

Wat heb je vandaag buiten school geleerd(*)

Erkenning van verworven competenties (EVC): tussentijdse balans

Chris Serroyen

In mei 2000 lanceerden we binnen het ACV, ter voorbereiding van de Vlaamse ACV-dagen van 16 en 17 maart 2001, de discussie over de erkenning van het buitenschoolse leren, het debat over de erkenning van verworven competenties (EVC)⁽¹⁾.

Dit werd toen sterk geïnspireerd door het rapport van de Internationale Arbeidsorganisatie *Formation pour l'emploi*, dat voorlag op de Internationale Arbeidsconferentie van 2000⁽²⁾. EVC was toen nog, althans in Vlaanderen en België, een vrij onontgonnen terrein. Wie er het voortreffelijke rapport *Making learning visible* van Cedefop (Europese denktank inzake beroepsopleiding) op naleest, wordt onvermijdelijk getroffen door de voorsprong die andere Europese landen ter zake hebben genomen⁽³⁾.

Sindsdien is het nochtans erg snel gegaan en niet enkel in Vlaanderen, maar ook langs Franstalige kant, evenals op federaal en Europees vlak.

STROOMVERSNELLING IN VLAANDEREN

EVC werd een van de belangrijkste punten van het actieplan 'Een leven lang leren in goede banen' van de Vlaamse regering (juli 2000). Ook in het Pact van Vilvoorde (22 november 2002) duikt het op als doelstelling voor 2010: "Een lerende samenleving erkent dat competenties, hoe ook en waar ook men

ze verwerft, evenwaardig worden erkend". Uitwerking van die globale doelstelling moest gebeuren door een adviescommissie met vertegenwoordigers van vooral overheid en sociale partners, onder wetenschappelijke begeleiding van het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) en de Universiteit Antwerpen (UA). Deze commissie leverde op 13 januari 2002, naast een reeks wetenschappelijke rapporten, haar beleidsadvies op: *Ruim baan voor competenties*⁽⁴⁾. Belangrijk daarin was het voorstel om van start te gaan met concrete, haalbare projecten.

De Vlaamse regering had daar oren naar en besliste op 22 maart 2002 om zowel de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) als de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR)



Chris Serroyen is adviseur op de ACV-studiedienst.

prioritaire projecten te laten voorstellen. Beide raden leverden op korte termijn voortreffelijke adviezen af, op basis waarvan de Vlaamse regering al op 19 juli 2002 prioriteiten kon bepalen. De inmiddels opgerichte werkgroep-EVC, in het kader van het Interface-programma, goot dit in het najaar 2002 in een projectoproep. Op basis daarvan start begin 2003 een aantal projecten rond vijf actiedomeinen⁽⁶⁾:

- EVC in de zorgsector, inzonderheid voor de toegang tot het beroep van kinderopvang en/of gediplomeerd verpleegkundige;
- EVC in de lerarenopleiding en voor de toegang tot het lerarenberoep;
- EVC in het kader van inburgeringstrajecten voor zowel nieuwkomers als reeds aanwezige allochtonen ('oudkomers'), in het bijzonder ook met het oog op erkenning van taalcompetenties;
- EVC in de toeristische sector, met name voor de toegang tot het beroep van reisleader of gids;
- EVC voor laaggeletterden en ongekwalificeerde schoolverlaters, in het kader van basiseducatie en/of tweedekansopleidingen.

De start van deze projecten is hoe dan ook een belangrijk eerste resultaat van de gezamenlijke actie van ACV en ACW om het geheel van competenties van jongeren en volwassenen sterker te waarderen.

EVOLUTIES ELDERS

Een gelijkaardige versnelling zien we overigens ook langs Franstalige kant en daardoor ook op federaal vlak. Tussen Franstalige Gemeenschap, Waals Gewest en Franstalige Gemeenschapscommissie werd in 2002 een

Chris Serroyen

Ook de werkgevers hebben alle belang bij volwaardige erkenning van het informele leren.

”

samenwerkingsakkoord afgesloten voor de uitbouw van een gemeenschappelijk systeem voor EVC en de aflevering van competentiebewijzen, gebaseerd op een netwerk van erkende EVC-centra.

Federaal minister van Werkgelegenheid en Arbeid Onkelinx speelde daarop in met een wettelijk initiatief om, in het kader van het betaald educatief verlof, ook een recht op betaald verlof toe te staan voor het doorlopen van een EVC-procedure. Het uitvoeringsbesluit ligt nog voor advies in de Nationale Arbeidsraad (NAR).

Ook Europees zit EVC sinds kort werkelijk in de lift. Ook al werd de beweging op dit *echelon* al vroeger ingezet, toch zien we vooral de afgelopen twee jaar - in het verlengde van de Europese Tops van Lissabon en Feira - dat het EVC-debat aan belangstelling wint. De knik lijkt er te zijn gekomen met de Mededeling van de Europese Commissie 'Realiseren van een Europese ruimte voor levenslange opleiding en vorming' (21 november 2001), met daarin uitermate veel nadruk op de erkenning van het non-formele en informele leren. De Europese Raad volgde in de loop van 2002 met tal van beleidsteksten inzake EVC, voornamelijk weliswaar zonder veel praktische relevantie.

EVC: OP HET SNIJPUNT VAN MAATSCHAPPELIJKE ONTWIKKELINGEN

Die plotse doorbraak komt uiteraard niet uit de lucht vallen. Hij ligt in het verlengde van de nieuwe inzichten inzake leren die oprukten in de loop van de jaren '90:

- de onderkenning van het belang van het

levenslange leren, waarbij men onvermijdelijk tot de vaststelling komt dat de op latere leeftijd verworven competenties slechts in beperkte mate in schoolse opleidingssystemen worden opgedaan;

- de groeiende kritiek op de overaccentuering van cognitieve aspecten, van kennisoverdracht in de formele opleidingssystemen, met onvoldoende aandacht voor de verwerving van vaardigheden en attitudes, en dit gekoppeld aan de vaststelling dat de formele opleidingssystemen niet altijd de beste plaats zijn voor dit soort van competenties;
- de erkenning van het belang van informele leerprocessen, in eerste instantie van het nut van werkplekleren, maar gaandeweg ook verruimd tot het informele leren via persoonlijke of maatschappelijke activiteiten, buiten het bedrijfsleven;
- een groeiende kritiek op de 'diplomacultus', die in sterke mate bepalend is voor de achterstelling van kortgeschoolden op de arbeidsmarkt en in de samenleving;
- de erkenning van een toegenomen internationale mobiliteit, met dan telkens de vraag hoe de in het buitenland verworven competenties in België kunnen worden gevaloriseerd en *vice versa*;
- de groeiende aandacht voor een afstemming tussen initieel onderwijs en volwasseneducatie enerzijds en tussen de diverse sectoren van deze laatste anderzijds, met daarbij onvermijdelijk ook meer aandacht voor de kwestie van uitwisselbaarheid, zeker in een globaal streven om leertrajecten te modulariseren;
- groeiende twijfels over de focus in een aantal onderdelen van het arbeidsmarktbeleid op 'laaggeschoolden', gedefinieerd op basis van het diplomaniveau in plaats van op basis van de reële afstand tot de arbeidsmarkt;
- en tot slot de vergrijzing van de bevolking

op actieve leeftijd, met daarbij de vaststelling dat heel wat oudere werknemers en niet-actieven weliswaar een laag onderwijsniveau hebben, maar niet zelden een hoog opleidingsniveau en nog vaker een hoog competentieniveau.

EVC ligt precies op het snijpunt van deze verschillende evoluties.

EVC: IN GOEDE BANEN

Voor een buitenstaander is misschien niet onmiddellijk duidelijk dat doorheen dit groeiproces in Vlaanderen een aantal duidelijke keuzen werd gemaakt en dit sterk onder invloed van ACV en ACW.

We zetten de belangrijkste even op een rijtje:

- focus op de persoonlijke ontwikkeling van het individu, zonder vermenging met het competentie management van bedrijven;
- vermijden dat alleen sprake is van erkenning van het buitenschoolse leren;
- erkenning van de competenties die 'levensbreed' werden verworven;
- geen erkenning om de erkenning;
- focus op de kansengroepen;
- aandacht voor kwaliteitszorg en deontologie;
- proberen *quick wins* te realiseren.

Erkenning zonder bedrijfsbemoedienis

Een uitermate belangrijke keuze was ongetwijfeld het aflijnen van het debat tot EVC op initiatief van de volwassene zelf, het hanteren van het perspectief van het individu. Werknemers- en werkgeversorganisaties waren hierin objectieve bondgenoten. Van vakbondszijde wilde men in een opstartfase de weerstanden bij de werknemers tegen de risico's van inschatting van competenties op vraag van en onder leiding van de werkge-

ver(s) vermijden. Van patronale zijde wilde men enerzijds inmening door de overheid in het personeelsbeleid van bedrijven ontlopen en anderzijds ook het debat over het verzilveren van verworven competenties in de loonvorming uit de weg gaan. Dit mag men niet beschouwen als een ontkenning van de positieve bijdrage die objectieve EVC-procedures eventueel kunnen spelen binnen het competentie-management van bedrijven. Een en ander moest vooral de werknemersorganisaties toelaten zich grondiger voor te bereiden op dit debat.⁽⁶⁾

Erkenning van hier verworven competenties

Tweede niet onbelangrijke keuze betreft de consensus om EVC te hanteren als acroniem voor 'erkenning van verworven competenties'. Dat lag niet voor de hand. Tot voor kort werd EVC vaak ook gebruikt als afkorting voor 'elders verworven competenties'. Daarbij ging men er impliciet van uit dat het wel snor zit met de erkenning van de competenties die binnen het onderwijssysteem werden verworven en dat het er nog vooral om ging het buitenschoolse leren te valoriseren. Nochtans doen er zich ook heel wat problemen voor wat betreft de competenties die eerder in het onderwijs waren verworven: jongeren die 'afzakken' naar een 'lagere' richting, zonder dat wordt voortgebouwd op wat ze al geleerd hebben, afgestudeerden die vaststellen dat ze voor de toegang tot de gereguleerde beroepen of tot de openbare sector nog aan allerlei voorwaarden worden onderworpen, volwassenen die bij overstap van het ene centrum van volwassenenonderwijs naar het andere de competenties die ze in het ene cen-

Chris Serroyen

Er is een groeiende kritiek op de 'diplomacultus', die in sterke mate bepalend is voor de achterstelling van kortgeschoolden op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

”

trum hebben verworven niet volledig kunnen meenemen enzovoort. Uitdaging is dus niet enkel de erkenning van de competenties die buiten het onderwijssysteem – elders dus – werden verworven, maar ook de erkenning van de competenties die men zich binnen het onderwijs heeft eigen gemaakt. Bij deze verbreding van het EVC-

debat speelde ook een tactische overweging mee. Verwacht kan worden dat de actoren van het onderwijs meegaander zouden zijn als men het debat zou verruimen tot de erkenning van de competenties die binnen het onderwijs werden verworven.

Erkenning van het levensbrede

Ten derde werd van bij de aanvang ook het 'levensbrede' meegenomen en dit in een dubbel opzicht. Enerzijds de erkenning van competenties die werden verworven in levenservaringen buiten het beroepsleven, anderzijds de erkenning van competenties die niet onmiddellijk relevant zijn voor de arbeidsinzetbaarheid (*employability*). Vanuit ACV en ACW werd die brede invulling sterk bewaakt, in het bijzonder ook met het oog op een waardige erkenning van de competenties die werden verworven via vrijwilligerswerk en maatschappelijk engagement in het verenigingsleven, het maatschappelijk middenveld. Dat is trouwens nooit een discussiepunt geweest. De aanvankelijke vrees bij onderwijswereld en sociaal-culturele sector voor een al te 'economische' benadering – vanuit de vaststelling dat vooral het kabinet-Werkgelegenheid en de sociale partners in dit dossier sterk aan de kar trokken – bleek grotendeels onterecht. Immers, ook de werkge-

vers hadden alle belang bij volwaardige erkenning van het informele leren, beducht als ze zijn voor de kost van door de bedrijven aangeboden formele leertrajecten en voor de kritiek dat ze weinig doen aan formeel leren.

Geen erkenning om de erkenning

Vierde belangrijke beleidslijn was de gerichtheid op het praktische nut voor de direct betrokkenen. Als ACV en ACW – hierin gevolgd door de andere gesprekspartners – hebben we van bij de aanvang van de besprekingen duidelijk gemaakt dat een erkenning om de erkenning niet hoefde. Van meet af aan werd afstand genomen van een benadering waarbij de erkenning van de verworven competenties een doel op zich werd, waarbij het zou volstaan op een adequate manier de volledigheid van iemands competenties in te schatten en vervolgens te erkennen middels een of ander attest. Die 'papieren' erkenning is op zich ongetwijfeld een eerbare doelstelling, met zelfs enige nuttigheidswaarde. Een aantal lerenden ontleent er ongetwijfeld een versterking van het zelfwaardegevoel aan. En zeker ook kan het benut worden in de communicatie met werkgevers bij wie men solliciteert. Minstens zal het het zelfvertrouwen versterken van hen die aan de basis liggen van formele of niet-formele leerprocessen buiten het onderwijs. Alleen legt een dergelijke benadering de lat wat laag. EVC moet ook voor de lerende een tastbaar effect hebben, méér dan een louter psychologisch effect. EVC moet tot méér dienen dan volwassenen de mogelijkheid te bieden een attest of brevet op de schoorsteenmantel op te hangen. Het beantwoordt welis-

waar aan een Vlaamse middenstandstraditie om de muren van frietkoten, cafés en kapsalons te behangen met kalligrafisch geschreven en mooi omkaderde 'diploma's' en brevetten allerhande. Maar als doelstelling voor een optreden van een Vlaamse overheid en de sociale partners is dit toch wat mager. Minstens mag verwacht worden dat EVC echt als hefboom fungeert voor persoonlijke ontwikkeling en sociale promotie. EVC moet enerzijds als basis kunnen dienen voor een persoonlijk ontwikkelingsplan (loopbaanoriëntering en/of opleidingsadvies): de 'formatieve' functie van EVC. EVC moet anderzijds ook een juridisch effect sorteren; met andere woorden, bijkomende rechten openen voor de betrokkene: toegang tot meer jobs of promotiemogelijkheden, toegang tot meer onderwijs- en opleidingsvoorzieningen, verkorting van leertrajecten, eventueel ook – maar dat debat werd uit de weg gegaan (zie hoger) – recht op hoger loon. Belangrijk daarbij was zeker ook de consensus om beide sporen – de formatieve en de summatieve functie – evenwichtig te ontwikkelen.

Chris Serroyen

Minstens mag verwacht worden dat EVC echt als hefboom fungeert voor persoonlijke ontwikkeling en sociale promotie.

”

Erkenning zonder Mattheüseffecten

Vijfde keuze: de focus op kansengroepen. EVC moet een hefboom zijn voor maatschappelijke emancipatie van kortgeschoolden en, ruimer, van kansengroepen. Het moet voor hen de toegang tot jobs, opleidingen en behoorlijke inkomens vergemakkelijken. Bij een ondoordacht beleid riskeert men echter het omgekeerde effect. Eerst en vooral dreigt al een ongelijke deelname aan EVC-procedures. Maar zelfs mocht die gelijke participatie kunnen gegarandeerd worden, dan zal snel blij-

ken dat de kortgeschoolden en kansengroepen ook veel minder mogelijkheden hebben gehad voor buitenschools leren. En dit geldt zowel voor het formele als voor het informele leren. Volgens de laatste cijfers van de Europese arbeidskrachtenenquête (2001) blijkt dat amper 2,6% van de kortgeschoolden in de vier weken voor de bevraging deelnam aan permanente vorming. Voor mensen met een diploma hoger onderwijs bedraagt dat deelnamepercentage zo maar eventjes 14,5%. En wat het informele leren betreft, is al voldoende vastgesteld dat kortgeschoolden en kansengroepen aanzienlijk minder terug te vinden zijn in krachtige leeromgevingen. De deelname aan het verenigingsleven is *sowieso* lager. En als ze aan het werk zijn, komen ze relatief meer terecht in *dead end*-jobs met een schrale taakinhoud. Dit houdt dan ook in dat EVC in eerste instantie moet benut worden voor de maatschappelijke emancipatie van die kortgeschoolden en kansengroepen. De Vlaamse regering heeft die prioriteit trouwens overgenomen in haar recente projectoproep (zie hoger).

Erkenning met kwaliteit

Zesde belangrijke optie: de sterke aandacht voor kwaliteit en deontologie. EVC moet plaatsgrijpen in een deontologisch kader, met voldoende waarborgen inzake kwaliteit en toegankelijkheid. Dit omvat een geheel van garanties, terug te vinden zowel in het EVC-beleidsadvies als in het SERV-advies, en inmiddels volledig overgenomen door de Vlaamse regering, ook voor de concrete projecten die in 2003 opstarten. Wat komt bovendien, zijn in elk geval:

- de bescherming van de *privacy*, in het bijzonder de garantie dat de werkgever nooit kan ingelicht worden over de resultaten van een EVC-procedure;
- de toegankelijkheid: laagdrempelige EVC-procedures, ook aangepast aan kortgeschoolden met ongelukkige schoolervaringen en bijgevolg met een maximale inspanning om test- en zeker examensituaties te vermijden;
- de onafhankelijkheid: kost wat kost vermijden dat EVC op een of andere wijze gecontamineerd wordt door de zorg om een bepaalde opleiding te vullen. Dat laatste wordt wellicht nog het moeilijkste punt. We merken

Chris Serroyen

Garanties dienen gegeven dat de leerbewijzen en portfolio's het eigendom worden van de werknemer.

”

immers dat elk van de opleidingsverstrekkers (hoger onderwijs, volwassenenonderwijs, VDAB) zich begint te organiseren om EVC in de eigen voorzieningen in te bouwen. Van zodra zo'n instelling moeilijkheden ondervindt om de opleidingen te 'vullen', kan EVC, als het in functie staat van inkorting van de opleidingsduur, een behoorlijk masochistische oefening worden.

Concrete actie

Laatste gemeenschappelijke krachtlijn van de consensus is het voorstel om op korte termijn van wal te steken met concrete projecten. EVC is, zeker zoals het geformuleerd is in het Pact van Vilvoorde, een massieve uitdaging, met zeer ingrijpende consequenties voor het onderwijs- en opleidingsbeleid en voor het arbeidsmarktbeleid. Maar massieve uitdagingen houden ook het risico in op inertie omdat men niet onmiddellijk ziet hoe die koe bij de horens dient gevat en men vervolgens vlucht in ronkende retoriek om daadkracht te verbergen, zoals we dat vandaag op Europees

vlak beleven. Het streven moet zijn om op vrij korte termijn op specifieke deelterreinen vooruitgang te boeken, om *quick wins* te realiseren, met een sterk demonstratie-effect. De opgave wordt aan te tonen dat EVC noch dagdromerij, noch holle retoriek is, maar voor de betrokkenen tot tastbare resultaten kan leiden. Daarom ook het voorstel in het EVC-beleidskader om gebruik te maken van de aanknopingspunten die de bestaande regelgeving al biedt. In het bijzonder biedt de huidige onderwijsreglementering reeds tal van mogelijkheden voor onderwijsinstellingen om af te wijken van toegangscriteria en/of vrijstellingen te geven op basis van EVC. In het hoger onderwijs worden die mogelijkheden trouwens sterk vergroot via het Bologna-decreet. Maar dan moet er op elk van die deel-terreinen wel een navenant beleid vanuit de overheid en de onderwijsinstellingen tegenover staan, zodat die decretale ruimten daadwerkelijk invulling krijgen.

De Vlaamse regering had in elk geval oren naar zo'n aanpak. In de loop van 2003 dient een vijftal projecten afgewerkt op specifieke deel-terreinen (zie hoger), enerzijds als basis voor een structureel EVC-beleid op die deel-terreinen en anderzijds als leerschool én katalysator voor actie op andere deelgebieden.

NIEUWE UITDAGINGEN

De opstart van vijf concrete projecten in 2003 mag evenwel geen voorwendsel zijn om debat en dynamiek rond andere uitdagingen een jaar of langer stil te leggen. In de rest van deze bijdrage wordt even afgepunt, in willekeurige volgorde, wat ter zake de prioriteiten

lijken te zijn voor overheid en/of maatschappelijk middenveld.

Communicatie van competenties

Precies ook met het oog op toegankelijkheid voor kansengroepen moeten test- en examensituaties zoveel als mogelijk worden uitgesloten (zie hoger), al zal dat uiteraard niet volledig kunnen. De personen verantwoordelijk voor de inschatting van de reeds aanwezige competenties ('assessoren') moeten maximaal proberen voort te bouwen op de levens-

geschiedenis van de betrokkenen, liefst op basis van concrete bewijzen van vroegere leerervaringen. Om die reden hebben de voorstanders van een veralgemeende EVC-benadering, zowel op Vlaams als op Europees vlak, de 'portfolio'-benadering omhelst: een systematische bundeling van papieren stukken (in de

toekomst wellicht digitaal) als indicatie van de competenties die werden opgebouwd gedurende iemands levensloop. Dit vereist dat jongeren en volwassenen ook wordt aangeleerd die 'bewijzen' van competentieverwerving systematisch, volgens de portfoliotechniek, bij te houden. Dit zal echter maar lukken als de opleidingsverstrekkers, en ruimer het geheel van lerende organisaties, tot een dubbele afspraak komen:

- elke opleiding afsluiten met het overhandigen van een attest als bewijs dat men de opleiding heeft gevolgd en nog liefst van de competenties die werden verworven doorheen de opleiding. Als ACV hebben we dat het 'leerbewijs' genoemd;
- geen eigen portfoliosystemen uitwerken, maar een gemeenschappelijke methodiek ter zake ontwikkelen.

Chris Serroyen

Niet enkel onderwijskansen, maar ook kansen op buitenschoolse competentie-ontwikkeling zijn ongelijk verdeeld.

”

Beide voorstellen, initieel van het ACV, werden opgenomen in het SERV-advies en onderschreven door de Vlaamse regering in juli 2002. Overigens kreeg de EVC-stuurgroep, in het kader van het Interface-programma, de opdracht dit in de loop van 2003 verder op muziek te zetten.

Eerste opgave wordt in elk geval dit ook af te stemmen enerzijds op de Europese ontwikkelingen en anderzijds op de evoluties in de sectoren. Zo creëerde bijvoorbeeld de bouwnijverheid, bij ontstentenis van overheidsinitiatief, een eigen systeem: het opleidingspasje.⁽⁷⁾ En op Europees vlak wordt, gekoppeld aan de invoering van een gemeenschappelijk *format* voor cv's, ook gedacht aan de uitbouw van een Europees portfoliosysteem.

Ten tweede moet men er in lukken hierin het hele opleidingsveld mee te krijgen. Omwille van weerstanden bij de werkgevers werd, binnen de SERV, het ACV-voorstel inzake de veralgemening van het leerbewijs voorlopig ingeperkt tot opleidingen verstrekt of gesubsidieerd door de Vlaamse overheid. Belangrijk is echter in een tweede fase ook het particuliere initiatief mee te krijgen, zowel de bedrijven als de sectorale sociale partners, en waarom ook niet het gehele verenigingsleven.

Tot slot moeten arbeidsrechtelijk de garanties gegeven worden dat de leerbewijzen en portfolio's het eigendom worden van de werknemer, zoals dat vandaag al op voorstel van het ACV is ingebouwd in de regelgeving op de opleidingcheques voor bedrijven. Werkgevers zijn nogal eens geneigd bewijsstukken van verworven competenties of genoten opleidingen achter te houden om vrijwillig vertrek van personeel tegen te gaan.

EVC en certificatie koppelen

In het actieplan van de Vlaamse regering 'Een leven lang leren in goede banen' werd het EVC-debat om onbegrijpelijke redenen ontkoppeld van het certificatie-debat. Precies om al te arbeidsintensieve EVC-procedures met veel tests te vermijden en met het oog op een maximale rechtszekerheid van de betrokkenen, is het belangrijk dat men maatschappelijk tot een aantal conventies komt over de waarde die aan bepaalde leertrajecten wordt gegeven, óók als die buitenschools werden georganiseerd. Veel vooruitgang kwam er trouwens niet. Uiteindelijk werd de certificatie-doelstelling van het actieplan overgenomen in het Interface-programma. Daarin werd die toegespitst op de uitwisselbaarheid van modules tussen beroepssecundair onderwijs, VIZO en VDAB en dan nog specifiek voor één sector - het bouwbedrijf -, met aanvankelijk vooral aandacht voor de uitwisselbaarheid tussen deeltijds onderwijs en middenstandsléerlingwezen. En zelfs die beperkte benadering blijkt uitermate moeizaam te verlopen. Zo halen we de doelstelling van het Pact van Vilvoorde nooit. In een versneld tempo zal het debat moeten worden aan-

gegaan voor meer sectoren en voor meer opleidingen, zeker ook nu het de bedoeling lijkt om op vrij korte termijn de modularisering in het secundair onderwijs af te stemmen op die in het volwassenenonderwijs. VDAB en Syntra's (vroegere Centra voor Middenstandsopleiding) moeten aan hetzelfde tempo mee, overigens samen met de opleidingscentra van de sociale partners, die nu kennelijk wat aan de zijlijn zijn komen te staan.

Chris Serroyen

Het arbeidsmarkt-beleid ten aanzien van werkzoekenden staat vandaag nog steeds sterk in functie van hun scholingsniveau.

”

Veralgemeende EVC

Op veel terreinen volgt het beleid de praktijk. Bij EVC doet zich het omgekeerde voor.

De regelgeving wijzigt snel, maar de praktijk evolueert niet mee. In het volwassenenonderwijs heeft de directeur een aanzienlijke autonomie om vrijstellingen toe te staan op basis van EVC. In het hoger onderwijs zijn we inzake regelgeving ook goed op weg, zeker als het Bologna-decreet wordt aangenomen. De onderwijsinstellingen volgen evenwel niet zoals zou mogen verwacht worden, of minstens met sterk verschillende snelheden, zodat van enige rechtszekerheid voor de potentiële cursist geen sprake is.

Probleem is dus minder de regelgeving, maar de inertie bij al te veel onderwijsinstellingen om tot een veralgemeend EVC-beleid te komen, gericht op een maximale erkenning van de competenties die elders werden verworven, zowel voor de toegang tot de opleidingen als voor de bepaling van de noodzakelijke opleidingsduur. EVC wordt dan versmald tot een gunst, moeizaam en krenterig aanvaard door een instelling, na herhaald aandringen van een uitzonderlijk assertief en mondig cursist, die uit het *Staatsblad* weet welke EVC-mogelijkheden er op papier bestaan. Ik heb niet de ruimte om in te gaan op de talrijke verklarende factoren voor die inertie. Belangrijk is dat vandaag kennelijk breed aanvaard wordt dat het zo niet verder kan. Binnen de Raad voor Volwassenenonderwijs van de VLOR kon in ieder geval een grote openheid worden ervaren voor de problematiek. Alleen is de vraag hoe het nieuwe credo van een vergaande autonomie voor de onderwijsinstellingen - zowel in het volwassenen- als in het hoger

onderwijs - te combineren is met de doelstelling om tot een veralgemeende, maximale EVC te komen, met rechtszekerheid voor de lerende en bijgevolg met een min of meer gelijkwaardige inschatting en valorisatie van eerder verworven competenties door elke onderwijsinstelling afzonderlijk.

Daarbij mag overigens niet worden verwaarloosd tegelijk een EVC-kader uit te tekenen voor de vierde graad van het secundair onderwijs. In het bijzonder een richting als gediplomeerd verpleegkundige bereikt

behoorlijk wat volwassenen, zeker sinds verzorgenden opnieuw kunnen gaan studeren met behoud van loon. Daarbij gaat het per definitie om volwassenen met al behoorlijk wat

relevante competenties, verworven via zowel beroepservaring als in de privé-sfeer, maar zonder dat men daar vandaag veel rekening mee houdt. Daarom ook stond een project ter zake op het verlanglijstje van zowel de VLOR als de SERV en nadien van de Vlaamse regering. Alleen dreigt het aan middelen te ontbreken om dit in 2003 op te starten.

EVC voor werkzoekenden

Het arbeidsmarktbeleid ten aanzien van werkzoekenden staat vandaag nog steeds sterk in functie van hun scholingsniveau. Dat geldt niet zozeer voor het curatieve beleid (voor langdurig werklozen). In de meeste curatieve maatregelen werd het scholingscriterium niet weerhouden (cf. sociale werkplaatsen) of geschrappt (cf. werkervaringsprogramma's). In het preventieve beleid blijft dit nochtans sterk bepalend, met daarbij vooral het onderscheid tussen kortgeschoolden (geen diploma of getuigschrift hoger secun-

Chris Serroyen

Ook Europees zit EVC sinds kort werkelijk in de lift.

”

dair onderwijs) en hogerschoolen. Dit wordt ook sterk in de hand gewerkt door de federale arbeidsmarktmaatregelen: het startbanenplan met RSZ-kortingen voor kortgeschoolde jongeren enerzijds en het inschakelingsplan, gericht op begeleiding van diezelfde doelgroep anderzijds. Op voorstel van het ACV heeft de SERV *medio* 2002 voorgesteld, in het kader van de EVC-projecten, om na te gaan hoe we de dichotome indeling van werkzoekenden op basis van hun scholingsniveau kunnen vervangen door een volwaardige EVC, waarbij tijdstip en intensiteit van de acties bepaald worden door het risico om in de werkloosheid te blijven. Dat risico wordt zonder twijfel sterk mee bepaald door het scholingsniveau, zeker op een arbeidsmarkt waar de diplomacultus vrij hardnekkig is, maar het kan niet het enige criterium zijn om de afstand tot de arbeidsmarkt in te schatten.

Globaal dient dit bekeken in het kader van de algemene discussie over de toekomst van de trajectbegeleiding bij de VDAB. Trajectovereenkomsten tussen VDAB en werkzoekenden moeten in functie staan van een volwaardige *screening* van de betrokkenen. Er zijn voldoende signalen dat het vandaag niet loopt zoals het zou moeten. Niet in het minst de snelle vervanging van de ontwikkelde *screening*instrumenten is daarvoor een aanwijzing. Ter zake lopen twee belangrijke onderzoeken van het HIVA in het kader van het Viona-onderzoeksprogramma: een evaluatie van de huidige *screening*praktijk van de VDAB enerzijds en een globale evaluatie van de trajectbegeleiding anderzijds. We hopen dat zij het nodige materiaal zullen leveren voor een doordacht EVC-beleid voor werkzoekenden binnen de VDAB. Uitdaging daar-

Chris Serroyen

De sociaal-culturele sector heeft niet het monopolie van het levensbrede leren.



bij wordt om niet enkel oog te hebben voor wat de werkzoekende (nog) niet kan, met het oog op een doelmatig traject, maar ook voor de erkenning (via portfoliosystemen) van wat hij of zij al wél kan.

Daarbij zullen we ongetwijfeld lering kunnen trekken uit de dynamiek van de inburgering van allochtonen, waar EVC en normaliter ook portfolio-opbouw standaard worden.

In één adem dient dan ook bekeken hoe EVC standaard kan worden ingebouwd in het *outplacement* van werknemers die ontslagen of met ontslag bedreigd zijn. De Vlaamse overheid zou hier, via het Herplaatsingsfonds, het voorbeeld kunnen geven voor wat betreft het *outplacement* dat zij garandeert aan werknemers die worden ontslagen door insolvable ondernemingen.

Ontwikkeling en erkenning van de levensbrede competenties

In het debat over de uitbouw van het levenslange leren wordt terecht gewaarschuwd voor een eenzijdige focus op de beroepsgerichte competenties. Echter, veel verder dan een vaag pleidooi voor de erkenning van het 'levensbrede leren' en een (terechte) vraag naar meer middelen voor de sociaal-culturele sector komt men doorgaans niet. In het EVC-debat vertaalt de eis tot erkenning van het levensbrede zich in een pleidooi om in EVC-procedures ook de competenties die werden verworven buiten de arbeidsmarkt - en in het bijzonder via vrijwillig engagement en inzet in het verenigingsleven - mee te nemen. Maar ook hier schort het aan praktische vertaling. Overigens doet zich een paradoxale ontwikkeling voor⁽⁸⁾. De overheid tracht het levensbrede leren een eigen profiel, een afzonderlijk-

ke plaats te geven in het landschap van de volwasseneneducatie via het nieuwe decreet op het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Het is echter precies die nieuwe profilering en afzondering die het in de toekomst moeilijker zal maken om binnen een globaal EVC-beleid de levensbreed verworven competenties naar waarde te schatten. Zo wordt certificatie een taboe in het sociaal-culturele vormingswerk, alsof ook levensbreed verworven competenties niet zouden kunnen worden gecertificeerd en geen vertrekpunt zouden kunnen zijn in arbeidsmarktgerichte trajecten.

Al zijn er ook enkele hoopgevende ontwikkelingen. Zo is SoCiuS een concreet project gestart, waarbij het uit buitenlandse ervaringen probeert lering te trekken voor een EVC-beleid in de sociaal-culturele sector. En normaliter start vanuit de regering in 2003 ook een concreet EVC-project in de toeristische sector (zie hoger), waarbij het onder meer de bedoeling is om ten aanzien van de professionalisering van de sector ook de competenties te erkennen die men als gids of reisbegeleider in het verenigingsleven heeft opgedaan.

Daarbij moeten drie valkuilen vermeden worden.

Ten eerste worden beroepsgerichte en levensbrede competenties nogal kunstmatig tegenover elkaar gesteld. Werkgevers zijn vandaag de eersten om te wijzen op het belang van maatschappelijke sleutelcompetenties op de werkvloer (al zijn ze merklijk trager om tot arbeidsorganisaties te komen die deze competenties effectief valoriseren).

Ten tweede heeft de sociaal-culturele sector

niet het monopolie van het levensbrede leren. Met het gehele maatschappelijke middenveld zullen we moeten bekijken hoe we de in het verenigingsleven verworven competenties maximaal kunnen laten valoriseren door andere instituties. Zoals we ook zullen moeten nagaan hoe we de competenties die werden verworven buiten elk georganiseerd verband, in het bijzonder als gezinstak of als hobby, kunnen waarderen. Een loodzware, maar uitermate boeiende uitdaging ter zake werd trouwens geformuleerd in het raam van de recentste campagne 'Een leven lang leren:

niet geslaagd' van Welzijnzorg, in samenwerking met onder meer ACV: hoe voortbouwen op de competenties die de armsten hebben verworven, buiten elk georganiseerd verband, alleen maar door hun dagelijkse overlevingsstrijd?

Chris Serroyen

We stellen vast dat heel wat arbeidsorganisaties veeleer het levenslange afleren in de hand werken.

”

Ten derde dient zelfgenoegzaamheid vermeden. Werkgevers hameren er op hoe belangrijk het leren op de werkplek wel is, maar tegelijk stellen we vast dat heel wat arbeidsorganisaties veeleer het levenslange afleren in de hand werken. Op dezelfde wijze is ook het maatschappelijk middenveld aan een gewetensonderzoek toe. Hoe kunnen verenigingen en organisaties werkelijk krachtige leeromgevingen worden voor hun vrijwilligers? Kunnen ze niet, zoals bedrijven dat schoorvoetend beginnen te doen, maar dan wel op een eigen wijze, een volwaardig competentie management uittekenen voor de vrijwilligers?

Naar een verbod van discriminatie op basis van diploma?

Onlangs werden op Europees, federaal en

Vlaams vlak belangrijke stappen gezet in de richting van een behoorlijk sluitend verbod op discriminatie, waarbij een ruim gamma van discriminatiegronden werd aangepakt. Niemand die er toen aan dacht discriminatie op grond van diploma te verbieden. Is dat echter zo'n domme gedachte? Waarom dát debat niet eens aangaan? Uit alle recent onderzoek blijkt hoe sterk de kans op een diploma en nog sterker de kans op een diploma hoger onderwijs afhangt van de sociale achtergrond. Als dat diploma dan nadien in sterke mate de toegang tot jobs, promotiekansen, opleidingen en hogere barema's blijkt te bepalen, dan moeten we diploma-eisen ook durven bekijken als een factor ter versterking van ongerechtvaardigde maatschappelijke verschillen. Uiteraard hoeft het niet onmiddellijk de bedoeling te zijn te verbieden dat naar het diploma wordt gevraagd of dat het diploma nog langer gehanteerd wordt als bewijs van competenties. Maar het kan eventueel wel leiden tot de verplichting om, telkens als diploma-eisen worden gesteld, dit te koppelen aan EVC-procedures die een gelijke kans geven aan personen die, zonder te voldoen aan de diplomaveristen, wel over hetzelfde competentieniveau blijken te beschikken.

Toegankelijkheid van EVC-procedures

Hoger wezen we reeds op het risico van Mattheüseffecten bij een ondoordacht EVC-beleid. Niet enkel onderwijskansen, maar ook kansen op buitenschoolse competentie-ontwikkeling zijn ongelijk verdeeld, waarbij bovendien blijkt dat beide ongelijkheden sterk samenvallen.

Een EVC-beleid moet daarom absolute voorrang geven aan de toegankelijkheid van EVC-procedures voor kansengroepen: kortgeschoolden, allochtonen, niet-actieven, lage inkomensgroepen... Kosteloosheid is daar een belangrijk aspect van.

Chris Serroyen

Kost wat kost dient vermeden dat EVC op een of andere wijze gecontamineerd wordt door de zorg om een bepaalde opleiding 'te vullen'.

”

Daarbij kan naar analogie gewerkt worden met de vrijstelling van inschrijvingsgelden voor bepaalde doelgroepen in het volwassenenonderwijs en de kosteloosheid voor werkzoekenden bij VDAB-opleidingen. Probleem is echter dat die vrijstellingen de meeste kortgeschoolde werknemers niet bereiken. Voor deze groep heeft het

ACV, inmiddels samen met het ABVV, voorstellen klaar liggen met betrekking tot de invoering van opleidings- en begeleidingscheques voor kortgeschoolde werknemers, waarmee betrokkenen dan zowel opleiding en loopbaanbegeleiding als EVC-procedures kunnen inkopen. Het is een eenvoudiger variant van de bijblijfrekeningen voor werknemers, waarmee men momenteel experimenteert in het kader van het ESF-beleid, en een noodzakelijke pendant voor de vetpot van opleidings- en adviescheques die vandaag klaarliggen voor ondernemingen en zelfstandigen.

Blijft ook het tijdsprobleem. Zeker mensen die worstelen met de combinatie van arbeid en gezin, zullen niet spontaan geneigd zijn zich buiten de werkuren nog eens in te schakelen in een intensieve EVC-procedure. Voor deelname aan opleidingen werd dit gedeeltelijk opgelost door het betaald educatief verlof en recentelijk ook door het opleidingskrediet. Voor EVC ligt ter zake een voorstel ter tafel

van minister Onkelinx: een recht op een aantal uur voor EVC-procedures, in het kader van het betaald educatief verlof, naar analogie van het recht op een competentiebalans zoals voorzien in het Franse arbeidsrecht. Niet dat alle werknemers er tuk op zijn om EVC-verlof te vragen aan hun werkgever; die dreigt dat immers als een signaal te zien dat hij of zij wil opstappen. Maar dan hebben werknemers minstens de keuze.

Uitbouw (levens)loopbaanbegeleiding en inbouw van EVC

In het EVC-beleidsadvies was uitdrukkelijk sprake van de evenwichtige uitbouw van de formatieve functie van EVC: EVC als instrument bij loopbaanbegeleiding en opleidingsadvies.

Voor werkzoekenden kan dat in het kader van de trajectbegeleiding onder regie van de

VDAB. Voor ontslagen of met ontslag bedreigde werknemers kan het in het kader van het *outplacement* beleid. Voor allochtonen moet dat vooral in het kader van het inburgeringsbeleid, al dient dit dan wel uitgebreid naar allochtonen die hier al langer aanwezig zijn ('oudkomers').

Voor de grote groep van werknemers ontbreekt het vandaag echter aan voorzieningen voor loopbaanbegeleiding en opleidingsadvies. De uitbouw van de formatieve EVC voor deze mensen is daarom onlosmakelijk verbonden met de uitbouw van een toereikend en toegankelijk aanbod van centra voor loopbaanbegeleiding en opleidingsadvies. Ter zake liggen, in opdracht van minister Landuyt, concrete voorstellen voor van een *task force* in de schoot van de Koning Boudewijnstichting. In een volgend nummer van *De gids op maatschappelijk gebied* gaan we daar uitgebreider op in.

(*) Naar een liedje van De Elegasten.

(1) ACV, *Kiezen voor kwaliteit. Besprekingsdocument Vlaamse ACV-dagen 16-17 maart 2001*, ACV-Vakbeweging, 10 mei 2000.

(2) Internationaal Arbeidsbureau, *Formation pour l'emploi: inclusion sociale, productivité et emploi des jeunes. Rapport V*, Internationale Arbeidsconferentie, 88de zitting, Genève, 2000.

(3) BJORNAVOLD, J., *Making learning visible. Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe*, Cedefop, Thessalonica, 2000. Zie ook: VLOR (Vlaamse Onderwijsraad), *Elders verworven competenties. Vergelijkende studie van systemen voor erkenning in Groot-Brittannië, Frankrijk, Nederland, Duitsland en Finland*, Leuven-Apeldoorn, Garant, 2002.

(4) VANHOREN, I. (red.), DE CONINCK P. en ROELS, J., *Ruim baan voor competenties. Advies voor een model van (her)kenning van verworven competenties in Vlaanderen: beleidsconcept en aanzet tot operationalisering*, Viona, Administratie Werkgelegenheid, 2002. Zie ook VANHOREN, I., *Van herkennen naar erkennen. Praktijken en ontwikkelingen rond 'de (h)erkenning van verworven competenties' in Vlaanderen*, KU Leuven, HIVA, 2002.

(5) Bij het afsluiten van deze bijdrage moest de Vlaamse regering nog concreet beslissen over deze projecten. Normaliter komt deze informatie beschikbaar op de website van VIZO: www.vizo.be.

(6) Zie hierover onder meer VANHOREN, I., 'Nut en haalbaarheid van EVC, ook in het bedrijfsleven', in *Klare kijk op competenties. Bijlage bij De gids op maatschappelijk gebied*, september 2002, p. 27 e.v.

(7) Zie hierover CULOT, B., BORLOO, D. en FRANCEUS, P., 'Erkenning van competenties in de bouwsector', in *Klare kijk op competenties. Bijlage bij De gids op maatschappelijk gebied*, september 2002, p. 40 e.v.

(8) Hier werd reeds uitvoerig op ingegaan in SERROYEN, C., 'Erkenning van verworven competenties (EVC) en sociaal-cultureel werk. Over erkenning van het levensdiepe leren', in *Vorming. Vaktijdschrift voor sociaal-cultureel werk*, juni 2002.