

ESF-Agentschap scherpt competenties van Vlaamse werkenden aan

Tienduizenden werknemers met een veelvoud aan opleidingen. Meer dan vijftig miljoen euro aan directe ondersteuning voor competentieversterkende projecten voor Vlaamse werknemers. Het ESF-Agentschap Vlaanderen speelt duidelijk zijn rol op de Vlaamse arbeidsmarkt en investeert in de competentieversterking van de Vlamingen. Even ter herinnering: vanuit de rol van het ESF-Agentschap om de Vlaamse werkenden, werkzoekenden en organisaties te wapenen tegen een veranderende arbeidsmarkt, ontvangt het ESF-Agentschap middelen van de Europese Unie en de Vlaamse overheid. Ze verdeelt deze middelen – in de vorm van subsidies – onder organisaties die de Vlaamse arbeidsmarkt stimuleren om werkzoekenden nieuwe kansen te geven en werknemers aan het werk te houden. In dit artikel bespreken we de inspanningen van het ESF-Agentschap om de competenties van werkenden te versterken.

Beleidskaders

Het ESF-Agentschap is een actor op de Vlaamse arbeidsmarkt en tracht in te spelen op beleidskeuzes en arbeidsmarktopportunities. In haar operationeel programma 2007-2013 wordt het belang van competentieversterking als een belangrijk aandachtspunt benadrukt. Talentactivering is een van de thematische prioriteiten in haar operationeel programma. Dat programma houdt rekening met de verschillende Europese, Belgische en Vlaamse beleidskaders. In die zin is het de vertaling en operationalisering van de beleidsaccenten van een globale werkgelegenheidsstrategie. In de eerste plaats is er de Europese Lissabonstrategie als strategisch referentiekader die vooropstelde dat Europa in

2010 de 'meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld' moest worden. Een van de vijf prioritaire beleidsdomeinen uit de Lissabonstrategie is de uitbouw van de kenniseconomie. De Lissabonstrategie werd in 2010 met Europa 2020 geactualiseerd, waarin opnieuw het belang werd benadrukt van mensen de juiste vaardigheden mee te geven voor de banen van vandaag en morgen. ESF-Agentschap onderschrijft met haar operationeel programma volledig de strategie van de EU om te investeren in de competentieontwikkeling van haar inwoners. Ook in Vlaanderen ontstonden er enkele relevante beleidskaders waaruit het operationeel programma doelstellingen heeft geformuleerd en

die tijdens de uitvoering van het programma in de verschillende oproepen relevant werden. Zo stelt het Vlaams hervormingsprogramma 2005-2014 als doel om ieders talenten te ontwikkelen en bakent ze in haar tweede prioriteit het levenslang leren als belangrijke beleidskeuze af. De Competentieagenda legt in 2010 tien prioriteiten vast om onder meer de inzetbaarheid van de werkzoekenden en werknemers te verhogen. In de zesde prioriteit van de Competentieagenda staat het stimuleren van competentiebeleid in bedrijven en organisaties centraal. Ook in het derde speerpunt van het Werk- en Investeringsprogramma 2010 (WIP) is er aandacht voor het versterken van de competenties van werkenden en werkzoekenden. Ten slotte spreekt ook het Nieuw Industrieel Beleid (NIB) uit 2012 in haar

sociale pijler het belang uit van een beleid voor competentieontwikkeling. Ook het loopbaanakoord uit 2012 werpt haar licht op het belang van inzetbaarheid van medewerkers en een competentiebeleid. We vergeten uiteraard niet het Pact van Vilvoorde en het Pact 2020 dat in haar luik rond arbeidsmarktbeleid het accent legt op Vlaanderen als een lerende samenleving waar bedrijven en sectoren een strategisch competentiebeleid voeren en competenties worden erkend waar en hoe ze ook verworven werden. Voldoende beleidskaders dus die aan de basis liggen van en richting geven aan de uitvoering van het operationeel programma van het ESF-Agentschap. Met verschillende oproepen voerde het agentschap als actor in de Vlaamse arbeidsmarkt tussen 2007 en 2013 mee deze beleidskeuzes uit.

Competentieversterking Vlaamse werknemers

We beperken ons in deze bijdrage in hoofdzaak tot de oproepen die passen binnen prioriteit 1 van het operationeel programma, 'Talentactivering en duurzame integratie op de arbeidsmarkt', en die specifiek inspelen op de as van arbeidsmarkttransities van werkenden. Initiatieven die de competentieontwikkeling ondersteunen zijn uiteraard ruimer dan de oproepen die in deze eerste prioriteit en as passen. Zo zijn er onder meer de verschillende oproepen 'Mensgericht Ondernemen' die de focus leggen op de versterking van de arbeidsorganisatie van bedrijven en organisaties in Vlaanderen. Ook daar werkt het voeren van een organisatiebreed strategisch HR- en competentiebeleid in op de versterking van de competenties van medewerkers. Meer dan dertig miljoen euro werd geïnvesteerd in deze oproepen. Ook ten aanzien van de meest kwetsbare groepen in de samenleving speelt het ESF-Agentschap een voornamelijk rol om met haar oproepen 'empowerend' te werken. Met de oproepen 36, 37, 116 en 173 met betrekking tot alternerend leren gaf het ESF-Agentschap een incentive voor initiatieven met een complementair traject tussen leren en werken. Ook werkplekleren wordt door verschillende oproepen aangemoedigd, bijvoorbeeld in de oproep 'Werkplekleren in sectoren' die tot doel heeft om explorerend te werken rond innovatieve werkplekconcepten of de oproep 'Werkleving Jongeren' die jongeren de kans geeft om

hun competenties en werkhoudingen aan te scherpen via stageplaatsen in Vlaanderen. Werkplekleren wordt ook steeds meer ingezet als een instrument om de competenties van werkenden te versterken, als een waardevolle aanvulling van het klassieke opleidingsaanbod. Ook voor werkzoekenden zijn er oproepen, bijvoorbeeld in functie van een snelle transitie van werkloosheid naar werk. De oproep 229 die als doelstelling heeft om werkzoekenden op te leiden tot polyvalent verzorgende en zorgkundige is een mooi voorbeeld van hoe het ESF-Agentschap, door gericht in te spelen op opportuniteiten op de arbeidsmarkt, vlot werkzoekenden kan activeren.

We overlopen in dit artikel de verschillende oproepen die organisaties financieel ondersteunen om voor hun medewerkers opleidingen te organiseren. De oproepen passen elk binnen de Europese en nationale beleidskaders. Aan de basis hiervan ligt de vaststelling dat er in Vlaanderen nog te weinig wordt geïnvesteerd in opleiding en competentieversterking. De Vlaamse beroepsbevolking scoort op het vlak van opleidingsdeelname onder het Europese gemiddelde. Dat werd al in het Pact van Vilvoorde benadrukt waar een streefcijfer van 10% voor opleidingsdeelname werd vooropgesteld. Dit werd nadien door de latere beleidskaders herhaald en aangescherpt, bijvoorbeeld met een streefcijfer van 15% voor deelname aan levenslang en levensbreed leren in het Pact 2020. In 2008 lag dit cijfer in Vlaanderen slechts op 7,6%.

We zoomen verder in op de initiatieven die het ESF-Agentschap in de voorbije programmaperiode ondersteunde op het vlak van het (h)erkennen van (elders en eerder) verworven competenties. We bespreken ook kort de recente oproepen die kaderen in het inventariseren van de competentie- en opleidingsnoden in enkele sectoren. En ten slotte blikken we al even vooruit op de handleiding 'Opleiding in bedrijven' die uit de Masterclass 'Opleiding in bedrijven, een ervarings- en kennisplatform tussen promotoren' zal vloeien.

De initiatieven die we hier bespreken zijn in principe ten aanzien van werkenden in functie van het versterken van hun brede inzetbaarheid en flexibele positie op de arbeidsmarkt. De globale doelstelling van de verschillende oproepen is om de arbeidsmarktpositie van de werknemers te verbeteren.

Door met bedrijfsoverschrijdende opleidingen in te zetten op competentieverhoging staan werknemers sterker op de arbeidsmarkt en zijn ze in staat om zich flexibel aan te passen aan veranderende contexten. Deze oproepen, die naar de inhoud van de opleiding een open aanbod formuleren, worden gestuurd vanuit de vastgestelde opleidingsnoden in de deelnemende organisaties. Het ESF-Agentschap legt voorwaarden op naar brede overdraagbaarheid van opgedane kennis en vaardigheden, in functie van een breed loopbaanperspectief van de medewerker, maar laat de organisaties vrij in het samenstellen van hun opleidingspakket. Meestal omvatten de opleidingen een mix van het versterken van technische competenties en het aanscherpen van enkele arbeidsmarktgerichte generieke vaardigheden en talenten van medewerkers. De opleidingen vinden veelal in de organisatie plaats, vaak gaat het om *on the job coaching* en ondersteuning door de eigen medewerkers, of er wordt al dan niet in de eigen organisatie externe expertise ingehuurd om medewerkers te vormen en op te leiden in nieuwe kennis- en vaardigheidsdomeinen.

De oproepen die direct inzetten op de competentieontwikkeling van werkenden zijn de oproepen die organisaties ondersteunen bij het opleiden van hun werknemers. In de programmaperiode 2007-2013 waren er vijf relatief generieke oproepen naar organisaties om met opleidingen de competenties van hun medewerkers te versterken (respectievelijk oproepen 9, 17, 100, 193 en 252). In totaal is er over de vijf oproepen een totale toewijzing van 50 923 711 euro ESF-middelen en Vlaamse cofinancieringsmiddelen. In totaal werden over deze

vijf oproepen 283 projecten goedgekeurd. Voor de volledigheid geven we ook mee dat er met de oproep 'Finaliteit- en functiegerichte opleidingen voor werknemers in de sociale economie' een specifiek aanbod is aan opleidingen voor doelgroepwerknemers in sociale en beschutte werkplaatsen en de lokale diensteneconomie. Deze oproep komt gezien de eigenheid ervan, verder in dit artikel niet aan bod. Tabel 1 geeft de verdeling mee van de toegekende middelen van de verschillende generieke opleidingsoproepen.

Voor elk van deze oproepen is er vooraf bepaald welke organisaties als promotor een project kunnen indienen. Oproepen 9, 100 en 252 hebben de ruimste doelgroepomschrijving. Zowel bedrijven, organisaties, intermediairen als sectoren konden een project uitvoeren. Oproep 17 richt zich dan weer uitsluitend op sectoren met een sectorconvenant met de Vlaamse overheid. Zij dienden een projectvoorstel in op basis van een uitgewerkte behoefteanalyse van de opleidingsnoden in hun sector. Ten aanzien van KMO's wordt er met oproep 193 een specifieke inspanning gedaan. Deze oproep is enkel voorbehouden voor deze promotoren.

Als we een overzicht maken van welke organisaties het ESF-Agentschap bereikt met deze oproepen valt op dat het merendeel private bedrijven betreft (tabel 2). 85% van de goedgekeurde projectvoorstellen zijn ingediend door profitorganisaties.

De goedgekeurde projectvoorstellen situeren zich vooral in organisaties met meer dan vijftig medewerkers. Kleinere organisaties slagen er in mindere

Tabel 1.

Middelen voorzien voor oproepen voor opleiding in bedrijven (in euro)

Oproepnaam	Oproepnummer	VCF	ESF	Totaal
Opleidingsprojecten bedrijven en organisaties	9	13 058 298	10 684 062	23 742 360
Opleidingen sectoren, sectorale (opleidings)fondsen en beroepsverenigingen	17	732 256	599 119	1 331 375
Opleiding voor werkenden	100	8 655 759	7 081 985	15 737 744
Opleiding in bedrijven	193	1 593 025	1 303 384	2 896 408
Opleiding in bedrijven	252	3 968 703	3 247 120	7 215 823
Totaal				50 923 711

Bron: Registratiegegevens CVS (Clientvolgsysteem) en MLP (Mijn Loopbaan voor Partners) – VDAB (Bewerking ESF)

Tabel 2.

Bereik naar grootte en aard van de ondernemingen

	< 50 VTE	< 250 VTE	≥ 250 VTE	> 1000 VTE	Nvt	(leeg)	Eindtotaal
Non-profit	19%	45%	5%	17%	5%	10%	15%
Profit	10%	34%	33%	19%	0%	3%	85%
Totaal	12%	36%	29%	18%	1%	4%	100%

Bron: Registratiegegevens CVS (Clientvolgsysteem) en MLP (Mijn Loopbaan voor Partners) – VDAB (Bewerking ESF)

mate in om voor opleidingsprojecten financiering te krijgen van het ESF-Agentschap. Zeker voor bedrijven lijkt dit het geval. Slechts 11,5% van de goedgekeurde projectvoorstellen uit de profitorganisaties wordt uitgevoerd door bedrijven met minder dan vijftig medewerkers. Deze cijfers bevestigen een van de conclusies van de in 2011 uitgevoerde HIVA-evaluatie van de oproepen 9, 17 en 193 (De Rick & Van Itterbeeck, 2011). Kleinere ondernemingen en bijgevolg ook hun werknemers vinden minder makkelijk de weg naar het ESF-Agentschap voor de financiering van hun opleidingen. Met het exclusief voorbehouden van oproep 193 voor KMO's werd hier al deels aan geredieerd.

Over de recentste oproepen 'Opleiding in bedrijven' hebben we cijfers over het aantal en de aard van de unieke werkenden die we bereiken (tabel 3). De cijfers zijn tot en met eind 2013 en zijn voor oproep 100 volledig en voor oproep 193 quasi volledig. Voor oproep 252 is de informatie slechts partieel en houdt ze enkel rekening met het eerste van twee projectjaren. Verdere rapportering, evaluatie en rapportering moet uiteraard nog gebeuren, maar ook al zijn de cijfers partieel, ze geven nu toch al enkele significante evoluties weer.

Opvallend is dat met de exclusieve en groeiende aandacht voor kleine en middelgrote ondernemingen in respectievelijk oproep 193 en 252 het aantal deelnemers dat we bereiken met de oproepen daalt. Ook als we rekening houden met de totale financiering voor elk van de oproepen is dit het geval. Het bereik naar mannen en vrouwen wijzigt eveneens. Mogelijk houdt dit verband met de grotere aanwezigheid van vrouwen in kleine en middelgrote ondernemingen en de sterke vertegenwoordiging van mannen in sommige sectoren, bijvoorbeeld de industriële sectoren, met grote bedrijven die met oproep 100 een subsidie verkregen voor hun opleidingen.

Tabel 3.

Totaal bereik van oproepen voor opleiding in bedrijven (100, 193, 252)

	100	193	252	Eindtotaal
Mannen	27 577	1 080	2 298	30 955
Vrouwen	9 297	1 283	4 098	14 678
Eindtotaal	36 893	2 363	6 396	45 652

Bron: Registratiegegevens CVS (Clientvolgsysteem) en MLP (Mijn Loopbaan voor Partners) – VDAB (Bewerking ESF)

Kansengroepen opleiden

In elk van de oproepen is er een bijzondere aandacht voor kansengroepen. Voor de eerste oproepen (9, 17 en 100) is er de vereiste dat minimaal 50% van de deelnemers per opleidingsactie, ofwel minimaal 80% van de deelnemers over het totale project, behoren tot een kansengroep. Voor de oproep 193 moet minimum 50% van de cursisturen over het totale project besteed worden aan de opleiding van kansengroepen, voor de laatste oproep 'Opleiding in bedrijven' (oproep 252) is het vereiste percentage kansengroepen 30%. Naarmate de programmaperiode vordert, worden de vereiste percentages kansengroepen aangepast aan de realiteit van de arbeidsmarkt en verschuift het accent naar levenslang leren voor alle groepen van medewerkers.

De aandacht voor kansengroepen in de oproepen weerspiegelt zich eveneens in de cijfers over oproep 100, 193 en 252 (tabel 4).¹

Bijna 30% van de werkenden in de organisaties die opleidingssubsidie krijgen van het ESF-Agentschap valt onder één van de categorieën van de kansengroepen. Het gaat om allochtonen, werkenden met een arbeidshandicap, laaggeschoolde werknemers en oudere werknemers. De cijfers voor kansengroepen

zijn nog hoger als we rekening houden met het aantal opleidingsuren. De kansengroepen hebben meer opleidingsuren genoten. Opvallend is de stijging van het percentage voor de oproep 252.

Tabel 4.

Globale deelname van kansengroepen bij de oproepen voor opleiding in bedrijven (100, 193, 252)

	100	193	252	Eindtotaal
Mannen	22%	19%	19%	22%
Vrouwen	5%	9%	23%	8%
Totaal	28%	28%	42%	30%

Bron: Registratiegegevens CVS (Clientvolgsysteem) en MLP (Mijn Loopbaan voor Partners) – VDAB (Bewerking ESF)

Als we de cijfers bekijken voor elk van de categorieën van kansengroepen (tabel 5), valt op dat in de oproepen 100, 193 en 252 vooral de laaggeschoolde werknemers en oudere werknemers worden bereikt. De laaggeschoolde werknemers zijn de grootste groep van werknemers. Meer dan één op vijf van de werknemers die een opleiding volgen, zijn laaggeschoold. Oudere werknemers en allochtone werknemers maken respectievelijk 7,7% en 5% uit van de werknemers die door een subsidie van ESF hun competenties versterken. Opmerkelijk is de stijging van het relatieve aantal oudere werknemers in projecten van oproep 100 tot oproep 252. Allicht houdt dit ook verband met het groter aandeel van kleinere en middelgrote organisaties die gebruik maken van subsidies van ESF.

Strategisch opleiden

Van bij de start van hun project dienen promotoren te beschikken over een strategisch opleidingsplan om

in aanmerking te komen voor een opleidingsproject. Deze voorwaarde is reeds vanaf het begin van de programmaperiode in alle opleidingsoproepen opgenomen. Een goed onderbouwde behoefte-detectie van de opleidingsnoden van werknemers is een belangrijke succesvoorwaarde voor de selectie van relevante opleidingen. De eerder vermelde HIVA-evaluatie geeft aan dat de behoefte-detectie in de deelnemende organisaties nog systematischer kan worden uitgevoerd en niet steeds plaatsvindt op basis van een individuele bevraging van de medewerkers.

Vaak spelen organisatiebehoefte en externe factoren, bijvoorbeeld de impact van de klant, een grotere rol bij het vastleggen van het opleidingspakket. Ook een globaal en bedrijfsoverschrijdend loopbaanperspectief voor de medewerkers verdwijnt soms op de achtergrond ten voordele van interne loopbaanperspectieven. Dat hoeft uiteraard niet te verbazen. Deze tendensen liggen immers in het verlengde van een voor de hand liggende bedrijfseconomische invalshoek, waar de baten van opleidingen vooral ten goede moeten komen aan het huidig en toekomstig functioneren van de werknemer in zijn of haar organisatie. Heel wat organisaties zullen er wellicht de voorkeur aan geven om te investeren in opleidingen die de juiste match maken tussen de organisatienoden en de directe opleidingsbehoefte van medewerkers. Toch geeft de HIVA-studie aan dat investeren in opleidingen wel degelijk leidt tot het verhogen van de competenties die arbeidsmarkttransities vlotter mogelijk maken. Ook het duurzaam karakter van de opleidingen – met andere woorden de mate waarin opleidingen langetermijneffecten hebben op de arbeidsmarktpositie van de werknemers – wordt door deze studie bevestigd.

De conclusies van de HIVA-evaluatie heeft het ESF-Agentschap aangezet om te werken rond het

Tabel 5.

Deelname van kansengroepen bij de oproepen voor opleiding in bedrijven (100, 193, 252)

	100	193	252	Eindtotaal
Allochtone werknemers	5,0%	3,1%	6,1%	5,0%
Werknemers met arbeidshandicap	1,8%	2,0%	1,3%	1,8%
Laaggeschoolde werknemers	22,2%	18,3%	28,6%	22,9%
Oudere werknemers	5,7%	10,6%	18,3%	7,7%

Bron: Registratiegegevens CVS (Clientvolgsysteem) en MLP (Mijn Loopbaan voor Partners) – VDAB (Bewerking ESF)

verder systematiseren van het goed detecteren van de opleidingsbehoeften van de medewerkers. Een twintigtal promotoren nam deel aan een ‘Masterclass opleiding in bedrijven’ om na te denken en ervaringen te delen over methodieken om gefundeerde opleidingsnoden van medewerkers vast te stellen en te bundelen in een uitvoerig opleidingsplan. De masterclass moet in het najaar van 2014 leiden tot een praktische handleiding die organisaties – onder meer voor toekomstige oproepen – een stevige houvast biedt om de doelstellingen van de verschillende belanghebbenden in een organisatie met elkaar te verzoenen en samen te brengen in een doeltreffend strategisch opleidingsplan. De handleiding zal niet alleen aandacht vestigen op het belang van het grondig in kaart brengen van de opleidingsbehoeften, maar zal ook ingaan op de leercultuur en de diverse vormen van leren in een organisatie. Enkel door grondig en onderbouwd te inventariseren wat de verschillende competentiebehoeften zijn van de medewerkers kan er gericht en structureel geïnvesteerd worden in het opleiden en vormen van de werknemers.

Vlaamse arbeidsmarkt van de toekomst

Ook sectoraal worden de opleidingsnoden vastgelegd. Voor oproep 17, die zoals eerder vermeld exclusief voorbehouden was voor sectororganisaties, inventariseerde elke sector haar noden aan de hand van een uitgewerkte behoefteanalyse. Bij de oproepen in het kader van VLAMT, Vlaamse ArbeidsMarkt van de Toekomst, die in 2012 en 2013 werden gelanceerd, ging het ESF-Agentschap nog een stap verder. Op basis van een gevalideerde methodiek gaan sectoren op zoek naar toekomstige competentie- en opleidingsnoden. De oproep financiert zelf geen opleidingen, maar ondersteunt sectoren die met een focusstudie in kaart brengen

welke op middellange en lange termijn de vereiste competenties in hun sector zijn, hoe het bestaande opleidingsaanbod hier op inspeelt en welke inspanningen op dit vlak nodig zijn voor competitieve sectoren waar vraag en aanbod matchen. Elf sectoren kregen financiering om samen met alle relevante actoren in hun sector – inclusief de bedrijven zelf – deze inventarisatie te maken. De resultaten van de verschillende focusstudies zullen in de loop van 2014 klaar zijn. Doelstelling van de oproep was om sectoren een financiële incentive te geven om op termijn systematisch de competentie- en opleidingsbehoeften in hun sector te inventariseren, maar ze ook te ondersteunen met een methodiek om dit te doen. Deze methodiek is neergeschreven in een handleiding dat het eindproduct is van een door ESF gefinancierd en gevalideerd project.

Elders verworven competenties

Naast de opleidingssubsidies van het ESF-Agentschap willen we ten slotte ook even kort stil staan bij de oproepen in het kader van het herkennen en erkennen van de – elders en eerder – verworven competenties van medewerkers. Deze oproepen passen in de evolutie om niet enkel waarde te hechten aan de kennis en vaardigheden die mensen met een diploma kunnen bewijzen, maar om ook de competenties die mensen op een eerder informele wijze verworven hebben zichtbaar te maken en te erkennen. Met een ‘ervaringsbewijs’ worden de verworven competenties formeel erkend. Het agentschap lanceerde in de programmaperiode 2007-2013 oproepen om testcentra op te starten waar werkenden en werkzoekenden terecht kunnen voor het testen van hun competenties en voor het ontwikkelen en verfijnen van de gevalideerde praktijkproeven voor de ervaringsbewijzen. De lijst van beroepen waarvoor een ervaringsbewijs kon behaald worden is gaandeweg uitgebreid en met

Tabel 6.

Aantal kandidaten in een ervaringsbewijstraject

	3	62	82	115	136	154	Eindtotaal
Mannen	600	302	895	11	1 071	40	2 919
Vrouwen	680	341	320	38	1 207	227	2 813
Eindtotaal	1 280	643	1 215	49	2 278	267	5 733

Bron: Registratiegegevens CVS (Clientvolgsysteem) en MLP (Mijn Loopbaan voor Partners) – VDAB (Bewerking ESF)

de oproepen zijn er steeds meer testcentra en beroepen waarvoor er een gevalideerde praktijkproef werd ontwikkeld.

Tabel 6 geeft het aantal Vlaamse werkenden en werkzoekenden weer die bereikt werden met de erkende testcentra via de oproepen 3, 62, 82, 115, 136 en 154 met betrekking tot het ervaringsbewijs. De testcentra bereikten een totaal van 5733 mensen die hun elders verworven competenties hebben getest of een traject hebben afgelegd om deze te testen en te erkennen.

Aanvankelijk was er bij de opstart een tragere instroom van werkzoekenden en werkenden voor het ervaringsbewijs, in hoofdzaak ten gevolge van de ontwikkeling van het instrumentarium voor de verschillende beroepen. In 2011 was er met oproep 136 een duidelijke piek in het bereik van het ervaringsbewijs, om naar het einde van de programma-periode een terugval te kennen. Een enquête naar het gebruik van het ervaringsbewijs eind 2013 gaf onder meer aan dat werkgevers de mogelijkheden van het ervaringsbewijs minder goed kennen en vaak ook eigen instrumenten ontwikkelen om het potentieel van bestaande en nieuwe medewerkers te kunnen inschatten (De Coen & Valsamis, 2013).

Begin 2014 lanceerde het ESF-Agentschap een nieuwe oproep die in het verlengde ligt van nieuwe regelgeving. Nieuw is dat de oproep 'Elders Verworven Competenties' (EVC) zich ook richt naar werkgevers om voor hun medewerkers een EVC-methodiek uit te werken om de competenties zichtbaar te maken, te herkennen en te erkennen. In tegenstelling tot de oproepen rond het ervaringsbewijs is er geen afgebakende lijst meer van beroepen, maar is de werkgever vrij om beroepscompetenties af te bakenen op voorwaarde dat deze een aantoonbare meerwaarde betekenen voor een brede arbeidsmarktpositie. In een tweede spoor kunnen ook sectoren, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen en bestaande testcentra een EVC-methodiek ontwikkelen en testen voor relevante beroepsspecifieke competenties in hun sector of domein, bij voorkeur passend in de Vlaamse kwalificatiestructuur. De oproep is explorerend en voorbereidend op een nieuw regelgevend kader en moet de bakens

uitzetten voor een nieuwe ondersteuningsstructuur voor het (h)erkennen van de elders en eerder verworven competenties.

Conclusie

Het ESF-Agentschap investeerde de voorbije programmaperiode met oproepen en projecten in de versterking van de competenties van de Vlaamse werkenden. De projecten verbeterden de arbeidsmarktpositie van de Vlaamse werkenden door het verstrekken van opleidingsfinanciering aan organisaties. Belangrijke uitdaging blijft om voldoende breed bedrijven, organisaties en sectoren te stimuleren om blijvend te investeren in gerichte opleiding en vorming – al dan niet met overheidsfinanciering – voor al hun medewerkers. In de toekomst zal er sterker worden ingezet op het grondig detecteren van de opleidingsbehoeften van medewerkers en de verschillende passende leervormen voor competentieverwerving, zowel op het niveau van de organisatie als dat van de sectoren. De handleiding rond behoeftedetectie en de VLAMT-focusstudies passen in deze evolutie. Sluitstuk van het opleidings- en competentiebeleid is het erkennen van de competenties door leer- en competentiebewijzen.

Pieter Van Sande
ESF-Agentschap Vlaanderen vzw

Noot

1. De cijfers tonen hier het aantal deelnemers aan opleidingen dat behoort tot één van de kansengroepen. In de oproep is er een vereiste ten aanzien van het bereik van kansengroepen en ten opzichte van het aantal cursistenuren.

Bibliografie

- De Coen, A., & Valsamis, D. (2013). *EVC-beleid bij ondernemingen. Enquête-resultaten*. Werkgroep WSE – 17 oktober 2013.
- De Rick, K., & Van Isterbeeck, K. (2011). *Subsidies voor bedrijfsopleidingen als impuls voor kansengroepen. Evaluatie in het kader van de on-going evaluatie ESF Vlaanderen 2007-2013*. Leuven: HIVA – KU Leuven.