

EVC-beleid vanuit bedrijfsperspectief: hoe wordt omgegaan met ervaring bij Vlaamse ondernemingen?

De Coen, A., & Valsamis, D. (2013). *EVC-beleid vanuit bedrijfsperspectief*. VIONA-onderzoek. Brussel: IDEA Consult.

Mensen stoppen niet met leren zodra ze de schoolbank hebben verlaten. Zowel binnen als buiten het onderwijs vinden daarna nog allerlei vormen van 'leren' plaats. Mensen moeten zich meer dan vroeger blijven ontwikkelen om grip te houden op hun loopbaan en voorbereid te zijn op veranderingen op de arbeidsmarkt. Een 'Leven Lang Leren' gebeurt bijvoorbeeld via formeel onderwijs, niet-formele scholing en informeel leren. Waar een diploma inzicht geeft in de competenties verworven via het formele scholingsaanbod, kan het erkennen van verworven competenties (EVC) in kaart brengen welke competenties werden verworven dankzij informeel leren.

Om opgebouwde ervaring via een officieel document te erkennen, voorziet het beleidsdomein Werk een 'ervaringsbewijs' voor een vijftigtal specifieke beroepen. Het ervaringsbewijs is een officieel document waarin formeel erkend wordt dat de houder over de nodige competenties beschikt om het bepaalde beroep uit te oefenen. Via erkende testcentra kunnen personen begeleid en beoordeeld worden om een ervaringsbewijs te behalen. Uit het 'jaarrapport ervaringsbewijs 2012' blijkt echter dat het systeem van de ervaringsbewijzen nog onvoldoende is ingeburgerd. Op zes jaar tijd werden maar 4232 ervaringsbewijzen uitgereikt. Eén van de redenen hiervoor is de beperkte kennis van EVC bij het ruime publiek en van het ervaringsbewijs bij ondernemingen. Bovendien is de meerwaarde van het ervaringsbewijs niet altijd duidelijk voor ondernemingen.

In deze studie wordt de thematiek vanuit bedrijfsperspectief benaderd. Het onderzoek geeft inzicht in de wenselijkheid en haalbaarheid van het (h)erken-
nen van competenties. De focus ligt daarbij op de ervaringen en behoeften van ondernemingen. Meer bepaald wordt nagegaan of ondernemingen in het kader van hun HR-beleid vragende dan wel betrokken partij zijn voor diensten en acties met betrekking tot het identificeren, documenteren en formeel erkennen van competen-

ties. Naast hun huidige aanpak komt ook hun vraag naar bijkomende ondersteuning aan bod. Bovendien wordt specifiek op het ervaringsbewijs gefocust, namelijk op het feitelijke (niet-)gebruik en het gepercipieerde potentieel van het instrument.

Na een korte toelichting van de ingezette methodologie, komen de voornaamste bevindingen op vier vlakken aan bod in dit artikel:

- Het competentiebeleid van Vlaamse ondernemingen
- Het herkennen van competenties
- Het erkennen van competenties
- Het ervaringsbewijs

Deze resultaten leiden tot beleidsaanbevelingen die kunnen meegenomen worden in het toekomstig EVC-beleid.

Bedrijfsperspectief verkennen via een mix van methodes

De dataverzameling gebeurde via verschillende kanalen om een duidelijk zicht te krijgen op de visie en praktijken van Vlaamse ondernemingen, en om een draagvlak te creëren voor het onderzoek. In eerste instantie werd de literatuur rond EVC-beleid en het ervaringsbewijs geanalyseerd om te kunnen voortbouwen op beschikbare kennis. Daarna werden in het begin van het onderzoek tien verkennende gesprekken georganiseerd met verantwoordelijken van sectorfederaties om voeling te krijgen met wat leeft binnen de ondernemingen.

Om informatie te verzamelen bij de ondernemingen zelf hebben we gebruik gemaakt van een grootschalige webenquête bij personeelsverantwoordelijken of zaakvoerders van Vlaamse privé-ondernemingen en non-profitondernemingen. Voor het versturen van de enquête werd samengewerkt met sectororganisaties. In totaal hebben 825 ondernemingen deelgenomen aan de enquête. De moeilijkheid om ondernemingen te overtuigen om deel te nemen aan de enquête, was al een eerste indicatie van hun interesse voor het bevraagde topic. Hierbij is het belangrijk om aan te geven dat er een oververtegenwoordiging is in de enquête van respondenten uit grote ondernemingen en uit de bouwsector en industrie.

In een laatste fase werden vijf focusgroepen georganiseerd met verschillende ondernemingen, sectorfederaties en sectorfondsen. Deze focusgroepen werden op sectorniveau georganiseerd om sectorspecifieke aspecten te kunnen identificeren. De verschillende informatiebronnen leidden tot dezelfde bevindingen, waardoor de kwantitatieve vaststellingen de nodige kwalitatieve duiding kregen.

Competentiebeleid is in volle opmars op de werkvloer

Via diversiteitsplannen, ESF-projecten, sectorconvenanten, enzovoort komen Vlaamse ondernemingen steeds meer in aanraking met competenties en competentiebeleid. Het onderzoek bevestigt dat competentiebeleid vanuit bedrijfsperspectief steeds belangrijker gevonden wordt. Sectorfederaties en

-fondsen krijgen bovendien steeds meer vragen voor de ondersteuning van grote en kleine ondernemingen bij het uitstippelen van hun competentiebeleid. Hoewel vooral grote ondernemingen meer en meer bezig zijn met competentiebeleid, leeft de thematiek ook sterk in sommige kleine ondernemingen. Volgens de enquête gebruikt een op de twee ondernemingen competentieprofielen, en dit vooral met betrekking tot de instroom van werknemers. Dit percentage loopt zelfs op tot meer dan 80% bij ondernemingen met meer dan honderd werknemers.

Op het vlak van instroom is het opvallend dat de selectie van kandidaten volgens ondernemingen nauwelijks op diploma en certificaten gebaseerd is (figuur 1). Ruim 90% van de bevraagde ondernemingen identificeert motivatie en attitudes als de voornaamste criteria in het selectieproces. Ook de opgebouwde ervaring (85%), de technische (83%) en generieke competenties (77%) en de referenties (65%) worden door de meerderheid van de bevraagde ondernemingen als belangrijke factoren beschouwd. Dit contrasteert sterk met het diplomaniveau, dat slechts door 29% als belangrijk bestempeld wordt bij de selectie van werknemers binnen de onderneming. Aangezien er geen diploma's beschikbaar zijn voor verschillende beroepen uit de bouwsector en de industrie, twee sectoren die oververtegenwoordigd zijn in de steekproef, kan het belang van diploma's op basis van deze cijfers onderschat worden. Dat neemt echter niet weg dat het doorgaans de motivatie en attitudes van sollicitanten zijn die doorslaggevend zijn in de selectiebeslissing. Uit de interviews en focusgroepen bleek eveneens dat ondernemingen steeds minder aanwerven op basis van diploma (wegens kwalitatieve en kwantitatieve mismatch) en steeds meer op basis van generieke competenties, attitude, motivatie, maar ook referenties.

Het toenemende belang van attitudes, motivatie en generieke competenties voor de selectie van kandidaten kan deels verklaard worden door de afwezigheid van opleidingen voor een aantal beroepen. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de bouwsector, de industrie of de distributie. Bovendien is er ook steeds meer maatwerk op de werkvloer: elk bedrijf werkt met eigen machines en heeft zijn eigen bedrijfscultuur, waardoor ingestroomde werknemers door het bedrijf zelf moeten worden opgeleid. Een

kandidaat die gemotiveerd en leergierig is, kan de nodige competenties snel aanleren. De identificatie van motivatie, generieke competenties en attitudes blijkt echter zeer moeilijk in de praktijk. Er zijn bijvoorbeeld evenveel definities van generieke competenties als er ondernemingen zijn. Mede hierdoor gebruiken verschillende ondernemingen, voornamelijk uit de bouw en industrie, individuele beroepsopleiding (IBO) en uitzendarbeid om nieuwe werknemers op een 'betaalbare manier' op te leiden en hun attitude en motivatie 'on the job' te kunnen inschatten. Zo geeft 63% van de

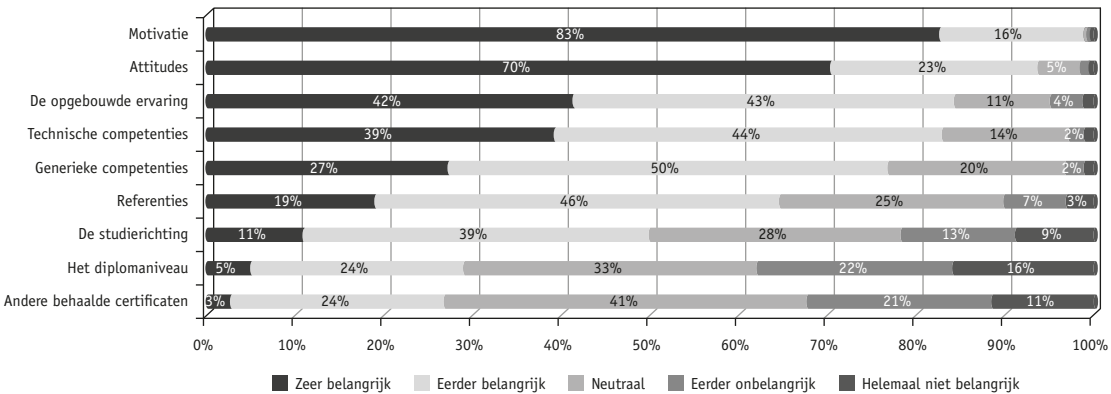
ondernemingen aan de competenties van sollicitanten te identificeren via observatie tijdens uitzendperiode of proefperiode.

Competenties moeilijker te identificeren bij sollicitanten dan bij eigen werknemers

In een EVC-procedure is het identificeren of herkennen van competenties erop gericht de leerresultaten van personen vast te leggen en zichtbaar te

Figuur 1.

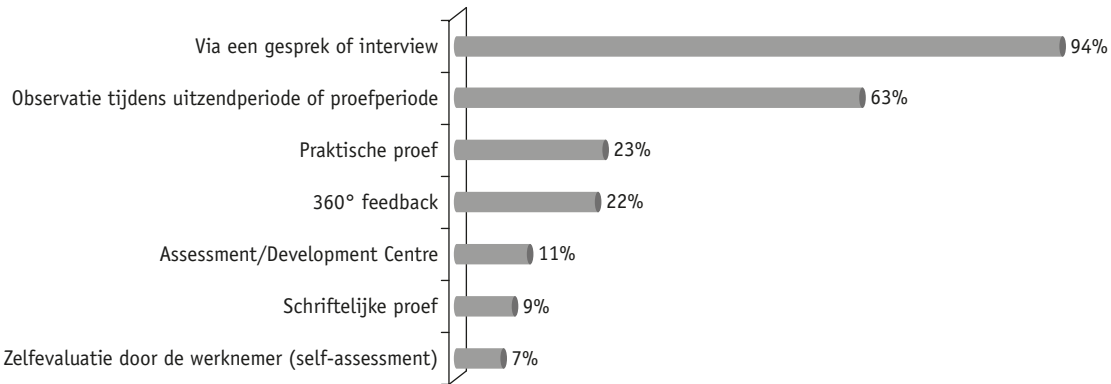
Hoe belangrijk zijn de onderstaande criteria bij de selectie van werknemers binnen uw onderneming? (N = 704)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Figuur 2.

Op welke manier worden de competenties van potentiële werknemers binnen uw onderneming geïdentificeerd? (Meerdere antwoorden mogelijk) (N = 695)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

maken. Dat resulteert niet in een formele erkenning via een getuigschrift of diploma, maar kan er wel de basis voor vormen.

In de enquête gaf 56% van de ondernemingen aan moeilijkheden te hebben met het herkennen van competenties van potentiële werknemers. Dit percentage stijgt met de grootte van de onderneming; het varieert van 53% bij ondernemingen met minder dan negen werknemers tot 64% bij grote ondernemingen. Voor de eigen werknemers geven slechts drie op de tien ondernemingen aan moeilijkheden te hebben bij het herkennen van competenties. Ook hier stijgt de gepercipieerde moeilijkheid met de grootte van de onderneming. Hoewel er verschillende manieren zijn om competenties van sollicitanten te identificeren, blijken ondernemingen vooral gebruik te maken van interviews (94%) en observatie tijdens de uitzend- of proefperiode (63%) (figuur 2). Daarbij komt het identificeren van competenties via een praktische proef, assessment center en 360° feedback vaker voor bij ondernemingen met een eigen personeelsverantwoordelijke of personeelsdienst dan bij ondernemingen waar de zaakvoerder zelf instaat voor HR.

Uit de gevoerde gesprekken blijkt dat een combinatie van technieken noodzakelijk is voor het identificeren van competenties van kandidaten. De meest gebruikte techniek is het competentiegericht interview. Ook wanneer de selectieprocedure eerder informeel verloopt, valt men doorgaans terug op gesprekken met de kandidaat-werknemer. Naast formele selectietechnieken blijkt ook het buikgevoel een belangrijke rol te spelen bij het aanwerven van werknemers. Er moet een goede 'fit' zijn met de onderneming en die wordt doorgaans intuïtief aangevoeld.

Formele erkenning van competenties van eigen werknemers leeft niet bij ondernemingen

Het erkennen en certificeren van competenties binnen een EVC-procedure houdt in dat een daartoe aangestelde instelling via een vastgelegde procedure formeel bevestigt dat de persoon de competenties bezit die hij of zij zegt verworven te hebben. Het gebeurt door onderwijsinstellingen of arbeidsmarktactoren op eigen initiatief en via AKOV (het

Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming). Validatie of erkenning van verworven competenties resulteert in een kwalificatiebewijs zoals een getuigschrift of diploma, of een bewijs van verworven competenties (bijvoorbeeld het ervaringsbewijs). Beide kunnen zowel in functie van vrijstellingen voor verdere leertrajecten binnen onderwijs en vorming als in functie van toegang tot de arbeidsmarkt worden aangewend. Op basis van vooraf vastgelegde criteria wordt onderzocht of de competenties in overeenstemming zijn met de competenties beschreven in de Vlaamse kwalificatiestructuur. De beoordeling van competenties gebeurt via assessment (examen, proef, screening of interview) of op basis van een beoordeling van documenten (zoals portfoliobeoordeling) door de daartoe erkende instelling (assessmentcentrum). Bepaalde verworven competenties (bijvoorbeeld talen) kunnen niet worden getoetst aan de Vlaamse kwalificatiestructuur, hiervoor wordt het Europese Referentiekader voor Vreemde Talen (het ERK) gebruikt.

Op basis van de resultaten van het onderzoek kan men vaststellen dat ondernemingen nauwelijks geïnteresseerd zijn in EVC voor eigen werknemers. Slechts 39% van de bevroegde ondernemingen geeft een formele erkenning voor de competenties die werknemers op het werk verworven, vooral voor gereguleerde beroepen. Drie op de vier ondernemingen doen dit via een getuigschrift van een externe dienstverlener, zoals een opleidingsverstrekker. Slechts een op de vijf maakt gebruik van het ervaringsbewijs (zie infra) en 16% voorziet een eigen getuigschrift van de onderneming om de competenties van werknemers formeel te erkennen. Bijna de helft van de ondernemingen vindt het certificeren van de competenties van personeel wel belangrijk (70% bij ondernemingen met meer dan 250 werknemers versus 38% bij KMO's). Vooral het vertrouwen dat de erkenning aan werknemers geeft en de stimulering om zich verder te ontwikkelen, verklaren waarom ondernemingen EVC belangrijk kunnen vinden. De meest aangehaalde redenen om er geen belang aan te hechten, zijn dat het geen meerwaarde biedt, dat het werknemers kan stimuleren om het bedrijf te verlaten en dat het moeilijk en zeer tijdrovend is in de praktijk. Een aantal ondernemingen haalt andere argumenten aan dan diegene opgesteld in figuur 3. De meeste van hen vinden dat het informeel erkennen van

competenties volstaat. Anderen stellen het nut van certificeren in vraag (meer bepaald de houdbaarheidsdatum van het certificaat) door het dynamisch karakter van competenties.

Volgens de meeste ondernemingen is de meerwaarde van EVC het grootst bij instroom. 54% van de ondernemingen meent dat het formeel erkennen van competenties van sollicitanten hun onderneming zou kunnen helpen bij het vinden van geschikte kandidaten. Vooral ondernemingen die het belangrijk vinden om de competenties van hun werknemers formeel te erkennen, zijn deze mening toegedaan (76%). Ook uit de focusgroepen bleek dat verschillende ondernemingen potentieel zien in het erkennen van competenties van werkzoekenden om hun competenties beter in kaart te brengen. Toch werd door alle bevroegde partijen benadrukt dat een certificaat de andere selectie-instrumenten niet uitsluit.

Het ervaringsbewijs

Het ervaringsbewijs kan als voorloper beschouwd worden op het vlak van het formeel erkennen van verworven competenties. Het is een officieel certificaat – aangereikt door de Vlaamse overheid – dat bewijst dat een werknemer of werkzoekende over

de nodige praktijkervaring beschikt voor het uitoefenen van een beroep, terwijl de aangetoonde ervaring niet bewezen kan worden aan de hand van een diploma of getuigschrift.

Om een ervaringsbewijs te halen, doorlopen de kandidaten drie stappen:

1. *Contact opnemen met het testcentrum:* Via een verkennend gesprek met de verantwoordelijke begeleiders verneemt de kandidaat welke competenties precies nodig zijn om het ervaringsbewijs te halen en hoe de proeven verlopen. Op die manier kan de kandidaat inschatten of het ervaringsbewijs iets voor hem of haar is.
2. *Opstellen van talentenmap (in begeleiding bij testcentrum):* Als tweede stap volgt een begeleidingsgesprek waarin gekeken wordt over welke ervaring de kandidaat beschikt. Op basis van dit gesprek wordt een talentenmap opgesteld, waarin de kandidaat alle relevante ervaring voor een bepaald beroep opsomt, aangevuld met de nodige bewijsstukken. Het kan daarbij zowel om werkervaringen, leerervaringen en levenservaring gaan. Op die manier krijgt de kandidaat een beeld van zijn of haar competenties en een eerste indicatie in welke mate hij of zij de competenties in huis heeft om het ervaringsbewijs voor een bepaald beroep te behalen.

Figuur 3.

Waarom vindt u het erkennen van competenties niet belangrijk? (N = 319)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

3. *Beoordeling*: De beoordeling gebeurt op basis van de talentenmap. Meestal moet een praktijkproef afgelegd worden. Die proef kan bestaan uit een simulatie, een taakopdracht of een rollenspel. Na die proef beslist de beoordelaar of de kandidaat het ervaringsbewijs behaalt. Indien dit niet het geval is, krijgt de kandidaat advies over welke competenties hij of zij al bezit en welke nog via opleiding of verdere werkervaring zouden moeten worden ontwikkeld.

De Vlaamse Regering heeft een lijst van 95 beroepen geselecteerd en goedgekeurd. In afwachting van een mogelijke hervorming van het ervaringsbewijs, werd beslist om voorlopig geen nieuwe beroepen te selecteren waarvoor een ervaringsbewijs kan uitgewerkt worden. In totaal zijn 26 testcentra operationeel voor 53 verschillende beroepen (voor 38 beroepen is er geen testcentrum erkend).

In 2012 doorliepen 1697 personen een traject met het oog op het behalen van een ervaringsbewijs of hadden zij een eerder gestart traject afgerond. Van de begeleide kandidaten kreeg ruim 80% het advies om door te stromen naar de beoordeling. Eén op de tien kandidaten kreeg het advies bijkomende ervaring te verwerven of een opleiding te volgen, zijnde 'leeradvies', terwijl 2% het advies kreeg om loopbaanbegeleiding te volgen. Bij 5,5% werd het traject stopgezet.

Na een terugval in 2011 zit het aantal beoordelingen terug op het niveau van 2010. In totaal werden in 2012 1459 personen beoordeeld, al dan niet na het volgen van begeleiding bij een testcentrum. Na de beoordeling werden in 2012 in totaal 826 ervaringsbewijzen uitgereikt. Ter vergelijking: sinds de opstart van het ervaringsbewijs vonden 6569 beoordelingen plaats en werden er in totaal 4232 ervaringsbewijzen uitgereikt.

De meeste kandidaten (60,3%) werden beoordeeld op hun talentenmap vooraleer ze een praktische proef aflegden; 39,5% werd uitsluitend op basis van de proef beoordeeld. In 2012 volstond de talentenmap bij twee kandidaten – een reachtruckchauffeur en een personal trainer – voor het verkrijgen van een ervaringsbewijs.

Onbekendheid is grote drempel voor het succes van het ervaringsbewijs

In de verschillende fasen van het onderzoek viel de lage bekendheid van het ervaringsbewijs op. De resultaten van de enquête zetten het extra in de verf: 72% van de bevraagde ondernemingen had voor de enquête nog nooit van het ervaringsbewijs gehoord, wat wellicht een onderschatting is aangezien de respondenten waarschijnlijk ondernemingen zijn die zich aangesproken voelden door de thematiek. Vooral KMO-ondernemingen zonder gereglementeerde beroepen en ondernemingen uit de handel en dienstensector zijn het minst op de hoogte van het bestaan van dit instrument. De lage bekendheid beperkt het gebruik van het ervaringsbewijs.

Slechts 15% van de ondernemingen die het ervaringsbewijs kenden, gaven in de enquête aan het te hebben gebruikt voor het erkennen van competenties van eigen werknemers. Dit gebeurt vooral wanneer er gereglementeerde beroepen in de ondernemingen zijn (33%). Voor niet-gereglementeerde beroepen is het gebruik van EVC zeer beperkt (8%). Het gebruik wordt grotendeels gedreven door reglementeringen, premies, enzovoort. De belangrijkste reden om er geen gebruik van te maken is dat er vanuit de onderneming doorgaans niet aan wordt gedacht om werknemers een ervaringsbewijs te laten behalen. Eén op de vier ondernemingen meent bovendien dat werknemers er geen nood aan hebben en dat het bewijs niet beantwoordt aan de noden van de onderneming (figuur 4). Andere redenen die in de enquête werden vermeld, betreffen onder andere een gebrek aan tijd en kennis over het ervaringsbewijs.

Volgens de meeste bevraagde sectoren en ondernemingen zou het ervaringsbewijs kunnen worden ingezet bij werkzoekenden om na te gaan welke competenties reeds aanwezig zijn en wat er nog moet worden aangeleerd. Het zou zo als 'competentiescan' of '-pas' kunnen fungeren; wie op bepaalde dimensies tekort komt, zou naar opleiding kunnen toegeleid worden. Dit zou volgens de meeste ondernemingen vooral interessant kunnen zijn voor generieke competenties die moeilijker in te schatten zijn.

Meer dan de helft van de ondernemingen ziet potentieel in de gelijkschakeling van ervaringsbewijzen

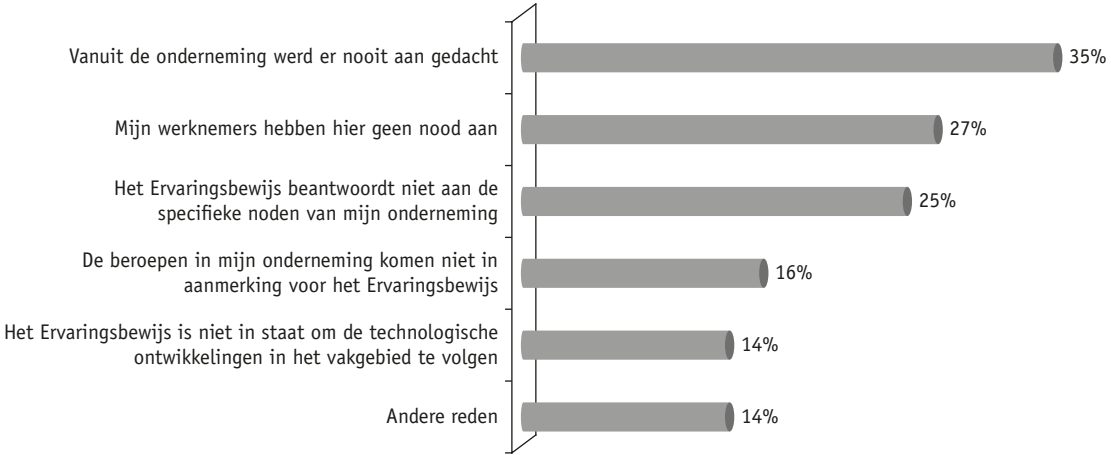
aan diploma's. Ook in de focusgroepen en interviews was er eensgezindheid over het belang van een duidelijke link met het onderwijs om zo de geloofwaardigheid van het ervaringsbewijs op te krikken en de perceptie positief te beïnvloeden. Best opmerkelijk aangezien diploma's volgens ondernemingen nauwelijks een rol spelen bij hun selectie

van werknemers. Het toekennen van diploma-kraft aan het ervaringsbewijs kan daarentegen wel een meerwaarde creëren via het verschaffen van vrijstellingen voor bepaalde opleidingstrajecten.

Zowel in de enquête als tijdens de focusgroepen en interviews werd aanbevolen om groepen

Figuur 4.

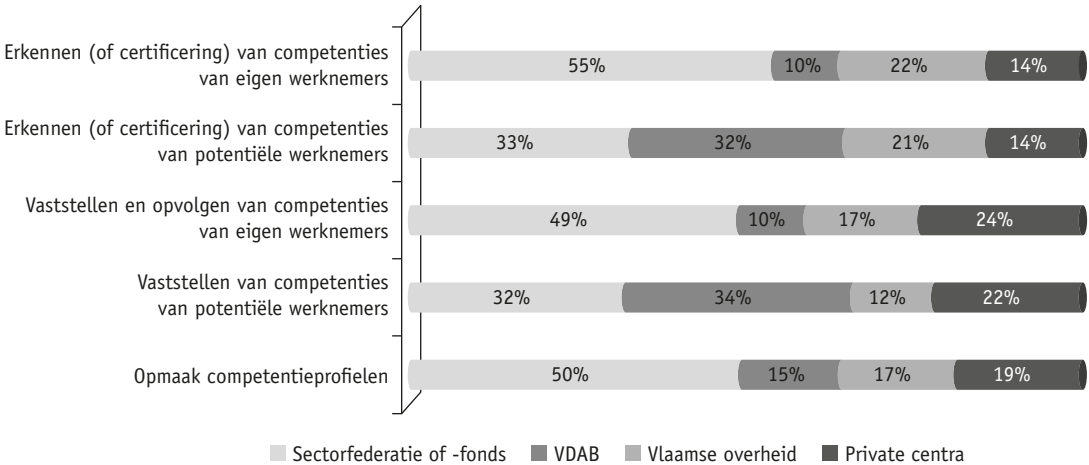
Waarom hebben werknemers uit uw onderneming nooit gebruik gemaakt van het ervaringsbewijs? (Meerdere antwoorden mogelijk) (N = 139)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

Figuur 5.

Van welk instantie verwacht u bijkomende steun? (N = 157)



Bron: Enquête IDEA Consult bij Vlaamse ondernemingen

competenties te erkennen in plaats van afgelijnde beroepen en zo meer flexibiliteit toe te laten. Momenteel wordt geen ervaringsbewijs uitgereikt indien een kandidaat één deelaspect van het afgelijnde beroep mist. Uit de interviews en focusgroepen met sectorfederaties en ondernemingen werden ook een aantal aandachtspunten betreffende de procedure van het ervaringsbewijs geïdentificeerd. De erkenningsprocedure voor testcentra via het ESF werd als zwaar en omslachtig ervaren, de testprocedure te tijdsintensief en te duur. Bovendien is het een delicate oefening om de competenties vast te leggen die nodig zijn voor het uitoefenen van een bepaald beroep. Dit wordt nog bemoeilijkt door de grote verscheidenheid van realiteiten en situaties op de werkvloer zelf. Verder mag niet uit het oog verloren worden dat het ervaringsbewijs focust op technische skills, terwijl generieke competenties ook belangrijk zijn en dat competenties veranderen doorheen de tijd terwijl het ervaringsbewijs geen beperking in de tijd kent.

Ondernemingen hebben beperkte nood aan externe ondersteuning

In de enquête gaven ondernemingen aan beperkte nood te hebben aan externe ondersteuning in termen van advies, tools of infrastructuur voor competentiegerelateerde aspecten van hun HR-proces. Bijkomende ondersteuning is vooral gewenst voor het herkennen en erkennen van competenties van potentiële werknemers (door respectievelijk 36% en 38% van de bevraagde ondernemingen). Vanuit de ondernemingen wordt er in eerste instantie naar sectorfederaties en sectorfondsen gekeken voor deze externe ondersteuning (figuur 5). Het voornaamste argument voor steun op sectorniveau is de vertrouwdeheid van sectorale organisaties met de mentaliteit en aanpak van de sector. Sectorfederaties en -fondsen kunnen ondersteuning 'op maat' bieden, waar veel vraag naar is bij ondernemingen. Voor ondersteuning met betrekking tot het herkennen en erkennen van competenties van potentiële werknemers kijken ondernemingen ook in grote mate naar de VDAB.

Conclusies en beleidsaanbevelingen

Vlaamse ondernemingen hebben steeds meer oog voor competentiebeleid en vragen ondersteuning

voor de uitwerking en implementatie van dat competentiebeleid. Ze verwachten vooral ondersteuning 'op maat' vanuit sectorfederaties en -fondsen. De Vlaamse overheid kan echter een belangrijke hefboom zijn door een kader voor competentiebeleid uit te werken, bijvoorbeeld via diversiteitsplannen, ESF-financieringen en sectorconvenanten. Het is aan de sectororganisaties en -fondsen om de overheidsinitiatieven te vertalen voor ondernemingen zodat ze kunnen worden geïmplementeerd op de werkvloer en voldoen aan de realiteit van ondernemingen.

Vlaamse ondernemingen hebben extra ondersteuning nodig voor het herkennen (en eventueel erkennen) van competenties van werkzoekenden. Hierbij moet er vooral voldoende aandacht kunnen worden besteed aan generieke competenties, motivatie, attitude, enzovoort. Een competentiepas wordt als een interessant initiatief naar voor geschoven. Er bestaan ook andere interessante initiatieven die in deze richting gaan, zoals de competentiematching van VDAB, de EVC-tool van het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten en ComPas uit de social profit. Deze tools kunnen interessante bijkomende informatie aan ondernemingen bezorgen voor de selectie zodat ze in combinatie met andere informatiebronnen de selectiebeslissing kunnen onderbouwen. Ondernemingen wensen bovendien voldoende tijd en ruimte voor het inschatten van de capaciteiten en attitudes van werknemers, bijvoorbeeld door hen gedurende een bepaalde periode te laten meedraaien op de werkvloer.

Wanneer het om het erkennen van de competenties van eigen werknemers gaat, werd doorheen het onderzoek vastgesteld dat dit geen prioritaire doelstelling is van ondernemingen. Het erkennen van de competenties van eigen werknemers leeft nauwelijks binnen ondernemingen, het ervaringsbewijs is amper gekend als EVC-tool en ondernemingen die het instrument kennen, maken er nauwelijks gebruik van. De interesse die werd getoond, betrof vooral de gereguleerde beroepen, waarvoor een formele erkenning vereist is. Regelgeving blijkt een belangrijke stimulans om mee te stappen in het EVC-verhaal. Dat verklaart grotendeels waarom sommige sectoren en ondernemingen vragende partij zijn voor een sterker uitgebouwd EVC-beleid, terwijl andere sectoren en ondernemingen eerder geneigd zijn het stelsel af te bouwen. Indien de

tool een plaats krijgt in het geïntegreerd EVC-beleid van de Vlaamse overheid en ook zijn weg moet vinden naar niet-gereguleerde beroepen, zijn een aantal belangrijke aanpassingen van het ervaringsbewijs cruciaal. Daarbij gaat het vooral om het geven van een zichtbare meerwaarde aan het ervaringsbewijs:

- *Bekendheid promoten.* EVC en het ervaringsbewijs zijn bij het ruime publiek onvoldoende bekend. Hierdoor wordt geen belang gehecht aan deze tool, wat cruciaal is voor het ervaringsbewijs om een relevante meerwaarde te krijgen op de arbeidsmarkt. Er is een grote nood aan een duidelijkere communicatie naar de stakeholders toe en aan een sensibilisering van ondernemingen wat betreft het nut en de meerwaarde van EVC, en meer specifiek het ervaringsbewijs, om een groter succes te realiseren.
- *Erkenning binnen onderwijs.* Het gebrek aan inschaling in de onderwijsstructuur is een belangrijke drempel voor het succes van het ervaringsbewijs. Een sterkere betrokkenheid van het onderwijs in het EVC-verhaal zou de geloofwaardigheid van het ervaringsbewijs opkrikken en de perceptie positief beïnvloeden. Ook het civiel effect zou aanzienlijk verhogen door het ervaringsbewijs een plaats te geven in opleidingsprogramma's en er vrijstellingen en – op termijn – een diplomaniveau aan te koppelen. In dat opzicht is het Nederlandse ervaringscertificaat, dat een veel sterkere link heeft met het onderwijssysteem, een interessante inspiratiebron voor het Vlaamse ervaringsbewijs. Het faciliteert niet alleen de

toegang tot formele opleiding, maar heeft ook een zichtbare meerwaarde op de arbeidsmarkt, wat de inzetbaarheid op basis van ervaring aanzienlijk kan verbeteren, vooral in diplomagevoelige omgevingen. Het zou ook tegemoetkomen aan de sterke vraag vanuit sectoren, zoals de social profit, om te komen tot een EVC-beleid voor gecertificeerde beroepen. Zolang opgebouwde ervaring niet vertaald wordt naar een diploma of getuigschrift, kan men immers bepaalde taken of beroepen niet uitvoeren.

- *Flexibiliteit via deelcertificaten.* Momenteel zijn de beroepen die in aanmerking komen voor het ervaringsbewijs zeer rigide afgelijnd. Indien een kandidaat één deelaspect mist, wordt er geen ervaringsbewijs uitgereikt. Ondernemingen geven zelf aan dat de lat erg hoog ligt en dat het bezitten van een aantal competenties reeds erg waardevol kan zijn voor een onderneming; vooral naar instroom toe. Het is daarom nodig om eerder te denken in termen van deelcertificaten, met name afgeronde pakketten competenties als onderdeel van een beroeps- of onderwijskwalificatie. De hogere flexibiliteit die mogelijk is via een combinatie van deelcertificaten, zou beter toelaten om de diversiteit van beroepen op de arbeidsmarkt te omvatten in het EVC-beleid.

An De Coen
Daphné Valsamis
IDEA Consult