

Het Ervaringsbewijs

Onderzoek naar de beleving van de effecten bij kandidaten en werkgevers

Albertijn, M. & Hoefnagels, K. 2009. *Het Ervaringsbewijs. Onderzoek naar de beleving van de effecten bij kandidaten en bij werkgevers*. Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk.

Het ervaringsbewijs zoekt en vindt zijn plaats op de arbeidsmarkt. Tot nog toe werden 1 518 verschillende ervaringsbewijzen voor 29 beroepen uitgereikt. Het aantal personen dat de arbeidsmarkt betreedt met een ervaringsbewijs op zak, groeit. Maar heeft het ervaringsbewijs ook effectief een functie? Is het meer dan een 'papiertje' en kunnen werkenden en werkzoekenden er effectief gebruik van maken in hun loopbaan? In opdracht van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, departement Werk en Sociale Economie, voerde Tempora een studie uit naar de beleving van de effecten van het ervaringsbewijs, bij zowel de kandidaten als hun werkgevers.

Het succes van het ervaringsbewijs, een onderzoek

Op 11 november 2006 reikte toenmalig minister van Werk, Frank Vandenbroucke, het eerste ervaringsbewijs uit. Het ervaringsbewijs erkent competenties die gelinkt zijn aan een bepaald beroep. Gezien enkel het resultaat telt, worden alle ervaringen, opgedaan op de werkvloer of in relevante andere domeinen zoals het vrijwilligerswerk of verenigingsleven, meegenomen. Tot voor kort konden mensen deze opgedane ervaringen niet verzilveren. Door een portfolio op te maken en te slagen voor een praktijkproef kunnen ze nu een ervaringsbewijs behalen, waarmee ze het beheersen van die competenties

voor de buitenwereld formaliseren. Tot nog toe werden 1 518 ervaringsbewijzen uitgereikt voor 29 verschillende beroepen.

Uitgereikte ervaringsbewijzen op 31 december 2008

Idealiter toont een studie naar de effecten van het ervaringsbewijs het netto-effect aan: voor hoeveel mensen betekende het ervaringsbewijs een toegangsticket tot de arbeidsmarkt en/of voor hoeveel personen creëerde het carrièrekansen? Zo een netto-effect valt echter niet aan te tonen. Tewerkstelling en loopbaan-

verloop worden immers beïnvloed door een veelheid aan factoren, zoals conjunctuurschommelingen, persoonlijkheidskenmerken van de betrokkenen, enzovoort. Gericht onderzoek kan wel peilen naar de beleving van de effecten. Welk nut voelen werkzoekenden, werknemers en ook werkgevers aan?

Van de 873 kandidaten die in de periode 2006-2008 een ervaringsbewijs trachtten te behalen, namen er 312 (36%) deel aan een kwantitatieve enquête. Ze beantwoordden een gestandaardiseerde, telefonisch afgenomen vragenlijst die peilde naar:

- het profiel van de kandidaten en hun ervaring;
- het verloop van de procedure die ze doorliepen;

- veranderingen in hun arbeidsmarktpositie sinds het afleggen van de proef;
- de communicatie tussen werknemers en werkgevers over het ervaringsbewijs;
- de appreciatie van het ervaringsbewijs door de kandidaten;
- de beleving van de effecten op hun persoonlijke ontwikkeling;
- de beleving van de waarde die werkgevers aan het ervaringsbewijs hechten.

Tabel 1.
Uitgereikte ervaringsbewijzen op 31 oktober 2009

| Beroep | Aantal |
|---|--------------|
| Assistent podiumtechnicus | 1 |
| Sociaal tolk | 1 |
| Residentieel elektrotechnisch installateur | 2 |
| Hovenier aanleg parken en tuinen | 3 |
| Podiumtechnicus | 4 |
| Hulpboekhouder | 5 |
| Zelfstandig kapper | 5 |
| Autocarchauffeur | 6 |
| Torenkraanbestuurder | 7 |
| Kapper | 8 |
| Kapper-salonbeheerder | 8 |
| Uitsnijder-uitbener | 9 |
| Hovenier onderhoud parken en tuinen | 12 |
| Verhuizer-inpakker | 14 |
| Bestuurder mobiele kraan | 15 |
| Stikster | 15 |
| Keukenmedewerker | 16 |
| Platwever | 21 |
| Monitor/begeleider in beschutte en sociale werkplaatsen | 29 |
| Stellingbouwer | 37 |
| Verhuizer-drager | 37 |
| Autobuschauffeur | 48 |
| Koelmonteur | 56 |
| Magazijnmedewerker | 74 |
| Reachtruckchauffeur | 96 |
| Industriële schilder | 167 |
| Call center operator | 206 |
| Heftruckchauffeur | 234 |
| Begeleider buitenschoolse kinderopvang | 382 |
| TOTAAL | 1 518 |

Bron: Departement Werk en Sociale Economie

Van alle beroepen waarvoor in de periode 2006-2008 meer dan een ervaringsbewijs uitgereikt werd,

werden kandidaten bevestigd. Op die manier werd enkel over het ervaringsbewijs van zelfstandig kapper niemand geënquêteerd. Eind 2008 is daar pas een traject voor opgestart. Voor de bevestiging vertrokken de enquêteurs van een gestratificeerde steekproef. Kandidaten voor een ervaringsbewijs waarvoor minder dan twintig kandidaten de proef aflegden in 2006-2008 werden oververtegenwoordigd. Ervaringsbewijzen voor beroepen waarvoor meer dan twintig personen een proef aflegden, werden ondervertegenwoordigd.

75 procent van de bevestigde personen was werknemer op het moment van de proef, 25 procent werkzoekend. Werkzoekenden zijn daarmee oververtegenwoordigd in het onderzoek: hun aandeel in het totale aantal trajecten bedroeg 16 procent.

45 werkgevers participeerden aan een telefonische, kwalitatieve bevestiging. Het ging om werkgevers waarvan een of meer personeelsleden een ervaringsbewijs bezaten voor samen twaalf verschillende beroepen. Ze werden gecontacteerd via de werknemers uit de kandidaatsenquête die toestemming gaven om contact op te nemen met hun werkgever. De betrokken werkgevers bekleeden een functie als HR-medewerker, algemeen of direct leidinggevende, uit voornamelijk kleine organisaties met een lange bestaansgeschiedenis (organisaties opgericht voor 2001). De werkgeversinterviews behandelden drie thema's:

- de mate waarin werkgevers het ervaringsbewijs kennen en inzicht hebben in de procedure;
- het gebruik van het ervaringsbewijs als HR-tool: bij werving en selectie, als uitgangspunt voor opleiding, enzovoort;
- de potentiële waarde die werkgevers zien in het ervaringsbewijs als instrument dat de werknemer en/of de organisatie waar hij werkt, versterkt.

Negen kernbevindingen

Het op deze manier aangepakte onderzoek leidde naar negen kernbevindingen:

Het ervaringsbewijs oogst wat het zaait

88 procent van alle kandidaten slaagde in de procedure. Het ervaringsbewijs maakt zijn naam waar en valideert ervaring. Werkende kandidaten – met

beroepservaring dus – slagen beduidend meer in de procedure voor het behalen van een ervaringsbewijs dan hun werkzoekende collega's. De kandidaten menen zelf dat werkervaring cruciaal is. 89 procent zei bij het kandideren uitsluitend gesteund te hebben op professionele ervaring. Enkel bij het ervaringsbewijs begeleider buitenschoolse kinderopvang neemt niet-professionele ervaring een (belangrijke) plaats in. Tien kandidaten (3% van de steekproef) behaalden een ervaringsbewijs vooral op basis van ervaring uit de privé sfeer, school of het verenigingsleven.

Het ervaringsbewijs spreekt de doelgroep aan in een prille fase van hun loopbaan. 31 procent was jonger dan dertig jaar. Maar ook deze groep beroept zich bij de procedure op werkervaring. Geen enkele kandidaat nam deel aan de procedure zonder te kunnen terugvallen op enige beroepservaring.

Het ervaringsbewijs bereikt de beoogde doelgroep

Het ervaringsbewijs wil kansengroepen op de arbeidsmarkt versterken. Dit opzet mist zijn doel niet:

57 procent van de respondenten behaalde geen diploma middelbaar onderwijs. Nog eens 38 procent was middengeschoold, met enkel een diploma middelbaar onderwijs. Slechts 5 procent behaalde een diploma in het hoger onderwijs.

Het ervaringsbewijs weet ook andere kansengroepen (allochtonen, ouderen en personen met een arbeids handicap) te bereiken. Bij de in 2008 uitgereikte ervaringsbewijzen behoorde 95,4 procent van alle kandidaten tot een van de vier kansengroepen (figuur 1).

Geloof in een versterkte positie op de arbeidsmarkt

Wie kandideert voor een ervaringsbewijs doet dit vooral om sterker te staan op de arbeidsmarkt. Voor 38 procent van de respondenten was dit het enige motief om voor een ervaringsbewijs te kandideren. Voor nog eens 38 procent gold dit als belangrijkste motief.

78 procent van de respondenten geloofde dat het ervaringsbewijs meer kans bood op werk. Bij de

Een ervaringsbewijs behalen

Wie kandideert voor een ervaringsbewijs doorloopt een gestandaardiseerd traject:

1. **Verkennd gesprek:** Alle kandidaten dienen zich aan te melden bij een erkend testcentrum. Daar krijgen ze informatie over de competenties die nodig zijn om het ervaringsbewijs te halen en over het verloop van de proeven. Hier komt de kandidaat te weten of het ervaringsbewijs iets voor hem of haar is.
2. **Talentedmap:** De kandidaat kan er voor kiezen om, al dan niet onder begeleiding, een talentenmap op te stellen. In deze map inventariseert hij alle ervaringen die relevant zijn voor het beroep waarvoor hij een ervaringsbewijs wil behalen. Wie geen talentenmap wil samenstellen, kan meteen de proef (4) afleggen. 52 procent van de bevroegde kandidaten maakte een talentenmap op. De begeleider geeft de kandidaat ook steeds een advies: heeft iemand al voldoende ervaring om door te gaan naar de praktijkproef of kan de kandidaat beter extra ervaring opdoen, een bijkomende opleiding of loopbaanbegeleiding volgen, zodat hij niet nodeloos met de proef geconfronteerd wordt.
3. **Beoordeling van de talentenmap:** Op basis van de talentenmap gaat de beoordelaar na of de kandidaat al voldoende kan aantonen dat hij over de nodige competenties beschikt. In theorie kan de talentenmap op zich voldoende bewijs leveren om iemand, zonder een proef af te leggen, een ervaringsbewijs toe te kennen. In de realiteit komt dit zelden voor.
4. **Proef:** Kandidaten leggen een proef af. Deze proef gaat na of iemand voldoet aan de standaard, waarin de competenties van een bepaald beroep door de sectorale sociale partners werden vastgelegd. De proef kan bestaan uit een test in de praktijk, een simulatie, een rollenspel, een interview of een combinatie hiervan.
5. **Uitreiking van het ervaringsbewijs** – Wie slaagt voor de test ontvangt het ervaringsbewijs van de Vlaamse Overheid. Wie niet slaagt krijgt van het testcentrum een competentiebewijs met de competenties die al werden aangetoond. Dit bewijs biedt een basis voor een nieuwe opleiding, traject, enzovoort.

werkzoekenden zei vier op de tien ook aan te voelen dat het ervaringsbewijs hen hielp bij het vinden van werk. Het moet benadrukt worden dat het hier om een subjectieve beleving gaat. Het aandeel werkzoekenden dat na een geslaagde proef werk vond (29 van de 60 geslaagde werkzoekenden of 48%) verschilt nauwelijks van het aandeel niet-geslaagde werkzoekenden dat werk vond (8 van de 16 niet-geslaagde werkzoekenden of 50%).

Gedeeld eigenaarschap

Heel wat kandidaten leren het ervaringsbewijs kennen via werkgevers. 69 procent van de werkende kandidaten hoorde voor het eerst van het ervaringsbewijs via hun werkgever. Ook 13 procent van de werkzoekenden werd door een werkgever geïnformeerd over het bestaan van ervaringsbewijzen.

Werkgevers blijken zo een belangrijke schakel in het proces om een ervaringsbewijs te behalen. Toch voelen werknemers zich niet gedwongen te kandideren. Het ervaringsbewijs staat geformuleerd als een recht. Ieder kan zelf beslissen of hij een ervaringsbewijs wil behalen. Kandidaten voelen dit initiatiefrecht ook aan: 70 procent (219 kandidaten) stelde dat ze op eigen initiatief deelnam aan de procedure. De overige 30 procent zei gekandideerd

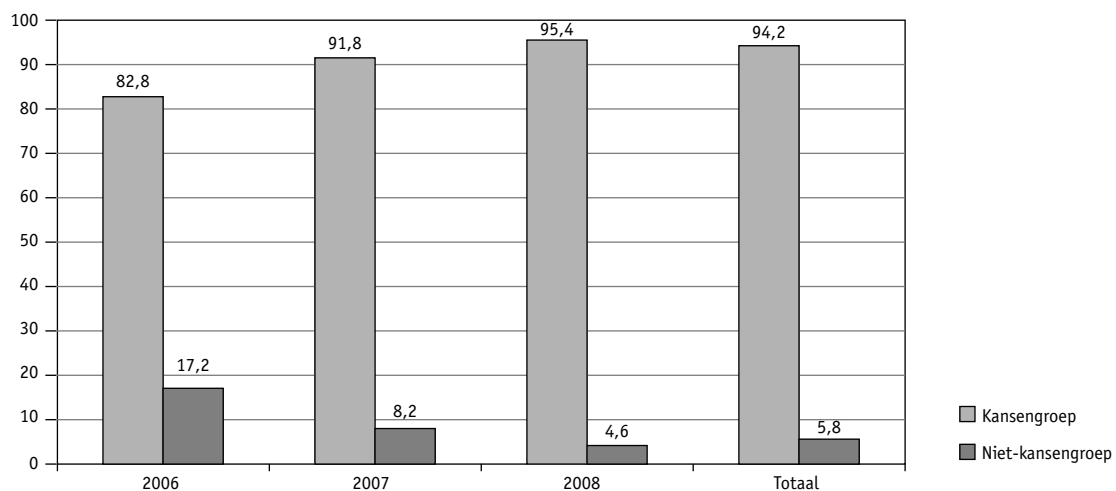
te hebben op voorstel of vraag van de werkgever, de VDAB of anderen.

Samen met de kandidaten voelen ook werkgevers zich initiatiefnemer. Slechts 6 van de 42 werkgevers uit de steekproef meende dat hun werknemers het initiatief namen om te kandideren voor het ervaringsbewijs. Vijftien anderen stelden dat hun werknemers samen met hen het initiatief namen. De meerderheid echter (21 respondenten) zei dat ze er bij hun werknemers op aangestuurd hadden.

Eerder dan te blijven hangen in de paradox waar zowel werknemers als werkgevers het 'eigenaarschap' van het initiatief opeisen, verdient de betrokkenheid die de werkgevers hiermee signaleren de aandacht. Ze vinden het ervaringsbewijs blijkbaar zo belangrijk dat ze graag hun naam zetten onder het initiatief.

Het engagement van werkgevers stopt niet bij het aansporen van hun werknemers om zich kandidaat te stellen. Ze faciliteren ook: op een uitzondering na bieden alle werkgevers de mogelijkheid om de procedure te doorlopen tijdens de betaalde werktijd. 72 procent van de werkende kandidaten uit de steekproef legde de proef ook af tijdens de werktijd. 90 procent deelde het resultaat mee aan zijn werkgever.

Figuur 1. Verdeling kansengroepen/niet-kansengroepen over de jaren heen (%)



Bron: Departement Werk en Sociale Economie, 2009

Op weg naar erkenning als competentiebewijs

Werkgevers vinden het ervaringsbewijs vooral waardevol als instrument om te beantwoorden aan regelgeving of kwaliteitseisen, waarbij het ervaringsbewijs erkend wordt als getuigschrift. Zo kent het ervaringsbewijs veel succes in de buitenschoolse kinderopvang, waar de zogenaamde 50%-norm geldt. Deze houdt in dat in een dienst die buitenschoolse kinderopvang organiseert, minimum de helft van het personeel een erkend competentiebewijs (diploma, ervaringsbewijs, enzovoort) moet kunnen voorleggen.

Voor 77 procent van de bevroegde kandidaten voelde het ervaringsbewijs aan als een diploma. Slechts de helft van hen schatte in dat hun werkgever het ervaringsbewijs ook als een diploma ervoer. Navraag bij de werkgevers leert dat de kandidaten hier gelijk in hebben. Slechts negentien werkgevers uit de onderzoeksgroep vonden het een diploma-equivalent. De anderen stelden zich terughoudender op, al sloten ze niet uit dat ze het ervaringsbewijs in de toekomst een belangrijker waarde als competentiebewijs zou toedichten. Nu vinden ze het daar nog te vroeg voor, omdat het ervaringsbewijs te weinig bekendheid geniet en zijn waarde als garantie voor kwalitatief sterke werknemers nog onvoldoende kon aantonen.

Geen HR-instrument

Net zoals werkgevers mogelijkheden zien in het ervaringsbewijs als competentiebewijs, zien ze ook toepassingen binnen het domein van competentie-management. In praktijk kent het ervaringsbewijs hier nog weinig succes:

- Van de in totaal 60 geslaagde werkzoekenden uit de steekproef zijn er 36 (60%) die zeiden het ervaringsbewijs te gebruiken bij hun sollicitaties. Werkgevers geven het ervaringsbewijs een nog beperktere plaats bij werving en selectie. 32 van de 45 bevroegde werkgevers vroegen niet aan sollicitanten of ze een ervaringsbewijs behaalden.
- 52 procent van de kandidaten meende dankzij het ervaringsbewijs een beter inzicht te hebben in de eigen opleidingsbehoeften. 42 procent van hen geloofde ook dat het ervaringsbewijs de werkgever een beter inzicht kon verschaffen in de opleidingsnoden van hun personeel. Slechts 7

werkgevers gebruikten het ervaringsbewijs al als uitgangspunt bij het opmaken van persoonlijke opleidingsplannen voor de betrokken werknemers. Dit cijfer toont aan dat er hier nog heel wat marge is.

Meer baanvastheid

Wie zich sceptisch uitlaat over het ervaringsbewijs doet dit vaak met het argument dat werknemers met een ervaringsbewijs op zak hoge eisen zullen stellen. Ze verwachten promotie, loonsverhoging of lopen over naar de concurrentie. De uitkomsten van het onderzoek spreken dit echter tegen.

78 procent van de werkende kandidaten uit de steekproef werkte nog voor dezelfde werkgever als voor het kandideren. Ze zien in het ervaringsbewijs eerder een instrument voor verankering dan een middel in functie van arbeidsmarktmobiliteit. 53 procent verwachtte meer werkzekerheid. De cijfers onderschrijven dit. Van de 183 kandidaten die nog in hetzelfde bedrijf werken, waren er 167 geslaagd (91%). Bij de 53 kandidaten die niet meer bij dezelfde werkgever aan de slag zijn, waren er 45 geslaagd (85%).

Werkgevers ervaren die baanvastheid ook. Slechts 2 van de geënquêteerden vreesden dat personeel met een ervaringsbewijs op zak sneller naar ander werk zoekt. De overige werkgevers zagen dit niet gebeuren. Een aantal van hen stonden er aanvankelijk wantrouwig tegenover, maar ervoeren dat de praktijk anders uitwees.

Het ervaringsbewijs geeft geen aanleiding tot job hopping, maar scheidt evenmin promotiekansen op het werk. Bij slechts 6 werkgevers gaf het behalen van het ervaringsbewijs wel eens aanleiding tot functiebevordering. Bij de overige werkgevers kwam dat niet voor. Voor de meeste (15 werkgevers) is dat omdat ze opereren in een vlakke organisatiestructuur waar de doorgroei mogelijkheden beperkt zijn. Anderen vinden het ervaringsbewijs nog te jong om er veel waarde aan te hechten of zien geen verband tussen het behalen van een ervaringsbewijs en promotiekansen.

Werkgevers zien in het ervaringsbewijs ook geen indicator om iemand in dienst te houden (33

werkgevers). Ze vertrouwden veeleer op andere indicatoren en/of hechtten daarvoor nog te weinig geloof aan het ervaringsbewijs. Daarnaast speelden praktische motieven: arbeidsmarktkrapte geeft organisaties niet altijd de gewenste vrijheid.

Meer zelfinzicht en motivatie

79 procent van alle kandidaten meende dankzij het doorlopen van de procedure een beter zicht te hebben op het eigen kunnen. Geslaagde kandidaten ervoeren een sterkere invloed op hun zelfinzicht dan niet-geslaagden (81% tegenover 61%).

52 procent van alle kandidaten ontdekte via de procedure talenten bij zichzelf. De percentages tussen geslaagde en niet-geslaagde kandidaten verschilden niet. Ook kandidaten die geen talentenmap opmaakten, ontdekten extra capaciteiten bij zichzelf. Deelname aan de proef en feedback over de resultaten legde bijkomende talenten bloot voor de kandidaten.

73 procent voelde zich zelfzekerder door te kandideren. Dat geslaagde kandidaten vaker meer zelfzekerheid aanvoelen (76%) dan niet geslaagde kandidaten (47%) ligt voor de hand.

55 procent zei dat het doorlopen van de procedure de interesse in opleiding aanwakkerde. Het aandeel geslaagde kandidaten met gegroeide opleidingsinteresses lag 10 procent hoger dan het aandeel niet-geslaagden. Het aandeel respondenten dat in de procedure een aanleiding zag om zich daadwerkelijk bij te scholen, bleef beperkt tot 30 procent.

90 procent van alle kandidaten was fier op het behaalde ervaringsbewijs. 74 procent vond dat het bestaan van het ervaringsbewijs zijn beroep meer serieus weergaf. 88 procent zou opnieuw kandideren en raadt collega's aan ook een ervaringsbewijs te behalen.

36 procent van de werkende kandidaten voelde zich met een ervaringsbewijs op zak meer geapprecieerd door zijn werkgever. Het valt op dat het verhoogd gevoel van waardering vooral leefde binnen de 'harde' beroepen: bij de verhuizers-inpakkers, de industrieel schilders, bestuurders mobiele kraan en reachtruckchauffeurs. Kandidaten voor

het ervaringsbewijs monitor beschutte werkplaats en voor begeleider buitenschoolse kinderopvang ervoeren dit veel minder.

Kandideren stimuleert de trots, het zelfinzicht en de zelfzekerheid. Werkgevers onderkennen dit gedeeltelijk:

- 24 respondenten onderkennen een grotere beroepsfierheid bij werknemers met een ervaringsbewijs.
- Minder dan de helft van de werkgevers (17 respondenten) vond personeelsleden met een ervaringsbewijs gemotiveerder.
- Twee werkgevers die de ervaringsbewijsbezitters gemotiveerder vonden, nuanceerden: ze merkten geen langdurig effect. Als de motivatie niet verder aangewakkerd werd, doofde het effect uit.
- Bijna alle werkgevers vonden dat het behalen van een ervaringsbewijs bij de kandidaten leidde tot een verhoogd inzicht in de eigen competenties.
- Meer dan de helft van de werkgevers (29 op de 45) ervoeren dat, wie een ervaringsbewijs op zak had, meer openstond voor bijscholing en voor feedback op het werk.

Nood aan verdere inbedding

De onderzoeksresultaten schetsen een positief verhaal over het ervaringsbewijs. Het ervaringsbewijs bereikt de juiste mensen, kent een breed draagvlak en toont groeipotentieel. Toch signaleren de werkgevers een belangrijke valkuil. Ze zien potentiële waarde in het ervaringsbewijs voor zichzelf en hun werknemers, maar om echt het verschil te maken, moet het ervaringsbewijs meer bekendheid krijgen. Het gaat om meer dan naambekendheid. Het draait om vertrouwen in het ervaringsbewijs als een waardevol instrument op de arbeidsmarkt.

De betrokken werkgevers vonden zichzelf goed geïnformeerd over het bestaan van het ervaringsbewijs, maar willen inhoudelijk sterker staan:

- Ruim een derde van de werkgevers wist niet welke competenties beoordeeld werden in de procedure voor het behalen van een ervaringsbewijs.
- Twee op de drie werkgevers zei er geen idee van te hebben hoe de procedure voor het behalen van een ervaringsbewijs tot stand kwam:

wie ontwikkelde de procedure, hoe werden de krijtlijnen uitgezet, hoe gebeurde de precieze invulling, enzovoort. Werkgevers willen daar graag meer over weten en duiden de sectororganisaties aan als belangrijkste informatiekanaal.

Aanzetten tot actie

De studie toont sterke troeven van het instrument aan. Om verder te evolueren naar een gewaardeerd arbeidsmarktinstrument, reikt het materiaal kapstokken aan voor verdere actie:

1. Initiatief nemen om een ervaringsbewijs te behalen, staat geformuleerd als recht voor de gebruiker. De studie-uitkomsten plaatsen dit recht niet op de helling. Wel geven ze aan dat dit niet hoeft te betekenen dat de werkgever buiten het initiatief gehouden wordt. Hun rol is cruciaal bij het informeren en sensibiliseren van kandidaten, en het inschakelen van het ervaringsbewijs als HR-instrument.
2. Kandidaten informeren over de mogelijkheden van het ervaringsbewijs en hen sensibiliseren om er een te behalen, betekent dat werkgevers gestimuleerd en ondersteund moeten worden om hun werknemers voor het ervaringsbewijs warm te maken.
3. Om het verschil op de arbeidsmarkt te maken, moeten de werkgevers voldoende vertrouwen

hebben in de kwaliteit van het instrument. Pas wanneer ze daarvan overtuigd zijn, zullen ze het ervaringsbewijs bij hun werknemers aanprijzen en kunnen ze kwaliteiten ontdekken die het ervaringsbewijs heeft als HR-tool. Werkgevers geven aan dat sectororganisaties hiertoe een belangrijk informatiekanaal vormen. Het is dus zaak om de sectorconsulenten en de sectorale sociale partners intensief in te schakelen in de communicatie.

Die communicatie moet niet alleen gaan over de waarde van het ervaringsbewijs bij werving en selectie, maar over de ruimere mogelijkheden als HR-tool: bij loopbaanontwikkeling, opleiding, enzovoort.

4. Een verdere inbedding van het ervaringsbewijs vraagt ook om een ruimer sensibiliseren van kandidaten die een ervaringsbewijs behaalden. Bij hen moet het inzicht groeien dat ze het ervaringsbewijs ruim kunnen gebruiken: bij sollicitaties, in functioneringsgesprekken, om opleidingskeuzes te maken, enzovoort.

*Michel Albertijn
Kathleen Hoefnagels
Tempera*

*Lieselotte Bommerez
Vlaamse Overheid
Departement Werk en Sociale Economie*