

VLAAMSE GEMEENSCHAP



Voorontwerp van decreet inzake titel van beroepsbekwaamheid

MEMORIE VAN TOELICHTING

Woord vooraf

Het decreet inzake titel van beroepsbekwaamheid heeft als doel om zinvolle, aan een beroep verbonden, competenties, waar dan ook verworven, te valideren.

Met dit decreet wil men vooreerst bijdragen aan het zichtbaar maken van competenties. Voor individuen betekent het bekomen van een titel van beroepsbekwaamheid een beloning voor gedane leerinspanningen. Zowel leerresultaten verworven door formeel leren¹ als leerresultaten verworven doorheen non-formeel leren (thuis, op de werkplek, in vrije tijdsbesteding) kunnen worden beloond. Tevens biedt het bekomen van een titel van beroepsbekwaamheid ook een stimulans om zich blijvend in te zetten voor zijn of haar eigen bijblijven. Men ervaart als het ware dat leren iets oplevert en dat leren het verschil kan maken. Ten slotte kan door het toekennen van een titel van beroepsbekwaamheid ook de toegang tot bepaalde opleidingen gefaciliteerd worden. Met het bezitten van een titel van beroepsbekwaamheid kan men aantonen dat men over bepaalde competenties beschikt waardoor een welbepaalde opleiding op een welbepaald niveau kan aanvatten. Men heeft immers erkenning gekregen voor elders of reeds verworven competenties.

Met dit decreet willen we echter ook verder gaan dan het belonen en stimuleren van bijblijven. Dit decreet heeft ook de ambitie om competenties optimaal op de arbeidsmarkt in te zetten. Verborgene competenties van individuen worden zichtbaar gemaakt en kunnen aan een passende beroepsuitoefening gekoppeld worden. Door het verlenen van een titel van beroepsbekwaamheid kunnen individuen

onmiddellijk aantonen dat men in staat is een welbepaald beroep op een welbepaald niveau van deskundigheid aan te vatten. Het levert voor individuen concreet een versterkte positie en verruimde toegang op de interne en externe arbeidsmarkt op.

Het decreet biedt, in het bijzonder voor kansengroepen incl. voor jongeren die zonder diploma de schoolbanken verlaten, de mogelijkheid om op te klimmen op de professionele ladder doordat men rekening houdt met opgedane werkervaring, professionele vorming enz.

Bovenstaande doelstellingen verbonden aan het decreet "titel van beroepsbekwaamheid" sluiten aan bij recente Vlaamse en Europese beleidslijnen. Zo is een belangrijke doelstelling uit het Pact van Vilvoorde het verhogen van de participatie van de bevolking aan levenslang leren. Het Europese discours inzake levenslang leren hamert ten slotte op het erkennen van verworven competenties en op mobiliteit van werknemers.

In wat volgt belichten we vooreerst het discours waarbinnen dit decreet zich situeert. Vervolgens bespreken we de focus en meerwaarde van het decreet. Ten slotte zullen de bouwstenen van het decreet toegelicht worden.

I. ACHTERGROND

1. Actuele maatschappelijke noden

Tal van actuele maatschappelijke noden nopen tot het invoeren van een individueel recht op het waarderen van competenties.

(1) Tegen de achtergrond van de omwenteling van een industriële naar een kennismaatschappij en diensteneconomie is Bijblijven voor iedereen een must. Met de kennismaatschappij komt immers een andere wijze van produceren en komen dus ook andere competenties, nieuwe technologische veranderingen en aldus nieuwe functies, nieuwe arbeidsvormen en gevarieerde loopbanen naar voren. Met de diensteneconomie komen eveneens nieuwe functies zoals maatschappij- en persoonsgebonden diensten en zorgarbeid in het formele economische circuit terecht. Deze functies, die vroeger veeleer opgevangen werden door informele kanalen van familiale of sociale solidariteit of via het grijze of zwarte circuit, moeten evenzeer door competente mensen uitgevoerd worden.

Van werknemers en werkzoekenden wordt meer en meer verwacht dat zij bijblijven, dat zij breed inzetbaar zijn en blijven en zich aan veranderingen kunnen aanpassen. Iedereen, ongeacht zijn of haar initieel scholingsniveau, moet hiervoor kansen krijgen. De nieuwsgierigheid, het leervermogen en de reflexiviteit van elk individu moeten worden aangewakkerd zodat elkeen kan inspelen, anticiperen op en zich aanpassen aan steeds veranderende omstandigheden. Maar bovenal is het belangrijk dat verworven competenties zichtbaar gemaakt worden en dat individuen voor hun bijblijven gewaardeerd worden. Enerzijds betekent dit een stimulans tot het investeren in en zich inzetten om bij te blijven, anderzijds betekent het een beloning voor geleverde (leer)inspanningen en een return voor individuen, de arbeidsmarkt en de gemeenschap (zie verder I.4). In het actieplan van de Vlaamse regering "een leven lang leren in goede banen" werd de nood aan erkennen van verworven competenties meermaals onderschreven.

(2) De situatie van welbepaalde groepen zoals laaggeschoolden, ouderen, ... op de arbeidsmarkt is nog steeds precair. Zij belanden vaker in de (langdurige) werkloosheid. Laaggeschoolden voor wie de deur naar de arbeidsmarkt wel opengaat, komen veelal in flexibele (onregelmatige werkuren, tijdelijke contracten), slecht betaalde en minder kwaliteitsvolle jobs terecht. Ook voor deze groepen duurzame werkgelegenheid garanderen is de missie die in de beleidsnota 2000-2004 gesteld wordt. Eén van de oorzaken waardoor kansengroepen echter hun kansen op duurzame werkgelegenheid ontlopen is dat hun competenties veelal onderschat worden

en/of een deel van hun competenties niet gezien worden. Zo worden zij bijvoorbeeld nog te éénzijdig op hun initieel behaalde diploma beoordeeld. Maar ook de kansengroepen zelf zijn, wanneer ze zich aanbieden op de arbeidsmarkt, nog niet altijd bewust van hun werkelijke competenties. Door het zichtbaar maken van hun elders verworven competenties kunnen zij evenwel hun positie op de arbeidsmarkt versterken. Zo kunnen bijvoorbeeld de competenties verworven door werkervaring van oudere werknemers zichtbaar gemaakt worden en kunnen zij bijvoorbeeld ingezet worden bij het opleiden of coachen van jongere werknemers. Hun erg lage arbeidsdeelname zou dan omgebogen kunnen worden.

(3) Ook ten aanzien van de actuele problematiek van onderwaardering van technische beroepen kan het erkennen van competenties als hefboom werken. In het recente rapport "Accent op Talent" van de Koning Boudewijnstichting wordt het erkennen van verworven competenties en het daaropvolgend optimaal benutten van competenties als één van de strategieën aangehaald ter herwaardering van de technische beroepen. Technische beroepen vereisen vandaag de dag niet alleen doen maar ook denken. Technische beroepen op zich moeten aldus ook dringend 'anders' gewaardeerd worden. Talentontwikkeling, verruiming van competenties, meer waardering en respect, efficiënte werkmethodes, kwaliteitszorg, ... zouden hierbij ondermeer centraal moeten staan. Door gevraagde en aangeboden competenties naar waarde te schatten, hoeven werknemers niet onder hun niveau te werken en blijven zij gemotiveerd voor een technisch beroep.

(4) Een groeiend aantal individuen zoekt buiten de eigen landsgrenzen naar werk. Het zichtbaar maken en onderling erkennen van kwalificaties en competenties is ook hierbij van belang. Dit komt ondermeer naar voren in het Actieplan van de Europese Commissie voor vaardigheden en mobiliteit.

Bovenstaande ontwikkelingen tonen aldus aan dat de invoering van een recht op het waarderen van competenties wenselijk is.

2. Een veranderend leerconcept en een veranderende wijze van waardering

Met de omwenteling van de industriële naar een kennismaatschappij en diensteneconomie is het voor iedereen van belang om bij te blijven om zich te kunnen handhaven op de arbeidsmarkt. Maar ook in andere levensdomeinen, bijvoorbeeld om als een volwaardige burger in de samenleving mee te kunnen, is het van belang dat men werk maakt van zelfontplooiing. Op

tal van Europese conferenties en verklaringen wordt daarom levenslang leren als een belangrijk item en discours naar voren geschoven. Met de term levenslang leren wil men ook benadrukken dat het belangrijker is dat men iets leert, dan waar men het geleerde verworven heeft: niet de afgelegde weg maar het resultaat telt. Dit komt goed naar voren in de definitie van levenslang leren zoals geformuleerd in de recente mededeling van de Europese Commissie "Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren" ter opvolging van het Europees Memorandum inzake levenslang leren en de debatten in de lidstaten. Levenslang leren wordt hierbij gedefinieerd als *'alle leeractiviteiten die gedurende het hele leven ontplooid worden om kennis, vaardigheden en competenties vanuit een persoonlijk, burgerlijk, sociaal en/of werkgelegenheidsperspectief te verbeteren'*. Deze definitie maakt duidelijk dat levensbreed leren een belangrijke dimensie van levenslang leren is: nuttige en aangename leeractiviteiten kunnen ook tijdens de dagdagelijkse uitvoering van werk, in tal van gezinsmomenten, in vrijetijdsbesteding of doorheen vrijwilligerswerk al dan niet bewust opduiken. Leeractiviteiten spelen zich aldus gedurende de hele levensloop af, onafhankelijk van de plaats, het ogenblik, de duur en de intentie van het leerproces. Vorming, training en opleiding voltrekken zich bovendien in alsmaar verscheiden vormen en systemen: zowel korte als lange opleidingen, bijscholingscursussen, afstandsonderwijs, zelfstudie, herscholing, training-on-the-job als praktijkervaringen ontwikkelen zich. Ook de werkvloer kan zich ontwikkelen tot een krachtige leeromgeving. Open en flexibele leervormen waarbij verschillende media worden gebruikt, doen meer en meer hun intrede. Er is stilaan een continuüm ontstaan tussen het verplichte onderwijs, de initiële en permanente vorming en het volwassenenonderwijs. In het rapport "Het maatschappelijk debat inzake levenslang leren in Vlaanderen en Europa" (antwoord op de oproep van het Europees Memorandum inzake levenslang leren) wordt geduid dat de uitbreiding van leermogelijkheden en de vermenigvuldiging van leeromgevingen onvermijdelijk zal leiden tot een toenemende vraag bij lerenden om wat ze geleerd hebben ook op één of andere wijze formeel te bekrachtigen. In een levenslang lerende samenleving wordt het immers steeds minder relevant waar kennis en vaardigheden verworven zijn en kan het al dan niet certificeren dus niet afhankelijk zijn van de opleidingsinstantie en het formele opleidingsaanbod. Dit betekent dat het leerresultaat en de mate waarin de lerende dit wenst te formaliseren de criteria worden voor het certificeren.

In het Europese discours en de verklaringen inzake levenslang leren beklemtoont men aldus een nieuwe aanpak ten aanzien van de waardering van leren. Voorstellen inzake dergelijke nieuwe

aanpak werden reeds aangehaald in het Europees Memorandum inzake Levenslang leren en verder uitgewerkt in een Mededeling van de Europese Commissie "Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren" en geven aan dat *kennis, vaardigheden en attitudes verworven op alle terreinen van het moderne leven* (zowel formeel, non-formeel als informeel leren) gewaardeerd moeten worden. Dergelijk nieuwe aanpak wordt ook door de Vlaamse regering en de sociale partners in het Actieplan "Een leven lang leren in goede banen" en het Pact van Vilvoorde onderschreven. Bij de eerste doelstelling uit het Pact van Vilvoorde wordt immers gesteld dat in een lerende samenleving competenties waar en hoe men ze ook verwerft evenwaardig erkend moeten worden. In het Actieplan "Een leven lang leren in goede banen" wordt aan de erkenning van competenties een recht gekoppeld. Het recht van het individu om zijn of haar ervaring en kennis te laten erkennen wordt beschouwd als een concretisering van het recht van het individu op een leven lang leren.

3. Individueel recht

Met de invoering en toepassing van dit decreet willen we het individu daadwerkelijk een **recht** in handen geven om zijn of haar competenties met betrekking tot (de uitvoering van) een bepaald beroep of facet van een beroep, waar ook verworven, te valideren. Individuen worden niet gedwongen of verplicht tot het laten erkennen van hun competenties, maar worden in de mogelijkheid gesteld om, indien zij dit wensen, dit te kunnen volbrengen.

Op de huidige arbeidsmarkt, met zijn sterke vraag naar gekwalificeerde werknemers, is het voor individuen van belang om hun verworven competenties te laten zien en zichtbaar te maken. Tegelijkertijd komt met het discours van levenslang leren naar voren dat er naast het initieel onderwijs ook andere krachtige omgevingen zijn waar individuen competenties kunnen verwerven. Men kan competenties verwerven doorheen diverse vormen van leren en binnen diverse leersettings. Deze diversiteit is verrijkend: men biedt aan individuen de mogelijkheid om een leeromgeving te kiezen die past bij zijn of haar leerstijl, dit bevordert zowel het leerplezier als het slaagpercentage van de opleiding en/of het beklijven van het geleerde. Een diversiteit aan leeromgevingen doet echter ook het probleem ontstaan van ondoorzichtigheid: het wordt onduidelijk wat men waar en met welke resultaat geleerd of verworven heeft. Met dit decreet stelt men evenwel individuen in staat om aan te tonen welke leerresultaten men heeft opgedaan en wat men precies in zijn mars heeft.

Met dit decreet wordt **elk individu** in de mogelijkheid gesteld om op elk ogenblik in de tijd zijn of haar verworven competenties te laten erkennen. Het erkennen van competenties gebeurt op vraag van het individu en het is het individu dat beslist over het starten van een erkenningsprocedure. De output van de erkenningsprocedure behoort dan ook tot het exclusieve eigendom van de aanvrager.

Het verlenen van het recht betekent concreet dat individuen op basis van een erkenning van een bundel zinvolle competenties **een titel van beroepsbekwaamheid** ontvangen. **Het erkennen van competenties staat aldus in functie van een welbepaald (onderdeel van een) beroep of specialisatie.** Men zal enkel voor een zinvolle combinatie van competenties, namelijk deze competenties die een zinvol beroepsgeheel vormen, een titel kunnen bekomen. Het recht omvat aldus het identificeren van competenties en het verlenen van een titel van beroepsbekwaamheid aan een bundel zinvolle, aan een bepaald beroep verbonden, competenties, maar niet het erkennen van een afzonderlijke competentie of onsamenhangende competenties.

4. Meerwaarde

Het verlenen van een civiel effect aan competenties, en dus het verlenen van een officiële titel van beroepsbekwaamheid levert zowel voor het individu, de arbeidsmarkt als de gemeenschap winstpunten op. Concreet kunnen volgende, zowel korte termijn als lange termijn doelstellingen bereikt worden:

4.1 WINSTPUNTEN VOOR HET INDIVIDU

Voor een individu kan het verkrijgen van een officiële titel van beroepsbekwaamheid eerst en vooral **een beloning** betekenen voor gedane leerinspanningen en vervolgens een stimulans bieden om zich verder op de leerweg te begeven. Men bouwt zelfvertrouwen op: "ik kan iets" en "ik kan leren" en men krijgt inzicht in zijn eigen kennis en vaardigheden: "kijk, ik ken dit en kan dit". Het belang van het motiveren van mensen voor levenslang leren wordt in tal van Europese conferenties en verklaringen naar voren gebracht. Voor welbepaalde groepen (met negatieve schoolervaringen) is het immers niet vanzelfsprekend om de stap naar leren te zetten. Met het toekennen van een officiële titel krijgt men **waardering** voor zijn of haar leerinspanningen en wakkert men een intrinsieke motivatie aan. Gelet op de kenniseconomie is het van belang dat men zich blijvend wil inzetten om bij te blijven en zich te ontplooien.

Voor individuen met een lage graad van initiële scholing kan een titel van beroepsbekwaamheid, verworven op basis van werkervaring of ervaring opgedaan buiten de professionele sfeer, een **opwaardering** betekenen. Zij hebben dikwijls meer in hun mars dan hun diploma doet vermoeden, en met de titel van beroepsbekwaamheid worden hun verworven competenties zichtbaar gemaakt. De titel verleent hen een bepaalde status. Vooral de groep van oudere werknemers die niet beschikken over een hoog initieel diploma maar die wel werkervaring opgebouwd hebben, kunnen hierbij wel varen.

Maar vooral betekent het bezitten van een officiële titel van beroepsbekwaamheid een **versterkte positie** op de externe en interne arbeidsmarkt. Met deze titel kan hij/zij onmiddellijk aantonen dat men een welbepaald beroep op een welbepaald niveau van deskundigheid kan aanvaarden. Aangezien sectoren en werkgevers (zowel privé als overheid) ten volle betrokken worden in het bepalen van standaarden en de wijze van certificering (zie verder II) zijn zij op de hoogte van de effectieve waarde van deze titel.

Ten eerste betekent het bezit van een officiële titel van beroepsbekwaamheid een versterkte positie op de **externe arbeidsmarkt**. Het bezitten van een officiële titel van beroepsbekwaamheid betekent voor de werkzoekende een verstevigde positie op de arbeidsmarkt. Het is vooral voor lager geschoolden vaak van groot belang om wat men kent en kan te bewijzen vooraleer men de kans krijgt om zijn kennis en kunde in de praktijk te tonen. Met deze officiële titel kan hij onmiddellijk aan zijn toekomstige werkgever duidelijk maken wat hij allemaal in zijn mars heeft en dat hij in staat is om een welbepaald beroep, zowel binnen één sector als over sectoren heen, uit te voeren.

Ten tweede betekent het bezit van een officiële titel van beroepsbekwaamheid ook een versterkte positie op de **interne arbeidsmarkt**. Voor een werknemer kan het verkrijgen van een officiële titel betekenen dat hij kan aantonen tot wat hij in staat is. Hij heeft werkervaring opgebouwd en/of heeft welbepaalde cursussen gevolgd. Met het bekomen van een titel van beroepsbekwaamheid wordt dit geheel van verworven competenties erkend en bevindt hij zich hierdoor in een sterkere positie om binnen het bedrijf van takenpakket (zelfde deskundigheidsniveau) te veranderen, zijn huidig takenpakket te verbreden of een leidinggevende functie of een takenpakket van een hoger deskundigheidsniveau op te nemen.

Ten slotte vergemakkelijkt het toekennen van titels van beroepsbekwaamheid ook de mobiliteit van werknemers binnen Europa. Dit ligt in het verlengde van Europese verklaringen

inzake mobiliteit, waaronder het actieplan van de Commissie voor vaardigheden en mobiliteit.

4.2 WINSTPUNTEN VOOR DE ARBEIDSMARKT

Vooraf het bekomen van **een meer transparante arbeidsmarkt** staat hier centraal. Het matchen van gevraagde competenties aan aanwezige competenties wordt vereenvoudigd door het erkennen van competenties en het uitreiken van titels van beroepsbekwaamheid. Om te voldoen aan een vacature moeten individuen beschikken over een welbepaald pakket van competenties. Dit kunnen zij doorheen verschillende leersettings opgebouwd hebben: iemand volgde een (module(s) van een) beroepsopleiding, en/of een stage, en/of een werkervaringsproject, en/of heeft doorheen een tijdelijk of vast contract werkervaring opgedaan. Met deze verscheidenheid aan bagage melden zij zich op de arbeidsmarkt aan. Het is voor een toekomstige werkgever vaak niet altijd gemakkelijk om de competenties waarover iemand beschikt éénduidig te herkennen en naar waarde te schatten. Een officiële titel van beroepsbekwaamheid tracht deze problematiek te verhelpen: de werkgever kan er zeker van zijn dat de kandidaat beschikt over een welbepaald geheel van competenties op een welbepaald niveau van deskundigheid. De sollicitatieprocedure kan worden vereenvoudigd. Het erkennen van competenties en het verlenen van een titel van beroepsbekwaamheid zet ook een beweging in gang opdat werkgevers bij het formuleren van een vacature eerder vanuit vereiste competenties dan vanuit een vereist diploma denken. Men dient na te denken over welke competenties iemand voor het uitoefenen van een job moet beschikken. Op die manier geeft het erkennen van competenties een stimulans voor **een competentiebenadering** ook bij het opstellen van vacatures.

De procedure van het screenen en toekennen van een titel van beroepsbekwaamheid kan bovendien als **hulpmiddel voor** een HRM-beleid, **een strategisch VTO-beleid** benaderd worden. Het is een instrument waarmee werkgevers kunnen screenen of en in welke mate hun werknemers over een bepaald niveau van welbepaalde competenties beschikken. Op deze manier kunnen aanwezige competenties optimaal benut worden en kan de individuele ontplooiing van werknemers gestimuleerd worden (bijvoorbeeld door jobrotatie, ander takenpakket, peter/meter). Desgewenst kan een op maat gesneden vormingstraject gestart worden.

Verder speelt ook een **doelmatigheidseffect**. Het invoeren van een officiële titel van beroepsbekwaamheid kan leiden tot ingekorte bemiddelings- en opleidingstrajecten. Een screening en assessment hoeven niet meer ondernomen te worden. In de

bemiddelingsprocedure tussen werkgevers en werknemers liggen onmiddellijk de competenties op tafel. Ook opleidingstrajecten kunnen worden ingekort. Bij de screening op weg naar een titel, zal duidelijk worden welke competenties men eventueel ontbreekt. Aansluitend hierbij kan men in een op maat uitgewerkt opleidingstraject stappen.

Daarnaast zal het in werking treden van de procedure van officiële titels van beroepsbekwaamheid er ook toe leiden dat de markt van vorming, training en opleiding meer **doorzichtig** wordt. Het wordt immers duidelijk welke opleidingsprogramma's tot welk geheel van beroepscompetenties leiden. Dit draagt bij aan de mobiliteit van studenten en werknemers en de uitwisselbaarheid van programmaonderdelen.

Ten slotte zal het toekennen van een titel van beroepsbekwaamheid er toe leiden dat opleidingen meer afgestemd zullen worden op beroepsprofielen. Op deze manier wordt bijgedragen aan een **betere aansluiting** tussen enerzijds vorming, opleiding en training en anderzijds arbeidsmarkt. De kwaliteit van opleidingsprogramma's zal mede hierdoor gewaarborgd kunnen worden.

4.3 WINSTPUNTEN VOOR DE GEMEENSCHAP

Het waarderen van competenties verworven op alle terreinen van het moderne leven leidt tot **het 'vermenselijken' van leren**. Elk leren, of het nu verworven is doorheen formele opleidingen of doorheen de werkuitvoering of vrije tijd, verdient immers waardering. Door het erkennen van deze elders verworven competenties geeft men een belangrijk signaal aan individuen die zich door vroegere negatieve leerervaringen afkerig houden van formele opleidingen. Op die manier worden zij toch gestimuleerd om aan één of andere vorm van leren deel te nemen.

Het erkennen van competenties leidt tot **een meer performanter draaiende economie** en aldus tot **meer welzijn**. Enerzijds stimuleert men door het erkennen van competenties de deelname van individuen aan allerlei soorten van leren, namelijk formeel leren², non-formeel leren en informeel leren. Anderzijds benut men door het erkennen van competenties, waar deze ook verworven zijn, optimaal de competenties en talenten van individuen.

II. BOUWSTENEN VAN HET DECREET

In dit tweede deel worden de bouwstenen van het decreet verder uitgewerkt. De belangrijkste bouwstenen zijn:

Een (1) **individu** heeft het recht om voor (2) zijn/haar **competenties** een officiële (3) **titel van beroepsbekwaamheid** te (4) **verkrijgen**.

In wat volgt wordt elke bouwsteen besproken. Achtereenvolgens wordt de input (wie en wat), de output (de titel van beroepsbekwaamheid) en de procedure (de weg naar het verkrijgen ervan) belicht.

0. Een rechtenbenadering

Met dit decreet wordt resoluut voor **een rechtenbenadering** gekozen. Aan het individu wordt het recht verleend om zijn of haar, waar ook verworven, competenties te laten valideren.

1. Input: wie?

Elk individu (werkzoekenden, werkenden, niet-werkenden) heeft het recht om een procedure tot het bekomen van een titel te starten. Er wordt geen beperking naar doelgroepen opgelegd. Het is het individu dat **op eigen initiatief** en **op vrijwillige basis** een certificering aanvraagt.

2. Input: wat?

Het onderwerp van certificering zijn de competenties die een individu bezit.

Met **competenties** doelen we op de reële en individuele capaciteit van individuen om *kennis* (theoretische en praktische kennis), *vaardigheden* en *attitudes* in het handelen aan te wenden, in functie van de concrete, dagdagelijkse en veranderende werksituatie en in functie van persoonlijke en maatschappelijke activiteiten. We volgen hiermee de definiëring zoals geformuleerd in het op 22 maart 2002 door de Vlaamse Regering goedgekeurde advies "Ruim baan voor

competenties" van de werkgroep Erkenning van Verworven Competenties.

We onderkennen maximaal de **multidimensionaliteit** van het competentiebegrip. Het begrip competentie kan op uiteenlopende soorten van competenties slaan. Het gaat zowel om levensbrede als om arbeidsmarktgerichte competenties, zoals:

- vakmatige en methodische competenties, d.w.z. (beroeps)inhoudelijke aspecten
- bestuurlijk-organisatorische en strategische competenties, deze zijn van belang voor het functioneren in arbeids- of onderwijsorganisaties of maatschappelijke organisaties
- sociaal-communicatieve en normatief-culturele competenties, deze zijn nodig voor het kunnen functioneren in groep
- leer- en omgevingscompetenties, deze zijn gericht op het kunnen bijdragen aan gewenste ontwikkelingen in de eigen situatie. De gewenste ontwikkelingen zijn gerelateerd aan beroep en bedrijf of spelen op het niveau van een groep of maatschappelijke organisatie en getuigen van maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Binnen de categorie arbeidsmarktgerichte competenties gaat het zowel om transversale competenties als om contextgebonden competenties. Bij dit alles gaat het zowel om expliciete als om impliciete en onbewuste competenties.

Bovenstaande competenties maken het onderwerp van certificering uit. Het doet er hierbij niet toe op welke wijze individuen de competenties verworven hebben. Er zijn verschillende leerwegen of leervormen mogelijk, gaande van formeel leren over non-formeel leren tot informeel leren. De CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) gebruikt volgende indeling om de verschillende leerwegen te typeren:

Onder formeel leren worden alle vormen van leren binnen een gestructureerde leercontext verstaan. Hierbij gaat het niet alleen om het formele onderwijssysteem, maar ook om het gestructureerd leren via publieke, private en intermediaire opleidingssystemen. Hieronder vallen dan zowel de reguliere opleidingssystemen zoals VDAB, VIZO en OSP als de niet-reguliere opleidingssystemen zoals de sectorale opleidingsfondsen.

Onder non-formeel leren worden verder alle activiteiten, die niet expliciet omschreven zijn als leren, maar die wel een belangrijke leercomponent inhouden verstaan. Concreet gaat het dan om semi-gestructureerd leren en informeel leren.

Semi-gestructureerd leren staat dan voor geplande activiteiten in een (werk)omgeving, waarin bewust elementen met een leercomponent worden ingebracht. Met informeel leren worden meestal impliciete of onbewuste leerresultaten van de dagdagelijkse activiteiten van het individu in de persoonlijke, familiale, professionele en maatschappelijke context bedoeld.

Een individu kan aldus beschikken over een pakket van kennis, vaardigheden en attitudes met betrekking tot een bepaald beroep, verworven door hetzij (modules van) een beroepsopleiding, stage, werkervaring, ervaring buiten de professionele sfeer opgedaan in vrijwilligerswerk, vrije tijd, gezin, ... Al deze elementen moeten, in het behalen van de titel, mee opgenomen kunnen worden.

3. Output

3.1 *BENAMING*

Na een gunstig doorlopen van de procedure kan een individu **een titel van beroepsbekwaamheid** ontvangen. Deze titel van beroepsbekwaamheid is een door de overheid erkend bewijs van competenties. Het wordt officieel door de overheid erkend en gedragen door de sociale partners.

3.2 *INHOUD*

De titel van beroepsbekwaamheid staat voor kennis, vaardigheden en attitudes verbonden aan een bepaald beroep. Als norm om de competenties waarover een individu beschikt naar waarde te schatten, kan het **beroepsprofiel** naar voren worden geschoven. Een beroepsprofiel is een gedetailleerde beschrijving van de taken die een beroepsbeoefenaar uitoefent en een beknopte beschrijving van de competentievereisten, dat zijn kennis- en sleutelvaardigheden, die hij of zij daarvoor nodig heeft. Beroepsprofielen en beroepenstructuren (een geordend geheel van kernberoepen in een sector of van de transversale beroepen) worden opgesteld door de SERV (zie ontwerp van decreet 23/10/2002, art. 18, §1 en §2) in samenwerking met de sectorale en sociale partners. Beroepsprofielen zijn evenwel nog niet voor alle beroepen ontwikkeld. Op basis van een beroepsprofiel zal een standaard voor een welbepaald beroep ontwikkeld worden. Een standaard is met andere woorden telkens rechtstreeks afgeleid uit een beroepsprofiel. Het omvat een *selectie* van de binnen het beroepsprofiel benoemde competentievereisten. Een standaard omvat aldus deze competentievereisten uit het desbetreffende

beroepsprofiel die, na advies van de SERV, als noodzakelijk voor de uitoefening van een bepaald beroep beschouwd worden.

De Vlaamse Regering zal moeten bepalen welke titels hij voor welke beroepen eerst zal ontwikkelen. De Vlaamse Regering moet er verder op toezien dat (1) de beroepsprofielen en (2) vervolgens ook de standaarden regelmatig worden aangepast en bijgesteld. (zie verder II.4.1)

3.3 VARIATIE

Een titel van beroepsbekwaamheid kan verschillende vormen aannemen. In samenspraak met (sectorale) sociale partners zal de overheid per beroep moeten bepalen of men een onderscheid maakt tussen een titel voor een beginnend dan wel ervaren beroepsbeoefenaar. Per beroep zal ten slotte ook bepaald kunnen worden of er titels voor welbepaalde specialisaties uitgereikt worden. Bij voorkeur zullen ook deeltitels worden afgelijnd waardoor het mogelijk wordt om een erkenning te verlenen aan bepaalde onderdelen van de titel. Hierdoor zal een individu stapsgewijs kunnen werken aan het verwerven van een volwaardige titel.

Per beroep en sector zal dit met de (sectorale) sociale partners verder onderzocht en afgesproken moeten worden.

4. Procedure

Een individu heeft het recht om zijn competenties officieel te laten erkennen en hiervoor een titel van beroepsbekwaamheid te ontvangen. Deze titel wordt niet zomaar verleend. Een individu zal moeten aantonen dat hij over welbepaalde competenties beschikt en deze competenties zullen ten aanzien van een, voor een bepaald beroep op basis van een beroepsprofiel afgeleide, standaard afgewogen worden. In dit proces zal hij voldoende begeleid moeten worden.

4.1 STANDAARD

De competenties waarover een individu beschikt zullen moeten worden afgewogen aan een bepaalde standaard. Een **standaard** is een referentiekader waarin de competenties bestaande uit het drieluik kennis, vaardigheden en attitudes beschreven staan die noodzakelijk zijn om welbepaalde beroepsactiviteiten met succes te kunnen uitvoeren. Per beroep zal een standaard, die het takenpakket en het niveau van kennis, vaardigheden en attitudes die voor de uitvoering ervan nodig zijn omschrijft, moeten worden opgemaakt. De standaard wordt ontwikkeld op

basis van beroepsprofielen. Door de SERV is reeds een belangrijke aanzet gegeven om in samenspraak met (sectorale) sociale partners voor elk beroep **beroepsprofielen** uit te tekenen. Deze beroepsprofielen zijn het best geplaatst om als input voor de standaard ingezet te worden. De door de SERV uitgewerkte beroepsprofielen geven immers een nauwkeurige omschrijving van de beroepsactiviteiten en de vereisten waaraan iemand moet voldoen die dat beroep uitoefent of wil uitoefenen. Een beroepsprofiel creëert duidelijkheid in de competentievereisten en kwalificatiebehoefte van het bedrijfsleven en de veranderingen daarin.

In de verdere ontwikkeling van beroepsprofielen en vervolgens standaarden is het van uitermate belang dat sectoren en sociale partners steeds mee in het overleg betrokken worden.

Standaarden zullen ten slotte steeds **up to date** gehouden moeten worden. Wanneer er veranderingen in de taakuitvoering opduiken, moet dit ook tot uiting komen in de beroepsprofielen en vervolgens ook in de standaarden. Op regelmatige basis zullen de beroepsprofielen aldus herwerkt moeten worden. De Vlaamse overheid zal dit moeten bewaken.

De nood aan het ontwikkelen van een standaard in functie van een titel van beroepsbekwaamheid spoort erg sterk met de nood die men ervaart in het onderwijsmidden wanneer men het heeft over het ontwikkelen van de afgeleide specifieke eindtermen. Aangezien de basis voor beide sporen gevormd wordt door gemeenschappelijke beroepsprofielen, zal men bij de uitwerking van de standaard respectievelijk specifieke eindtermen streven naar een maximale afstemming.

4.2 EEN CERTIFICERINGSTRAJECT

Een certificeringstraject staat voor het traject dat een individu, die wenst te weten wat hij of zij kan en kent en voor zijn of haar verworven competenties een titel van beroepsbekwaamheid wil bekomen, dient af te leggen. Hiervoor zal hij of zij een aantal fasen moeten doorlopen. In wat volgt baseren we ons op het advies "Ruim baan voor competenties". Dit advies omtrent een model van (h)erkenning van de verworven competenties in Vlaanderen werd door een groep van experts en vertegenwoordigers in opdracht van de Vlaamse regering (cf. actieplan "Een leven lang leren in goede banen 2000") uitgewerkt (Werkgroep EVC, januari 2002).

4.2.1 Herkennen of identificering

In een eerste stap zullen de competenties waarover een individu denkt te bezitten nauwkeurig opgelijst moeten worden. Het komt er hier op aan om zoveel en zo verscheiden mogelijke competenties van individuen boven tafel te krijgen. Welke (modules van) opleidingen heeft hij/zij met succes beëindigd? Welke werkervaringen heeft hij/zij opgedaan? Heeft hij/zij ooit vrijwilligerswerk ondernomen of heeft hij/zij in het eigen gezin ervaringen opgedaan? Het gaat hier evenwel om zinvolle ervaringen, namelijk ervaringen die enigszins in verband staan met het beroep waarvoor iemand een titel wil bekomen. Het oplijsten van de competenties kan gebeuren aan de hand van de portfoliomethodiek. De VDAB en derden maken nu reeds bij hun bemiddelingstrajecten gebruik van een portfoliomethodiek. Er zal moeten worden bekeken in welke mate en hoe deze portfoliomethodiek idealiter aangepast moet worden. De opgestelde portfolio, met name het dossier bestaande uit alle relevante bewijsstukken voor verworven competenties, is het exclusieve eigendom van de aanvrager.

Om te garanderen dat iedereen deze procedure kan doorlopen, zal een door de Vlaamse overheid erkende **herkenningsinstantie(s)** moeten worden voorzien. Het is immers voor welbepaalde groepen niet eenvoudig om te reflecteren over hun eigen ambities en hun eigen competenties en deze aan elkaar af te toetsen. Dit reflectieproces is geen evidentie. Individuen zullen hierin begeleid dienen te worden. Doorheen een gesprek of meerdere gesprekken moet duidelijk worden voor welk beroep een individu een titel wenst te bekomen en over welke competenties hij ten aanzien van dat beroep reeds beschikt. De Vlaamse Regering zal het takenpakket van deze herkenningsinstantie(s) en de deskundigheidsvereisten in termen van kennis, vaardigheden en attitudes van de medewerkers moeten bepalen.

Mogelijke taken kunnen zijn: het op de voet volgen van de ontwikkelingen op het gebied van de beroepsprofielen, het ontwikkelen van een passende portfoliomethodiek, het leiden van reflectiegesprekken met aanvragers, ...

Mogelijke deskundigheidsvereisten van medewerkers kunnen dan zijn: kennis van beroepsprofielen en beroepenveld, het ontwikkelen en hanteren van diagnostische gesprekken, het onbevooroordeeld kunnen luisteren naar de competenties van de aanvrager, ...

Bovenstaande opsomming is niet exhaustief, het geeft een eerste aanzet tot invulling weer.

De professionele deskundigheid van de begeleiders en de kwaliteit van de dienstverlening zal via het erkenningsmechanisme (zie verder II.5.1), waaraan de herkenningsinstanties zich moeten onderwerpen, worden bewaakt. Tevens zullen de herkenningsinstantie(s) en medewerkers een deontologische code (zie verder II.5.2) moeten onderschrijven.

4.2.2 Beoordelen of assessment

In een tweede stap zullen de opgelijste competenties één voor één afgetoetst moeten worden aan de standaard. Er zal nagegaan moeten worden of het individu beschikt over de juiste competenties zoals bepaald in de standaard (afgeleid uit een beroepsprofiel) en of hij deze competenties op een voldoende niveau van deskundigheid beheerst. Er zal dus niet alleen moeten worden nagegaan of iemand over een bepaald soort competentie beschikt, er zal tevens moeten worden nagegaan of hij over het juiste niveau beschikt. Dit aftoetsen kan gebeuren aan de hand van uiteenlopende methoden, namelijk formele bewijzen (waaronder kwalificaties), schriftelijke bewijzen, (criteriumgericht) interview, praktische proeven van bekwaamheid, toets/examen, assessment, jaren werkervaring. In samenspraak met (sectorale) sociale partners kan per beroep een bepaalde voorkeurmethode en de concrete invulling ervan (bijvoorbeeld een welbepaalde praktische proef van bekwaamheid) bepaald worden.

Het nauwkeurig aftoetsen van de competenties aan de standaard zal door een door de Vlaamse overheid erkende **beoordelingsinstantie(s)** opgenomen moeten worden. Deze instantie zal aan de hand van criteria en/of toetsen moeten bepalen of en in hoeverre de vereiste competenties aanwezig zijn. Indien bepaalde competenties ontbreken, moet het individu idealiter geadviseerd worden over verder te ondernemen stappen. Verdere stappen kunnen zijn een op maat gesneden opleidingstraject, stage, werkervaringsproject, vrijwilligerswerk, ... De Vlaamse Regering zal het takenpakket van deze beoordelingsinstantie(s) en de deskundigheidsvereisten in termen van kennis, vaardigheden en attitudes van de medewerkers moeten bepalen.

Mogelijke taken kunnen zijn: het opvolgen van ontwikkelingen inzake beroepsprofielen en ontwikkelingen op het beroepenveld, kiezen en hanteren van de passende beoordelingsmethodiek, ...

Mogelijke deskundigheidsvereisten van medewerkers kunnen dan zijn: kennis van en inzicht in de beroepsprofielen en het beroepenveld, het ontwikkelen en hanteren van diagnostische gesprekken en testen, kennis van beoordelingsmethodieken, het kunnen hanteren van beoordelingsmethoden en het kunnen interpreteren van testresultaten, ...

Bovenstaande opsomming is niet exhaustief, het geeft een eerste aanzet tot invulling weer.

De professionele deskundigheid van de beoordelaars en de kwaliteit van de dienstverlening zal via het erkenningsmechanisme (zie verder II.5.1), waaraan de beoordelingsinstanties zich moeten onderwerpen, worden

bewaakt. Tevens zullen de beoordelingsinstantie(s) en medewerkers een deontologische code (zie verder II.5.2) moeten onderschrijven.

4.2.3 Erkennen of certificering

In een derde stap ten slotte zal men afgaande op het advies van de beoordelingsinstantie overgaan tot het al dan niet toekennen en uitreiken van een titel van beroepsbekwaamheid aan de aanvrager.

Deze titel van beroepsbekwaamheid wordt toegekend door een door de Vlaamse overheid erkende **erkenningsinstantie(s)**. Een erkenningsinstantie is door de overheid gemachtigd om officiële titels af te leveren. Het is de Vlaamse regering die moet bepalen welk takenpakket deze instantie opneemt en over welke deskundigheidsvereisten de medewerkers moeten beschikken.

4.3 CERTIFICERINGSTRAJECT OF OPLEIDINGSTRAJECT?

Bovenstaand traject kan ook worden ingekort. Het kan immers zijn dat de eindtermen van sommige opleidingen de volledige standaard beslaan. Bij het succesvol beëindigen van een welbepaalde opleiding moet het dan zo kunnen zijn, dat men onmiddellijk een titel van beroepsbekwaamheid kan ontvangen. Men hoeft zich dan niet meer met behulp van een herkenninginstantie laten screenen en de gescreende competenties door een beoordelingsinstantie laten aftoetsen. Het met succes volgen van een welbepaald opleidingsprogramma bij een welbepaalde opleidingsinstantie zal dan volstaan. Vandaar kunnen we het onderscheid maken tussen twee trajecten, namelijk een certificeringstraject en een meer specifiek opleidingstraject.

➤ Certificeringstraject:

Een individu heeft via verschillende leerwegen competenties verworven: namelijk via delen van een opleiding, werkervaring, ervaring buiten de professionele sfeer, ... Het is dan nodig om het bovenstaande uitgewerkte traject van herkennen, beoordelen en erkennen te doorlopen. Het is immers niet onmiddellijk duidelijk over welke competenties het individu precies beschikt en of deze competenties wel voldoende overeenkomen met de standaard, afgeleid uit een beroepsprofiel.

➤ Opleidingstraject:

Een individu heeft een door de Vlaamse overheid erkend opleidingsprogramma gevolgd. Hij of zij krijgt bij het succesvol beëindigen van dit opleidingsprogramma automatisch de titel van beroepsbekwaamheid. Onder het succesvol beëindigen verstaan we het slagen voor een examen of toets. Aanwezig zijn tijdens het opleidingsprogramma is niet afdoende om de titel te ontvangen. Dit traject veronderstelt dat opleidingsprogramma's en opleidingsinstellingen door de overheid erkend worden en aldus gemachtigd zijn om de titel uit te reiken. De overheid kan bepaalde criteria inzake eindtermen en kwaliteitseisen voor het behalen van een label opleggen (zie verder II.5.1).

4.4 ACTOREN

Voor wat de instanties betreft die belast worden met de uitvoering, namelijk herkenning, beoordeling en/of erkenning wordt in eerste instantie gedacht aan' publiek georganiseerde onderwijs- en opleidingsinstellingen.

5. Randvoorwaarden en systeemvereisten

5.1 KWALITEITSBORGING DOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Een erkenningsprocedure ten aanzien van (1) opleidingsinstellingen, (2) herkenningsinstantie(s), (3) beoordelingsinstantie(s) en (4) erkenningsinstantie(s) moet een voldoende kwalitatief hoogstaand aanbod en/of dienstverlening helpen realiseren. Op de huidige Vlaamse arbeidsmarkt spelen reeds welbepaalde, al dan niet door de overheid verplichte, labels of erkenningsregelingen. Gelet op de steeds groeiende hoeveelheid van verschillende systemen, is er momenteel een zoektocht bezig naar de beste manier om te labellen. Op het einde van 2002 werd het onderzoeksrapport "Naar een veralgemeend stelsel van erkenning en kwaliteitslabeling van arbeidsmarktactoren" (Matheus, N., Struyven, L., & Vanhoren, I., 2002) gefinaliseerd. In hun rapport geven de onderzoekers aanzetten en kaders voor het hanteren van criteria en voor de keuze van een kwaliteitsbenadering en kwaliteitssysteem. Op basis van dit rapport zal in de nabije toekomst een discussie over de labelling van arbeidsmarktactoren gehouden worden. De erkenningsprocedure die aan het decreet inzake het erkennen van competenties gekoppeld dient te worden, dient op het resultaat van deze discussie afgestemd te worden.

Het is de Vlaamse overheid die bepaalt welk soort certificeringsbureaus geaccrediteerd zal worden om de

erkenning van de betrokken instanties op zich te nemen. De geaccrediteerde erkenningsbureaus lichten de betrokken instanties op basis van de door de Vlaamse overheid bepaalde criteria regelmatig door en rapporteren hierover aan de Vlaamse overheid.

5.2 DEONTOLOGISCHE CODE

Ter bescherming van het individu zal een deontologische code aan de herkennings-, beoordelings- en erkenningsinstanties opgelegd worden. Deze deontologische code moet minstens volgende elementen bevatten, namelijk non-discriminatie, gelijke kansen, objectiviteit, privacy (eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer, recht op vertrouwelijke behandeling van gegevens), inzagerecht van de aanvrager. Dergelijke deontologische code moet het recht van het individu op een objectieve, respectvolle en vertrouwelijke behandeling garanderen. Deze deontologische code moet bindend zijn voor instanties die instaan voor de herkenning, beoordeling of erkenning. Het onderschrijven van deze deontologische code is een noodzakelijke erkenningsvoorwaarde en wordt mee opgenomen in de audit of doorlichting van de instanties door de geaccrediteerde certificeringsbureaus.

5.3 KLACHTENORGAAN

Wanneer individuen vinden dat hun competenties foutief ingeschat zijn en zij in tegenstelling tot het negatief advies van de beoordelingsinstantie en erkenningsinstantie wel menen recht te hebben op de titel van beroepsbekwaamheid, dan dienen zij bij een klachtenorgaan hun grieven te kunnen neerleggen. Dit klachtenorgaan zal dan de certificeringsprocedure opnieuw bekijken en de betrokken instanties doorlichten. De Vlaamse overheid stelt een klachtenorgaan aan en bepaalt welk takenpakket deze instantie opneemt en welke deskundigheidsvereisten voor de medewerkers noodzakelijk zijn.

5.4 MONITORING

Het is ook belangrijk om te kunnen weten of dit decreet resultaten boekt en hoe de werking ervan geoptimaliseerd kan worden. Er zullen benchmarks uitgewerkt moeten worden, zoals het aantal personen dat een aanvraag voor een titel doet, het aantal personen dat effectief de titel van beroepsbekwaamheid ontvangt, welke knelpunten de betrokken instanties ervaren, ...

5.5 EEN TOEGANKELIJKE EN LAAGDREMPelige PROCEDURE

De Vlaamse overheid moet er zorg voor dragen dat de certificeringsprocedure op een laagdrempelige manier bekend gemaakt wordt. Tevens moet de aanvrager bij de start van de certificeringsprocedure geïnformeerd worden over de te volgen procedure en de finaliteit ervan. Ten slotte is certificering voor iedereen gratis.

5.6 GELDIGHEIDSDUUR VAN DE TITEL

Beroepen en arbeidsomgevingen veranderen. Een titel heeft daarom geen eeuwigheidsduur. Per beroep zal de geldigheidsduur van het desbetreffende titel van beroepsbekwaamheid in samenspraak met de (sectorale) sociale partners bepaald moeten worden.

6. Ten uitgeleide

De invoering van een decreet "titel van beroepsbekwaamheid" zal een belangrijke opstap voor individuen betekenen. Het opent de toegang voor opleiding en arbeid. Om te vrijwaren dat het decreet inderdaad een reële hefboom voor individuen wordt zullen bedrijven, zowel privé als overheids-, zich daadwerkelijk moeten uitspreken over de titel van beroepsbekwaamheid. Zowel privé als overheidsbedrijven zullen de bekendheid en het gebruik van de titel moeten onderkennen.

Het decreet "titel van beroepsbekwaamheid" zal doorheen een gefaseerde aanpak gerealiseerd worden. Het decreet zal, omwille van de haalbaarheid, niet onmiddellijk voor alle beroepen uitgewerkt worden. In een eerste fase zal er een beperkte selectie van beroepen gebeuren waarvoor op basis van (reeds bestaande of nog te ontwikkelen) beroepsprofielen standaarden en titels zullen worden ontwikkeld. Vervolgens zal dit ontwikkelen zich telkens voor een nieuwe selectie van beroepen herhalen. Uiteindelijk zal er voor elk beroep een standaard en titel ontwikkeld worden zodat individuen in staat gesteld worden om zich doorheen een procedure een voor hen passende titel eigen te maken.