

**DEPARTEMENT
WERK &
SOCIALE
ECONOMIE**

Afdeling Tewerkstelling en competenties
Dienst Competenties
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 BRUSSEL
www.werk.be

////////////////////////////////////

**HANDLEIDING BEOORDELINGSYSTEEM
ARBEIDSMARKTKGERICHTHEID OPLEIDINGEN
IN HET KADER VAN HET VLAAMS
OPLEIDINGSVERLOF**

**Versie 2022
Van toepassing vanaf 31/3/2022**

////////////////////////////////////

Bijlagen handleiding

- Europees referentiekader voor digitale vaardigheden
- Europees referentiekader voor talen
- VDAB Knelpuntberoepenlijst 2022

Referentiebron:

- www.onderwijskiezer.be
- <http://www.competent.be/competent-nl>

Inhoudstafel

1. INLEIDING	1
2. ACHTERGROND.....	1
3. ARBEIDSMARKTGERICHTHEID VAN OPLEIDINGEN TOETSEN.....	2
3.1. BEOORDELING VÓÓR REGISTRATIE IN DE OPLEIDINGSDATABANK.....	2
4. HANDLEIDING BEOORDELINGSSYSTEEM UPDATEN.....	2
5. BEROEPSMOGELIJKHEID.....	3
6. CRITERIA ARBEIDSMARKTGERICHTHEID OPLEIDINGEN	3
6.1. BASISCOMPETENTIES	4
6.2. ALGEMENE ARBEIDSMARKTCOMPETENTIES	4
6.3. BEROEPSSPECIFIEKE COMPETENTIES	5
7. GELIJKSTELLING	5
8. ALGEMENE UITGANGSPUNTEN VOOR HET BEOORDELEN VAN OPLEIDINGEN	7
8.1. OPLEIDINGEN GERICHT OP HET VERSTERKEN VAN BASISCOMPETENTIES.....	7
8.1.1. <i>Opleidingen die resulteren in basisgeletterdheid, rekenvaardigheid en/of ICT-basisvaardigheden. ...</i>	8
8.1.2. <i>Een taalopleiding als basiscompetentie (Frans, Engels, Duits en Nederlands t.e.m. niveau B1)</i>	8
8.1.3. <i>Opleidingen Nederlands voor anderstaligen</i>	9
8.2. OPLEIDINGEN GERICHT OP HET VERSTERKEN VAN BEROEPSSPECIFIEKE COMPETENTIES	10
8.2.1. <i>Knelpuntopleiding</i>	10
8.2.2. <i>STEM-opleidingen</i>	11
8.2.3. <i>Toekomstige competentietekorten.....</i>	11
8.2.4. <i>Verplichte attestering om een beroep te mogen uitoefenen in België.....</i>	12
8.3. OPLEIDINGEN GERICHT OP HET VERSTERKEN VAN ALGEMENE ARBEIDSMARKTCOMPETENTIES	13
8.3.1. <i>Taal binnen een professionele context</i>	13
8.3.2. <i>Hoe worden coaching opleidingen beoordeeld?</i>	14

1. Inleiding

De Vlaamse opleidingsincentives (Vlaams opleidingsverlof, opleidingscheques en Vlaams opleidingskrediet) hebben in het VESOC-akkoord van 11 juli 2017 over de hervorming een heel specifieke focus gekregen. Arbeidsmarktgerichte en loopbaangerichte opleidingen komen hiervoor in aanmerking.

Het arbeidsmarktgerichte karakter van opleidingen wordt getoetst aan de hand van een beoordelingssysteem dat geconcretiseerd werd in een Ministerieel Besluit (MB).

De arbeidsmarktgerichtheid van opleidingen wordt op basis van het beoordelingssysteem, geconcretiseerd in deze handleiding, getoetst zodat alle beoordelaars onafhankelijk tot eenzelfde conclusie komen.

Voor bepaalde criteria wordt beroep gedaan op lijsten of online tools van VDAB of departement Onderwijs en Vorming die systematisch geüpdatet worden. Zo kan het arbeidsmarktgericht karakter van opleidingen evolueren volgens de actuele situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt.

De beoordeling gebeurt op verschillende tijdstippen en door verschillende instanties:

- Voor de aanmelding ter registratie in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives:
 - o Departement Onderwijs en Vorming, VLAIO en de representatieve werknemersorganisaties
- Na de aanmelding ter registratie in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives:
 - o De Vlaamse Opleidingscommissie (VOC)
 - o De verschillende paritaire comités (PC)
- In functie van de jaarlijkse evaluatie van de arbeidsmarktgerichtheid van de opleidingen:
 - o Het departement Werk en Sociale Economie (DWSE)

2. Achtergrond

De Vlaamse opleidingsincentives zijn een instrument om de **werknemer** te helpen **zijn positie op de arbeidsmarkt te versterken**. Dit verklaart de vier oriëntaties uit het VESOC-akkoord:

1. De opleidingen spelen zoveel als mogelijk in op de **uitdagingen van de arbeidsmarkt** van vandaag en van de toekomst. Er wordt rekening gehouden met de nieuwe technologische evoluties op korte - en lange termijn en de behoeftes van nieuwe clusters, economische speerpunten en groeisectoren.
2. De opleidingen spelen zoveel als mogelijk in op **knelpuntkwalificaties** en -competenties. De opleiding integreert nieuwe (sleutel)competenties zoals digitalisering, omgaan met nieuwe media, communicatie, werken in team, enzovoort.
3. De arbeidsmarkt- en **loopbaanfocus** staat voorop. We willen werknemers stimuleren om na te denken over mogelijke transitie en hun (toekomstige) loopbaan. We moeten afstappen van jobzekerheid en gaan voor loopbaanzekerheid, wat ondersteund wordt door de maatgerichte en vraaggerichte opleidingsincentives. De opleidingen zijn daarom in functie van de (toekomstige) loopbaan van de werknemer en de (toekomstige) arbeidsmarkt.

Bedrijfsspecifieke opleidingen komen niet in aanmerking voor een tussenkomst in de loonkost, maar zijn volledig ten laste van de werkgever. De overheid faciliteert die via reeds bestaande instrumenten (bijvoorbeeld KMO-portefeuille, Strategische transformatiesteun).

4. De opleidingen focussen op **werknemers die een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt** of dreigen te hebben (o.a. door opleidingsinhoud, methodieken, kostprijs, taalbeleid, ...).

Door de keuze van de opleidingen spelen we in op volgende arbeidsmarkttuitdagingen:

- Het versterken van de arbeidsmarktpositie van kwetsbare groepen door hun afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.
- De blijvende inzetbaarheid van werkenden, zodat ze niet alleen in staat zijn om een job te vinden, maar ook om die te houden door hun competenties up-to-date te houden en waar nodig uit te breiden in de veranderende context van de arbeidsmarkt.
- De vlottere invulling van vacatures door de competenties van kandidaten beter af te stemmen op de gevraagde competenties op de arbeidsmarkt.

Met andere woorden: een betere afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt door een grotere pool kandidaten met de juiste competenties voor openstaande vacatures te creëren, en door werkenden 'juist' op te leiden zodat ze beschikken over competenties die up-to-date zijn en in lijn zijn met de evoluties op de arbeidsmarkt.

3. Arbeidsmarktgerichtheid van opleidingen toetsen

3.1. Beoordeling vóór registratie in de opleidingsdatabank

De Vlaamse opleidingscommissie (VOC) en de paritaire comités (PC) oordelen over de arbeidsmarktgerichtheid van de opleiding na de aanmelding ervan door de opleidingsverstrekker en vóór de registratie ervan in de opleidingsdatabank.

De opleidingsverstrekkers krijgen de mogelijkheid om aan de hand van een zelfevaluatie door te geven aan welke criteria zij menen dat hun opleiding voldoet.

Als de VOC of het PC oordeelt dat de opleiding arbeidsmarktgericht is, wordt de opleiding geregistreerd in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives. Hierdoor kan de cursist voor de opleiding gebruik maken van de Vlaamse opleidingsincentives.

Departement Onderwijs en Vorming, VLAIO en de door werknemersorganisaties gemandateerde opleidingsverstrekkers registreren de opleidingen waarvan zij oordelen te voldoen aan de criteria arbeidsmarktgerichtheid zelf in de opleidingsdatabank.

3.2. Beoordeling na registratie in de opleidingsdatabank DWSE oordeelt jaarlijks over de arbeidsmarktgerichtheid van alle opleidingen in de opleidingsdatabank. De criteria liggen vast, maar de toepassing ervan kan variëren in de tijd. De knelpuntberoepenlijst wordt bijvoorbeeld jaarlijks geactualiseerd. Een opleiding die alleen omwille van haar knelpunt-karakter in de opleidingsdatabank geregistreerd werd, kan haar registratie verliezen als het knelpuntberoep op basis waarvan ze een goedkeuring kreeg niet langer opgenomen is in de VDAB-knelpuntenlijst. Daarom is een periodieke hertoetsing van de opleidingen aan het beoordelingssysteem noodzakelijk.

4. Handleiding beoordelingssysteem updaten

De handleiding beoordelingssysteem arbeidsmarktgerichtheid opleidingen wordt jaarlijks geüpdatet, na publicatie van de nieuwe lijst knelpuntberoepen door VDAB. Per jaarlijkse evaluatie van de

arbeidsmarktgerichtheid van de opleidingen is er een versie van de handleiding. De nieuwe versie wordt gepubliceerd op de website van het Vlaams opleidingsverlof, ten behoeve van de opleidingsverstrekkers. De beoordelaars worden rechtstreeks op de hoogte gebracht van een nieuwe versie van de handleiding en de datum vanaf wanneer deze toegepast moet worden.

5. Beroepsmogelijkheid

Een opleidingsverstrekker kan in beroep gaan tegen een negatieve beslissing van VOC en PC bij de Beroeps- en evaluatiecommissie. Het beroep moet binnen 30 kalenderdagen na ontvangst van de beslissing ingediend worden. Beroepen die na deze termijn worden ingediend zijn onontvankelijk en worden bijgevolg niet behandeld.

De Beroeps- en evaluatiecommissie hanteert dezelfde handleiding bij het behandelen van het beroep.

6. Criteria arbeidsmarktgerichtheid opleidingen

De criteria waaraan arbeidsmarktgerichte opleidingen moeten voldoen, worden in het Besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding van 21 december 2018 geregeld.

Het Ministerieel besluit tot specificatie van competenties en vaststelling van een beoordelingssysteem, vermeld in artikel 2, §1, van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding van 8 februari 2019 specificeert de competenties waartoe de opleiding moet leiden.

Een opleiding is arbeidsmarktgericht als ze minstens behoort tot een van de volgende competentiegroepen.

6.1. Basiscompetenties

Basiscompetenties zijn relevant voor alle werkenden en cruciaal om inzetbaar te zijn in de huidige en toekomstige arbeidsmarkt. Ze verkleint de afstand tot de arbeidsmarkt;

De opleiding behoort tot deze competentiegroep als ze voldoet aan *minstens één* van de volgende voorwaarden:

1° ze is gericht op *basisgeletterdheid, rekenvaardigheid en/of ICT-basisvaardigheid*;

2° ze betreft een opleiding Nederlands, Frans, Duits of Engels, die geënt is op het Europees Referentiekader voor Talen en leidt tot de verwerving van het niveau B1 of lager van het Europees Referentiekader voor Talen en is onderhevig aan extern toezicht op het kwaliteitsniveau van de opleiding;

3° ze betreft een opleiding Nederlands voor anderstaligen.

6.2. Algemene arbeidsmarktcompetenties

Algemene arbeidsmarktcompetenties dragen bij tot het goed functioneren van alle werkenden op de huidige en de toekomstige arbeidsmarkt, over de grenzen van statuten, functies, organisaties en sectoren heen;

De opleiding behoort tot deze competentiegroep als ze voldoet aan minstens drie van de volgende voorwaarden:

1° ze is gericht op de competentiepijler '**communicatie en samenwerking**', en leidt tot de volgende competentie: *effectief en efficiënt uitwisselen van informatie in een werkcontext. Hieronder wordt verstaan taalopleidingen specifiek gericht op een werkcontext en opleidingen rond persoonlijke interactie (mening uiten, omgaan met andere culturen, assertiviteit, omgaan met conflicten, onderhandelen en werken in teams)*;

2° ze is gericht op de competentiepijler '**sociaal overleg en arbeidsverhoudingen in de onderneming**', en leidt tot de volgende competentie: *op een actieve en democratische manier kunnen deelnemen aan sociaal overleg. Hieronder wordt verstaan een opleiding rond sociaal overleg, sociale wetgeving, het proces van sociale verkiezingen en het functioneren van de sociaal overlegorganen de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk*;

3° ze is gericht op de competentiepijler '**omgaan met informatie**', en leidt tot de volgende competentie: *kritisch en systematisch kunnen opzoeken, verwerken en gebruiken van relevante informatie. Hieronder wordt verstaan een opleiding rond het gericht opzoeken van informatie, het gebruik van kantoor software, het verwerven van inzicht in de bediening, mogelijkheden en beperkingen van technologie en rond het evalueren van de betrouwbaarheid van informatiebronnen*;

4° ze is gericht op de competentiepijler '**ontwikkelingspotentieel**', en leidt tot de volgende competentie: *kunnen identificeren en benutten van mogelijkheden om als werkende het eigen functioneren op de arbeidsmarkt te blijven verbeteren. Hieronder wordt verstaan een opleiding over*

competentiegericht denken, het omgaan met feedback, het leren uit ervaring, over het kennismanagement en kennisoverdracht en het leren omgaan met een veranderende omgeving;

*5° ze is gericht op de competentiepijler ‘**ondernemingszin en ondernemerschap**’, en leidt tot de volgende competentie: kunnen ontwikkelen en vertalen van ideeën naar producten of diensten en naar activiteiten om de werking van de organisatie te optimaliseren. Hieronder wordt verstaan een opleiding financieel, economisch en juridisch inzicht (financiële analyse en marketing), HR-management (werving en selectie, leiderschap en coachen, opleidingen plannen), werkorganisatie (projectmanagement, productiviteit en zelfsturing) en ethisch en duurzaam ondernemen.*

6.3. Beroepsspecifieke competenties

*Onder **beroepsspecifieke competenties** wordt verstaan: de theoretische kennis en/of de praktische kennis en vaardigheid die in een bepaald (vak)technisch gebied nodig is om de kerntaken van een functie of beroep uit te oefenen.*

De opleiding behoort tot deze competentiegroep als ze voldoet aan minstens één van de volgende voorwaarden:

1° ze is gericht op het aanleren van competenties die deel uitmaken van een knelpuntberoep zoals gepubliceerd in de lijst van knelpuntenberoepen op de VDAB-website;

2° ze is gericht op het aanleren van technologische, technische, exact-wetenschappelijke of wiskundige kennis en de toepassing ervan in beroepen.

STEM-opleidingen en zorg STEM-opleidingen die gepubliceerd worden op de onderwijskiezer website voldoen aan deze voorwaarde.

3° ze speelt in op een toekomstig sectoraal tekort aan competenties aangetoond door een competentieprognose uitgevoerd volgens de methodiek van het VLAMT (Vlaams Arbeidsmarktonderzoek voor de toekomst) of door een op wetenschappelijk verantwoorde, onderbouwde en aantoonbare wijze;

4° ze leidt tot een wettelijk verplicht attest of certificaat dat in België vereist is voor de uitoefening van een beroep.

7. Gelijkstelling

Een opleiding is arbeidsmarktgericht als ze leidt tot het behalen van één van de volgende diploma's (incl. afleggen van examens bv bij examencommissie):

1° een eerste diploma van secundair onderwijs;

2° een eerste diploma gegradueerde;

3° een eerste bachelorsdiploma;

4° een eerste masterdiploma;

5° een eerste beroepskwalificatie van hoogstens niveau 7 van de Vlaamse kwalificatiestructuur.

Deze gelijkstelling is in het Ministerieel Besluit voorzien omdat het beschikken over een diploma secundair onderwijs het minimum opleidingsniveau is dat de Vlaamse Regering voor elke werknemer wenst.

Via artikel 5 (= gelijkstelling) kan iedereen die nog geen diploma secundair onderwijs heeft, dit diploma behalen met gebruik van de Vlaamse opleidingsincentives. Het afleggen van examens bij de Vlaamse Examencommissie (basisonderwijs en secundair onderwijs) om een diploma secundair onderwijs te behalen kan ook met gebruik van de Vlaamse opleidingsincentives.

Het beschikken over een diploma gegradueerde, bachelor of master (niveau 5-7 VKS) is een troef voor elke werknemer.

Via artikel 5 is de mogelijkheid voorzien dat iedereen die een diploma heeft van VKS-niveau 5, 6, 7, een diploma van een nog **niet behaald** VKS-niveau 5-7 kan behalen met gebruik van het Vlaams opleidingsverlof.

In elke opleiding hoger onderwijs worden competenties aangeleerd uit de competentiepijler 'omgaan met informatie' en uit de competentiepijler 'ontwikkelingspotentieel'. Een tweede opleiding hoger onderwijs kan enkel nog gevolgd worden met opleidingsincentives als de thematische vakinhoud voldoet aan de **overige** criteria arbeidsmarktgerichtheid, dwz ofwel de beroepsspecifieke competenties ofwel de andere competentiepijlaren binnen de algemene arbeidsmarktcompetenties: communicatie en samenwerking, sociaal overleg en arbeidsverhoudingen en ondernemerszin en ondernemerschap. 60% van de opleidingstijd (vertaald als 60% van de vakken uit het studiegebied) moet hieraan voldoen.

Met het departement Onderwijs en Vorming werd afgesproken dat dit niet geëvalueerd wordt per opleiding, maar per studiegebied. Volgende studiegebieden voldoen niet aan de boven vermelde redenering, en kunnen dus niet gevolgd worden door personen die al een diploma van dat VKS-niveau hebben:

- Archeologie en kunstwetenschappen
- Audiovisuele en beeldende kunst
- Geschiedenis
- Godsdienstwetenschappen, kerkelijk recht
- Muziek- en podiumkunsten
- Politieke en sociale wetenschappen
- Taal- en letterkunde
- Wijsbegeerte en moraalwetenschappen

Alle opleidingen uit andere studiegebieden kunnen door iedere werknemer gevolgd worden, omdat ze voldoen aan de criteria arbeidsmarktgerichtheid.

Opleidingen van Franstalige onderwijsinstellingen worden behandeld conform de overeenkomstige Nederlandstalige opleiding.

Via artikel 5 is de mogelijkheid voorzien dat werknemers die nog geen beroepskwalificatie hebben behaald van een bepaald VKS-niveau, deze kunnen behalen door gebruik van de Vlaamse opleidingsincentives, inbegrepen alle deelkwalificaties die deel uitmaken van dezelfde beroepskwalificatie, alsook nieuwe deelkwalificaties van een beroepskwalificatie die hij al heeft.

8. Algemene uitgangspunten voor het beoordelen van opleidingen

Een opleiding komt in aanmerking voor Vlaams opleidingsverlof als de competenties die ze aanleert behoort tot minstens één competentiegroep zoals gedefinieerd in het MB van 8 februari 2019, zijnde basis-, beroepsspecifieke en algemene arbeidsmarktcompetenties (AAMC).

Voor de beoordeling van opleidingen wordt de opleidingsinhoud grondig gescreend om te oordelen of de opleiding voldoet aan de criteria arbeidsmarktgerichtheid. Er wordt geen beslissing genomen op basis van de titel, dit kan misleidend zijn!

1/ Bepaal eerst de competentiegroep die de opleiding wil versterken: is het de bedoeling om een beroep aan te leren, of richt de opleiding zich eerder op basiscompetenties of algemene arbeidsmarktcompetenties?

2/ Ingeval het onduidelijk is tot welke competentiegroep de opleiding behoort, vraag het opleidingsplan op, zodat per onderdeel de inhoud duidelijk is. Bekijk per planningsonderdeel (bv uur, halve dag, dag, ...) welke inhoud de opleiding behandelt. Per planningsonderdeel wordt bepaald aan welk criterium het (niet) voldoet.

3/ Niet alle criteria moeten beoordeeld worden vooraleer er een oordeel over arbeidsmarktgerichtheid van de opleiding geveld wordt.

Zodra de opleiding voldoet aan één van de competentiegroepen, is de opleiding arbeidsmarktgericht, en kan de opleiding opgenomen worden in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives.

Het is noodzakelijk om zeker na te gaan of de opleiding voldoet aan basiscompetenties en knelpuntberoep. Deze hebben immers invloed op de rechten voor opleidingscheques of opleidingskrediet. Het onderwijs- en beroepskwalificerende karakter wordt gedetecteerd door middel van de databanken van Onderwijs.

Ter info: Opleidingskrediet legt bijkomende criteria op aan de arbeidsmarktgerichte opleidingen om in aanmerking te komen, nl de opleiding moet ook onderwijs- of beroepskwalificerend zijn, of toeleiden naar een knelpuntberoep of een ondernemerschapstraject zijn. Ook voor de opleidingscheques is het toeleiden naar een knelpuntberoep een belangrijk criterium. Voor basiscompetenties, het eerste diploma secundair onderwijs en een knelpuntopleiding krijg je bij opleidingscheques 100% vrijstelling.

8.1. Opleidingen gericht op het versterken van basiscompetenties

Een opleiding voldoet aan de competentiegroep 'basiscompetenties' als 100% van de opleidingstijd besteed wordt aan inhoud die aan één van deze drie competentiegroepen voldoet:

8.1.1. Opleidingen die resulteren in basisgeletterdheid, rekenvaardigheid en/of ICT-basisvaardigheden.

Geletterdheid is de competentie om informatie te verwerven, te verwerken en gericht te gebruiken. Dit betekent met taal, cijfers en grafische gegevens kunnen omgaan en gebruik kunnen maken van ICT. (definitie strategisch plan geletterdheid).

Doelstelling: niveau taal en rekenen niveau lager onderwijs

De bijlage 'Europees referentiekader digitale vaardigheden' geeft aan wat een **onafhankelijke gebruiker** aan digitale vaardigheden moet kennen. Opleidingen die zich richten op deze vaardigheden, voldoen aan het criterium arbeidsmarktgerichtheid.

Binnen het aanbod CBE komt het aanbod maatschappelijke oriëntatie niet in aanmerking.

8.1.2. Een taalopleiding als basiscompetentie (Frans, Engels, Duits en Nederlands t.e.m. niveau B1)

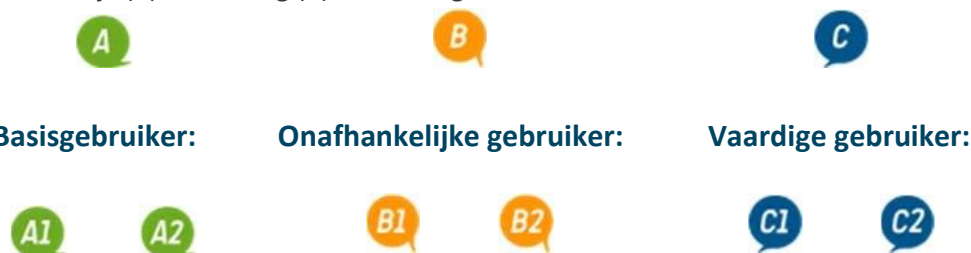
Op voorwaarde dat de opleiding:

1. geënt is op het Europees Referentiekader voor Talen en
2. leidt tot de verwerving van het niveau B1 of lager van het Europees Referentiekader voor Talen en
3. onderhevig is aan extern toezicht op het kwaliteitsniveau van de opleiding

Wat is het Europees Referentiekader (ERK)?

Het ERK is de Nederlandse afkorting van Europees Referentiekader - in het Engels Common European Framework of Reference samengesteld door de Raad van Europa.

Het ERK is een systeem van niveaubeschrijvingen voor de moderne vreemde talen, dat zes taalcompetentieniveaus onderscheidt. Het verwijst naar taalgebruikers als beginnend (A), onafhankelijk (B) en vaardig (C). Elke categorie kent twee niveaus.



De niveaus zijn beschreven voor spreek- en gespreksvaardigheid, lees-, schrijf- en luistervaardigheid. De beschrijvingen zijn functioneel: ze geven aan in welk soort situaties iemand zich kan redden, en de vereiste mate van correctheid van taalbeheersing.

Bron: Europass

In de bijlage 'Europees referentiekader voor talen' is een beschrijving opgenomen van de taalbeheersing, opgedeeld per niveau van taalgebruiker.

Niveau B1 is het niveau dat gemiddeld behaald wordt na het middelbaar onderwijs (uitgezonderd BSO).

Het streefdoel is dat iedere werknemer voor Nederlands, Frans, Engels en Duits het niveau B1 haalt. Daarom worden alle opleidingen die zo ingericht zijn dat ze **systematisch** en **doelgericht** werken om voor de **6 basisvaardigheden** niveau B1 te halen, geregistreerd.

Behalve voor de onderwijsinstellingen, is er in Vlaanderen geen mogelijkheid om externe instanties te laten toezien op de kwaliteit van de taalopleiding. Daarom is de vereiste afgezwakt tot het indirect aantonen van de kwaliteit van de taalopleiding door:

- De systematische afname van gevalideerde toetsen om te controleren of de cursist het ERK-niveau A1, A2, B1 haalt. Als aangetoond wordt dat de meerderheid van de cursisten het beoogde niveau van de opleiding behaalde; toont dit aan dat de opleiding geënt is op dat Europees Referentiekader voor Talen en voldoende kwalitatief is.
De testen (bv jaarrapport met de resultaten) moeten ten allen tijde kunnen voorgelegd worden op vraag van de dienst competenties of de Vlaamse Sociale inspectiedienst.
- Gebruik maken van cursusmateriaal en/of ondersteuning van de academie française, the british council, of het Goethe instituut.
- Samenwerking met een taalfaculteit: men kan een thesisstudent vragen in het kader van een eindproef of een medewerker van de taalfaculteit (tegen betaling) de opdracht geven om het kwaliteitsniveau van de opleiding te onderzoeken en indien nodig, advies te geven om het vereiste niveau te halen. Ingeval het rapport onvoldoende afstemming op het ERK en kwaliteit aantoont, moet binnen de 2 jaar aangetoond worden dat het vereiste niveau wel gehaald wordt, zoniet wordt de opleiding uit de opleidingsdatabank gehaald via de jaarlijkse evaluatie (jaar X+3).

Deze opsomming is niet exhaustief. Opleidingsverstrekkers kunnen andere bewijzen aanbrenge.

8.1.3. Opleidingen Nederlands voor anderstaligen

Alle opleidingen Nederlands voor anderstaligen komen in aanmerking. Kennis van de Nederlandse taal is een troef om goed te kunnen functioneren op de werkvloer.

8.2. Opleidingen gericht op het versterken van beroepsspecifieke competenties

Voor beroepsopleidingen die als **integrale opleiding** worden aangeboden, moet minstens 60% van de opleidingstijd besteed worden aan beroepsspecifieke competenties. Ieder beroep vereist naast technische competenties ook basiscompetenties en algemene arbeidsmarktcompetenties, maar die hoeven niet te voldoen aan de enge definitie van het MB. Ze mogen echter maximaal 40% van de opleidingstijd innemen.

Als de opleiding niet integraal aangeboden wordt, moet iedere module competenties aanleren die deel uitmaken van het beroep.

8.2.1. Knelpuntopleiding

De opleiding is gericht op het aanleren van competenties die deel uitmaken van een knelpuntberoep zoals gepubliceerd in de lijst van knelpuntenberoepen op de VDAB-website.

Welke knelpuntberoepenlijst, want de lijst wordt jaarlijks vernieuwd en er staan er meerdere op de VDAB-website?

De knelpuntberoepenlijst wordt jaarlijks vernieuwd. Deze handleiding wordt daarom jaarlijks geüpdatet, na publicatie van de nieuwe lijst knelpuntberoepen door VDAB.

Alle goedkeuringsinstanties hanteren de lijst die deel uitmaakt van deze handleiding.

Deze werkwijze garandeert dat we de evoluties volgen op de arbeidsmarkt en kort op de bal spelen. Vanaf 31 maart 2022 gebruiken we de VDAB-knelpuntberoepenlijst 2022 in bijlage.

Moet een modulaire opleiding alle competenties nodig voor een knelpuntberoep aanleren?

Neen. De opleiding mag ook modules bevatten die focussen op deelaspecten van het knelpuntberoep, of nieuwe technieken aanleren die in het beroep aangewend worden. Zo houden we de werknemers in dat beroep, in die sector up-to-date!

Integrale opleidingen van aanverwante beroepen (d.w.z. die een aantal beroepstechnische competenties gemeenschappelijk hebben) worden niet omwille van die gemeenschappelijke competenties geregistreerd als knelpuntopleiding.

Wat als je geen vergelijkingsbasis hebt?

Als een opleidingsverstrekker bij de aanmelding aangeeft dat zijn opleiding een knelpuntopleiding is, dan moet hij in de aanvraag opgeven naar welk knelpuntberoep hij refereert. In de Competentdatabank <https://competent.vdab.be/competent/competent> kun je opzoeken welke beroepscompetentieprofiel daar het nauwst bij aansluit. Je vindt daar een beschrijving van alle voor een beroep gevraagde competenties op de arbeidsmarkt en in de vacatures, m.a.w. wat je moet kennen en kunnen om het beroep uit te oefenen.

Door vergelijking van het opleidingsplan met het beroepscompetentieprofiel kun je beoordelen of de opleidingstijd besteed wordt aan het aanleren van competenties die deel uitmaken van dat knelpuntberoep.

8.2.2. STEM-opleidingen

De opleiding is gericht op het aanleren van technologische, technische, exact-wetenschappelijke of wiskundige kennis en de toepassing ervan in beroepen.

STEM-opleidingen en zorg STEM-opleidingen die gepubliceerd worden op de onderwijskiezer website voldoen aan deze voorwaarde.

STEM is een internationaal letterwoord dat staat voor een waaier aan technologische, technische, exact wetenschappelijke en wiskundige opleidingen en beroepen. De samenleving van vandaag heeft mensen nodig met een STEM-profiel. Mensen met een neus voor wiskunde, exacte wetenschappen, ingenieurswetenschappen, techniek en technologie.

De [onderwijskiezer](#) omvat alle opleidingen van Onderwijs en VLAIO die voldoen aan dit criterium.

Andere opleidingsverstrekkers die menen dat hun opleiding hier ook aan voldoet, kunnen dit aanduiden via de zelfanalyse bij het aanmelden van de opleiding ter registratie in de opleidingsdatabank. Via vergelijking met gelijkaardig aanbod bij Onderwijs, of analyse van de opleidingsinhoud wordt geoordeeld of het STEM is of niet.

8.2.3. Toekomstige competentietekorten

De opleiding speelt in op een toekomstig sectoraal tekort aan competenties aangetoond door een competentieprognose uitgevoerd volgens de methodiek van het VLAMT (Vlaams Arbeidsmarktonderzoek voor de toekomst) of door een op wetenschappelijk verantwoorde, onderbouwde en aantoonbare wijze;

Hoe ziet de arbeidsmarkt van morgen eruit? Waar gaan onze kinderen later werken? Welke vaardigheden en competenties moeten we ontwikkelen? Moeilijke maar cruciale vragen voor de burger, werkgevers, opleidingsverstrekkers en beleidsmakers met het oog op gerichte keuzes.

Tegen het licht van een snel veranderende economie streeft de Vlaamse Overheid naar een gecoördineerde en gestructureerde verzameling van informatie over toekomstige competentienoden. In het Europese project Vlaams arbeidsmarktonderzoek van de toekomst (VLAMT) werd daarvoor een concept uitgewerkt. Dit concept werd reeds door 11 sectoren en 11 speerpuntclusters of innovatieve bedrijfsnetwerken gebruikt om een prognose te maken voor hun sector/cluster.

Opleidingen die een antwoord bieden aan voorspelde competentietekorten worden geregistreerd voor opleidingsincentives.

De gehanteerde methodiek voor een competentieprognose hoeft niet noodzakelijk die van VLAMT te zijn. Belangrijk is om inzicht te krijgen op de toekomstige opleidingsbehoefte, aanwervingsbehoefte of vergrijzing in een sector of een bedrijf, en dit op basis van objectieve gegevens, en met gebruik van wetenschappelijk verantwoorde technieken. Het onderzoek moet toegevoegd worden aan de vraag tot registratie in de opleidingsdatabank.

Er kan gecontroleerd worden of het toekomstbeeld dat de opleidingsverstrekker hanteert conform de recentste inzichten zijn via de beroepsmonitor <https://www.steunpuntwerk.be/beroepenmonitor> en de sectorprojectie <https://www.steunpuntwerk.be/sectorprojecties> van steunpunt werk.

8.2.4. Verplichte attestering om een beroep te mogen uitoefenen in België

De opleiding leidt tot een wettelijk verplicht attest of certificaat dat in België vereist is voor de uitoefening van een beroep.

Als een opleidingsverstrekker in de zelfevaluatie aangeeft dat zijn opleiding leidt tot een attest/certificaat dat **wettelijk verplicht** is **voor de uitoefening van een beroep**, dan moet hij dit motiveren. Dit moet gecontroleerd worden om te oordelen dat de opleiding voldoet aan dit criterium.

Opleidingen die nodig zijn om te voldoen aan de **vestigingswet in Vlaanderen**, voldoen aan dit criterium. Als de opleiding en het daarbij horende attest nodig is voor de vestigingswet in een ander gewest dan Vlaanderen, is dit niet het geval.

Zowel in Competent als in onderwijskiezer kan er voor sommige beroepen informatie opgenomen zijn over welke attesten/certificaten verbonden zijn aan het beroep of de opleiding.

Niet alle attesten/certificaten zijn verplicht om een beroep te mogen uitoefenen!

Enkel de attesten die wettelijk verplicht zijn om een beroep te mogen uitoefenen in België, komen in aanmerking. Niet degene die “aanbevolen” of zelfs verplicht zijn omwille van andere redenen, bv verzekering.

8.3. Opleidingen gericht op het versterken van algemene arbeidsmarktcompetenties

Deze competenties zorgen voor het goed functioneren van alle werkenden op de huidige en de toekomstige arbeidsmarkt, over de grenzen van statuten, functies, organisaties en sectoren heen.

Ingeval het gaat om een **integrale opleiding**, moet minstens 60% van de opleidingstijd besteed worden aan algemene arbeidsmarktcompetenties.

Ingeval het een modulaire opleiding betreft, voldoet deze aan de competentiegroep 'algemene arbeidsmarktcompetenties' als:

- elk apart opleidingsonderdeel 100% besteed wordt aan inhoud die minstens tot 1 AAMC-pijler behoort; EN
- de totaliteit van de opleidingsonderdelen aan minstens 3 AAMC-pijlers voldoet.

Modules die tot geen enkele AAMC-pijler behoren, worden niet geregistreerd.

De opsomming van de toegelaten opleidingsinhoud in de competentiepijlers is exhaustief.

Algemene arbeidsmarktcompetenties (min 3)				
Communicatie en samenwerking	Sociaal overleg en arbeidsverhoudingen	Omgaan met informatie	Ontwikkelingspotentieel	Ondernemerszin en ondernemerschap
<i>Het effectief en efficiënt uitwisselen van informatie in werkcontext</i>	<i>Op een actieve en democratische manier deelnemen aan sociaal overleg</i>	<i>Het kritisch en systematisch kunnen opzoeken, verwerken en gebruiken van relevante informatie</i>	<i>Mogelijkheden identificeren en benutten om als werkende het eigen functioneren op de arbeidsmarkt te blijven verbeteren</i>	<i>Ideën ontwikkelen en vertalen naar producten of diensten + activiteiten om de werking van de organisatie te optimaliseren</i>
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> talen binnen professionele context (ERK B2 of meer) <input type="checkbox"/> Persoonlijke interactie Vb. opleiding gericht op <ul style="list-style-type: none"> • Omgaan met andere culturen • Assertiviteit • Omgaan met conflicten • Onderhandelen • Werken in teams 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Basis sociaal overleg <input type="checkbox"/> Sociale wetgeving <input type="checkbox"/> Proces sociale verkiezingen <input type="checkbox"/> Functioneren van overlegorganen <ul style="list-style-type: none"> • Ondernemingsraad • Comité voor preventie en bescherming op het werk 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Gericht informatie opzoeken <input type="checkbox"/> Gebruik van kantoorsoftware (type Word, Excel, PowerPoint) <input type="checkbox"/> Inzicht in de bediening, mogelijkheden en beperkingen van technologie (ICT) <input type="checkbox"/> De betrouwbaarheid van informatiebronnen kunnen evalueren 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Competentiegericht denken <input type="checkbox"/> Omgaan met feedback <input type="checkbox"/> Leren uit ervaring <input type="checkbox"/> Kennismanagement en kennisoverdracht <input type="checkbox"/> Leren omgaan met een veranderende omgeving (cf. flexibiliteit) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Innovatie en anders organiseren <input type="checkbox"/> Financieel, economisch en juridisch inzicht <ul style="list-style-type: none"> • Financiële analyse • Marketing • ... <input type="checkbox"/> HR-management: <ul style="list-style-type: none"> • Werving en selectie • Leiderschap, coachen • Opleidingen plannen • ... <input type="checkbox"/> Werkorganisatie <ul style="list-style-type: none"> • Projectmanagement • Productiviteit • Zelfsturing <input type="checkbox"/> Ethisch en duurzaam ondernemen

8.3.1. Taal binnen een professionele context

Ingeval de taalopleiding zich richt op de werkcontext, moet de opleiding zich richten op inhoud die past binnen de criteria arbeidsmarktgerichtheid: ofwel vakjargon voor beroepen uit de competentiegroep van de beroepsspecifieke competenties, ofwel vakjargon gerelateerd aan minstens 2 andere algemene arbeidsmarktcompetenties.

Opleidingen op maat komen in aanmerking, maar de flexibiliteit is gerelateerd aan het niveau van de cursisten, en niet qua opleidingsinhoud.

8.3.2. Hoe worden coaching opleidingen beoordeeld?

Uiteraard moet nagegaan worden of de opleiding coachingsvaardigheden aanleren. (pijler 5) Maar hetgeen gecoacht wordt, moet eveneens voldoen aan de criteria arbeidsmarktgerichtheid. Een opruimcoach zal dus niet geregistreerd worden. Een loopbaancoach of mentor voor aspirant verpleegsters/metselaars wel