



Vlaams
Parlement

ingediend op **738** (2015-2016) – Nr. 1
19 april 2016 (2015-2016)

Nota van de Vlaamse Regering

ingediend door viceminister-president Hilde Crevits
en minister Philippe Muyters

over een geïntegreerd beleid
voor erkenning van competenties (EVC)

Inhoud

1.	Kader voor een geïntegreerd EVC-beleid.....	3
2.	Toepassingsgebied en begrippenkader EVC.....	9
3.	VKS als referentiekader en meetstandaard.....	11
4.	Organisatie EVC.....	13
5.	Financiering EVC.....	14
6.	Kwaliteit EVC.....	15
7.	Planning en tijdspad.....	17

1. Kader voor een geïntegreerd EVC-beleid

De conceptnota EVC is een beleidsdomeinoverstijgende nota over het erkennen van competenties in Vlaanderen. De conceptnota heeft als doelstelling een gemeenschappelijk kader voor EVC vast te leggen waarbinnen de verschillende beleidsdomeinen EVC concreet vorm kunnen geven.

In 2012 is reeds een eerste aanzet gedaan voor de ontwikkeling van een geïntegreerd EVC-beleid via de discussienota geïntegreerd EVC beleid¹. De adviezen van de verschillende strategische adviesraden (Vlor, SERV, SARC), VLUHR en het EVC-promotorenteam (netwerk van EVC-aanbieders) over deze discussienota vormen een waardevolle input voor de vormgeving van een geïntegreerd EVC-beleid². Daarnaast is in 2012 een nota van het Departement Werk en Sociale Economie verschenen over een EVC-beleid vanuit een loopbaanperspectief op de arbeidsmarkt³. De aanbevelingen en suggesties uit de adviezen en mogelijke antwoorden op geformuleerde vragen werden in deze conceptnota maximaal verwerkt.

1.1 EVC in Vlaanderen ...

Het regeerakkoord en de beleidsnota's van verschillende beleidsdomeinen in Vlaanderen (2014-2019) wijzen op het belang van het maximaal zichtbaar maken, waarderen en benutten van elk talent in Vlaanderen. Volgende passages uit het regeerakkoord en de beleidsnota's tonen aan dat EVC als beleidsthema leeft in verschillende beleidsdomeinen.

Regeerakkoord

"We bieden meer mogelijkheden om op basis van elders verworven competenties (EVC) in de organisatie binnen te komen." (Bestuurszaken p. 12)

"We zetten daarom in op de waardering van elk talent en op competentieontwikkeling met aandacht voor werkbare loopbanen" (Werk en sociale economie p. 36)

"Door te sporten verwerven mensen competenties die in alle domeinen van het leven van belang kunnen zijn. De rol van sport in de competentieontwikkeling en trajecten naar werk zal uitgediept worden, zeker voor jonge werkzoekenden" (Sport p. 143)

¹ Naar een geïntegreerd EVC-beleid. Discussienota, 19 juni 2012

² Vlor, Advies over de discussienota 'Naar een geïntegreerd EVC-beleid', 27 september 2012

SERV, Advies 'Naar een geïntegreerd EVC-beleid', 7 november 2012

SARC, Advies bij de discussienota 'Naar een geïntegreerd EVC-beleid', 14 september 2012

VLUHR-advies over de discussienota 'Naar een geïntegreerd EVC-beleid', s.d.

Advies van het EVC-promotorenteam bij de discussienota 'Naar een geïntegreerd EVC-beleid', 2 oktober 2012

³ Nota 'Naar een hernieuwd EVC-beleid vanuit Werk-regie' 20 september 2012

Beleidsnota Onderwijs (p. 39)

“Mensen leren niet alleen op de schoolbanken, maar ook bij het uitoefenen van hun job of vrijwilligerswerk, hun hobby's of door zelfstudie. Momenteel worden deze competenties nog onvoldoende gevalideerd, bijvoorbeeld in het kader van opleidingen of op de arbeidsmarkt. Ik wil samen met mijn collega's bevoegd voor Werk, Cultuur, Jeugd, Sport en Welzijn verder inzetten op het erkennen van deze competenties verworven in niet-formele en informele contexten en werk maken van een geïntegreerd EVC-beleid.”

Beleidsnota Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie (p. 20)

“Om competenties en talenten van mensen sterker te waarderen, los van hun diploma, willen we verder inzetten op het zichtbaar maken van elders verworven competenties (EVC). De doelstelling is dat werkgevers, intermediairen, werkzoekenden en werkenden verder kijken dan het diploma alleen.

Zelfsturende, ondernemende burgers zouden daarom meer moeten nadenken over hun competenties (wat kan ik? wat ken ik?), over wat ze nog willen bereiken in hun loopbaan (wat wil ik?) en hoe ze hun eigen loopbaan meer in handen kunnen nemen. Arbeidsmarktdienstverleners, HR-verstrekkers en bedrijven moeten meer instrumenten aanreiken om dit mogelijk te maken, op maat van het individu.

Ook bedrijven zullen we aanzetten om competenties en talenten van hun werknemers zichtbaar te maken en te waarderen. Dit begint bij het competentiegericht opstellen van vacatures. Wat werknemers kunnen, kennen en willen, kan bijeengebracht worden in een persoonlijk ontwikkelingsplan. Ook het portfolio Mijn Loopbaan van VDAB kan hierin ondersteunend gebruikt worden.

We willen de arbeidsmarkt- en loopbaangerichtheid van EVC-bewijzen bewaken door ze enkel in te zetten in die sectoren of bedrijven waar de vraag nadrukkelijk aanwezig is.

Ook binnen de Vlaamse Overheid steunen we het initiatief om meer gebruik te maken van EVC bij het aanwerven van personeel.”

Beleidsnota Bestuurszaken (p. 34)

“Ik zorg ervoor dat ‘elders verworven competenties’ (EVC) meer ingang vinden, zowel bij in- als doorstroom. Het portfoliodenken is daarbij het uitgangspunt, competenties verworven door ervaring worden even belangrijk als diploma voor de toegang tot een functie.”

Beleidsnota Integratie en inburgering (p. 25)

“Inburgering omvat ook begeleiding bij de procedure van diplomagelijkschakeling. Ik zal het overleg aangaan met de minister van Onderwijs om deze procedure te optimaliseren en administratieve rompslomp te verminderen. Voor inburgeraars die

reeds een bagage aan competenties meebrengen vanuit het buitenland maar dit niet kunnen aantonen met een studiebewijs bieden EVC-trajecten een grote meerwaarde. Ik zal nagaan hoe het loopbaanoriëntatie-aanbod binnen de inburgeringstrajecten maximaal kan aansluiten bij het Vlaamse EVC-beleid.”

Beleidsnota Jeugd (p. 14)

“Ik zal het gebruik van Oscar blijven stimuleren omdat Oscar de jonge vrijwilligers een instrument in handen geeft om de competenties die ze elders hebben opgebouwd te attesteren.”

Beleidsnota Cultuur (p. 32-34)

“Als minister bevoegd voor cultuur wil ik blijvend inzetten op leren in deze niet-formele en informele context. Ik wil dat iedereen kansen krijgt en uitgedaagd wordt om levenslang te participeren aan cultuur, en zich creatief uit te drukken. Tegelijk wil ik ervoor zorgen dat alle voorwaarden aanwezig zijn opdat mensen zich bewust worden van wat ze geleerd hebben en competenties kunnen (h)erkennen én waarderen. Dit alles kan hen sterken in hun zelfbewustzijn en in het aangaan van toekomstige engagementen binnen een diverse, warme samenleving.”

“Om hun zelfbeeld en zelfwaarde-gevoel te versterken, maar ook met het oog op maatschappelijke participatie, moeten jongeren en volwassenen hun verworven competenties ook breed kunnen inzetten. De zichtbaarheid van competenties, opgedaan in het culturele veld, moet worden verhoogd. Daarom wil ik aansluiting blijven zoeken bij het geïntegreerd EVC-beleid (Erkennen van Verworven Competenties) en bij de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS).”

Beleidsnota Sport (p. 32)

“Sport is veel meer dan bewegen alleen. Door te sporten verwerven mensen competenties die in alle domeinen van het leven van belang kunnen zijn. Het maken van afspraken, het naleven van regels, het leren omgaan met structuur, het nemen van verantwoordelijkheid, veerkracht hebben om te kunnen omgaan met winnen en verliezen of het kunnen functioneren in een team, zijn slechts enkele voorbeelden van competenties die je leert door te sporten.”

Beleidsnota Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (p. 55)

“Op personeelsvlak willen we in dit verband ook meer plaats inruimen voor competentie management. Hanteerbare procedures om Elders Verworven Competenties te valoriseren en regulariseren maken daar deel van uit. We gaan daarover verder in overleg met de collega's van onderwijs en werk.”

1.2 ... en in Europa

Niet alleen in Vlaanderen, ook op Europees niveau wordt een stimulans gegeven aan het voeren van een EVC-beleid in de EU-lidstaten.

Eind 2012 vaardigde de Raad van de Europese Unie een aanbeveling uit over het valideren van niet-formeel en informeel leren⁴. Hierin spraken de lidstaten af dat zij tegen 2018 nationale regelingen zullen treffen m.b.t. EVC waardoor individuen hun competenties kunnen laten valideren en hiervoor een kwalificatie (of een deel ervan) kunnen verwerven.

De Europese aanbeveling over EVC formuleert m.a.w. als doelstelling dat elke lidstaat beschikt over een EVC-beleid tegen 2018. Reeds in 2004 keurde de Raad van de Europese Unie en de vertegenwoordigers van de regeringen van de lidstaten een aantal gemeenschappelijke principes goed voor de identificatie en validering van niet-formeel en informeel leren⁵. Deze principes geven aan welke elementen cruciaal zijn voor het ontwikkelen en implementeren van methodes en systemen voor het erkennen van competenties.

Om de implementatie van EVC in de EU-lidstaten te ondersteunen werden in 2009 door Cedefop, in opdracht van de Europese Commissie, meer concrete richtlijnen voor EVC geformuleerd⁶. Eind 2015 wordt een geactualiseerde versie van deze richtlijnen voor EVC verwacht, gebaseerd op de Europese aanbeveling van 2012. In de draft versie wordt het belang van EVC benadrukt in verschillende contexten: onderwijs en vorming, bedrijven, arbeidsmarkt en vrijwilligerswerk.

De Europese doelstellingen plaatsen EVC in een breed (levens)loopbaanperspectief en vertrekken van het standpunt van de begunstigde. Het (levens)loopbaanperspectief overstijgt de specifieke levensfase waarin een individu zich bevindt en het domein waarin EVC wordt toegepast.

1.3 Opzet en uitgangspunten van een geïntegreerd EVC-beleid

Een geïntegreerd EVC-beleid beoogt een maximale zichtbaarheid en waardering van competenties van burgers en een reële maatschappelijke impact.

Het zichtbaar maken en erkennen van competenties die mensen in diverse contexten, ook buiten het formeel onderwijs hebben verworven, is een belangrijke maatschappelijke doelstelling voor verschillende beleidsdomeinen.

EVC maakt talenten en competenties zichtbaar en werkt emanciperend en versterkend voor de betrokkenen. EVC ondersteunt mobiliteit op de arbeidsmarkt, duurzame loopbanen en mogelijke heroriënteringen. EVC is verder een mogelijk instrument in het wegwerken van

⁴ European Union (2012), Council recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning (2012/C 398/01)

⁵ European Council (2004), Common European principles on identification and validation of non-formal and informal learning

⁶ Cedefop (2009), European Guidelines for validation of non-formal and informal learning

knelpuntvacatures door banen waarin zich tekorten voordoen versneld in te vullen. Het biedt kansen voor bedrijven om een kwaliteitsvol HR-beleid te voeren. EVC kan een 'tweede kans' zijn voor mensen om alsnog een kwalificatie te behalen, of ook een manier om in het kader van levenslang leren een andere of bijkomende kwalificatie te behalen. EVC laat mensen toe om 'sneller' een kwalificatie te behalen: hetzij zonder opleiding via rechtstreekse diplomering of certificering, hetzij via een flexibel en/of verkort leertraject. Het kan tot slot ook een element zijn in een integratiebeleid voor nieuwkomers door de valorisatie van buitenlandse kwalificatiebewijzen en competenties.

Een geïntegreerd EVC-beleid past dus zowel in een beleid van zelfbewustzijn en emancipatie, als in een activerend arbeidsmarktbeleid, een stimuleringsbeleid voor levenslang leren, een kwalificatiebeleid en een inclusief beleid.

Via een geïntegreerd EVC-beleid willen we de huidige versnippering in het EVC-landschap overstijgen.

In Vlaanderen verlopen de EVC-procedures en de EVC-praktijk gescheiden per beleidsdomein op basis van verschillende regelgeving. Er is een gebrek aan coherentie in het huidige EVC-beleid, met een versnipperd EVC-landschap als gevolg en een EVC-praktijk met wisselend civiel effect.

Onderzoek⁷ toont het gebrek aan coördinatie en coherentie aan tussen de verschillende beleidsdomeinen en zelfs binnen beleidsdomeinen voor het voeren van een beleid rond de erkenning van competenties. De beleidsdomeinen hebben namelijk geleidelijk aan een eigen visie over EVC ontwikkeld, wat ervoor gezorgd heeft dat er verschillende 'EVC-eilandjes' zijn ontstaan. Dat uit zich onder meer in een terminologische spraakverwarring, maar ook op het vlak van de uitvoering en organisatie van EVC doen zich duidelijke verschillen voor.

In Vlaanderen is er een brede praktijk van het zichtbaar maken van talenten en competenties van burgers op basis van verschillende instrumenten (bv. Mijn Loopbaan, Oscar, Compas, C-stick). De zichtbaarheid en relevantie van deze praktijk is echter meestal beperkt tot de betrokken beleidsdomeinen.

Daarnaast stellen we vast dat het ervaringsbewijs minder gekend is bij bedrijven en organisaties en bijgevolg minder gebruikt wordt door werkzoekenden en werkenden om hun competenties te laten certificeren in functie van hun loopbaan. Enkele ervaringsbewijzen zijn wél succesvol, omwille van steun van de sector en de verzekeringsmaatschappijen (bv. heftruck/reachtruck), opname in een cao (bv. poetshulp) of opname in regelgeving (bv. buitenschoolse kinderopvang). EVC wordt in Vlaanderen vooral toegepast in functie van vrijstellingen in opleidingen en verkorte leertrajecten op het niveau van individuele

⁷ CESOR, VUB (2007), De erkenning van informeel en niet-formeel leren in Vlaanderen (België).

Studieopdracht op vraag van het Ministerie van Onderwijs en Vorming

IDEA Consult (2011), EVC in het volwassenenonderwijs: een probleemverkennde studie. Studieopdracht op vraag van het Ministerie van Onderwijs en Vorming

IDEA Consult (2013), EVC vanuit bedrijfsperspectief. Studieopdracht op vraag van het Departement Werk en Sociale Economie

onderwijsinstellingen, waardoor EVC niet breed uitgerold kan worden en de maatschappelijke impact van EVC beperkt blijft. In het secundair volwassenenonderwijs kan het uniform toelatings- en vrijstellingenbeleid voor de modules van Aanvullende Algemene Vorming (AAV) beschouwd worden als good practice voor EVC.

Het versnipperde EVC-landschap en de gescheiden EVC-praktijken, maken dat EVC in Vlaanderen weinig zichtbaar is en de maatschappelijke impact beperkt is. In vergelijking met andere Europese landen. Dit betekent dat er sprake is van een onderwaardering en onderbenutting van competenties, verworven via non-formeel en informeel leren in de samenleving, in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Het uitwerken van een geïntegreerd EVC-beleid biedt dus nog heel wat potentieel om mensen andere en nieuwe kansen te bieden en hen te versterken.

Een geïntegreerd EVC-beleid dat gedragen wordt door en van toepassing is voor alle relevante beleidsdomeinen, wordt verankerd in een overkoepelend EVC-decreet. Het EVC-decreet schept een gemeenschappelijk kader voor EVC met een eenduidig begrippenkader, toepassingsgebied, referentiekaders en meetstandaarden en kwaliteitskader.

Een gemeenschappelijk kader voor EVC moet leiden tot een gemeenschappelijke taal over EVC en een einde maken aan de huidige terminologische spraakverwarring ter zake. Het gebruik van een gemeenschappelijk referentiekader, inclusief meetstandaarden en een geïntegreerd kwaliteitskader moeten zorgen voor vertrouwen in de waarde van de erkende competenties en de kwaliteit van het gevolgde EVC-traject bij het afnemend veld (werkgevers, sectoren, onderwijs- en opleidingsverstrekkers, ...). Elk beleidsdomein vult, binnen dit gemeenschappelijk kader, EVC-procedures en aanbod verder in. Op deze manier wordt EVC-beleid gestroomlijnd, maar is er ook ruimte voor differentiatie in de operationele invulling ervan.

Met een overkoepelend EVC-decreet wordt EVC expliciet op de beleidsagenda gezet en is een coherente EVC-regelgeving voor alle relevante beleidsdomeinen mogelijk (onderwijs en werk, maar ook jeugd, cultuur, sport, welzijn, bestuurszaken, integratie en inburgering, ...). Een overkoepelend EVC-decreet leidt bovendien tot meer transparantie voor EVC-kandidaten en EVC-aanbieders⁸ en biedt meer garanties op een reële maatschappelijke impact.

De concrete voorbereiding en opvolging van een geïntegreerd EVC-beleid wordt verankerd in een formeel orgaan, samengesteld uit vertegenwoordigers van de betrokken administraties van de verschillende beleidsdomeinen. De beleidsdomeinen Onderwijs en Vorming en Werk en Sociale Economie zijn reeds intensief in gesprek over een geïntegreerd EVC-beleid. Beide beleidsdomeinen nemen samen een trekkersrol op voor het overkoepelend EVC-decreet, maar tegelijkertijd zullen de andere beleidsdomeinen betrokken worden.

⁸ EVC-aanbieders zijn de organisaties binnen de verschillende beleidsdomeinen die EVC(-procedures) in de praktijk toepassen

In afwachting van een overkoepelend EVC-decreet, wordt de bestaande EVC-regelgeving binnen de verschillende beleidsdomeinen – waar nodig - aangepast aan de kaders voor EVC, geschetst in de conceptnota.

Om monitoring van EVC in Vlaanderen mogelijk te maken wordt onderzocht op welke manier EVC-trajecten en resultaten van EVC kunnen worden geregistreerd in bestaande databanken. Gecertificeerde competenties onder de vorm van (deel)kwalificaties worden opgenomen in de LED-databank⁹. Op deze manier worden resultaten van EVC-trajecten op dezelfde manier geregistreerd als resultaten van opleidingstrajecten. Daarnaast is er ook een koppeling tussen deze LED-databank en Mijn Loopbaan, zodat alle EVC-bewijzen ook in het dossier van een werkzoekende/werkende direct zichtbaar worden. De monitoringgegevens maken het mogelijk de realisatie van de beleidsdoelen en de organisatie en financiering van EVC op te volgen en bij te sturen.

De communicatie over de meerwaarde en de mogelijkheden van EVC naar het brede publiek is een bijzonder aandachtspunt. Vooral de communicatie naar de potentiële EVC-kandidaten en naar het afnemend veld (bv. bedrijven) is belangrijk om EVC brede ingang te doen vinden en maatschappelijke impact te creëren. Een belangrijke stap in deze communicatie is een nieuwe EVC-website, met daarop gerichte informatie voor zowel eindgebruikers als EVC-aanbieders.

2. Toepassingsgebied en begrippenkader EVC

EVC in Vlaanderen gaat over het erkennen van competenties in alle vormen van leren (formeel, niet-formeel en informeel leren), gekoppeld aan de vier stappen in een EVC-traject (identificatie, documentatie, beoordeling en certificering). Hiermee verzoenen we het bestaande begrippenkader over EVC in Vlaanderen met de Europese aanbeveling over EVC.

In de Europese aanbeveling over EVC worden vier stappen onderscheiden in een EVC-traject (identificatie, documentatie, beoordeling en certificering)¹⁰. In de aanbeveling wordt het toepassingsgebied van EVC beperkt tot competenties verworven via niet-formeel en informeel leren.

In Vlaanderen is doorheen de jaren een begrippenkader ontwikkeld voor EVC, met als belangrijkste begrippen HVC (herkennen van competenties), EVC (erkennen van competenties) en EVK (erkennen van kwalificaties). Het gaat dan om EVC op basis van alle vormen van leren (formeel, niet-formeel, informeel leren). EVK is geen onderdeel van de Europese aanbeveling aangezien het betrekking heeft op formeel leren en toegepast wordt in functie van vrijstellingen in opleidingen en verkorte leertrajecten. In Vlaanderen is EVK wel een onderdeel van EVC als overkoepelend begrip.

⁹ De LED-databank of de leer-en ervaringsdatabank verzamelt alle diploma's, certificaten en getuigschriften van de Vlaamse burgers.

¹⁰ European Union (2012), Council recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning (2012/C 398/01)

2.1 Toepassingsgebied EVC

EVC is een overkoepelend begrip dat een breed spectrum aan EVC-activiteiten omvat, gaande van het bewust worden van en in kaart brengen van de eigen competenties (al dan niet met begeleiding), over het inschatten en waarderen van competenties door derden tot het formeel erkennen van competenties met het oog op het behalen van een kwalificatie (of een deel ervan).

Met dit continuüm aan EVC-activiteiten wordt EVC geplaatst in een breed (levens)loopbaanperspectief dat de specifieke levensfase waarin een individu zich bevindt en het domein waarin EVC wordt toegepast overstijgt.

Competenties, verworven via formeel, niet-formeel en informeel leren vormen het toepassingsgebied van een geïntegreerd EVC-beleid. In het formeel onderwijs vallen alle onderwijsniveaus binnen het toepassingsgebied van een geïntegreerd EVC-beleid. De prioriteit voor EVC ligt in een eerste fase echter op arbeidsmarktgerichte competenties in beroepskwalificaties van niveau 2, 3, 4 en 5. Voor onderwijs betekent dit dus een focus op het secundair (volwassenen)onderwijs en HBO5. Het luik algemene vorming in het leerplichtonderwijs valt buiten het toepassingsgebied van het geïntegreerd EVC-beleid.

Er wordt onderzocht op welke manier EVC (beter) kan worden ingebouwd in de procedure voor toegang tot functies binnen de Vlaamse overheid, voor toegang tot het beroep en voor gereguleerde beroepen. Wat betreft de toegang tot functies binnen de Vlaamse overheid is de bestaande EVC-procedure op basis van een portfolio geëvalueerd en zijn aanbevelingen geformuleerd.¹¹ De toegang tot het beroep is met de zesde staatshervorming overgeheveld van het federale beleidsniveau naar het Vlaamse beleidsniveau. Gereguleerde beroepen zijn in de meeste gevallen echter vastgelegd in Europese en federale regelgeving en maken de toepassing van EVC in een aantal gevallen zelfs onmogelijk.

2.2 Begrippenkader EVC

De vier stappen van een EVC-traject zijn: identificatie, documentatie, beoordeling en certificering.

- 'Identificatie' is het bewust worden en benoemen van competenties.
- 'Documentatie' is het aandragen van informatie en (bewijs)materiaal om de competenties te illustreren en zichtbaar te maken.
- 'Beoordeling' is het evalueren van de competenties op basis van een erkende standaard.
- 'Certificering' is het formeel erkennen van de competenties, op basis van de resultaten van beoordeling van de competenties.

De vier stappen zijn logische opeenvolgende stappen in een EVC-traject, maar worden niet noodzakelijk alle vier doorlopen door elk individu of in elk traject. Het certificeren van

¹¹ Bestuurszaken – Afdeling HR en Organisatiebeleid, EVC-procedure: beleidsrapport, 2014

competenties is wel steeds het sluitstuk van een kwalificerend EVC-traject. Het is de kandidaat die kiest welk traject hij/zij wil bewandelen.

De vier stappen van een EVC-traject zijn niet van toepassing in het kader van vrijstellingen op basis van verworven kwalificaties (EVK), aangezien de competenties in deze kwalificaties reeds beoordeeld en gecertificeerd zijn.

Herkennen van competenties: identificatie en documentatie van competenties

Het herkennen van competenties is belangrijk voor het zelfbewustzijn van individuen en het maken van persoons-en/of loopbaangerichte beslissingen. Individen kunnen om uiteenlopende redenen en in diverse contexten hun competenties zichtbaar maken voor zichzelf of voor derden: om het zelfbeeld en zelfwaarde gevoel te versterken, in functie van een persoonlijk ontwikkelingsplan of competentiebeleid binnen een organisatie, omwille van een persoonlijke beslissing tot een carrièrewending of een noodzakelijke heroriëntering, om in te schatten welke inspanningen nodig zijn om een opleiding succesvol af te ronden. Derden kunnen deze competenties ook bevestigen.

Het herkennen van competenties kan zowel zelfstandig als met begeleiding verlopen. Het herkennen van competenties kan gebeuren tegenover verschillende referentiekaders en in verschillende formats/tools, bv. Europass, Mijn loopbaan, Oscar, Compas, C-stick. Een variatie in aanpak en format per beleidsdomein is mogelijk en wenselijk om tegemoet te komen aan de specificiteit van het eigen beleidsdomein.

Indien het individu als doelstelling heeft de in kaart gebrachte competenties formeel te laten certificeren in een kwalificerend traject, dient de Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS) of het Europese referentiekader voor Vreemde Talen (ERK) als referentiekader te worden gehanteerd.

Erkennen van competenties: beoordeling en certificering van competenties

De beoordeling van competenties verloopt op basis van een standaard, afgeleid van een beroeps- of onderwijskwalificatie binnen het referentiekader van de Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS). Competenties op het vlak van talen worden beoordeeld op basis van het Europese referentiekader voor Vreemde Talen (ERK).

De output van de beoordeling is de certificering van competenties onder de vorm van een (deel)kwalificatiebewijs (samenhangend en zinvol geheel van competenties binnen een kwalificatie) of een bewijs van competenties (afzonderlijke competenties binnen een kwalificatie). De (deel)kwalificatiebewijzen worden geregistreerd in de LED-databank.

3. VKS als referentiekader en meetstandaard

Een geïntegreerd EVC-beleid moet garanderen dat de erkenning van competenties in de verschillende beleidsdomeinen van een gemeenschappelijk referentiekader vertrekt., i.c. de

Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS). Het Europees Referentiekader voor Vreemde Talen (ERK) is het referentiekader en de meetstandaard voor talen.

Door de koppeling van EVC aan de Vlaamse kwalificatiestructuur als referentiekader en meetstandaard werkt Vlaanderen conform de Europese aanbeveling over EVC¹².

Member states should enable individuals to [...] “obtain a full qualification or, where applicable, part qualification on the basis of validated non-formal and informal learning experiences.” They should ensure that [...] “validation arrangements are linked to national qualifications frameworks and are in line with the European Qualifications Framework”

Een gemeenschappelijk referentiekader en meetstandaard zijn noodzakelijk in een kwalificerend EVC-traject. Een EVC-traject gericht op het herkennen van competenties kan gebruik maken van andere referentiekaders.

In het hoger onderwijs worden niet alleen domeinspecifieke leerresultaten (vastgelegd in onderwijskwalificaties), maar ook opleidingsspecifieke leerresultaten gehanteerd als referentiekader en meetstandaard.

EVC-standaarden voor beroepsgerichte competenties werden aanvankelijk ontwikkeld binnen de schoot van de SERV op basis van de SERV-beroepsprofielen. Deze EVC-standaarden worden gebruikt voor het uitreiken van ervaringsbewijzen (titels van beroepsbekwaamheid). Met de uitrol van de Vlaamse kwalificatiestructuur is er nood aan nieuwe EVC-standaarden voor beroepsgerichte competenties op basis van beroepskwalificaties als nieuw referentiekader.

EVC-standaarden voor beroepsgerichte competenties (op basis van beroepskwalificaties als referentiekader) worden ontwikkeld in een werkgroep met onderwijs- en opleidingsverstrekkers en sectoren, onder begeleiding van AHOVOKS. Op basis van deze EVC-standaarden worden EVC-instrumenten ontwikkeld door EVC-aanbieders.

EVC-standaarden geven aan welke kerncompetenties uit beroepskwalificaties getest moeten worden in een assessment en welke hiervoor de meest aangewezen assessmentmethoden zijn (bv. drie meest aangewezen assessmentmethoden per cluster van competenties). EVC-standaarden geven tot slot richtlijnen voor het assessment zelf (bv. kunnen werken op hoogte wordt getest op min. 10 meter hoogte). Deze onderdelen van een EVC-standaard vormen de kwaliteitsvoorwaarden voor de ontwikkeling van EVC-instrumenten en voor de afname ervan. EVC-standaarden geven m.a.w. richtlijnen voor de assessmentmethoden maar zeggen niets over de te hanteren EVC-instrumenten.

Om de impact van EVC te verhogen wordt afstemming gezocht tussen beroepskwalificaties, modulaire opleidingsprofielen en EVC-standaarden, afhankelijk van de vragen naar EVC. Deze afstemming maakt flexibele leerwegen mogelijk voor lerenden en EVC-kandidaten, geeft minder

¹² European Union (2012), Council recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning (2012/C 398/01)

planlast in de toekenning van vrijstellingen en kan EVC-instrumenten afstemmen op competenties én modules in opleidingsprofielen. Om EVC-standaarden snel en flexibel te kunnen ontwikkelen wordt gezocht naar efficiëntiewinsten in de werkwijze. Pistes hiervoor zijn:

- Modulaire opleidingsprofielen en EVC-standaarden worden gelijktijdig ontwikkeld door onderwijs-en opleidingsverstrekkers en sectoren.
- Indien er geen opleidingsprofiel ontwikkeld wordt, kan op vraag van de sector toch een EVC-standaard ontwikkeld worden.
- Er wordt prioriteit gegeven aan de ontwikkeling van EVC-standaarden voor EVC-trajecten/beroepen waar de vraag het grootst is of waar de meeste opportuniteiten liggen (bv. succesvolle ervaringsbewijzen, OKOT-trajecten, EVC-trajecten in ESF-projecten).

4. Organisatie EVC

Er is nood aan een transparant en toegankelijk organisatiemodel voor EVC.

Het EVC-landschap is weinig transparant, gezien de versnipperde regelgeving en EVC-praktijk binnen de verschillende beleidsdomeinen. Voor potentiële EVC-kandidaten is het moeilijk om informatie over de verschillende mogelijkheden van EVC te verwerven en toegeleid te worden naar de meest aangewezen EVC-aanbieder.

Een vraaggestuurde benadering in de organisatie van EVC wordt vooropgesteld, aangezien deze benadering meer garanties biedt op een breed civiel effect. Daarnaast wordt een impulsbeleid gevoerd t.a.v. meer kwetsbare groepen in functie van de brede maatschappelijke doelstellingen van EVC (bv. kwalificatiebeleid, integratiebeleid). Het is aan de overheid om de organisatie van EVC te stroomlijnen en te monitoren, stimulansen te geven en drempels weg te werken, met ruimte voor differentiatie per beleidsdomein.

Met een vraaggestuurde benadering kunnen beleidsdomeinen beter inspelen op specifieke vragen naar EVC bij het afnemend veld, bv. vanuit bepaalde sectoren of bedrijven. Reële vragen van sectoren en bedrijven naar EVC-trajecten zullen logischerwijze ook leiden tot reële EVC-vragen bij burgers, vermits EVC het effectief mogelijk maakt om de eigen loopbaan te verbeteren. Tegelijk vinden werkgevers ook makkelijker bekwaam personeel.

Het is echter ook wenselijk om als overheid zelf initiatieven voor EVC te nemen om ook meer kwetsbare groepen in de samenleving te bereiken voor EVC. Denken we hierbij bv. aan personen in het tweedekansonderwijs, ongekwalificeerde werkzoekenden, ontslagen werknemers in het kader van herstructureringen of nieuwkomers met buitenlandse kwalificatiebewijzen en competenties.

Het organisatiemodel voor EVC kan variëren per beleidsdomein en in functie van de doelstelling/vraag. Wel wordt voorgesteld om zowel voor de informatieverstrekking over EVC

als voor de organisatie van (delen van) EVC-trajecten zoveel mogelijk aan te sluiten bij bestaande organisaties. Een mix van organisatiemodellen is echter mogelijk. Zo kan bv. geopteerd worden voor een organisatiemodel van informatieverstrekking en toeleiding binnen de bestaande organisaties, maar een bundeling van expertise over assessment of over bepaalde sectoren/opleidingen (al dan niet in een aparte organisatie).

Onderliggende principes in een organisatiemodel voor EVC, ongeacht het beleidsdomein, zijn:

- Organisatiemodel EVC wordt afgestemd op de vier stappen in een EVC-traject.
- Toegankelijkheid en transparantie voor EVC-kandidaten wordt gegarandeerd.
- Neutrale informatieverstrekking en toeleiding wordt voorzien (zie ook rol AHOVOKS verder).
- Waar nodig wordt voorzien in begeleiding van de EVC-kandidaten. Indien begeleiding en assessment worden ingebed in dezelfde organisatie, worden deze rollen gescheiden gehouden.
- Onafhankelijk en kwaliteitsvol assessment wordt gegarandeerd (en geborgd).

AHOVOKS staat in voor een EVC-website met informatie over de mogelijkheden van EVC en de EVC-aanbieders in verschillende beleidsdomeinen. Professionals worden (virtueel) samengebracht voor de uitwisseling van expertise en voor professionaliseringsinitiatieven.

5. Financiering EVC

Er is nood aan een financieringsmodel voor EVC, dat inspeelt op de vraag en de maatschappelijke noden voor EVC en de financiële draagkracht hierop afstemt.

De financiering van EVC is momenteel versnipperd per beleidsdomein, niet structureel van aard en niet in verhouding tot de kosten voor EVC. Kosten voor EVC hebben betrekking op ontwikkelkosten (EVC-standaarden en EVC-instrumenten), proceskosten (EVC-procedure, inclusief infrastructuur en materieel) en personeelskosten (vnl. begeleider en assessor).

- EVC-standaarden worden ontwikkeld, aanvankelijk binnen de SERV, binnenkort binnen AHOVOKS.
- EVC-instrumenten worden meestal gefinancierd op projectbasis (bv. ESF-middelen). EVC-instrumenten gefinancierd met publieke middelen zijn in principe publiek beschikbaar, maar zijn in de praktijk weinig toegankelijk.
- EVC-procedures en personeel worden verschillend gefinancierd naargelang het beleidsdomein en de organisatie (publiek/privaat).. Dit leidt tot verschillen in financiële draagkracht en mogelijkheden van EVC-aanbieders en verschillen in financiële bijdrage van EVC-kandidaten.

EVC in het onderwijs wordt vooral toegepast in het volwassenenonderwijs en het hoger onderwijs. De financieringssystemen voor onderwijsinstellingen belemmeren echter de brede implementatie van EVC, aangezien de financieringssystemen gebaseerd zijn op participatie aan

onderwijs. In het volwassenenonderwijs is de EVC-procedure bovendien gratis voor de EVC-kandidaat. In het hoger onderwijs wordt een bijdrage voor de EVC-procedure gevraagd aan de EVC-kandidaat.

In het beleidsdomein werk wordt EVC toegepast in de testcentra voor ervaringsbewijzen. Deze testcentra worden gefinancierd met ESF-middelen. Een herziening van het systeem van testcentra en de financiering ervan is gepland. De Syntra's worden, net zoals de onderwijsinstellingen, geconfronteerd met een financieringssysteem dat de toepassing van EVC belemmert.

Een financieringsmodel voor EVC wordt gekoppeld aan de keuzes in organisatiemodel voor EVC.

De financiering van EVC kan variëren per beleidsdomein. Onderliggende principes in een financieringsmodel voor EVC, ongeacht het beleidsdomein, zijn:

- Financieringsmodel per beleidsdomein dat EVC stimuleert en niet afremt.
- Financieringsmodel afgestemd op de specificiteit van elk beleidsdomein, maar met dezelfde rechten over alle beleidsdomeinen heen en een transparante regeling voor financiële bijdrage van EVC-kandidaten (inclusief kortingen voor kwetsbare groepen).

De keuzes voor een financieringsmodel EVC worden afgetoetst aan de resultaten van de studieopdracht over organisatie- en financieringsmodellen EVC (juni 2016). Een mix van financieringsmodellen is mogelijk, rekening houdend met de specificiteit van de verschillende beleidsdomeinen.

6. Kwaliteit EVC

Er is nood aan een systeem van externe kwaliteitszorg dat rekening houdt met de specificiteit van EVC.

Het kwaliteitstoezicht op EVC is momenteel onderdeel van de bestaande systemen van kwaliteitstoezicht in de verschillende beleidsdomeinen. EVC wordt echter zelden expliciet onderzocht in al zijn aspecten (EVC-procedure, EVC-standaard, EVC-instrumenten, personeel).

We stellen bovendien vast dat de kwaliteit van de EVC-praktijk variabel is en de expertise over EVC in werkveld beperkt is.

Een systeem van externe kwaliteitszorg voor beroepskwalificerende EVC-trajecten wordt ingebed in een geïntegreerd systeem van externe kwaliteitszorg op beroepskwalificerende trajecten.

Belangrijk uitgangspunt in het geïntegreerd systeem van externe kwaliteitszorg op beroepskwalificerende trajecten is de gedeelde verantwoordelijkheid van de betrokken beleidsdomeinen, zowel voor het kwaliteitskader als voor het kwaliteitstoezicht.

In het geïntegreerd kwaliteitskader worden gezamenlijk kwaliteitsindicatoren geëxpliciteerd. Het geïntegreerd kwaliteitstoezicht verloopt onder coördinatie van de onderwijsinspectie, maar de betrokken partners uit de verschillende beleidsdomeinen hebben een gelijkwaardige inbreng. We creëren voor dit geïntegreerd kwaliteitstoezicht m.a.w. geen nieuw orgaan.

Er wordt voor de uitvoering van het kwaliteitstoezicht een major-minor-systeem gehanteerd wat betreft het nemen van de lead en de vertegenwoordiging. Voor EVC-trajecten binnen het beleidsdomein onderwijs neemt onderwijsinspectie de lead, voor EVC-trajecten binnen andere beleidsdomeinen nemen de verantwoordelijke partners en betrokken administraties uit de betreffende beleidsdomeinen de lead. In onderwijskwalificerende EVC-trajecten neemt onderwijsinspectie steeds het voortouw.

Het luik algemene vorming in het leerplichtonderwijs valt buiten het toepassingsgebied van het geïntegreerd EVC-beleid. Externe kwaliteitszorg voor het luik algemene vorming binnen onderwijskwalificerende trajecten (VKS niveau 1-4) valt onder het bestaande systeem van externe kwaliteitszorg (onderwijsinspectie). Organisatorisch kunnen beide vormen van extern kwaliteitstoezicht in één beweging gebeuren, om zo weinig mogelijk de betrokken onderwijsinstellingen te belasten.

In het hoger onderwijs (VKS niveau 5-8) wordt de externe kwaliteitszorg voor EVC ingebed in het bestaande systeem van externe kwaliteitszorg.

7. Planning en tijdspad

Actie	Timing
2015-2016	
Ontwikkeling van EVC-standaarden - Methodologie EVC-standaarden voor arbeidsmarktgerichte competenties en afstemming met ontwikkeling van beroepskwalificaties en opleidingsprofielen - Pilot EVC-standaarden	Methodologie EVC-standaarden December 2015 Resultaten pilot EVC-standaarden juni 2016
Ontwikkeling van beroepskwalificaties assessor en loopbaanbegeleider	Erkende beroepskwalificaties December 2015
Organisatie van professionaliseringsinitiatieven EVC	Min. 1 professionaliseringsinitiatief voor EVC-aanbieders Voorjaar 2016
Ontwikkeling van EVC-website	Nieuwe EVC-website December 2015
Uitwerking principes en scenario's voor organisatie- en financieringsmodellen EVC	Uitgewerkte principes en scenario's Februari 2016
Studieopdracht organisatie- en financieringsmodellen EVC	Resultaten studieopdracht Juni 2016
Start regelgevend traject EVC	doorlopend
2016-2017	
Koppeling principes en scenario's aan resultaten studieopdracht voor organisatie- en financieringsmodellen EVC	Voorstellen van organisatie- en financieringsmodellen December 2016
Regelgeving EVC	EVC-decreet 2017

VOORSTEL VAN BESLISSING

Er wordt ingestemd met deze conceptnota en de aanpak en verdere werkwijze zoals hierboven voorgesteld. Deze beslissing houdt geen enkel financieel of budgettair engagement in.

Hilde CREVITS

Viceminister-president
Minister van Onderwijs

Philippe MUYTERS

Minister van Werk, Economie,
Innovatie en Sport