Vlaams Parlement

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 768
van **EMMILY TALPE**
datum: 23 augustus 2017

---

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Activeringsbeleid - Elders verworven competenties

In zijn activeringsbeleid legt de minister een sterke nadruk op het in rekening brengen van elders verworven competenties. Om in aanmerking te komen voor een job zijn dus niet langer de diplomavereisten van doorslaggevend belang, maar kunnen sollicitanten die niet aan de diplomavereisten voldoen maar in de plaats over kwalificaties beschikken die ze via allerhande ervaring hebben opgedaan, alsnog in aanmerking komen om een vacature in te vullen.

In de praktijk blijken sollicitanten echter de stoten op allerhande barrières. Bedrijven blijken doorgaans toch meer waarde te hechten aan sollicitanten die beschikken over het gevraagde diploma. Wie uitpakt met zijn of haar elders verworven kwalificaties wordt in de wacht gezet of krijgt gewoon een afwijzing. Het spreekt voor zich dat deze tegenstrijdigheid tussen het officiële beleid en de praktijk voor heel wat sollicitanten tot verwarring en zelfs tot frustratie kan leiden.

1. Welke acties zijn er intussen ondernomen om de elders verworven competenties van werkzoekenden ten volle zichtbaar te maken en officieel te valoriseren?

2. Werd de minister reeds in kennis gesteld van de praktijkervaringen van een aantal sollicitanten die stoten op weigeringen of terughoudendheid bij sollicitaties indien ze kandideerden voor vacatures op basis van elders verworven competenties?

3. Hoe schat de minister deze evolutie in?

4. Welke inspanningen doet VDAB om werkgevers en werkgeversorganisaties duidelijk te maken dat elders verworven competenties in rekening moeten worden gebracht tijdens sollicitaties?

5. Welke inspanningen doet VDAB om werkzoekenden duidelijk te maken op welke manier elders verworven competenties precies gelden als gelijkwaardig alternatief voor het niet beschikken over de gevraagde diplomavereisten?

6. Blijkt uit sollicitatiefeedback van werkgevers dat er problemen zijn met het inschatten en toepassen van elders verworven competenties bij het invullen van vacatures?

7. Doet VDAB ook zelf sollicitatiefeedback bij werkgevers indien blijkt dat een werkzoekende wordt afgewezen omdat hij of zij niet over de gevraagde

diplomavereisten beschikt, maar blijkens zijn of haar cv wel in aanmerking had kunnen komen op basis van elders verworven competenties?

8. Welke interactie vindt er plaats tussen VDAB en de diverse overheden om elders verworven competenties ten volle te laten gelden voor het invullen van vacatures voor overheidsfuncties (in de brede zin van het woord)?

9. Welke acties zal de minister ondernemen om elders verworven competenties beter tot hun recht te laten komen bij het beoordelen van de geschiktheid van een sollicitant voor vacatures waarvoor ze niet aan de formele diplomavereisten voldoen?

10. Zal hierbij bijzondere aandacht worden besteed aan 55-plussers, die doorgaans over een berg ervaring beschikken en aan wie wordt aangegeven dat ze langer actief moeten blijven op de arbeidsmarkt?

PHILIPPE MUYTERS
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

ANTWOORD
op vraag nr. 768 van 23 augustus 2017
van **EMMILY TALPE**

---

1. Er wordt via verschillende sporen (gaande van identificatie en documentatie naar beoordeling en certificering) nu al ingezet op het zichtbaar maken en officieel valoriseren van competenties van werkzoekenden.

   - Identificatie:
     - via de VDAB-tool Mijn Loopbaan krijgt elke burger de kans om zijn competenties op eigen initiatief zelf of met behulp van een bemiddelaar/loopbaanbegeleider op te lijsten
   - Documentatie:
     - in Mijn Loopbaan is een functionaliteit ingebouwd die het mogelijk maakt om verworven competenties te laten bekrachtigen (of 'scoren') door derden (vb. een begeleider of (ex-)werkgever). Bij tal van (activerings)maatregelen wordt gebruik gemaakt van deze functionaliteit
     - Als proefproject heeft VDAB samen met zijn andere Belgische partners bij de herstructureringen bij ING een digitale tool ontwikkeld: het competentievisum. Met deze tool kan het bedrijf de competenties van de geïmpacteerde werknemers in kaart brengen en valideren. Hierna kan de werknemer dit als digitale 'badge' meenemen en de daarop aanwezige competenties inbrengen bij zijn sollicitaties.
   - Beoordeling en certificering
     - VDAB organiseert assessments die leiden tot wettelijke certificaten (vb. in het kader van ARAB, milieuwetgeving, Europese regelgeving, …) en internationale certificaten (vb. internationale lasdiploma's). Deze worden zo wel afgenomen na een opleiding als los van een opleiding. Deze assessments zet VDAB ook in bij bedrijven in herstructurering of faillissement (vb. Ford Genk) om de competenties van ontslagen medewerkers te valideren, zodat zij deze aan potentiële nieuwe werkgevers kunnen aantonen.
     - Sinds 2004 maakt Werk het verder mogelijk om via het systeem 'ervaringsbewijzen' verworven competenties via assessments te laten certificeren.
       VDAB zorgt ervoor dat een burger die aangeeft een bepaald beroep te willen uitvoeren waarvoor een ervaringsbewijs bestaat, en daar ook een minimum van ervaring in heeft, hierover automatisch wordt ingelicht. Dit gebeurt om de 3 maanden bij elke nieuw ingeschreven klant (werkzoekende en werkende) in Mijn Loopbaan.

   Momenteel wordt er ook volop werk gemaakt van het decreet 'geïntegreerd beleid voor erkenning van competenties'. Via dit decreet zal het mogelijk worden om assessments te koppelen aan de beroepskwalificatiedossiers zodat er na EVC-trajecten volwaardige bewijzen kunnen behaald worden waarmee burgers hun competenties kunnen aantonen.

2. We hebben nog geen dergelijke meldingen ontvangen.

3. In het kader van een nieuw EVC-decreet zijn we binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie volop een nieuwe visie en ambities aan het formuleren en uitrollen.

Op die manier willen we meer en meer weg van het diplomadenken en bedrijven (en andere actoren) mee de shift te laten maken naar competentie- en talentdenken.

4. VDAB heeft het zichtbaar (helpen) maken van competenties al enkele jaren volledig geïntegreerd in zijn dienstverlening. Alle medewerkers die rechtstreekse contacten hebben met werkgevers brengen het belang hiervan ter sprake en duiden dit. In de werkgeversmap die gebruikt wordt bij bedrijfsbezoeken, verwijzen we expliciet naar competentiegerichte matching. Om dit extra in de verf te zetten is er ook een potlooddoosje ontwikkeld als gadget voor werkgevers. Hier wordt ook expliciet gewezen op het belang van competenties bij werving en selectie.

   Bij het ingeven van vacatures is het mogelijk gemaakt dat werkgevers kunnen aangeven dat ervaring gelijkwaardig is aan het mogelijks gevraagde diploma. De werkgever zelf kan ook zoeken naar geschikte werkzoekenden met ervaringsbewijzen/attesteringen via de selectietool (MIJN VDAB - vind een werknemer) via Extra opties: 'Attesten'

   Het zichtbaar (helpen) maken van competenties en de informatie over de waarde van het Ervaringsbewijs is geregeld een thema in de bijblijfsessies voor werkgevers.

   Daarnaast doet VDAB ook geregeld campagnes specifiek naar werkgevers:

   - om competenties te scoren in Mijn Loopbaan
   - de campagne 'ervaring werkt': rond werkplekleren en daaraan gekoppeld organiseerde VDAB een 'ervaring werkt'- dag waar werkgevers bewust gemaakt werden van de voordelen van werkplekleren (en de competenties die daar verworven worden).
   - met advertenties waar VDAB werkgevers ook bewust maakt van het feit dat ze beter kijken naar competenties dan naar een diploma
   - …

5. VDAB heeft het zichtbaar (helpen) maken van competenties al enkele jaren volledig geïntegreerd in zijn dienstverlening.

   Dit kunnen we onderscheiden in 3 verschillende delen:

   - De werkzoekende zelf: zodra de werkzoekende zich inschrijft wordt er gevraagd om zijn competenties te scoren en wordt deze erop gewezen dat dit helpt een betere matching met een mogelijke vacature te krijgen, zelfs zonder diploma. Dit omdat de werkgevers ook de competenties nodig in de vacature moeten aangeven. Als hulpmiddel heeft VDAB een pagina op zijn website met allemaal tests om de werkzoekende te helpen ontdekken over welke competenties hij mogelijks al beschikt en welke beroepen bii hem kunnen passen: https://www.vdab.be/tests. Zoals eerder aangegeven kan de werkzoekende zijn dossier in Mijn loopbaan gebruiken als hulpmiddel om zijn elders verworven competenties zichtbaar te maken: via het laten bekrachtigen (of 'scoren') van zijn competenties door derden en de certificaten bekomen via een assessment (zoals het ervaringsbewijs) worden deze ook zichtbaarder voor de werkgever
   - Sensibilisering: Soms heeft de werkzoekende zich ingeschreven, doch vergeten zijn competenties aan te duiden. VDAB heeft hiervoor in zijn systeem een knipperlicht ingebouwd. De VDAB-bemiddelaar kan dan ingrijpen en de werkzoekende uitnodigen voor een gesprek. In dat gesprek wordt nogmaals de meerwaarde en voordelen van werken met competenties toegelicht, alsmede dat het scoren van competenties een voordeel levert doordat er een betere en fijnere matching mogelijk is. De automatische matching in Mijn Loopbaan houdt rekening met werkervaring, competenties en attesten (bv. ervaringsbewijs).

- Extra Communicatiecampagnes:
    - Campagne zet je sterke punten in de kijker: vorig jaar zette VDAB sterk in op de competenties van de jongeren. Niet alleen werkzoekende jongeren, maar ook schoolverlaters en laatstejaarsstudenten.
    - We vertaalden het woord competenties naar 'sterke punten'.
    - Sterke punten blijft doorlopen in onze huidige communicaties door middel van folders naar alle werkzoekenden, website, social media met de boodschap: vertaal je sterke punten in echte competenties: vb. was je leider van een jeugdbeweging: vertaal deze dan op je cv als 'leiderschapscapaciteiten' vb. studentenjob: aan de kassa gezeten: sociale vaardigheden aangescherpt, commerciële vaardigheden. Vb. Lid van een sportclub: teamplayer, enz…
- In verband met het Ervaringsbewijs: VDAB licht de klant - die aangeeft een bepaald beroep te willen uitvoeren waarvoor een ervaringsbewijs bestaat en daar ook een minimum van ervaring in heeft - hier altijd automatisch over in. Dit gebeurt om de 3 maanden bij elke nieuw ingeschreven klant (werkzoekende en werkende).

6. Tijdens de laatste 12 maanden werd er 19.005 keer werkgeversfeedback geregistreerd.

   De werkgevers zelf gaven 1 keer als reden op dat de klant niet werd aangeworven omdat deze niet voldeed aan het vereiste diploma. In 218 gevallen dat er of te weinig ervaring was of competenties ontbraken.

   Door de bemiddelaar die achteraf nog feedback gesprokkeld heeft bij zowel kandidaat als werkgever werd in 31 gevallen als reden opgegeven dat de klant niet werd aangeworven omdat hij niet voldeed aan het vereiste diploma. In 881 gevallen dat er of te weinig ervaring was of competenties ontbraken. Uiteraard hoort VDAB vaak de schroom van werkgevers om af te wijken van het 'diplomadenken'. Anders zou er geen noodzaak zijn aan bovenstaande tools en sensibiliseringscampagnes.

   Als VDAB meent dat de werkzoekende over voldoende competenties beschikt, bemiddelen we ten voordele van de werkzoekende. Maar uiteindelijk beslist de werkgever wie aangeworven wordt.

7. De sollicitatiefeedback van de werkgever wordt door de bemiddelaar vertaald naar de werkzoekende in functie van de bemiddeling (dat is immers de reden waarom we de feedback opvragen).

8. Federaal:

   - Er is afstemming met Actiris en Forem om samen duidelijk aan te geven aan de burger/werkzoekende welke mogelijkheden er inzake EVC zijn

   Vlaams:

   - Ervaringsbewijs: Er is contact met de verschillende overheden (vb: AGO, VVSG, ..) en Selor om kandidaten die hun Ervaringsbewijs behaalden voor een bepaald beroep, ook toegang doen te verkrijgen naar dat beroep, en dit zonder het daaraan gekoppelde onderwijsdiploma. Bijvoorbeeld binnen VDAB wordt dit gedaan bij het beroep arbeidsconsulent. Het ervaringsbewijs geeft geen rechtstreekse toegang tot de functie van arbeidsconsulent, maar dankzij het ervaringsbewijs krijg je wel toegang tot de selectieprocedure, iets wat tot voor kort enkel kon met het geschikte diploma.
   - Binnen de Vlaamse overheid is beslist – sinds 1 oktober 2012 – dat ook geschikte kandidaten zonder het gevraagde diploma maar met relevante kennis of

(beroeps)ervaring aangeworven worden. Kandidaten kunnen de competenties voor een functie op het werk, thuis, in een schoolcontext, ... verworven hebben. Om toegelaten te worden tot de selectieprocedure moeten de kandidaten beschikken over een toegangsbewijs waarvoor samengewerkt wordt met VDAB of een ervaringsbewijs voor die functie. Zie: https://overheid.vlaanderen.be/erkennen-van-verworven-competenties-vlaamse-overheid

- VDAB probeert zelf het voorbeeld te geven door vacatures te plaatsen waar naast een diploma ook ervaring evenwaardig is. Verder openen wij al onze instructeursfuncties extern via EVC omdat wij alle kandidaten zonder het gevraagde diploma maar met voldoende aangetoonde ervaring een kans willen geven. Voor de specialiteiten binnen de secundaire sector bestaat er niet altijd een diploma. Het ging hier over een 40-tal vacatures in 2016

9. Zie eerdere antwoorden

10. VDAB heeft een specifieke 55+ campagne 'op talent staat geen leeftijd'. VDAB doet hierin een oproep aan de werkgevers om meer 55+plussers aan te werven. Een personeelsbeleid is heel rijk als je beroep doet op de talenten van zowel jonge als meer ervaren werknemers. Een mix van jong en oud talent werkt complementair. In het najaar organiseren werkzoekende 55-plussers een netwerkevent in hun eigen provincie waarbij hun competenties extra in de kijker worden gezet.