificerend programma beter vorm krijgen. EVC op basis van beroepskwalificaties kan een opstap zijn om onderwijskwalificerende trajecten voor werkenden in te korten.

---

<sup>11</sup> Daaronder is bv. te bekijken de mogelijkheid van het behalen van een deelkwalificatie met VOV en het behalen van een tweede BK.

# Annex

## Beroepskwalificaties: duiding en toepassing vandaag

### 1. Van beroepsprofielen tot Competent

Zeker in de jaren '90 gaf het onderwijs aan over onvoldoende informatie te beschikken over beroepen en de arbeidsmarkt en gaven de arbeidsmarktactoren aan dat jongeren niet goed waren opgeleid. In 1997 vloeide daaruit de beroepsprofielenwerking<sup>12</sup> voort, waarvoor de SERV verantwoordelijk werd. Om een overzicht te hebben van beroepen binnen een sector werden toen ook beroepenstructuren opgesteld.

Een kleine tien jaar later werd het beroepsprofiel een beroepscompetentieprofiel (BCP). Het BCP bevatte de omschrijving van het beroep, de indicatoren die gedrag beschrijven en de onderliggende kennis en attitudes en/of sleutelvaardigheden. Een BCP was eenvormig van methode en format (via een beroepsfiche, interviews met beroepsbeoefenaars, focusgroepen en een conferentie voor de goedkeuring), werd gelegitimeerd door de sociale partners en werd opgemaakt via een wetenschappelijke methode

De beroepsprofielenwerking ontwikkelde zich verder in samenwerking met sectoren en VDAB tot Competent, een ICT-ondersteund competentie-managementsysteem voor het ontwikkelen van beroepenstructuren, beroepscompetentieprofielen en standaarden. Competent is zo een belangrijke bron van (data-)informatie en een referentiekader voor de opmaak van beroepskwalificaties en voor de standaarden voor EVC. In 2016 werd Competent volledig overgedragen aan VDAB.

### 2. Bouwsteen van de Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS)

Een mijlpaal was de invoering van de Vlaamse Kwalificatiestructuur (regelgeving in 2009, implementatie in 2011-2012). Het doel van de VKS is 3-ledig:

---

<sup>12</sup> Een beroepsprofiel is dan 'een gedetailleerde beschrijving van de taken die iemand uitoefent én van de kennis en vaardigheden die nodig zijn om het beroep uit te oefenen'.

- één overkoepelende classificatie van kwalificaties (door de koppeling met de European Qualification Framework ook in een Europese context);
- helderheid in de kwalificaties en hun onderlinge verhoudingen door de beschrijving van kwalificaties in competenties;
- een betere communicatie over kwalificaties tussen actoren uit de onderwijs- en beroepswereld<sup>13</sup>.

De Vlaamse kwalificatiestructuur is ook een instrument voor levenslang leren. Daarom moet de VKS ook de kwalificaties zichtbaar maken die mensen tijdens hun leven en loopbaan verwerven. Dat kunnen ook kwalificaties zijn die onmiddellijk toeleiden naar de arbeidsmarkt. Vandaar dat er een onderscheid wordt gemaakt tussen onderwijs- en beroepskwalificaties in de VKS.

## 2.1 De regelgeving

De beroeps- en onderwijskwalificaties zijn de bouwstenen van de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS). Deze kwalificatiestructuur ordent alle kwalificaties in 8 niveaus; het is een soort 'catalogus' van kwalificaties die de onderlinge verhoudingen tussen kwalificaties duidelijk maken.

Beide kwalificaties bevatten de competenties die nodig zijn voor verdere studies en opleidingen of voor functies op de arbeidsmarkt.<sup>14</sup> Het zijn formeel erkende afgeronde gehelen van competenties, die omschrijven wat men kan verwachten van een persoon die een bepaalde kwalificatie verworven heeft. Beroepskwalificaties omschrijven de competenties die relevant zijn voor een beroep. Een beroepskwalificatie maakt geen onderscheid tussen een beginnend en ervaren beroepsbeoefenaar (de laatste werkt door de band genomen sneller en efficiënter).

Om kwalificaties te kunnen toewijzen aan één van de 8 niveaus in de kwalificatiestructuur moeten ze informatie bevatten over kennis, vaardigheden, context, autonomie en verantwoordelijkheid. Voor een correcte inschaling op één van de acht niveaus is een zorgvuldige beschrijving van de competenties in (beroeps)kwalificaties noodzakelijk. Elk van de 8 niveaus heeft immers een eigen invulling van deze elementen<sup>15</sup>.

De ontwikkeling van een beroepskwalificatie verloopt via de opmaak van een beroepskwalificatiedossier door het werkveld, dat kan aantonen dat het beroep gevraagd wordt op de arbeidsmarkt. Ahoovoks zorgt voor ondersteuning. Het beroepskwalificatiedossier wordt gevalideerd door een valideringscommissie (bestaande uit werkpartners) en ingeschaald door een inschalingscommissie (bestaande uit werk- en onderwijspartners uit de verschillende onderwijsniveaus) op één van de 8 VKS-niveaus en daarna als beroepskwalificatie erkend door de Vlaamse Regering.

---

<sup>13</sup> MVT Kwalificatiestructuur 6 maart 2009

<sup>14</sup> Idem

<sup>15</sup> Bijvoorbeeld: op niveau VKS2 is de context vertrouwd, op niveau VKS8 bijzonder complex; een VKS3 moet in informatie hoofd- en bijzaken kunnen onderscheiden, een VKS7 moet inzichten uit verschillende domeinen kunnen herformuleren.

Enkele meer recente evoluties, vastgelegd in regelgeving: de koppeling tussen vaardigheden en kennis in een beroepskwalificatie in 2016, de mogelijkheid om beroepskwalificaties te actualiseren in 2017, de afbakening van deelkwalificaties binnen een beroepskwalificatie in 2017 en de mogelijkheid tot registratie in de LED (Leer- en ervaringsbewijzendatabank) sinds 2020.

## 2.2 Aansturing en begeleiding van processen

In 2009 werd AKOV opgericht dat later opging in een groter geheel nl. Ahovoks, het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen. Ahovoks is onder meer verantwoordelijk voor de Vlaamse Kwalificatiestructuur (de ondersteuning van de opmaak van beroepskwalificaties, de koppeling van beroepskwalificaties aan opleidingen, de ontwikkeling van EVC-standaarden).

N.a.v. een interne bevraging bij de eindgebruikers nam Ahovoks bijkomende initiatieven zoals:

- toegankelijke, helder geformuleerde competenties formuleren en jargon vermijden;
- de vraag naar een update van een BK globaal bekijken naast vraaggestuurd d.w.z. ook kijken naar vacaturedata, tewerkstellingsdata, leerlingenstromen (bv. van opleiding naar arbeidsmarkt);
- informatiesessies organiseren rond de modernisering van het secundair onderwijs (waarde beroeps- en onderwijskwalificatie, hoe verhouden ze zich tot elkaar en welke rechten geven ze om bv. te werken binnen de overheid);
- betere afspraken maken over het goedkeuringsproces en een betere timing voor de opmaak van BK's en de afgeleide producten zodat er voldoende tijd is voor de eindgebruikers om zich voor te bereiden;
- eindgebruikers toevoegen aan de ontwikkelcommissies van de afgeleide producten (bv. via leerkrachtenverenigingen) naast intermediairen zodat eindgebruikers een groter begrip krijgen van de BK's.

## 3. Bouwsteen van het beroepsgericht en technisch secundair onderwijs

Met de modernisering van het secundair onderwijs liggen aan de basis van elke opleiding in de arbeidsmarkt- en dubbele finaliteit één of meerdere beroepskwalificaties. Dat maakt dat initiële beroepsgerichte opleidingen voor het beroepsgerichte of technische gedeelte in principe gekoppeld zijn aan de realiteit op de werkvloer. Opleidingen sluiten nauwer aan bij de inhoud van beroepen. Zo kunnen de leerlingen van het buitengewoon onderwijs, onderwijsvorm 3 (BuSO OV3), vanaf dit schooljaar een gemoderniseerde kwalificatiefase doorlopen. De

ontwikkelcommissies met vertegenwoordigers van de onderwijsverstrekkers maakten nieuwe opleidingsprofielen voor de kwalificatiefase<sup>16</sup>.

Alle leerlingen, in duaal en niet-duaal, in gewoon en buitengewoon voltijds onderwijs, maar ook cursisten in het volwassenenonderwijs en studenten in de graduaatsopleidingen die hun opleiding afronden, worden dus verondersteld over dezelfde (technische) competenties te beschikken. De doorvertalingen bij elke aanbieder zet dat laatste volgens de SERV mogelijks op de heling. Er zijn afwijkingen van de regelgeving en nieuwe ontwikkelingen:

- Het zijn niet altijd de sectoren die als eerste aan zet zijn bij de opmaak van de beroepskwalificatiedossiers. De afgevaardigden van de sectoren zouden echter ook niet altijd helemaal vertrouwd zijn met de realiteit van de beroepen waar ze voor optreden, volgens sommige eindgebruikers uit onderwijs.
- De onderwijsadministratie en de onderwijsverstrekkers dringen aan op de ontwikkeling van beroepskwalificaties waar geen vraag naar is op de arbeidsmarkt. Enkele voorbeelden zijn: de duale opleiding VKS4 assistent-boekhouder waar geen leerwerkplekken voor te vinden zullen zijn of de opleidingen assistent-kapper of technicus bouw waar geen vraag naar is op de arbeidsmarkt.
- De goede werkwijze in Duaal Leren met de standaardtrajecten is geschrapt. De standaardtrajecten kwamen tot stand via gesprekken tussen het onderwijs en de sectoren. De standaardtrajecten gaven aan wat een jongere leert op de school en wat op de leerwerkplek op basis van de eindtermen enerzijds en de beroepskwalificaties anderzijds.
- In plaats van de standaardtrajecten zijn via het kaderdecreet Onderwijsdoelen de curriculumdossiers geïntroduceerd. Zij moeten in principe zorgen voor een gemeenschappelijk netoverschrijdend curriculum, wat een meerwaarde moet bieden voor leerlingen bij schoolveranderingen. Curriculumdossiers vormen vanaf 1 september 2023 de basis voor de doorlichting door de onderwijsinspectie.

Het inschrijven van de curriculumdossiers zorgde en zorgt voor ongerustheid over de betekenis van de beroepskwalificaties voor het initieel onderwijs. De Vlaamse Regering nam zijn eigen regelgeving ernstig door aandachtig toe te zien op de naleving van de bepaling die stelt dat bij een afwijking van de beroepskwalificaties in een curriculumdossier het akkoord van de sector nodig is. Dat maakte dat de curriculumdossiers tot twee keer toe (eind '22 en begin '23) terug naar de tekentafel moesten.

De SERV heeft zijn twijfels bij het netoverschrijdend karakter van het curriculumdossier aangezien elke onderwijskoepel of elk onderwijsnet daarna eigen leerplannen opmaakt. De vraag is in welke mate de curriculumdossiers daadwerkelijk gebruikt worden door de scholen en bruikbaar zijn voor de onderwijsinspectie en of ze niet vooral zorgen voor extra planlast voor de onderwijsverstrekkers.

---

<sup>16</sup> Zie voorbeeld: [Monteur sanitaire en verwarmingsinstallaties BuSO OV3 \(kwalificatiefase\) 2023\\_DEF.docx \(live.com\)](#)

## 4. Bouwsteen voor levenslang leren

Zowel in het volwassenenonderwijs, bij VDAB, in het hoger onderwijs als in ondernemingen en bij sectoren vormen de beroepskwalificaties de bouwstenen voor opleidingen en/of kwalificerende leertrajecten.

### 4.1 Beroepskwalificaties en het volwassenenonderwijs

Uit de uitwisseling tussen actoren uit het volwassenenonderwijs en de SERV kwamen onderstaande aandachtspunten naar voor.

- Opleidingen in het volwassenenonderwijs waren gebaseerd op beroepscompetentieprofielen. In de nabije toekomst zullen alle beroepsgerichte opleidingen in het volwassenenonderwijs (de CVO's) vertrekken van een beroepskwalificatie (BK). De omschakeling is volop aan de gang. Er is een één op één relatie tussen een opleiding en een beroepskwalificatie, wat anders is dan in het secundair onderwijs waar opleidingen kunnen gebaseerd zijn op meer dan één BK.
- Een ontwikkelcommissie legt vast hoe de competenties uit een BK verkaveld worden over opleidingsmodules. Deze modules moeten behapbaar zijn en het moeten relevante onderdelen zijn voor de arbeidsmarkt (bv. in houtopleidingen gaat het over de module meubilair, de module trappen, ...). Ook de stappen in een productieproces kunnen opgedeeld worden in modules.
- Er zijn vaak goede contacten tussen CVO's en de sectoren maar de communicatie tussen beide verloopt nog niet altijd gestroomlijnd. Dat er nieuwe beroepskwalificaties ter beschikking zijn, wordt vooral gemeld door de pedagogische begeleidingsdiensten. De CVO's vragen dat zij op het niveau van de ontwikkelcommissies in samenspraak met sectoren oordeelkundig kunnen selecteren wat essentieel is als competenties voor de opleiding op basis van een BK. De sectoren zijn zich volgens de CVO's bij de opmaak van een BK niet altijd bewust van wat de consequenties zijn voor onderwijs (cfr. de opleiding verhuizer en het verhuizen van industriële machines in de beroepskwalificatie), zij beschrijven logischerwijs vooral de realiteit van het beroep op de werkvloer.
- Het ontwikkelwerk zelf kan relatief snel gaan, daarna moet de bevoegde administratie (Ahovoks) akkoord gaan. Daar kan een tijd overgaan als er bv. competenties zijn toegevoegd in het opleidingsprofiel die niet in de beroepskwalificatie staan of wanneer competenties uit de beroepskwalificatie niet zijn overgenomen in het opleidingsprofiel. Een opleidingsprofiel moet goedgekeurd worden door de Vlaamse regering, die de noodzakelijke bekwaamheidsbewijzen van de leraren moet bepalen. Een OP is netoverschrijdend voor alle CVO's.

- Na het opleidingsprofiel volgt de opmaak van een leerplan, dat bevat alle competenties en kennis uit het OP met toevoeging van pedagogische wenken en benodigde uitrusting. De duurtijd van een opleiding wordt bepaald in functie van de doelen die bereikt moeten worden en die worden per module vastgelegd in het OP. Het is gekend wat er moet bereikt worden aan competenties maar het is niet altijd evident om in te schatten hoeveel (les)tijd daarvoor nodig is. Een opleiding wordt pas aangepast als er grote wijzigingen in een beroepskwalificatie zijn (bv. de opmars van elektrische fietsen in de fietsopleiding). Het gehele proces met de ontwikkelcommissies (dus als het BK ter beschikking is), goedkeuring Vlaamse Regering, opmaak leerplan en start van de opleiding vraagt snel zo'n 1 à 2 jaar, wat lang is om met een actueel aanbod te kunnen inspelen op wijzigende competentie-eisen.
- De beroepskwalificaties zijn zeer waardevol voor het volwassenenonderwijs omdat ze de realiteit van de beroepsbeoefening weergeven. Verbeterpunten zijn volgens de centra voor het volwassenenonderwijs:
  - de taal is niet altijd op maat van leraren en cursisten;
  - het actueel karakter: soms ontbreken evoluties in competenties (bv. de visie op wonen en leven ontbrak bij zorgkundige);
  - de mate van detail (onderliggende vaardigheden): dat maakt dat BK's snel gedateerd kunnen zijn, de beroepskwalificaties bevatten alle competenties die in alle ondernemingen aan bod komen ook als een bepaalde competentie door slechts een beperkt aantal ondernemingen gevraagd wordt, als het in de BK staat moet het in de opleiding<sup>17</sup>;
  - de mate van congruentie tussen BK's van eenzelfde beroepencluster wat betreft de formulering van de competenties: gelijkaardige competenties worden bv. met andere kenniselementen beschreven, dat bemoeilijkt het ontwikkelen van opleidingen met gemeenschappelijke opleidingsonderdelen;
  - de haalbaarheid voor CVO's om bepaalde competenties aan te bieden, bv. door vereisten aan infrastructuur en expertise;
  - te veel generieke competenties, de technische kern van een opleiding geraakt daarvoor ondergesneeuwd;
  - voldoende kennis van het Nederlands expliciet benoemen, deze wordt nu verondersteld maar dat is geen evidentie bij de cursisten van het volwassenenonderwijs; er zijn geen instapvoorwaarden voor cursisten in het volwassenenonderwijs buiten dat ze aan de leerplicht moeten hebben voldaan.

---

<sup>17</sup> Sectoren komen hieraan tegemoet door met deelkwalificaties te werken.

## 4.2 Beroepskwalificaties bij VDAB

De VDAB is op meerdere manieren actor in de Vlaamse Kwalificatiestructuur en de beroepskwalificaties. In de uitwisseling met de SERV lichtte de VDAB lichtte zijn rol toe en kwamen enkele aandachtspunten naar voor.

### 4.2.1 Competentiemanagementsysteem Competent

Competent is het eerste referentiekader voor de opmaak van beroepskwalificaties. Competent was en is gebaseerd op het Franse ROME<sup>18</sup> (Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois); de nieuwe versie 4.0 van ROME wordt niet meer gevolgd.

De VDAB ziet enkele belangrijke verschillen tussen Competent en de VKS / beroepskwalificaties qua finaliteit en qua methode:

- Competent is een flexibel bemiddelingsinstrument voor de arbeidsmarkt (update vier keer per jaar). De beroepskwalificaties vormen een meer vaste en dus stabiele basis (met een publicatie in het Staatsblad) voor onderwijs en andere opleidingen. Het opzet was om tot één gemeenschappelijke taal te komen, maar dat is (nog) niet gebeurd.
- Competenties worden anders beschreven. In Competent zijn ze compact, transversaal en 'zuiver' (makkelijk om te scoren, elke competentie heeft één ID) en datagedreven (wordt in de toekomst nog versterkt). De competenties in de BK's en de manier waarop ze omschreven zijn, komen procesgestuurd tot stand (afhankelijk van wie rond de tafel zit bij de opmaak ervan).

De VDAB ziet als aandachtspunten en verdere ontwikkelingen:

- Competent is sterk datagedreven (vraaggestuurd), met informatie uit vacatures. Daarom is het belangrijk dat alle vacatures aan VDAB gemeld worden. VDAB baseert de knelpuntberoepenlijst op de indeling in Competent.
- Competent moet nog meer up to date en gebruiksvriendelijker worden o.a. met meer AI-analyses, het toevoegen van digitale competenties en het werken met competentiesets (kleine intuïtieve gehelen van competenties die o.a. mobiliteit over beroepen mogelijk moet maken).
- Competent is breed verankerd. Al sinds 2005 gebruiken ook Actiris en Le Forem Competent. Via de samenwerkingsstructuur Synerjob en een vernieuwde Synerjob-overeenkomst is Competent nu ook federaal verankerd. Met ESCO is er ook een Europese kant aan het verhaal.
- Competent is vandaag een referentiekader naast andere en er is geen één op één relatie met de competenties van BK's. Er is geen gemeenschappelijke taal maar interoperabiliteit is wel een optie, mogelijks via een conversietool (maar nog onduidelijk wie daarvoor zou moeten instaan).
- De VDAB ziet de sectoren als een strategische partner van Competent 2.0. Competent moet met de medewerking van sectoren een gedragen standaard worden. Sommige

---

<sup>18</sup> <https://www.pole-emploi.org/opendata/repertoire-operationnel-des-meti.html?type=article>



sectoren wachten af tot de systemen van VDAB volop draaien op Competent 2.0. Het gaat o.a. over het 'Profiel van de burger'<sup>19</sup> dat vanaf 2025 zal draaien op Competent (i.p.v. Mijn Loopbaan).

Verschillende sectoren zijn tevreden met de evolutie naar Competent 2.0 omdat deze meer is afgestemd op de beroepskwalificaties, wat de vertaalslag naar ondernemingen ten goede komt. Sectoren zijn voorstander van de beoogde interoperabiliteit.

#### 4.2.2 VDAB als actor

- In principe is de VDAB betrokken bij de ontwikkeling van de BK's maar dat gebeurde in de praktijk maar in beperkte mate. Er is ook een andere visie op beroepen en functies (bv. gespecialiseerd drankenkelner hoort volgens VDAB thuis onder het beroep van kelner, dit BK werd ontwikkeld met het oog op opleidingen, niet voor de arbeidsmarkt).
- VDAB biedt beroepskwalificerende (B-KOT) trajecten aan, waarbij werkzoekende cursisten competenties verwerven om een knelpuntberoep uit te oefenen. Zij behalen een certificaat of een getuigschrift. De trajecten kunnen doorgaan bij VDAB en/of bij een CVO of een andere partner. De VDAB heeft maar een beperkt aanbod aan B-KOT trajecten<sup>20</sup> omdat de omvang van een BK op gespannen voet staat met de opdracht van VDAB om snel toe te leiden naar werk. Sinds september 2023 wil de Vlaamse overheid evenwel deze opleidingen stimuleren door de toekenning van een knelpuntpremie voor niet-beroepsactieven in een langdurige knelpuntopleiding<sup>21</sup>. Met een recente beslissing van de Vlaamse overheid zal er op korte termijn ook opgeleid kunnen worden naar deelkwalificaties.
- Samen met CVO's biedt de VDAB ook OKOT trajecten aan, dat zijn onderwijskwalificerende opleidingstrajecten<sup>22</sup>.

### 4.3 Beroepskwalificaties en EVC

Sinds 2020 kunnen burgers via een traject voor de Erkenning van Verworven Competenties (EVC-traject) een beroepskwalificatie verwerven. De betrachting van de Vlaamse overheid is om elk jaar voor 10 à 15 bijkomende beroepen EVC-trajecten mogelijk te maken.

---

<sup>19</sup> In 'Mijn Loopbaan' scoren burgers hun competenties op een schaal, in het 'Profiel van de burger' zou dat niet meer zo zijn, ofwel heb je een competentie ofwel niet. Ook opleiders kunnen competenties aan een profiel toevoegen (maar de burger kan die ook weer verwijderen). Het profiel linkt naar oriëntatie, opleidingen en werk. Bron: VDAB

<sup>20</sup> Onderwijskwalificerende Opleidingstrajecten (OKOT) zijn opleidingstrajecten voor niet-leerplichtigen die zowel een beroeps- als een onderwijskwalificatie willen verwerven.

<sup>21</sup> <https://extranet.vdab.be/mlp/themas/knelpuntpremie-voor-niet-beroepsactieven-een-langdurige-knelpuntopleiding>

<sup>22</sup> In 2022 hebben 6.089 unieke cursisten een onderwijskwalificerend opleidingstraject (OKOT) beëindigd. In een onderwijskwalificerend traject met een VDAB-opleidingscontract verwerven werkzoekenden de competenties om een knelpuntberoep uit te oefenen én behalen ze een diploma of certificaat, telkens met het oog op duurzame tewerkstelling. Een OKOT met VDAB kan volledig doorgaan bij een onderwijsinstelling of 'mixed' zijn. In het tweede geval geven VDAB, een onderwijsinstelling (CVO) en eventueel een bijkomende partner elk een deel van de opleiding. <https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/jaarverslag-2022.pdf>

Een EVC-traject is mogelijk voor 22 (binnenkort 25) beroepen waaronder heftruck- of reachtruckchauffeur, uitbener-uitsnijder, kinderbegeleider baby's en peuters, kinderbegeleider schoolgaande kinderen, onderhoudsmecanici personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen, gids en opleider/begeleider in bedrijven (mentor). Recent kwamen daar kok, woningcontroleur en zorgkundige bij. De EVC-standaard en het EVC-assessment is gebaseerd op de beroepskwalificaties. Burgers kunnen zich rechtstreeks wenden tot een EVC-testcentra. Er zijn zo'n 15 centra voor volwassenenonderwijs (CVO's) erkend als EVC-testcentrum alsook een beperkt aantal private actoren (3) en de VDAB (net zoals de private actoren enkel voor reachtruck en heftruck).

Volgens het meest recente jaarverslag, dat van 2022, startte VDAB dat jaar 603 EVC-trajecten op. Vooraleer je competenties zichtbaar kan maken, moet je ze ook herkennen. Daarvoor zet VDAB Competent 2.0 in<sup>23</sup>. Volgens cijfers van het kabinet Onderwijs, verstrekt in september 2023, namen 534 personen deel aan EVC-trajecten binnen Onderwijs en Werk (alle testcentra - cumulatief aantal van september 2020 tot augustus 2022).<sup>24</sup>

	<i>Aantal deelnemers</i>	<i>Bewijs van beroepskwalificatie volledig behaald</i>
<i>Heftruckchauffeur</i>	246	134
<i>Onderhoudsmecanici personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen</i>	2	2
<i>Reachtruckchauffeur</i>	68	42
<i>Kinderbegeleider baby's en peuters</i>	135	31
<i>Kinderbegeleider schoolgaande kinderen</i>	75	38
<i>Gids</i>	8	2
<b>Totaal</b>	<b>534</b>	<b>249</b>

Bron: Vlaams Parlement

Uit cijfers van Ahovoks blijkt dat sinds het EVC-decreet in werking is getreden in september 2020 tot juni 2023 1.133 personen hebben deelgenomen aan een EVC-traject en dat 562 van hen de volledige beroepskwalificatie behaald hebben. Bij de CVO's ging het om 461 deelnemers en 231 behaalde beroepskwalificaties, bij publieke en private partners waren er 672 deelnemers en 331 behaalde beroepskwalificaties.

De kostprijs voor deelnemers bedraagt in schooljaar 2023-2024 141€ voor een beroepskwalificatie, 113€ voor een deeltkwalificatie en 70€ voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt; een EVC-traject kan betaald worden met opleidingscheques en de dag van de test kan eventueel met Vlaams opleidingsverlof; voor werkzoekenden zijn door de VDAB erkende EVC-trajecten gratis.

<sup>23</sup> <https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/jaarverslag-2022.pdf> pag. 46

<sup>24</sup> <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=2001064>

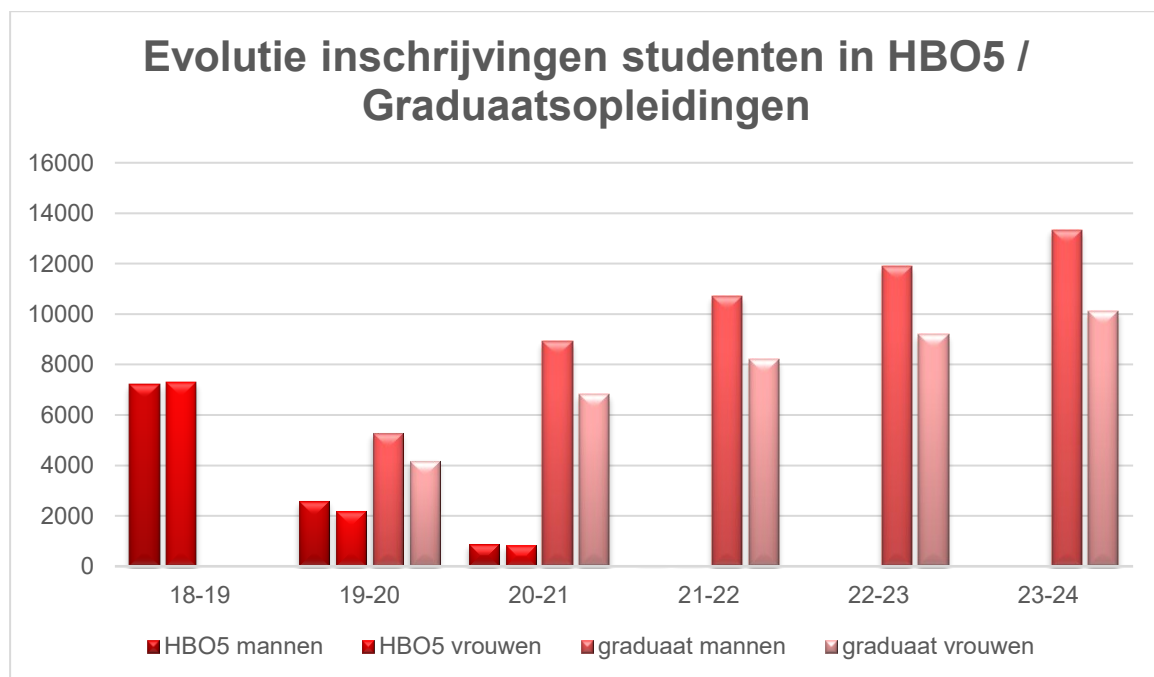
Omdat het erkennen van verworven competenties beleidsmatig een tijd on hold was, namen sectoren eigen initiatieven m.b.t. EVC. Dat maakt dat bv. in de bouwsector er een systeem is gegroeid van sectorale 'persoonscertificaten'. Binnen de bouwsector wordt momenteel gewerkt aan een EVC-traject volgend op een sectoraal persoonscertificaat (steigerbouw en dakwerken).

## 4.4 Graduaatsopleidingen (hoger beroepsonderwijs)

De graduaatsopleidingen van het hoger beroepsonderwijs (HBO5) bereiden voor op een beroep en/of op de doorstroom naar een professionele bachelor. De 5 in de naam HBO5 verwijst naar het 5de niveau van de Vlaamse kwalificatiestructuur. Het gaat om kortere (1,5 of 2 jaar), praktijkgerichte (een derde van de studieomvang moet bestaan uit werkplekleren) en actuele opleidingen met een grote kans op tewerkstelling bv. marketing en communicatiesupport, elektromechanische systemen, bedrijfsorganisatie en de educatieve graduaatsopleiding secundair (vroegere D-cursus).

De HBO5-opleidingen werden vanaf schooljaar 2019-2020 overgeheveld van het volwassenenonderwijs naar de hogescholen (m.u.z. verpleegkunde). Sindsdien zijn de lerenden hogeschoolstudenten en hebben ze toegang tot studietoelagen en studentenvoorzieningen.<sup>25</sup>

Het aantal studenten in de graduaatsopleidingen stijgt gestaag, naar meer dan 23.000 studenten in schooljaar '23-'24.



Bron: Onderwijsstatistieken – Onderwijs Vlaanderen

<sup>25</sup> Zie ook de meest recente publicatie 'Monitoring graduaatsopleidingen 2020-2022' <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/54736>

Net zoals in de bachelor en de masteropleidingen wordt er in de graduaatsopleidingen gewerkt met domeinspecifieke leerresultaten (DLR). Volgens de regelgeving moet de inhoud van een graduaatsopleiding wel degelijk in hoge mate afgestemd zijn op de beroepskwalificatie. In de praktijk blijkt dat echter niet altijd het geval te zijn. De SERV blijft er op aandringen dat de inhoud van de beroepskwalificatie in de onderwijskwalificatie (de DLR's) verankerd blijft. Het werken met domeinspecifieke leerresultaten mag geen manier zijn om het arbeidsmarkgericht karakter van de graduaatsopleidingen – het hoger beroepsonderwijs – te doen afnemen.

De ervaring van het sectorfonds Volta kan hier gelden als goede praktijk. Het sectorfonds heeft positieve ervaringen bij de afstemming van de domeinspecifieke domeinresultaten op de beroepskwalificaties. Het sectorfonds heeft de beroepskwalificaties in een overleg toegelicht en de hogescholen zijn met die input aan de slag gegaan. Sectorfonds en hogescholen bekijken hoe ze de samenwerking verder vorm kunnen geven.

## 4.5 Beroepskwalificaties in sectoren

De meerwaarde van de beroepskwalificaties voor sectoren is breed en divers, niet enkel voor initiële opleiding en vorming maar bv. ook voor het gericht en (op termijn) kwalificerend opleiden van zijinstromers of bv. als basis voor afspraken rond doorstroom tussen ondernemingen binnen de sector. Dat neemt niet weg dat op vele werkvloeren de beroepskwalificaties vaak nog te weinig gekend zijn en er nog te weinig wordt aangetoond hoe men de beroepskwalificaties kan inzetten.

De SERV staat nog kort stil bij het proces om tot beroepskwalificaties te komen in sectoren, dat varieert sterk van sector tot sector, en bij de recente mogelijkheid van beroepskwalificerende trajecten.

### 4.5.1 Opmaak en evoluties

In de bouwsector wordt deze verantwoordelijkheid gedragen door het Technisch Competentiecentrum. Het Beroepscompetentieprofiel (BCP) van Constructiv dient als referentie bij het opstellen van een beroepskwalificatie.<sup>26</sup> Na opstelling wordt het BCP van het sectorfonds Constructiv door de brede sector geëvalueerd en getoetst bij de sociale partners via de sectiewerking. Dit BCP vormt de basis waarop de competenties, inclusief vaardigheden en kennis, worden vertaald naar het format van een beroepskwalificatie.

Volta, het sectorfonds van de elektriciens, start ook vanuit de beroepscompetentieprofielen (BP). Deze zijn op Belgisch niveau goedgekeurd. Ze geven een gedetailleerde beschrijving van de competenties die je voor specifieke beroepen in de elektrotechnische sector moet hebben. Het opstellen ervan gaat via meerdere bedrijfsbezoeken. De BP worden in clusters opgedeeld. Vanuit

---

<sup>26</sup> Het VKS decreet maakt volgend onderscheid tussen een beroepscompetentieprofiel en een BK: beroepscompetentieprofiel : een afgerond geheel van competenties die een beroepsbeoefenaar in een bepaalde arbeidscontext hanteert om (de) te verwachten resultaten op de werkvloer te realiseren; beroepskwalificatie : een afgerond en ingeschaald geheel van competenties waarmee een beroep kan worden uitgeoefend;

deze clusters worden er beroepskwalificaties opgemaakt in functie van de nood en toepassing voor de sector. De beroepskwalificaties worden frequent ingezet bij EVC, Leerjobs, opleidingsprofielen (OP), standaardtrajecten, curriculumdossiers, domeinspecifieke leerresultaten (DLR) en de [Sectorale proef Volta](#).

Sommige sectoren, bv. de IT-sector, gaan op vernieuwende wijze aan de slag met nieuwe invulling van functies en beroepen in de sector en het capteren daarvan in beroepskwalificaties.

### **Pilootproject voor IT-profielen**

#### **Snelle wijzigingen in functies**

De aanleiding voor het project in de IT-sector is de snelheid waarmee IT-profielen een andere invulling krijgen. Door te werken met een ander concept dat kan doorgetrokken worden naar beroepskwalificaties op meerdere VKS-niveaus kan tot een hogere aggregatiegraad gekomen worden. Een 50-tal HR-managers van IT-bedrijven aangesloten bij Agoria dachten na over een andere manier van opstellen van beroepskwalificaties die een antwoord moest bieden voor de leerlingen die uitstromen uit het secundair onderwijs op VKS niveau 4 maar die nog weinig kans maken op de arbeidsmarkt omdat hun opleiding niet aansluit bij de noden van ondernemingen (bv. kennis over de cloud). De oplossing bestond er in deze opleidingen om te vormen naar een instaprofiel.

#### **Rollen in plaats van functies**

Het traject duurde ongeveer een jaar. De bedrijven leverden een lijst met competenties op basis van data. In lerende netwerken werd daar betekenis aangegeven en geduid wat generiek is en wat regio-, tak- of bedrijfsspecifiek. Het resultaat was acht basisrollen die horizontaal terugkomen en die je ook verticaal kan doortrekken. Met Ahovoks werd voor die acht rollen bekeken hoe ze overeenstemmen met de bestaande BK's. Verouderde competenties werden geschrapt, nieuwe competenties/rollen werden toegevoegd (bv. klantgerichte consultancy). Er werd gezorgd voor consistentie in verwoording en er is de betrachting de lijst met competenties nog verder in te korten. De procesbegeleider van Ahovoks was nauw betrokken. Vier BK's werden in het pilootproject herwerkt.

#### **Minder gedetailleerd maar meer bindend**

Het voordeel van werken met rollen is het groter abstractieniveau voor onderwijspartners (een sector kan wel nog in detail weergeven wat eronder verstaan wordt) en de gemeenschappelijke taal die ook bedrijven verstaan. Eenzelfde oefening gebeurt voor de maakindustrie. Het zou er kunnen voor zorgen dat wat van onderwijs verwacht wordt minder gedetailleerd is maar daarvoor meer bindend kan zijn.

## 4.5.2 Beroepskwalificerende trajecten

Met het Gezamenlijk Kwaliteitskader kunnen sectoren, ondernemingen, bedrijfsacademies ook beroepskwalificaties uitreiken als erkend leerbewijs.

- Sinds september 2019 (ingang regelgeving) heeft het departement Werk en Sociale Economie 83 erkenningsaanvragen voor beroepskwalificerende trajecten (BKT's) van aanbieders buiten onderwijs ontvangen (72 opleidingstrajecten en 11 EVC-trajecten). Daarvan zijn er 63 beroepskwalificerende trajecten opgestart, waarvan er elf zijn stopgezet. De redenen voor stopzetting zijn: het kwaliteitstoezicht ter plaatse door de Vlaamse Sociale Inspectie en de onderwijsinspectie (1), praktische en organisatorische redenen zoals faillissement, niet voldoende kandidaten, niet voldoende lesgevers (5) en het wegvallen van tenders en dus de toeleiding en de financiering door VDAB (5).
- De aanbieders zijn o.a. VDAB, Syntra, Amelior (private opleidingsverstrekker), Fix vzw (werkervaringstraject in Brussel), Logis (opleidings- en adviescentrum voor logistieke functies), provinciebesturen, het Rode Kruis, Woodwize (houtsector), Familiezorg, Gezinszorg, Unilin, loopbaanbegeleidingsdiensten, ...
- Er zijn drempels om in te stappen in een beroepskwalificerend traject als aanbieder. De toeleiding of instroom van kandidaten is onzeker, er moet gekwalificeerd personeel worden gevonden (lesgevers en begeleiders), het is tijd- en kostenintensief om een BKT in te richten (niet voldoende personeel en financiële middelen) en de mogelijkheden van BKT en de meerwaarde ervan is niet of nog onvoldoende gekend. Er is ook nood aan een level playing field bij de verdere uitrol van beroepskwalificerende trajecten, waarbij gelijke middelen worden voorzien voor alle door de overheid gefinancierde opleidingsactoren.

Uit het recentste jaarrapport over het kwaliteitstoezicht in 2022<sup>27</sup> blijkt dat de ervaringen m.b.t. de trajecten en van de aanbieders nog te beperkt is om grote conclusies te trekken. Wel stelde de inspectie vast dat:

- de aanbieders sterk zijn in de begeleiding van de lerende/kandidaat en in het borgen en bijsturen van het traject;
- er verbeterpunten zijn aan het aanbod, de vormgeving en de evaluatie van het traject;
- de samenwerking tussen de Vlaamse sociale inspectie (VSI), onderwijsinspectie (OI) en VDAB positief verloopt, het samenbrengen van verschillende expertises betekent een meerwaarde;
- vanuit het perspectief van de aanbieders betekent het toezicht een objectieve kwaliteits-scan, met aandacht voor zowel sterke punten als aandachtspunten.

In 2023 gingen een nieuwe reeks toezichten door bij een twintigtal trajecten van een twaalfstal aanbieders (eerste toezicht of opvolgingstoezicht). Dit jaarrapport is voorzien midden 2024. Andere vaststellingen m.b.t. drempels zijn: de onzekere toeleiding van kandidaten, het vinden van

---

<sup>27</sup> Jaarrapport 2022 'Organisatie, verloop en resultaten van het kwaliteitstoezicht ter plaatse op beroepskwalificerende trajecten' op de Vlaamse regering geagendeerd

gekwalficeerd personeel, de financiële en tijdsinvestering, de onbekendheid met de mogelijkheden en de meerwaarde van beroepskwalificerende trajecten.

Er werden in het verleden reeds een aantal communicatiecampagnes en -acties opgezet vanuit DWSE onder meer in mei 2022 via sociale media om de beroepskwalificerende EVC- en opleidingstrajecten onder de aandacht te brengen. Positieve verhalen dragen daar toe bij. Zo zet Unilin in de nabije toekomst zijn reeds bestaand intern opleidingsaanbod voor werknemers om naar een beroepskwalificerend aanbod voor opleidingstraject tot electromechanici. Opleidingsverstrekker Amelior is zeer te spreken over de mogelijkheid om BKT's aan te kunnen bieden, meer concreet de opleidingen milieucoördinator A en B. Het kunnen uitreiken van een officieel erkende beroepskwalificatie bevordert de instroom en het kwaliteitstoezicht is een objectieve kwaliteitscan van hun opleidingen die kan leiden tot verbeteringen.

De houtsector ging als eerste sector aan de slag met beroepskwalificerende trajecten.

### **Geen betere leerplek dan de werkplek': beroepskwalificerende trajecten in de houtsector**

#### **Beroepskwalificerend opleidingstraject om werknemers te wapenen voor de toekomst**

De opmaak van de beroepskwalificaties in 2011 betekende een grote kentering voor de houtsector. De sector maakte de beroepskwalificaties zo op dat ze heel dicht bij de praktijk in de ondernemingen liggen. De instroom uit onderwijs is niet voldoende, wat maakt dat de sector verplicht is om (ongeschoold) personeel op te leiden. De grote meerwaarde van het beroepskwalificerend traject (BKT) is dat er vroeger een ad hoc opleidingsaanbod was en dat dat nu meer gestructureerd kan aangepakt worden. De beroepen in de sector werden gevat in ca 250 activiteiten afgestemd op de competenties in de BK's. Een cluster van activiteiten vormt het beroepskwalificerend opleidingstraject (BKT). De sector reikte in februari 2023 de vijf eerste beroepskwalificaties uit aan werknemers in de sector.

#### **Beroepskwalificerend EVC-traject biedt kansen aan werkzoekenden**

De houtsector zet ook in op de erkenning van verworven competenties voor de instroom van werknemers in de sector. Een EVC-traject is een goede optie voor werkzoekenden, de VDAB is daarom goed geplaatst om EVC-trajecten aan te bieden. Het is daarbij belangrijk dat 1) toeleiders zoals de VDAB dezelfde modules gebruiken als in het opleidingstraject 2) het assessment vertrekt vanuit beroepservaring en kan doorgaan op een vertrouwde plek. De sector dringt aan op taalondersteuning waar nodig. Dankzij de afstemming met het BKT kan de sector vrijstelling verlenen van bepaalde opleidingsmodules aan wie een EVC-traject volgde of een Individuele Beroepsopleiding (IBO, VDAB).

**Beroepskwalificerend traject op maat**, een verhaal dat ... hout snijdt

Er is ook toeleiding van werknemers vanuit sociale leerwerkplekken. De focus van een kwalificerend traject is niet onmiddellijk beroepskwalificerend maar elke aparte module die geattesteerd kan worden, heeft een waarde en kan een stap zijn naar reguliere tewerkstelling.<sup>28</sup>

Woodwise gelooft erg sterk in deze aanpak: het zet in op remediëring van vroegtijdig schoolverlaten, is kwalificerend in het kader van levenslang leren, draagt bij aan de leercultuur in ondernemingen, ... . Enkele aanbevelingen aan andere sectoren die hiermee willen starten, zijn: vertrek vanuit een globale benadering, niet vanuit één beroep; zorg voor een goede voorbereiding en leg de ontwikkeling van een BKT in handen van mensen die het beroep heel goed kennen.

Het vraagt wel een aanzienlijke personeelsinzet voor het sectorfonds, wat er voor zorgt dat uitbreiding momenteel financieel moeilijk haalbaar is. Het kwaliteitstoezicht is heel goed verlopen, maar belangrijk is om die kwaliteit en de ondersteuning van (kleine) ondernemingen te blijven garanderen. Er wordt verder gewerkt met de bedrijven die reeds zijn ingestapt en de aanknopingspunten met de beroepskwalificaties wat betreft de sectorale opleidingen wordt verder gezet.

## 4.6 Inspiratie uit de EU

De Vlaamse kwalificatiestructuur kadert in een Europees perspectief. Het Europees Parlement en de Raad keurden een aanbeveling goed in april 2008 over een Europees kwalificatiekader voor levenslang leren, dat moet dienen als een tool voor transparantie en wederzijds vertrouwen.

Dat alle EU-landen over een dergelijke structuur beschikken, moet de jobmobiliteit binnen de EU bevorderen. Het moet toelaten om diploma's en certificaten uit andere landen te vertalen, te verklaren en te vergelijken. Het EQF moet iedereen helpen die voor opleiding of werk naar een ander land wil en kan bijscholing en professionele ontwikkeling stimuleren in heel Europa. De beroeps- en onderwijskwalificaties worden gekoppeld aan Europass, met het oog op mobiliteit in het onderwijs en de arbeidsmarkt binnen Europa.

De SERV bracht een bezoek aan het Samenwerkingsverband Beroepsonderwijs Bedrijfsleven<sup>29</sup> en nam kennis van hun werkwijze.

### **Beroepskwalificaties in Nederland, Samenwerkingsverband Beroepsonderwijs Bedrijfsleven aan zet**

**Gelaagde kwalificaties in het onderwijs.** Een kwalificatie bestaat uit een verplicht gedeelte, de beroepskwalificatie, en een keuzedeel waarbij leerlingen zich kunnen verdiepen in een thema, zich kunnen onderscheiden van anderen op de arbeidsmarkt of zich voorbereiden op doorstroom naar hoger onderwijs. Daar besteden leerlingen ongeveer 15% van hun onderwijstijd aan. Iedereen kan een voorstel voor een dergelijk keuzedeel indienen, daar zijn er intussen ook 1300 van. Scholen kiezen wat ze willen aanbieden en moeten zich flexibeler organiseren wat een

<sup>28</sup> Een non-profit onderneming die wel werkt met beroepskwalificerende trajecten is FIX, een Brussels sociaal renovatiebedrijf <https://fixbrussel.be/nl/nieuws/fix-start-met-beroepskwalificaties>

<sup>29</sup> <https://www.s-bb.nl/>



uitdaging is maar waar scholen steeds beter mee omgaan. Nieuw zijn ook de 'certificaten'. Er wordt in toenemende mate ingezet op post-initieel, kort-cyclisch onderwijs gericht op om- en bijscholing van (jong)volwassenen. Deze korte trajecten kunnen overal worden aangeboden, maar moeten nog bekender worden bij scholen en bij werkgevers.

**Sectorkamers beheren de kwalificatiedossiers.** De kwalificatiestructuur is ontstaan in de jaren '90. Het initiatief ligt bij de sociale partners (werkgevers en vakbonden). Zij volgen de ontwikkelingen in beroepen en op de arbeidsmarkt op. Daaruit volgt een nieuw beroepscompetentieprofiel dat beroepeninformatie bevat, op welk onderwijsniveau het ingeschat wordt en welke scholen het zouden willen aanbieden. Als de sectorkamer ermee akkoord gaat, dan wordt een dossier aangemaakt.

**180 dossiers in de Nederlandse kwalificatiedatabank dekken ongeveer 90% van de markt.**

Er is een beweging naar het meer generiek worden van kwalificaties en om in één kwalificatie meerdere beroepen te clusteren. De arbeidsmarkt vraagt om breder inzetbare mensen. Het heeft ook met teruglopende leerlingenaantallen te maken, waardoor kleinere opleidingen onder druk komen te staan. Eén mogelijke oplossing is om klassen te combineren, wat kan door bredere kwalificaties te maken. Een nadeel is dat het beroep minder goed herkenbaar wordt, een voordeel is dat het kansen biedt om beroepen af te stemmen op de specifieke competentievragen in de regio.

**Verloop van het overleg tussen onderwijs en arbeidsmarkt.** Er is een traditie van ca 50 jaar van overleg tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Het is gelaagd: sommigen kijken heel inhoudelijk naar de kwalificatie (marktsegmenten en ontwikkelgroepen), in de sectorkamers zetelen eerder de managers die toezien op hoofdlijnen en of het proces goed loopt. Er is wel discussie over de doelmatigheid van de dossiers. In tijden van krapte zeggen arbeidsmarktpartners dat er vooral opgeleid moet worden naar knelpuntberoepen en minder in opleidingen die leuk zijn voor de leerling maar waar nauwelijks werk in te vinden is. Vooral het onderwijs zegt dat studenten hun hart moeten volgen en dan volgt werk vanzelf. Dat zorgt voor een stevig debat over kwantitatieve matching nl. hoe leerlingenstromen beïnvloeden richting waar er echt een grote nood is. Er zijn een aantal opleidingen geweest met een numerus fixus maar zonder veel succes.