

Informeel verworven competenties formaliseren

Werknemers die al jaren aan de slag zijn maar geen diploma hebben, kunnen hun competenties verzilveren met een ervaringsbewijs. Niet alleen in een werkomgeving worden competenties aangescherpt. Ook in informele omgevingen zoals het gezin doe je ervaring op die nuttig kan zijn op de arbeidsmarkt.

HILDE VEREECKEN

Geen diploma is niet synoniem voor niet-competent. Ook al doende kun je competenties ontwikkelen. Het ervaringsbewijs dat de Vlaamse overheid in 2004 bij decreet in het leven riep, wil beroepsgebonden competenties zichtbaar maken en erkennen. In het najaar van 2006 werden de eerste ervaringsbewijzen uitgereikt.

Hoe men die beroepscompetenties verworven heeft, doet er niet toe. Dit kan door een opleiding of cursus te volgen, door werkervaring, door buurtwerk of een of andere vrijetijdsbesteding. Via een praktijktest en/of een goed gestoffeerd portfolio krijgt men de kans om aan te tonen dat men over de competenties beschikt die nodig zijn om een bepaald beroep uit te oefenen. Op basis hiervan reikt de Vlaamse overheid een ervaringsbewijs uit. Op die manier krijgt men een kwalificatie in handen. Het ervaringsbewijs moet de inzetbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt verhogen en hun arbeidsmarktpositie versterken.



Joris Dewispelaere, HIG:
"Informeel verworven competenties
blijven nog te veel onzichtbaar."

Nog te weinig gekend

Een minpunt is dat ervaringsbewijzen nog maar zelden worden gebruikt als instrument bij competentie management en dan specifiek tijdens sollicitaties en voor persoonlijke ontwikkelingsplannen. Dit doet de onderzoekers van WSE besluiten dat werkgevers nog te weinig vertrouwd zijn met de mogelijkheden van het ervaringsbewijs.

Outplacementconsulent bij Daoust, **Veerle De Bruyn**, erkent de meerwaarde van een ervaringsbewijs bij het zoeken naar een nieuwe werkgever. “Al valt op dat weinig werkzoekenden het ervaringsbewijs kennen. Vaak hebben werkzoekenden bij hun vorige werkgever heel wat kennis en ervaring opgedaan, maar hebben ze daar geen tastbaar bewijs van. Tijdens outplacementbegeleidingen stimuleren we werkzoekenden om zo’n ervaringsbewijs te behalen. Het geeft hen een extra troef bij het zoeken naar een nieuwe job.” De Bruyn merkt wel enige drempelvrees. “Ze moeten zelf de stap zetten naar een erkend testcentrum om zo een ervaringsbewijs te verkrijgen. En dat schrikt sommigen af.”

FamCompass

De meeste ervaringsbewijzen erkennen competenties opgedaan in een werkomgeving. Maar voor ervaring die je hebt verworven in je gezin of in vrijwilligerswerk bestond tot voor kort nog geen meetinstrument. Het Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen (HIG) ontwikkelde samen met zes andere Europese partners een dergelijk instrument onder de noemer ‘FamCompass’, voluit het ‘Family Competences Portfolio’. “FamCompass meet uitvoerig en op een objectieve wijze de diverse soorten van kennis en vaardigheden die volwassenen hebben opgebouwd als ouders, opvoeders, verzorgers van familieleden. De competenties die we meten zijn direct gelieerd aan de competenties die formele sociaalagogische opleidingen beogen, bijvoorbeeld in gezinsbegeleiding, verzorging en kinderopvang. De FamCompass peilt ook naar kennis en vaardigheden op dit vlak, verworven in andere informele settings zoals vrijwilligerswerk of politieke engagementen. Mensen die een job in de zorgsector willen, maar niet

over het juiste diploma beschikken en alsnog een opleiding willen starten, kunnen op die manier een korter opleidingstraject doorlopen. Misschien kunnen ze er zelfs onmiddellijk mee aan de slag”, vertelt **Joris Dewispelaere**, stafmedewerker van het Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen.

Ook hij merkt op dat er veel wordt gepraat over ‘elders verworven competenties’, maar dat het in de praktijk niet zo’n vaart loopt. “Het diploma-denken zit diep gebakken. Voor een deel is dat terecht, voor sommige functies zijn diploma’s onmisbaar. Maar informeel verworven competenties blijven nog te veel onzichtbaar. Zo wordt een grote talentenpool onbenut gelaten. En dit is jammer. Vooral de sociale en de verzorgende sector kan extra man- en vrouwkracht gebruiken. Onder druk van de vergrijzing kent deze sector een tekort aan gemotiveerde en ervaren beroepskrachten.” Dewispelaere geeft toe dat informeel opgedane ervaring nooit volledig een opleiding kan vervangen. “Het komt er op aan tijdens opleidingen in te spelen op deze ervaringen, maar praktijkervaring kan best in een breder theoretisch kader geplaatst worden.”

De FamCompass mikt op moeders en vaders die willen terugkeren naar de arbeidsmarkt. “We zien de doelgroep wel ruimer. Ook kansengroepen zoals personen uit allochtone gezinnen moeten via het instrument sneller door een opleiding kunnen lopen of werk vinden. Eigenlijk richten we ons naar alle werkzoekenden en werknemers. Het instrument is immers ook geschikt voor mensen die een andere wending aan hun carrière willen geven. Zo heeft de federatie van de voedingsindustrie, Fevia, reeds interesse getoond in het instrument. Ze zien het instrument als een nuttige leidraad om tijdens herstructureringen werkzoekenden te helpen zich te heroriënteren op de arbeidsmarkt”, merkt Dewispelaere op. Ook met de VDAB lopen er gesprekken om te bekijken hoe de FamCompass toegang kan geven tot knelpuntberoepen.

De Famcompass is ontwikkeld met Europese subsidies in het kader van het Grundtvig I-programma, dat projecten ondersteunt die over de Europese grenzen heen ‘levenslang leren’ bevorderen. **X**



Veerle De Bruyn, Daoust:
"Ze moeten zelf de stap zetten
naar een erkend testcentrum om
zo een ervaringsbewijs te verkrijgen.
En dat schrikt sommigen af."

Uit de kinderschoenen

Om je competenties te laten erkennen, richt je je tot een testcentrum. Dat is gratis voor alle kandidaten. Elke kandidaat doorloopt in het testcentrum een procedure die bestaat uit vier stappen: verkenning, herkenning, beoordeling en erkenning. Aan het eind van de procedure krijgt de kandidaat een ervaringsbewijs.

Hoewel de eerste ervaringsbewijzen pas in 2006 zijn uitgereikt, zijn ze al uit de kinderschoenen gegroeid. In 2008 werden er 479 ervaringsbewijzen uitgereikt voor 18 beroepen. Dat is bijna een verdubbeling ten opzichte van 2007, toen er 251 bewijzen werden afgeleverd. Koploper is het ervaringsbewijs 'begeleider buitenschoolse kinderopvang'. Vorig jaar maakte dat bewijs iets meer dan een kwart uit van alle uitgereikte ervaringsbewijzen. Maar ook de beroepen callcenteroperator, heftruckchauffeur en industrieel schilder bereikten veel nieuwe kandidaten. Zo blijkt uit het jaarrapport Ervaringsbewijzen 2008 van het departement Werk en Sociale Economie (WSE). Grosso modo kan men voor een vijftigtal beroepen een ervaringsbewijs bekomen. En de lijst groeit nog steeds.

Nog volgens het jaarrapport blijkt dat iets meer dan de helft van de kandidaten die een ervaringsbewijs willen bekomen, mannen zijn. In 2007 maakten mannen nog twee derde van de kandidaten uit. Het ervaringsbewijs bereikt vooral werkzoekenden. Driekwart van de kandidaten is jonger dan 45 jaar. Ongeveer de helft beschikt niet over een diploma secundair onderwijs en 44 procent heeft enkel een diploma secundair onderwijs. Het ervaringsbewijs focust specifiek op kansengroepen en bereikte hen ook: 95 procent van de kandidaten behoorde tot minstens één van de vooropgestelde kansengroepen (laaggeschoolden, mensen met een allochtone achtergrond, personen met een handicap,...).

WSE peilde ook naar de perceptie van het ervaringsbewijs. Versterkt dit echt de arbeidsmarktpositie van de bezitter ervan? Een bevraging toont aan dat het ervaringsbewijs effectief erkenning geeft aan ervaring. Opvallend is wel dat kandidaten vooral via hun werkgever de weg vinden naar het ervaringsbewijs. Anders gezegd, het is vooral de werkgever die medewerkers stimuleert om de procedure op te starten.