



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 369. 1191

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN
9 OKTOBER 2017 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Ontwerp van omzendbrief betreffende de aanwerving van kandidaten met
competenties verworven buiten een diploma

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit :

1. de heer Geert Bourgeois , minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlands Beleid en Onroerend Erfgoed, voorzitter;
2. mevrouw Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;
3. de heer Bart Tommelein, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Begroting, Financiën, en Energie;
4. mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs;

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden :

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door :
de heer Jan Van Wesemael
de heer Chris Moortgat
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door :
de heer Luc Verhaeven
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door :
de heer Francis Van Lindt

anderzijds,

Werd vastgesteld wat volgt over bijgaand ontwerp van omzendbrief betreffende de aanwerving van kandidaten met competenties verworven buiten een diploma.

De afvaardigingen van de Algemene Centrale der Openbare Diensten en van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt sluiten een protocol van akkoord.

De afvaardiging de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten sluit eveneens een protocol van akkoord maar wenst evenwel haar opmerking toe te voegen aan het protocol.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

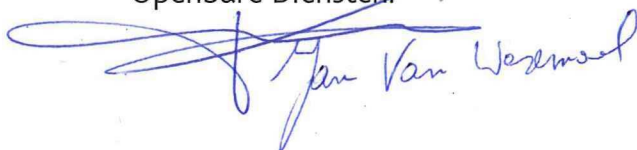
Brussel, 10-11-2017

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIES:

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

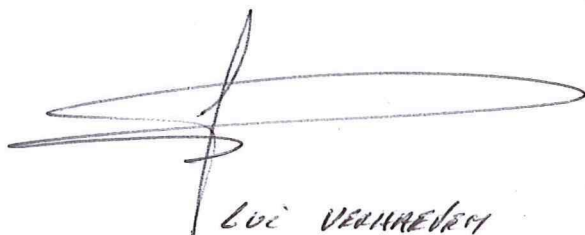
Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

De Voorzitter,





Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten

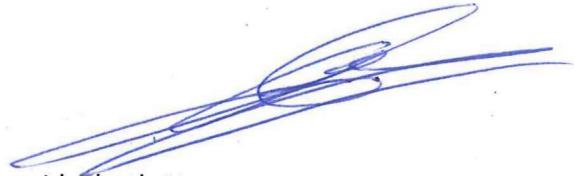
Geert Bourgeois
Minister-president van de Vlaamse Regering
en Vlaams minister van Buitenlands Beleid en
Onroerend Erfgoed



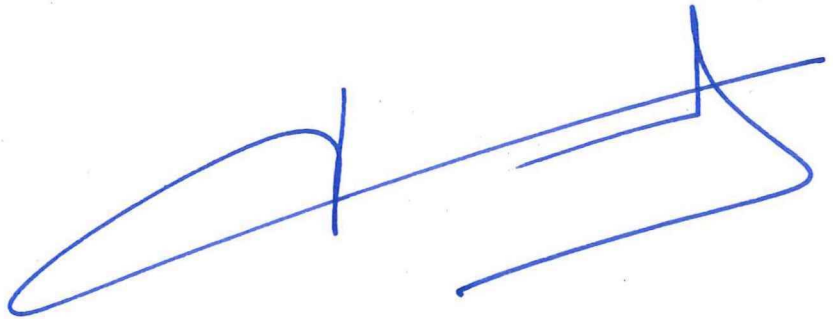
Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt




Francis Van Lindt



Liesbeth Homans
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Binnenlands
Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen
en Armoedebestrijding



Bart Tommelein
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Begroting,
Financiën en Energie



Hilde Crevits
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Onderwijs

Omzendbrief KB/BZ/2017/5

Aan de lijnmanagers en de personeelsdiensten van de diensten van de Vlaamse overheid

Kabinet van de viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding
Arenbergstraat 7, 1000 BRUSSEL
T 02 552 69 00 – Fax 02 552 69 01
kabinet.homans@vlaanderen.be

Datum

Betreft Aanwerving van kandidaten met competenties verworven buiten een diploma

1 DOEL

Deze omzendbrief regelt de procedure om kandidaten met competenties verworven buiten een diploma toe te laten tot de selectieprocedure
Deze omzendbrief vervangt de omzendbrief BZ 2012/2 van 28 september 2012.

2 INLEIDING

De Vlaamse overheid wil een voorbeeldrol vervullen op het vlak van modern hr-beleid. Getalenteerde mensen vinden en aantrekken blijft een van de belangrijkste uitdagingen. Willen we een aantrekkelijke werkgever blijven, dan zullen we ook open moeten staan voor kandidaten zonder het gewenste diploma maar met relevante ervaring. Voor een duurzame activering van talenten en blijvende inzetbaarheid van die medewerkers moeten structurele en culturele barrières worden weggewerkt. Daarom moet de beoordeling of een kandidaat zonder het vereiste diploma een relevant profiel heeft voor een bepaalde functie, bij alle diensten van de Vlaamse overheid op een gelijkwaardige wijze gebeuren.

De Vlaamse overheid geeft zo een duidelijk signaal aan andere werkgevers op de Vlaamse arbeidsmarkt om niet alleen diploma's naar hun effectieve waarde te schatten, maar ook ervaringsbewijzen. Dat versterkt verder het civiele effect van die ervaringsbewijzen. Tegelijk is dat ook een bevestiging van de weg die de Vlaamse overheid al enkele jaren insloeg voor het uitbreiden, versterken en erkennen van enerzijds beroepsopleidingen en EVC-procedures, en anderzijds het competentiegericht personeelsbeleid binnen de Vlaamse overheid.

De vacatureverstrekkende overheid moet voortaan naast kandidaten met een diploma, ook kandidaten zonder diploma toelaten tot de selectieprocedure als die al

in het bezit zijn van een ervaringsbewijs of toegangsbewijs voor de vacante functie. Daardoor krijgt het ervaringsbewijs of toegangsbewijs een grotere bruikbaarheidswaarde.

De vacatureverstrekkende overheid kan er voor opteren om ook geschikte kandidaten zonder diploma, ervaringsbewijs of toegangsbewijs een kans te geven. Die kandidaat-personeelsleden kunnen de competenties die ze verwierven buiten een diploma, staven aan de hand van bewijsmateriaal dat ze verzamelen in een portfolio, waarna onafhankelijke beoordelaars, aangewezen door de VDAB, de competenties herkennen. Bij een positieve beoordeling van het portfolio mag de kandidaat deelnemen aan de selectieprocedure voor aanwerving bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Verklaring van gebruikte termen

In deze omzendbrief worden de volgende termen gebruikt.

- competentie

Competenties zijn een geïntegreerd geheel van kennis, vaardigheden en attitudes dat iemand beheerst en nodig heeft om een taak of opdracht te vervullen in functie van de werksituatie of persoonlijke of maatschappelijke activiteiten. Mensen kunnen competenties zowel op het werk, als thuis, in een schoolse context of tijdens vrijetijdsactiviteiten verwerven.¹

- EVC

Erkenning van Verworven Competenties (EVC) geeft iemand de mogelijkheid om zijn kennis, kunnen en attitudes te laten erkennen, onafhankelijk van de context waarin hij die kennis, vaardigheden en attitudes verwierf.²

- portfolio

Een dossier dat bestaat uit relevante bewijsstukken van verworven competenties.³

- ervaringsbewijs

Een ervaringsbewijs is een bewijs dat wordt uitgereikt door een bevoegde instantie nadat een procedure van herkenning, beoordeling en erkenning heeft plaatsgevonden waarbij vastgesteld werd dat de betrokken persoon beschikt over de competenties die voor een bepaald beroep zijn vastgelegd. Synoniem: titel van beroepsbekwaamheid.⁴

¹ <http://erkennenvancompetenties.be> art 2, 1°, decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid, art 2, 6°, decreet van 30 april 2009 betreffende de kwalificatiestructuur

² <http://erkennenvancompetenties.be>,

³ art 2, 6°, decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid

⁴ <http://www.ervaringsbewijs.be>, artikel 4, decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid

- leerbewijs

Een leerbewijs is een bewijs dat wordt uitgereikt bij het succesvol beëindigen van een afgerond geheel van onderwijs-, vormings- of opleidingsactiviteiten nadat door middel van een toets werd nagegaan of de vooraf bepaalde competenties verworven zijn.⁵

- VDAB

De vermelding van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) verwijst in deze omzendbrief naar de rol van regisseur die de VDAB in het hele beoordelingstraject van de portfolio's inneemt. Als de VDAB een andere rol speelt, wordt dat uitdrukkelijk vermeld.

- toegangsbewijs

Het document waarin de VDAB verklaart dat uit het portfolio van een kandidaat blijkt dat hij een relevant profiel heeft voor een bepaalde functie. De VDAB herkent de competenties in het portfolio voor de functie.

Dat toegangsbewijs geeft de kandidaat toegang tot de selectieprocedure voor die functie.

- vacatureverstrekkende overheid

De lijnmanager, indienstnemende overheid of benoemende overheid vermeld in artikel I 2 VPS.

- selectiereglement

Het selectiereglement vermeld in artikel III 9 VPS, of de oproep tot kandidaten vermeld in artikel V 4, V 19 en V 36 VPS.

- selector

Een selector als vermeld in artikel I 2, 19°, VPS.

Reglementair kader

In principe moet elke kandidaat voor een functie bij de diensten van de Vlaamse overheid voldoen aan de diplomavooraarden. De volgende kandidaten krijgen

altijd toegang tot de **selectieprocedure**:

- kandidaten met het vereiste diploma of studiegetuigschrift,
- kandidaten met het vereiste ervaringsbewijs voor die functie,
- kandidaten met een eerder verworven en nog geldig toegangsbewijs voor die functie.

In afwijking op die algemene regel bepaalt het Vlaams Personeelsstatuut (artikel III 3, §2, V 5, §4, V 20 §3 en V 36, §5 VPS) dat de vacatureverstrekkende overheid voorafgaand aan een selectieprocedure kan beslissen dat ook kandidaten zonder een diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs mogen deelnemen aan de selectieprocedure. Zij krijgen enkel

⁵ art 20, decreet van 30 april 2009 betreffende de kwalificatiestructuur

toegang tot de selectieprocedure na het behalen van een toegangsbewijs, uitgereikt door de VDAB, na beoordeling van hun competenties. Het toegangsbewijs van de VDAB is zeven jaar geldig voor dezelfde functie bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Toepassingsgebied

Deze omzendbrief is van toepassing op alle vacatures waarbij de vacatureverstrekkende overheid expliciet beslist dat zij kandidaten zonder een diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs wil toelaten tot de selectieprocedure:

- zowel contractuele als statutaire functies;
- alle aanwervingsfuncties op elk niveau

Voor **knelpuntfuncties**, vermeld op de lijst van knelpuntfuncties binnen de diensten van de Vlaamse overheid, is de vacatureverstrekkende overheid **niet verplicht** om deze omzendbrief toe te passen om te kunnen afwijken van de diplomavooraarden. Selectieprocedures voor knelpuntfuncties vereisen geen beoordeling van een portfolio door beoordelaars die de VDAB aanwees, en de VDAB reikt geen toegangsbewijs uit dat toegang verleent tot de selectieprocedure. De selector beoordeelt de competenties van de kandidaten tijdens de selectieprocedure (bijvoorbeeld op basis van een cv-screening, via een test, ...)

De mogelijkheid om kandidaten zonder het vereiste diploma aan te werven is niet van toepassing op de **gereguleerde beroepen** dat zijn beroepen waarvoor reglementair (bijvoorbeeld bij wet of bij koninklijk besluit) wordt bepaald dat men dat beroep alleen mag uitoefenen indien men beschikt over een specifiek diploma. bijvoorbeeld het diploma van arts, landmeter-expert of architect.

3 PROCEDURE

Voorafgaande beslissing – openstellen van de vacature

De vacatureverstrekkende overheid kan bij de vacantverklaring van de functie, die voorafgaat aan de selectieprocedure, **beslissen** dat kandidaten die niet beschikken over het diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs dat op basis van het VPS vereist is, aan de selectieprocedure mogen deelnemen

De vacatureverstrekkende overheid **motiveert** waarom kandidaten zonder het diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs in aanmerking worden genomen voor de vacature en neemt die motivering op in het selectiedossier. Uit de motivering moet blijken dat er een redelijk vermoeden van meerwaarde bestaat. Dat zal het geval zijn als de lijnmanager op een

overtuigende wijze aantoon dat zonder toelating van kandidaten zonder het diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs voor die functie, er

- hetzij te weinig goede en gemotiveerde kandidaten verwacht worden, bijvoorbeeld
 - ✓ omdat eerdere oproepen voor die functie tot kandidaten met het vereiste diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs geen of onvoldoende geschikte kandidaten opleverden om de betrekking effectief in te vullen,
 - ✓ omdat uit de arbeidsmarktgegevens voor die functie in die standplaats een krapte naar voren komt,
 - ✓ enzovoort.

- hetzij meerdere kandidaten met belangrijke EVC-ervaring die een meerwaarde voor de functie-invulling en de samenstelling van het personeelsbestand zouden kunnen betekenen, niet zouden kunnen deelnemen, bijvoorbeeld
 - ✓ door dat te linken aan de diversiteitsdoelstellingen en de ervaringen naar aanleiding van concrete acties in het kader van het diversiteitsbeleid van de entiteit in kwestie;
 - ✓ voor het aantrekken, in het kader van de doelstellingen voor de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond die houder zijn van een buitenlands diploma dat (nog) niet of op een lager niveau is erkend⁶. Op die wijze wordt een oplossing geboden voor de moeilijkheid die de Vlaamse overheid ondervindt om voldoende personen met een migratieachtergrond aan te trekken. In de praktijk blijkt dat heel wat personen met een migratieachtergrond niet in aanmerking komen omdat ze hun diploma hebben behaald in het buitenland en dat diploma door NARIC niet wordt aanvaard, of dat de NARIC-procedure nog loopt op datum van de aanwerving waardoor deze personen niet in aanmerking komen.
 - ✓ voor het aantrekken, inzonderheid in het kader van het doelgroepenbeleid van de wervende entiteit, van kandidaten met relevante praktijkervaring bij andere overheden of de private sector zonder het specifieke diploma, maar die door jarenlange bijzondere beroepservaring voor de functies in kwestie de vereiste basiscompetenties verworven heeft,
 - ✓ door dat te linken aan het doorstromingsbeleid van de wervende entiteit voor personeelsleden van de Vlaamse overheid tewerkgesteld in een

⁶ Kandidaten die hun diploma in het buitenland behaalden (Belgen en personen met een migratieachtergrond), moeten voor hun diploma een verklaring van gelijkwaardigheid aanvragen bij het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming om aangeworven te kunnen worden op basis van dat diploma. Vaak zijn ze daar niet van op de hoogte of vernemen ze het pas bij een concrete sollicitatie. Te laat dus, want de procedure tot gelijkwaardigheidsverklaring neemt een paar maanden in beslag. Zij worden uitgesloten van de selectie in kwestie, waardoor potentieel talent verloren gaat. Het is ook niet altijd evident om voor de gelijkwaardigheidsverklaring de nodige bewijsstukken uit het buitenland vast te krijgen (bijvoorbeeld door oorlog).

- ander niveau die over relevante ervaring voor de vacante functie beschikken,
- ✓ enzovoort

De vacatureverstrekkende overheid beslist in overleg met de VDAB en de selector **welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen** toegang geven tot de selectieprocedure

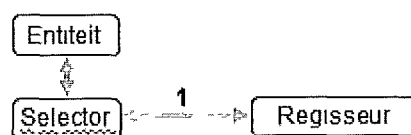
Een kandidaat die beschikt over een diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs als vermeld in het selectiereglement, krijgt steeds toegang tot de selectieprocedure.

Alleen een ervaringsbewijs waarover in het Sectorcomité XVIII een protocol wordt gesloten omdat het relevant is voor de diensten van de Vlaamse overheid komt in aanmerking (voorbeeld ICT-ondersteuner, poetshulp, arbeidsconsulent, of industrieel elektrotechnisch installateur) Momenteel is dat alleen het protocol 269.880 van 9 februari 2009 over functies die in aanmerking komen voor een ervaringsbewijs (functies bij de Vlaamse overheid of waarbij de Vlaamse overheid zich aansloot) Periodiek zal de lijst van protocol 269 880 via onderhandeling in het Sectorcomité XVIII aangevuld worden met nieuwe voor de Vlaamse overheid relevante ervaringsbewijzen.

Van een kandidaat die niet beschikt over een diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs als vermeld in het selectiereglement, wordt een portfolio beoordeeld. De kandidaat krijgt alleen toegang tot de selectieprocedure nadat hij beschikt over een toegangsbewijs dat is uitgereikt door de VDAB na een positieve beoordeling van het portfolio.

Dat toegangsbewijs verleent toegang tot de selectieprocedure, maar net als voor de kandidaten met het vereiste diploma, studiegetuigschrift, of ervaringsbewijs moeten kandidaten met een toegangsbewijs van de VDAB uiteraard wel slagen in de selectieprocedure om effectief te kunnen worden aangeworven
Het toegangsbewijs dat wordt uitgereikt en dat aangeeft dat de kandidaat in voldoende mate beschikt over de gevraagde basiscompetenties, is met andere woorden enkel een 'toegangsticket' tot de eigenlijke selectieprocedure

Opstellen van het selectiereglement



- 1 De selector maakt in overleg met de wervende entiteit het competentiegerichte selectiereglement op.

De VDAB geeft ondersteuning, als dat opportuun is, bij de verfijning van de vacature met betrekking tot de competentiegerichtheid. Daarnaast kan de VDAB advies geven bij het opstellen van het selectiereglement zodat de functiebeschrijving competentiegericht wordt opgesteld, conform de gemaakte afspraken met de entiteit

Het **selectiereglement** vermeldt.

- welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure(hetzij een algemene omschrijving, hetzij een exhaustieve lijst);
- dat ook kandidaten zonder de in het selectiereglement vermelde diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen kunnen kandideren, op voorwaarde dat zij een ingevuld portfolio bij hun kandidatuur voegen;

In voorkomend geval, welk ander bewijsstuk elke kandidaat moet afleveren om toegang te krijgen tot de selectieprocedure. Onder bewijsstukken worden zowel leer- en ervaringsbewijzen begrepen, als bewijsmateriaal van werkgevers en materiaal dat de kandidaat zelf bij elkaar brengt (bijvoorbeeld een attest uit vrijetijdsactiviteiten). Een buitenlands diploma zonder (niveau)gelijkwaardigheidsverklaring kan ook als bewijsstuk dienen,

- dat de kandidaten met het gevraagde diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs geen portfolio moeten opmaken en rechtstreeks kunnen solliciteren via de kanalen aangegeven in de vacature;
-
- hoe de kandidaten ondersteuning kunnen krijgen bij het invullen van het portfolio (infosessie, handleiding, website, contactpersonen, ...);
- dat het toegangsbewijs zeven jaar geldig is voor eenzelfde functie binnen de diensten van de Vlaamse overheid,
- een redelijke sollicitatietermijn, zodat de kandidaten voldoende tijd hebben om de nodige bewijsstukken te verzamelen en het portfolio in te vullen

Het selectiereglement wordt voorgelegd aan de representatieve vakbonden van het bevoegde basisoverlegcomité. Als de representatieve vakbonden fundamentele opmerkingen hebben, wordt het selectiereglement geagendeerd op de eerstvolgende vergadering van het Sectorcomité XVIII ⁷

Concretiseren van het standaardportfolio

De VDAB maakt een **standaardportfolio** op conform de ESF-principes⁸ van portfolio en de principes binnen het POP-concept (persoonlijk ontwikkelplan)⁹

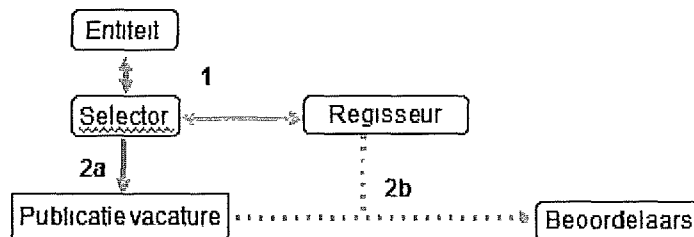
⁷ Zie afspraken in protocol nr 161 464 van 2 februari 2001

⁸ Europees Sociaal Fonds

⁹ Een Persoonlijk Ontwikkelingsplan of POP is een (digitaal) instrument dat de burger op elk moment in zijn leven ondersteunt bij het nemen van loopbaanbeslissingen

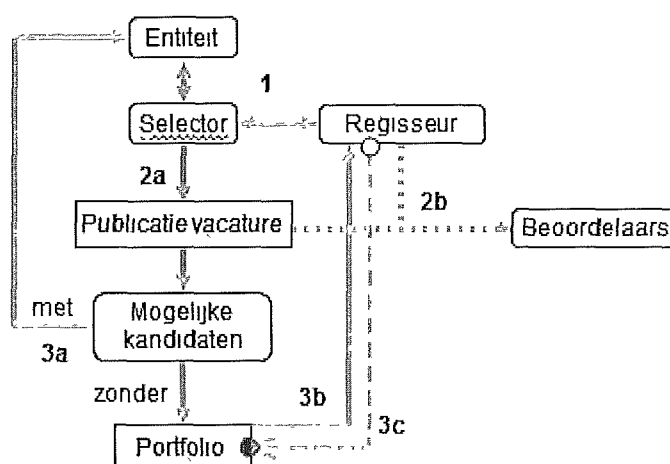
De vacatureverstrekkende overheid bepaalt samen met de VDAB en de selector de te bewijzen competenties waarop het portfolio voor een specifieke vacature wordt beoordeeld

Publicatie van de vacature



- 2a. De selector publiceert het selectiereglement ¹⁰
- 2b. De VDAB wijst per vacature beoordelaars aan met de nodige expertise om portfolio's te beoordelen. Bij de publicatie van het selectiereglement start de VDAB al met de selectie per vacature van de **beoordelaars** op basis van het selectiereglement en de competentiegerichte functiebeschrijving. Die beoordelaars zijn vakspecialisten van zowel binnen als buiten de Vlaamse overheid (bijvoorbeeld VDAB, Syntra, intermediairen, testcentra, ervaringsbewijzen, ...) die over de nodige expertise beschikken voor de beoordeling van het portfolio. De VDAB breidt haar experten netwerk uit met beoordelaars met de nodige expertise. Iedere geselecteerde beoordelaar moet zich houden aan de deontologische code, opgesteld door de VDAB.

Invullen van het portfolio door de kandidaten



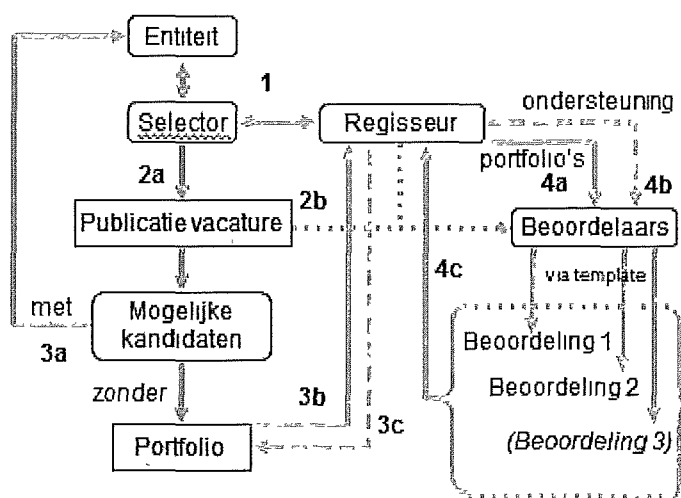
¹⁰ Bij entiteiten met rechtspersoonlijkheid (bv. VDAB) kan de lijnmanager de selector zijn, en dan publiceert de wervende entiteit het selectiereglement t

Door middel van het standaardportfolio brengen kandidaten de nodige competenties in kaart. De kandidaten lijsten hun relevante kennis, vaardigheden en attitudes voor de functie op en staven die met zo veel mogelijk bewijsstukken

De kandidaten zonder diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs vullen het standaardportfolio in en voegen ten minste alle bewijsstukken gevraagd in het selectiereglement toe

- 3a. De kandidaten met het gevraagde diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs sturen hun kandidatuur rechtstreeks naar de entiteit vermeld in de vacature
- 3b. De kandidaten zonder het gevraagde diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs sturen hun ingevulde standaardportfolio naar de VDAB.
- 3c. De VDAB organiseert de nodige ondersteuning bij het invullen van het standaardportfolio (bijvoorbeeld een handleiding, loopbaanbegeleiders, een helpdesk, lijst met veel gestelde vragen .) Wie de ondersteuning biedt, wordt per vacature afgesproken met de VDAB, de entiteit en eventueel de selector.

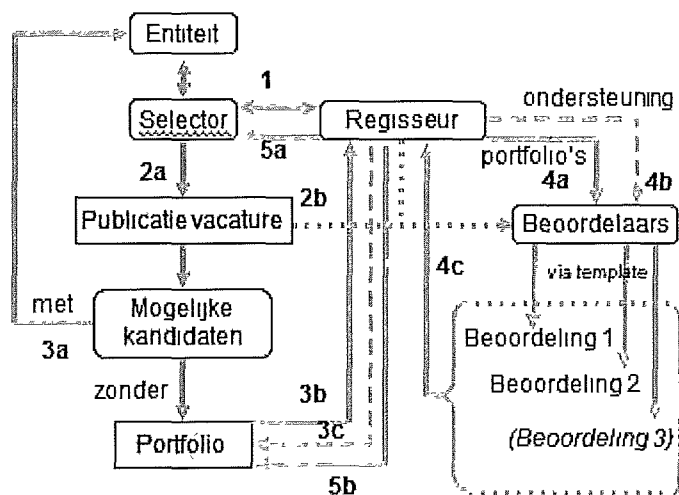
Beoordelen van de portfolio's



- 4a De VDAB bezorgt de portfolio's aan de beoordelaars
 Als een kandidaat bewijsstukken toevoegt aan zijn portfolio, dan onderzoekt de beoordelaar wie het bewijsstuk opstelde (bijvoorbeeld eigen inschatting door de kandidaat of door een werkgever of formele instantie) en wat de voorwaarden zijn om een dergelijk bewijsstuk te ontvangen (bijvoorbeeld wordt dat bewijs uitgereikt na een grondige test van bepaalde kennis of geeft dat bewijs alleen aan dat de betrokkene aanwezig was)
- 4b De beoordelaars beoordelen de portfolio's aan de hand van een **gestandaardiseerd beoordelingsformulier**. De VDAB zorgt voor ondersteuning voor de beoordelaars.
 Per vacature worden minstens **twee beoordelaars**, bij voorkeur van verschillende partners, ingeschakeld die onafhankelijk van elkaar beoordelen op basis van het portfolio of een kandidaat een relevant profiel heeft voor de functie
 In deze fase gaat het louter om het herkennen van de verworven competenties, vermeld in de ingediende portfolio's
- 4c De beoordelaars bezorgen hun conclusie aan de VDAB. De portfolio's waarover de beoordelaars verschillend concluderen, worden aan een

derde beoordelaar voorgelegd. Op basis van de resultaten van de derde beoordelaar maakt de VDAB de eindbeoordeling op. De beoordelaars **motiveren** afzonderlijk aan de VDAB waarom een kandidaat op basis van zijn portfolio al dan niet de gevraagde competenties uit het selectiereglement voor de functie heeft. Die motivering wordt opgenomen in het beoordelingsdossier bij de VDAB. Uit dat dossier moet blijken dat alle kandidaten op een gelijke wijze werden beoordeeld, welke beoordelingscriteria gehanteerd werden, in voorkomend geval het gewicht dat aan de verschillende criteria gehecht werd, de beoordeling van de kandidaat per criterium, en de eindbeoordeling.

Uitreiken van het toegangsbewijs

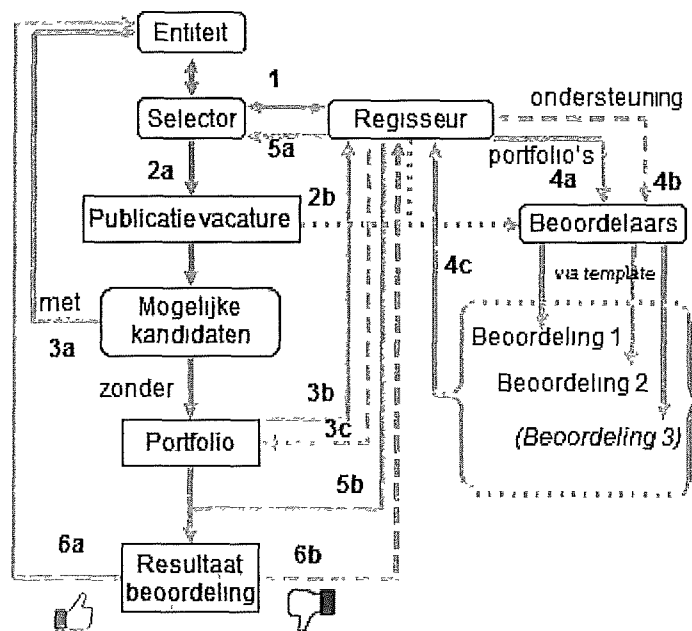


5a De VDAB bezorgt de positief beoordeelde portfolio's aan de selector.

5b De VDAB brengt de beoordeelde kandidaten op de hoogte van hun positieve of negatieve beoordeling, de motivering en de mogelijkheid om feedback of een loopbaangesprek aan te vragen.

De VDAB reikt na een positieve beoordeling van een portfolio een toegangsbewijs uit dat toegang verleent tot de selectieprocedure. Het toegangsbewijs vermeldt de functie waarvoor het toegangsbewijs geldt, de competenties en het niveau waarop werd beoordeeld, de begindatum van het toegangsbewijs, en dat het toegangsbewijs zeven jaar geldig is voor dezelfde functie binnen de diensten van de Vlaamse overheid.

Toegang tot de selectieprocedure



- 6a. Kandidaten **zonder het gevraagde diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs** ontvangen een toegangsbewijs dat toegang geeft tot de selectieprocedure voor de functie als hun portfolio positief werd beoordeeld. Kandidaten **met het gevraagde diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs** ontvangen geen toegangsbewijs. Zij moeten geen portfolio indienen en hebben rechtstreeks toegang tot de selectieprocedure.
- 6b. Bij een **negatieve** evaluatie van hun portfolio, kunnen de kandidaten een loopbaangesprek bij de VDAB aanvragen. De brief aan de kandidaten van wie het portfolio niet positief wordt beoordeeld, bevat bovendien informatie over de mogelijkheid om tegen de beoordeling in beroep te gaan bij de Raad van State binnen zestig dagen na de betekening van de beslissing.

In de selectieprocedure gaat de selector na of de kandidaat effectief beschikt over de nodige competenties en ervaring voor de specifieke functie.

4 GEVOLGEN VAN EEN AANWERVING ZONDER DIPLOMA

Na aanwerving zijn alle kandidaten, met diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs, volledig gelijk. Ze ontvangen hetzelfde salaris en hebben dezelfde loopbaanmogelijkheden (vb. bevordering of horizontale mobiliteit).

5. RAPPORTERING

Om de gevolgen van deze omzendbrief in te schatten, houdt de VDAB bepaalde **indicatoren** bij (bijvoorbeeld de redenen om kandidaten zonder diploma, studiegetuigschrift, of ervaringsbewijs toe te laten, de functies waarvoor toegangsbewijzen worden uitgereikt, het aantal vacatures waarbij kandidaten zonder het gevraagde diploma of studiegetuigschrift worden toegelaten, het aantal toegelaten, geslaagde en geselecteerde kandidaten met en zonder het vereiste diploma, studiegetuigschrift, of ervaringsbewijs, en het aantal van die kandidaten die een positieve proeftijd doorlopen, invloed op de inschrijvings- en beoordelingstermijn, enzovoort). De vacatureverstrekkende overheid levert daarvoor de informatie aan waarover de VDAB niet beschikt.

Na het beoordelen van de portfolio's voor een specifieke vacature voert de VDAB een **tevredenheidmeting** uit bij de diverse betrokken partijen.

De VDAB onderzoekt **klachten** van zowel de kandidaten, de entiteiten en beoordelaars, en behandelt die in overeenstemming met de door de VDAB opgestelde klachtenprocedure

6 AFSTEMMINGSKOMMISSIE

De VDAB richt een afstemmingscommissie op met alle belanghebbende partners (vakorganisaties, overheidsmanagement, kabinet Bestuurszaken) die tot doel heeft een continue terugkoppeling te garanderen met betrekking tot de monitoring van de verschillende aspecten en fases van de voorgestelde procedure (kwaliteitsopvolging, succesratio, open te stellen functies, tevredenheidsonderzoek, klachtenmanagement, deontologische code ...)

De VDAB roept de afstemmingscommissie minimaal twee maal per jaar samen, hetzij op eigen initiatief, hetzij op vraag van een van de leden.

7. EVALUATIE

De richtlijnen van deze omzendbrief worden een eerste keer geëvalueerd **binnen twee jaar** na de inwerkingtreding van de omzendbrief

8 DATUM VAN INWERKINGTREDING

Deze omzendbrief is van toepassing op selectieprocedures die worden opgestart na 1 december 2017.

Liesbeth HOMANS

Viceminister-president van de Vlaamse Regering , Vlaams minister van
Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en armoedebestrijding



FCSOD
Helihavenlaan 21
1000 BRUSSEL
Tel: 02/208.23.61

Brussel, 25 oktober 2017

Kabinet minister-president Vlaamse Regering
Mevrouw Miet Vandersteegen
Voorzitster Sectorcomité XVIII
Martelaarsplein 19
1000 BRUSSEL

Betreft: protocol - ontwerp van omzendbrief betreffende de aanwerving van kandidaten met competenties verworven buiten een diploma

Geachte mevrouw de voorzitter,

FCSOD besluit deze onderhandelingen met een protocol van akkoord. Wel wensen we de opmerking mee te geven dat het huidige gebruik van EVC's niet tegemoet komt aan de ruimere mogelijkheden die door dit instrument geboden worden. Wij denken hierbij aan de functie van preventieadviseur. Personeelsleden geworven in de functie van preventieadviseur worden in de eerste plaats geworven op basis van de gevolgde vorming tot preventieadviseur niveau I, II of III, maar worden uiteindelijk verloond afhankelijk van hun basisdiploma.

We vragen dan ook met aandrang om de EVC procedure aan te wenden in de daartoe aangewezen situaties.

Hoogachtend,
Met vriendelijke groeten,
Namens de FCSOD,

Luc Verhaeven
Coordinator