

V L A A M S   P A R L E M E N T



Zitting 2007-2008

3 juli 2008

**VOORSTEL VAN RESOLUTIE**

**– van mevrouw Laurence Libert, de heren Dirk De Cock en Kris Van Dijck,  
mevrouw Anissa Tamsamani, de heer Jan Laurys en mevrouw Stern Demeulenaere –**

**betreffende het belang van de voortrekkersrol die de Vlaamse overheid dient te spelen  
bij de implementatie van de Elders Verworven Competenties (EVC)**

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

**Inleiding**

De competentieagenda 2010 moet bijdragen tot een duurzame en innovatieve groei waardoor werkzaamheid, inzetbaarheid en werkbaarheid fors worden verbeterd. De Vlaamse Regering en de sociale partners gaan de uitdaging aan om een competentieagenda voor Vlaanderen in te voeren, met nieuwe initiatieven en duidelijke engagementen. Er werden tien prioriteiten naar voren geschoven, waaronder het versterken van elders verworven competenties.

Onze samenleving is sterk diplomagericht. De technologische evolutie in onze samenleving versterkt de behoefte om op de arbeidsmarkt te treden met de juiste competenties. Het wordt steeds belangrijker om met voldoende kwalificaties het onderwijs te verlaten. In Europees perspectief kent de Vlaamse arbeidsmarkt een instroom van goed opgeleide jongeren. In 2006 beschikte 86,5% van de Vlaamse 20-24-jarigen over een diploma van minstens secundair onderwijs, tegenover slechts 77,7% gemiddeld in de EU25.

De arbeidsdeelname van hooggeschoolden bedraagt 84,7% in 2006 en is de laatste jaren relatief stabiel gebleven, terwijl de deelname van kortgeschoolden verder is afgenomen tot 43,1% in 2006.

Anderzijds wordt Vlaanderen nog steeds geconfronteerd met een hardnekkige ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs, in het bijzonder jongens (11,9%), in veel mindere mate meisjes (8,1%). In 2006 was de totale ongekwalificeerde uitstroom wel verder gedaald van 10,7% (2005) naar 10,0% (2006), maar over een langere periode (2000-2006) blijft die schommelen tussen 10% en 12%.

Het belang van vorming wordt internationaal erkend. Sinds het begin van de jaren 90 staat levenslang en levensbreed leren nadrukkelijk op de nationale en internationale beleidsagenda's. Minstens 12,5% van de leeftijdsgroep 25 tot 64 jaar moet tegen 2010 deelnemen aan onderwijs of vorming, zo heeft de Europese Unie vastgelegd. De samenleving verandert razendsnel. Er is voortdurend behoefte aan nieuwe kennis en nieuwe vaardigheden. Je kunt niet meer de schoolpoort achter je dichttrekken en je hele verdere leven niets meer bijleren. In onze kennissamenleving

kan je niet anders dan je hele leven blijven leren, want er worden voortdurend nieuwe competenties verwacht van iedereen. Denk maar aan de evolutie van ICT en aan de voortdurende toename van kennis op zowat alle gebieden. Leren is een middel om nieuwe competenties – kennis, vaardigheden en attitudes – te verwerven voor het persoonlijke en/of voor het professionele leven, om onontgonnen talenten te ontplooien of verder te ontwikkelen en in te zetten. En als we het hier hebben over leren, bedoelen we niet enkel het formele leren in onderwijs en vorming, maar evengoed het informele leren via levenservaring of werkervaring.

Het diplomagerichte karakter van de Vlaamse arbeidsmarkt doet het potentieel aan aanwezige competenties tekort, vandaar het belang van de erkenning van eerder en/of elders verworven competenties

In onze samenleving beschouwt men de school als de leerplaats bij uitstek en vormt het diploma het bewijs van kennis en vaardigheden. Nochtans leren mensen na en buiten de schoolmuren een leven lang. Er is behoefte om die verworven kennis en ervaring ook meer tastbaar te maken, onder meer door ze in rekening te brengen in het arbeidscircuit.

Vele oudere werknemers hebben tijdens hun loopbaan heel wat competenties ontwikkeld die in een traditioneel cv onvoldoende tot uiting komen. Mensen die op 18-jarige leeftijd de kans niet hebben gekregen of gegrepen om een studie hoger onderwijs aan te vatten of tot een goed einde te brengen, hebben heel vaak kennis en vaardigheden die heel praktisch zijn en nuttig voor de arbeidsmarkt. Helaas ontbreekt het hun aan het vereiste document, namelijk een diploma, om op latere leeftijd een succesvolle switch te doen van de ene baan naar de andere.

Waarom zou een 'herintreedster', die jarenlang voor haar kinderen heeft gezorgd, niet via een verkorte opleiding een diploma tot kinderverzorgster kunnen verwerven? Waarom zou een jonge computerfanaat die competenties niet kunnen inbrengen voor het vinden van een job? Waarom zou iemand die als hobby wekelijks verscheidene boeken leest, niet in de openbare bibliotheek kunnen worden aangesteld als hulpbibliothecaris?

Ook mensen die wel een diploma hebben, maar daarom niet het juiste, en die daarentegen wel beschikken over bepaalde relevante talenten en ervaring komen al te vaak met de beperkingen van een diplomagericht aanwervingsbeleid in aanraking.

Vaak worden zij niet in aanmerking genomen bij een sollicitatie. Dat is nefast voor de sollicitant die zich niet gewaardeerd voelt, wat op zich leidt tot demotivatie, alsook voor het bedrijf, de instelling of de organisatie, die talent misloopt.

### **Elders verworven competenties (EVC) en elders verworven kwalificaties (EVK)**

#### *EVK*

Kwalificaties zijn creditbewijzen, getuigschriften of alle binnen- of buitenlandse studiebewijzen die aangeven dat een formeel leertraject met goed gevolg werd doorlopen. In een sterk mondialiserende samenleving met een groeiende internationale mobiliteit van studenten en werknemers wordt een performant kader voor EVK steeds belangrijker.

In de onderwijssector zijn in de afgelopen periode al belangrijke stappen ondernomen. In het hoger onderwijs hebben de associaties inmiddels EVC- en EVK-trajecten ontwikkeld. Ook in het volwassenenonderwijs geraakt men stilaan vertrouwd met EVK's. NARIC-Vlaanderen (National Academic Recognition Information Centre) ondersteunt de inschaling van buitenlandse diploma's in ons systeem van hoger onderwijs en volwassenenonderwijs.

Toch blijft het bijvoorbeeld voor niet-Europese nieuwkomers moeilijk om hun buitenlandse kwalificaties effectief te valoriseren op de Vlaamse arbeidsmarkt.

#### *EVC*

Een competentie is een contextueel samenhangend geheel van kennis, inzicht, vaardigheden en attitudes, verworven door middel van leerprocessen en ervaring, die niet met een diploma worden bekrachtigd.

De idee is dat het geheel van wat iemand kan en kent, niet alleen afhankelijk is van de kennis die wordt opgedaan tijdens het initiële onderwijs maar ook van ervaring die is opgedaan tijdens vrije tijd of tijdens werkplekleren. Bijvoorbeeld de levenspraktijk, zoals de zorg voor kinderen of een ziek familielid of vrijwilligerswerk, bezorgen je bijzonder belangrijke inzichten die je nooit kunt verwerven in een schoolse context.

De essentie van EVC is het erkennen dat leren niet alleen plaatsvindt via het formele onderwijs. Leren vindt ook plaats in andere leeromgevingen en via tal-

loze andere wegen, zoals persoonlijke ervaringen of indrukken. Kortom, via EVC kunnen we verworven competenties valoriseren die individueel zijn gegroeid uit non-formele en informele leerprocessen. EVC zorgt ervoor dat die erkend worden door de buitenwereld.

Mensen wisselen periodes van werken vaker af met periodes van niet-arbeid zoals het tijdskrediet, zorgverlof, educatief verlof enzovoort. Die perioden moeten niet gezien worden als tijdperken waarin iemand competenties verliest, wel integendeel. Loopbaanonderbrekingen kunnen bij het hervatten van de arbeid een positieve invloed hebben. Competenties, opgedaan in huishoudelijk werk of vrijwilligerswerk, kunnen bijdragen tot een betere beroepsuitoefening.

Competentie is de reële en individuele capaciteit om kennis (theoretische en praktische), vaardigheden en attitudes in het contextueel handelen aan te wenden, afhankelijk van de concrete, dagelijkse en veranderende werksituatie en van persoonlijke en maatschappelijke activiteiten.

Het begrip 'competentie' is veel breder dan de optelsom 'kennis + vaardigheden'. Het omvat ook iemands zelfbeeld, waarden en normen, persoonskenmerken en motivaties die bepalen wat een individu heel makkelijk en wat zij of hij minder goed aankan in reële werksituaties.

Een competentiebeleid voor een modern functionerende arbeidsmarkt moet bovendien vertrekken van 'competentie' als een multidimensioneel begrip.

De arbeidsmarkt verandert steeds sneller en vaker. Als gevolg daarvan is niemand ooit uitgeleerd (levenslang en levensbreed leren) en moeten mensen zich flexibel aan nieuwe omstandigheden kunnen aanpassen.

De erkenning van elders verworven competenties maakt het mogelijk om competenties die nodig zijn op de arbeidsmarkt, zichtbaar te maken en op een rendabele en doeltreffende manier te matchen met de behoeften op de arbeidsmarkt.

Voor kortgeschoolden kan de erkenning van elders verworven competenties immers een belangrijke hefboom betekenen om de kennis en de vaardigheden die ze hebben opgedaan, te formaliseren en zo hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te verhogen (het bezit van deelaspecten van hun competenties die ze

kunnen voorleggen aan werkgevers). EVC hebben als doel dat mensen nieuwe en/of betere kansen op het werk krijgen.

De Vlaamse kwalificatiestructuur, waar momenteel aan gewerkt wordt, heeft als doel beroepskwalificaties en -competenties duidelijker te plaatsen en aan te geven waartoe ze leiden. Elders verworven competenties zullen in de toekomst belangrijker worden en ook in die structuur een belangrijke positie krijgen. Competenties die op de werkvloer of bijvoorbeeld in het kader van vrijwilligerswerk zijn verworven, moeten binnen een duidelijk referentiekader ook een statuut kunnen krijgen. Mensen zonder diploma kunnen door het laten vastleggen van hun bekwaamheden hun positie op de arbeidsmarkt versterken en hun werkzekerheid verhogen.

De erkenning van EVC kan eveneens remediëren aan de achtergestelde positie van sommige kansengroepen, zoals allochtonen, ouderen en mensen met een handicap.

Onze maatschappij is vandaag de dag nog steeds te diplomagericht. Op de arbeidsmarkt is het diploma nog steeds een erg belangrijk selectie criterium. Voor sommige beroepen is die denkwijze wellicht achterhaald.

Voor een baan bij de overheid vormt het nog steeds een basisvoorwaarde voor sollicitatie, maar enige kentering is evenwel merkbaar. In het februari-nummer van het magazine voor het Vlaams overheids-personeel 13, werden de resultaten gepubliceerd van een enquête over de diplomavereisten bij aanwerving. Hieruit bleek dat maar liefst 55,82 % van de ondervraagde ambtenaren van oordeel is dat het diploma in bepaalde omstandigheden eigenlijk geen must meer is om aan de slag te gaan bij de overheid.

Ook hier ziet men uiteindelijk wel in dat het eigenlijk niet echt verantwoord is om (potentiële) werknemers blijvend vast te pinnen op een destijds behaald diploma waarbij abstractie gemaakt wordt van de huidige expertise, die in de loop der jaren opgebouwd is.

### **Ervaringsbewijzen**

Het decreet betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid beoogt het valideren van zinvolle, waar dan ook verworven maar aan een beroep verbonden, competenties. De Vlaamse overheid heeft een procedure ontwikkeld waarin de vaar-

digheden die opgedaan zijn via niet-formeel leren, erkend en gevalideerd kunnen worden via de ervaringsbewijzen. De ervaringsbewijzen zijn een sterk beroepsgeoriënteerde vorm van erkenning van competenties. Momenteel zijn er testcentra operationeel voor zo'n 20-tal beroepen<sup>1</sup>. Vanaf juli 2008 komen er nog een aantal bij.

Tussen november 2006 en oktober 2007 werden in totaal 223 ervaringsbewijzen uitgereikt. De implementatie van die maatregel is een positief gegeven, maar kost tijd en is erg omslachtig: het ontwikkelen van standaarden voor een bepaald beroepsprofiel in samenspraak met de sector, voorbereiding en erkenning van testcentra, opstellen van praktijkproeven en ten slotte de begeleiding en het testen van de gebruiker.

Beroepsprofielen en standaarden moeten echter permanent worden gevolgd en regelmatig worden bijgestuurd. De evoluties binnen de verschillende sectoren volgen elkaar vaak snel op, zodat het risico bestaat dat de standaarden al niet meer voldoen aan de behoeften van de sector op het moment dat men de cyclus voor de uitreiking van een ervaringsbewijs doorlopen heeft.

De ervaringsbewijzen beperken zich enkel tot specifieke beroepsprofielen die niet overeenkomen met werken bij de overheid.

Voor knelpuntberoepen waarvoor onvoldoende instroom vanuit het onderwijs bestaat, kunnen elders verworven competenties in een breder kader een oplossing bieden. Het zijn beroepen die door ervaring geleerd kunnen worden en waarvoor standaarden ontwikkeld kunnen worden. Die procedure biedt mogelijkheden voor kansengroepen, zoals de ongekwalificeerde uitstroom en beroepen waarvoor vacatures moeilijk ingevuld geraken.

### **Werken bij de overheid op basis van EVC**

De arbeidsmarkt is de laatste jaren sterk geëvolueerd.

<sup>1</sup> autobuschauffeur & autocarchauffeur; begeleider buitenschoolse kinderopvang; bestuurder mobiele kraan; dubbelstuk tapijtwever; hef- & reachtruckchauffeur; industrieel schilder; koelmonteur; magazijnmedewerker; monitor/begeleider in de beschutte en sociale werkplaatsen; platwever; stellingbouwer; stikster; torenkraanbestuurder; callcenteroperator; kapper & kapper-salonbeheerder; verhuizer-drager & verhuizer-inpakker.

Vanuit een demografische achtergrond met een toenemende vergrijzing en een tanende werkzaamheidsgraad, gekoppeld aan het gegeven dat een heel aantal jobs moeilijk ingevuld raakt en het feit dat het voor werkgevers steeds moeilijker wordt om kant-en-klaar opgeleide werknemers te vinden, kan een competentiegerichte benadering een stap in de goede richting zijn om toch geschikte werknemers te vinden. De Vlaamse overheid kan en moet hier een voortrekkersrol spelen in het aantrekken van personeel op basis van EVC.

Bovendien heeft een dergelijke aanpak ook een sociale dimensie vermits ook de competenties van allerhande kansengroepen – laaggeschoolden, allochtonen en personen met een handicap – beter gevaloriseerd worden.

Niet alleen voor nieuw aangeworvenen biedt een dergelijke aanpak nieuwe kansen maar ook voor reeds in dienst zijnde werknemers opent dat nieuwe perspectieven: opgebouwde knowhow wordt gevaloriseerd en creëert nieuwe kansen bij de planning van een loopbaan, wat op zijn beurt weer leidt tot een verhoging van inzet, motivatie en welbevinden. Maar liefst 47% van de Vlamingen wordt immers geconfronteerd met één of meer werkbaarheidsproblemen (psychische vermoeidheid, welbevinden op het werk, leer- en doorgroeimogelijkheden, balans werk-privé)<sup>2</sup>.

Indien men echter een efficiënte en relatief snelle matching wil krijgen tussen de te vervullen opdrachten en de talenten van personeel, moet men evenwel kunnen beschikken over voldoende flexibele arbeidsorganisatievormen.

Overeenkomstig artikel 9, §1, tweede lid, van het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de gemeenschaps- en gewestregeringen en van de colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhankelijk (kortweg APKB), kan als ambtenaar enkel worden aangeworven, diegene die houder is van het diploma of studiegetuigschrift dat, krachtens het betrokken statuut, overeenstemt met het niveau van de betrekking waarin wordt aangeworven. Enkel

in geval van schaarste op de arbeidsmarkt kan bij gemotiveerde beslissing worden afgeweken van de diplomavereiste (artikel 9, §1, derde lid).

Dat betekent letterlijk dat momenteel de diensten van de Vlaamse overheid (of een andere overheid die onder het APKB valt) enkel ambtenaren kunnen aanwerven op basis van een diploma of getuigschrift en dus niet op basis van het erkennen van verworven competenties. Tenzij er, zoals hierboven reeds vermeld werd, ‘schaarste’ wordt vastgesteld: dit is dus een reeds bestaande afwijkmogelijkheid van de diplomavereiste binnen het APKB.

Ambtenaren en contractuelen worden op basis van het besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid (VPS) op dezelfde manier (met dezelfde aanwervingsvoorwaarden en dezelfde testen) aangeworven, dus ook met dezelfde diplomavereiste. Een getuigschrift van opleidingsinstellingen zoals Syntra, de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) of sectoren geven in principe geen toegang tot werken bij de Vlaamse overheid.

Het feit dat federale regelgeving, waarin de diplomavereisten voor de verschillende niveaus expliciet zijn opgenomen, ter zake bepalend is, zorgt voor een juridische impasse waar de besprekingen in het kader van een nieuwe ronde in de staatshervorming misschien voor een uitweg kunnen zorgen.

Sinds kort wordt er ook concreet nagedacht over het invoeren van EVC binnen de Vlaamse overheidscontext. In het ‘actieplan Wervend Werven’ van de dienst Emancipatiezaken van de Vlaamse overheid, goedgekeurd eind 2006, vinden we het volgende terug:

“Binnen het huidige wervingsstelsel van de Vlaamse overheid is het diploma van de kandidaat erg bepalend. Feitelijke competenties kunnen niet of veel minder worden gevaloriseerd. Dit is een probleem voor personen met een niet gelijkgesteld buitenlands diploma, voor personen die moeten terugvallen op attesten van beroepsleidingen of andere vormingen en voor personen die vooral via werkervaring hun competenties ontwikkelden. Ook de titels van beroepsbekwaamheid worden vandaag door de Vlaamse overheid, in haar hoedanigheid als werkgever, niet erkend.

Eerder of elders verworven competenties (EVC's) zouden op een objectieve manier in aanmerking

<sup>2</sup> (F.) LEROY. Werken aan loopbanen. De transitionele arbeidsmarkt als ordeningsmodel? OVER\*WERK. Tijdschrift van het Steunpunt WAV, Leuven, Acco, maart 2006, p. 68.



moeten worden genomen. Daartoe moet het federale APKB (Algemene Principes Koninklijk Besluit) dat ook van toepassing is voor de ambtenaren van de Vlaamse overheid, worden gewijzigd. Het APKB schrijft met name voor dat het personeelsstatuut voor elk niveau dient te omschrijven welke diploma's toegankelijk zijn. Van de diplomavereisten kan enkel in geval van schaarste op de arbeidsmarkt worden afgeweken bij gemotiveerde beslissing (cf. artikel 9, §1). Bij de gemeentelijke en provinciale besturen, die niet gebonden zijn door het APKB, werd recent een akkoord gesloten waardoor men van de strikte diplomavereisten kan afwijken. De diplomavoorwaarden worden versoepeld voor functies waar ervaring primair op diploma."

Vanuit het College van Ambtenaren-Generaal (CAG) en het kabinet Bestuurszaken werd daarom een werkgroep EVC opgericht. De werkgroep is samengesteld uit mensen vanuit het departement Bestuurszaken, departement Onderwijs en Vorming, departement Werk en Sociale Economie en de VDAB. Vorig jaar maakte de werkgroep een nota over het introduceren van EVC binnen het wervings-, selectie- en loopbaanbeleid van de Vlaamse overheid. Die nota is een stevig werkstuk dat een aantal knelpunten en te ondernemen acties op tafel legt. Het Strategisch Overlegforum Personeel en Organisatie (SOPO) heeft zich alvast achter de visie van de werkgroep EVC geschaard.

Er zijn ook drie proefprojecten gedefinieerd om na te gaan hoe binnen de Vlaamse overheid kan worden gewerkt met EVC: Management Assistent, Ervaringsbewijzen en Arbeidsconsulent. Eind 2008 zullen alle drie de projecten afgelopen zijn en kan er een evaluatie volgen.

De nota van de werkgroep EVC maakt echter ook duidelijk dat er nog een aantal politieke knopen moeten worden doorgesneden om verdere stappen te ondernemen om effectief het erkennen van verworven competenties te introduceren binnen het wervings-, selectie- en loopbaanbeleid van de Vlaamse overheid. Het is belangrijk dat de stappen die binnen de administratie worden genomen, ook een politieke vertaling kennen.

Bij de lokale overheden staat men al iets verder. Het sectorconvenant van de lokale besturen, afgesloten

tussen de Vlaamse Regering, de VVSG (Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten) en de vakbonden voor 2007-2009 stelt de uitwerking voor van een regelgeving voor de lokale besturen betreffende de erkenning van ervaringsbewijzen. In artikelen 6 en 11 van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn, voorziet men voor de niveaus A, B en C in diplomavereisten voor een baan bij een gemeente, provincie of OCMW. De in artikel 12 bepaalde dispensatieregeling voorziet evenwel in de mogelijkheid om onder bepaalde voorwaarden en voor bepaalde functies personeelsleden aan te werven zonder dat die over het vereiste diploma beschikken. Een competentiebewijs van een extern erkend selectiebureau is wel nodig.

Gemeente- en provincieraden mogen de diplomavereiste aldus laten vallen, als de bedoelde functie wettelijk gezien of vanuit de functiebeschrijving geen specifiek diploma vergt. Een tweede voorwaarde is dat het wegvallen van de diplomavereiste gecompenseerd wordt door een relevante beroepservaring. Ten slotte moeten de lokale besturen ook een specifieke selectieprocedure vastleggen waarvoor de kandidaten moeten slagen.

Dit stelt de lokale overheden in staat een flexibeler, eenvoudiger en coherenter personeelsbeleid te voeren op maat van de gemeente, stad of provincie.

### Competentieportfolio

Het beleid van erkenning van EVC moet er immers voor zorgen dat de opgedane competenties op elk moment gevalideerd en meegenomen kunnen worden naar een volgende loopbaanstap.

De realisatie van dat recht houdt in dat elk individu een loopbaan- of competentieportfolio kan bijhouden, bij voorkeur elektronisch. Die portefeuille wordt opgebouwd vanuit het onderwijs en dan aangevuld afhankelijk van de competenties die het individu tijdens zijn verdere loopbaan opdoet, bijvoorbeeld in

het kader van een opleiding, werkervaring, vrijwilligerswerk, zelfvorming. De onderwijs-, opleidings- en marktactoren moeten samen die competenties erkennen zodat bij de overgang van de ene baan naar een andere baan systematisch de opleidingsportefeuille actueel is.

Laurence LIBERT

Dirk DE COCK

Kris VAN DIJCK

Anissa TEMSAMANI

Jan LAURYS

Stern DEMEULENAERE

---

## VOORSTEL VAN RESOLUTIE

Het Vlaams Parlement,

– gelet op:

- 1° de doelstellingen van de Lissabonstrategie (2000), het actie- en ontwikkelingsplan van en voor de EU;
- 2° de bepalingen in het communiqué van Maastricht (2004) over beroepsopleidingen en het belang van zichtbaarheid en erkenning van elders verworven competenties;
- 3° het advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) over de discussienota ‘Kwalificaties en Competenties. Een Vlaamse kwalificatiestructuur. Een eenduidige ordening van kwalificaties’ (2006);
- 4° het advies van de Vlaamse Onderwijsraad (Vlor) over de eindtekst ‘competentieagenda’ (2007);
- 5° de competentieagenda 2010 (2007) waarbij de Vlaamse Regering en sociale partners de handen ineen slaan voor een totaalaanpak inzake talentontwikkeling;
- 6° het ‘actieplan Wervend Werven’ van de dienst Emancipatiezaken van de Vlaamse overheid;
- 7° de nota van de werkgroep EVC, opgesteld naar aanleiding van de vraag vanuit het College van Ambtenaren-Generaal (CAG) en het kabinet Bestuurszaken om het erkennen van verworven competenties (EVC’s) te introduceren binnen het wervings-, selectie- en loopbaanbeleid van de Vlaamse overheid;
- 8° de relevante bepalingen van het Algemeen Principe Koninklijk Besluit (APKB), het Vlaams personeelsstatuut (VPS) en het Besluit Instructiepersoneel;
- 9° hetgeen bepaald is in artikel 12 van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ont-

vanger van de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn;

- 10° het advies van de SERV, commissie Diversiteit, over hooggeschoolde allochtonen en de Vlaamse arbeidsmarkt;

– overwegende dat:

- 1° er behoefte is aan transparantie inzake EVC;
- 2° er veel knelpuntberoepen bestaan waarvoor onvoldoende instroom vanuit het onderwijs bestaat;
- 3° mensen zonder diploma en kansengroepen door het systeem van EVC hun positie op de arbeidsmarkt kunnen versterken en hun werkzekerheid kunnen verhogen;
- 4° zowel werkgevers als (potentiële) werknemers baat hebben bij een verdere implementatie van de EVC, wat aldus zorgt voor een winst situatie;
- 5° de uitreiking van ervaringsbewijzen door de overheid voorlopig evenwel nog te beperkt is en zich enkel richt tot specifieke beroepscategorieën;

– vraagt de Vlaamse Regering:

- 1° na te gaan hoe de Vlaamse overheid op de meest adequate wijze de voor het Vlaams overheidspersoneel ter zake relevante wetgeving inzake de rechtspositie in overeenstemming kan brengen met de noodzaak tot een flexibel personeelsbeleid waarin de EVC naar waarde worden geschat;
- 2° bij de federale overheid in dat verband aan te dringen op:
  - a) een wijziging van het APKB ofwel in de zin van volledig afstappen van de diplomavereiste of van een (tweede) mogelijkheid tot afwijken van de diplomavereiste;
  - b) of een schrapping van het APKB;
- 3° al te onderzoeken of het juridisch mogelijk is bij decreet af te wijken van het APKB;
- 4° al EVC-systemen uit te werken, gericht op rekrutering en selectie zodat die na het weg-



werken van de juridische knelpunten spoedig geïmplementeerd kunnen worden;

5° er dus voor te zorgen dat de Vlaamse overheid:

- a) niet langer diploma's hanteert als enig en bepalend criterium voor de indeling van personeelsleden in niveau A, B, C of D;
- b) bewijzen, verworven via een EVC-procedure bij rekrutering voor bepaalde jobs of functies, ziet als evenwaardig aan diploma's;
- c) naast de titels van beroepsbekwaamheid ook certificaten van volwassenenonderwijs en andere opleidingen in aanmerking neemt op voorwaarde dat die voldoen aan een vastgestelde standaard;
- d) acties onderneemt zodat ook degene(n) die met selectie belast is/zijn bij de overheid een rol kan/kunnen spelen in de certificering van competenties (bijvoorbeeld de rol van assessor opnemen);
- e) zorgt voor een uitbreiding van het aantal titels van beroepsbekwaamheid, zowel kwantitatief als wat het niveau van competenties betreft. Er moeten dus ook titels worden vastgelegd voor de overheidsfuncties van niveau A en B;
- f) het certificeren van verworven competenties via beroepstitels of via aanvullende opleidingen richt op het aanvullen van kennis en kunde bij werkzoekenden die over een buitenlands diploma beschikken en op een aantal punten nog tekorten kennen;
- g) de titels van beroepsbekwaamheid nog sterker dan nu richt op de behoefte aan werkkrachten in bepaalde sectoren (bijvoorbeeld informaticasector) en op het potentieel van kansengroepen op de arbeidsmarkt en hun behoeften, bijvoorbeeld administratieve banen voor mensen met een handicap;

6° alle EVC-acties te koppelen aan de bestaande instrumenten en processen van de Vlaamse overheid;

7° alle EVC-acties af te stemmen op het HRM-instrumentarium (human resources management) van de Vlaamse overheid;

8° te zorgen voor een spoedige uitwerking van een transparante Vlaamse Kwalificatiestructuur;

9° na te gaan in hoeverre het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn, de lokale overheden daadwerkelijk in staat stellen om in hun humanresourcesbeleid de EVC beter te valoriseren.

Laurence LIBERT

Dirk DE COCK

Kris VAN DIJCK

Anissa TEMSAMANI

Jan LAURYS

Stern DEMEULENAERE