

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het
Vlaams personeelsstatuut, wat betreft de vereenvoudiging van de
procedure voor de erkenning van verworven competenties (EVC)

- Principiële goedkeuring

Samenvatting

Voorliggend ontwerpbesluit wijzigt voor de diensten van de Vlaamse overheid (DVO) het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 (VPS) wat betreft de procedure voor de erkenning van verworven competenties (EVC-procedure).

Kandidaten die niet beschikken over een toegang gevend diploma, studiegetuigschrift, bewijs van beroepskwalificatie of toegangsbewijs, kunnen voortaan eerst deelnemen aan een niveautest gekoppeld aan het niveau van de openstaande functie. Kandidaten die slagen voor deze niveautest krijgen toegang tot de selectieprocedure en krijgen een niveaubewijs dat 2 jaar geldig is . Deze vereenvoudiging van de EVC-procedure heeft als doel een ruimere toepassing van de EVC-procedure te realiseren binnen de Vlaamse overheid om zo meer kansen te bieden aan kandidaten die over de benodigde competenties beschikken.

Verder schrapt voorliggend ontwerpbesluit het ervaringsbewijs uit de regelgeving.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

Beleidsveld: Interne dienstverlening Vlaamse overheid - inhoudelijk structurelement HR

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Het bijgaande ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2025/66 van 14 maart 2025.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

Het Vlaams Regeerakkoord 2024-2029 bepaalt dat de Vlaamse overheid als werkgever een voortrekkersrol vervult, in het bijzonder rond de herziening van het diplomabeleid. De Vlaamse Regering wil hier verder op inzetten, via een competentiegericht en proactief personeelsbeleid waarbij 'de beste persoon op de beste plaats' de regel is.

Sinds 2012 heeft de Vlaamse overheid een eigen EVC-procedure waarbij de VDAB, na erkenning van de competenties uit een portfolio, een toegangsbewijs kan opstellen voor een bepaalde functie. Op die manier kunnen kandidaten zonder een diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of bewijs van beroepskwalificatie alsnog deelnemen aan een selectieprocedure. De EVC-procedure is beschreven in omzendbrief KB/BZ/2017/7 van 29 november 2017.

Zowel entiteiten als kandidaten ervaren de EVC-procedure als administratief zwaar. Om die reden wordt de procedure maar sporadisch toegepast. Om als Vlaamse overheid een voortrekkersrol te blijven vervullen, vind ik het belangrijk om deze EVC-procedure te herzien om zo meer kansen te creëren voor kandidaten met potentieel. Dit sluit aan bij de operationele doelstelling 2.2 'de Vlaamse overheid voert een modern instroombeleid' uit mijn beleidsnota 2024-2029 Bestuurszaken en Audit Vlaamse overheid.

Het voorliggend ontwerpbesluit heeft tot doel de EVC-procedure te vereenvoudigen. In principe omvat voortaan elke selectieprocedure een voorafgaande niveautest gekoppeld aan het niveau van de openstaande functie. Met deze test wordt bepaald of kandidaten op het niveau van de functie kunnen functioneren. Wanneer ze slagen voor deze test, krijgen kandidaten die niet beschikken over het vereiste diploma, studiegetuigschrift bewijs van beroepskwalificatie of toegangsbewijs toch toegang tot de selectieprocedure. Kandidaten die slagen voor de voorafgaande niveautest krijgen een niveaubewijs dat 2 jaar geldig is voor alle selectieprocedures op datzelfde niveau.

De lijnmanager kan nog steeds beslissen om een selectieprocedure niet open te stellen via EVC, bv. omdat hij ervoor opteert om de functie aan te bieden als knelpuntfunctie of omdat hij een specifiek diploma wenst voor een gespecialiseerde functie. De lijnmanager kan een vacature evenmin via EVC openstellen als het een gereguleerd beroep betreft of een functie met een beschermde titel.

Het Vlaams personeelsstatuut beschrijft voortaan de algemene principes van de EVC-procedure. De omzendbrief KB/BZ/2017/7 van 29 november 2017 betreffende de aanwerving van kandidaten met competenties verworven buiten een diploma wordt bijgevolg opgeheven.

Tot slot schrap ik het ervaringsbewijs uit de regelgeving. Sinds 1 augustus 2020 geven de beroepskwalificaties toegang tot een bepaald niveau en met het ministerieel besluit knelpuntfuncties van 7 januari 2021 kunnen groepen van functies opengesteld worden als knelpuntfunctie. Door deze bijkomende mogelijkheden kunnen alle functies op de lijst van de ervaringsbewijzen hetzij opengesteld worden als knelpuntfunctie, hetzij ingevuld worden door kandidaten met een bewijs van beroepskwalificatie.

B. VOORAFGAANDE NIVEAUTEST

De huidige praktijk van het portfolio wordt vervangen door een voorafgaande niveautest om het niveau van de kandidaten correct in te schatten. Dit zal resulteren in een kortere doorlooptijd van

de EVC-procedure. Mijn administratie heeft hiertoe drie competentie-analyses uitgewerkt, waarvan de testen gekoppeld zijn aan de meest voorkomende competenties per niveau uit het competentieboek van de Vlaamse overheid¹.

Aangezien er voor niveau D-functies geen diplomavereiste geldt, is de EVC-procedure niet van toepassing op deze functies en zal er dus ook geen competentie-analyse voor dit niveau voorzien worden.

1. Competenties

Een analyse² van de verschillende functiebeschrijvingen en niveaus binnen de Vlaamse overheid toont aan dat de volgende vijf competenties het meest voorkomen:

- Verantwoordelijkheid nemen (niveau A, B en C)
- Klantgerichtheid (niveau A, B en C)
- Samenwerken (niveau A, B en C)
- Analyseren (niveau A en B)
- Zorgvuldigheid (niveau C)

Op niveau A (master) en B (bachelor) speelt de competentie analyseren een centrale rol, maar op niveau C (hoger secundair onderwijs) is dat minder relevant. Daar speelt zorgvuldigheid een belangrijke rol.

Er is bovendien een overlap van deze competenties met de waarden die centraal staan binnen de Vlaamse overheid: openheid, daadkracht, vertrouwen en wendbaarheid, wat het belang van deze competenties bevestigt.³

2. Inzetbaarheid

Als Vlaamse overheid is het belangrijk om in te kunnen spelen op maatschappelijke veranderingen. De inhoud van een functie is onderhevig aan verandering. Daarom wordt in een selectieprocedure niet alleen rekening gehouden met hoe de kandidaten zullen presteren in de openstaande functie. Het Selectiecentrum van het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) meet ook de inzetbaarheid van kandidaten op de langere termijn. Zo werft de Vlaamse overheid mensen aan die hun loopbaan in handen durven nemen bij verandering.

Om de inzetbaarheid te testen in een selectiecontext heeft AgO in 2021, in samenwerking met een externe testleverancier, zelf een “situational judgement test” (SJT) ontwikkeld die meet hoe inzetbaar kandidaten zijn op de middellange en lange termijn en dit voor functies op niveaus A en B.

3. Competentie-analyse

Om het niveau van de kandidaten te bepalen, werd een competentie-analyse per niveau samengesteld. Dit is een verzameling van testen die de persoonsgebonden competenties, aangevuld met het concept inzetbaarheid voor niveau A en B, test. Bij de samenstelling van de competentie-analyse werd rekening gehouden met de betrouwbaarheid en validiteit van de

¹ Competentiewoordenboek Vlaamse overheid: <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/13664>

² Data-analyse van de meest voorkomende functiebeschrijvingen en gekozen functiefamilies in de jaren 2020, 2021 en 2022 waarbij de competenties gerangschikt werden in de mate waarin ze werden gebruikt. De 5 meest gekozen competenties per niveau werden meegenomen in de verdere uitwerking van de competentie-analyse.

³ <https://www.vlaanderen.be/werken-voor-vlaanderen/wat-heeft-de-vlaamse-overheid-je-te-bieden/maak-het-verschil-met-jouw-job>

computergestuurde testen. Elke persoonsgebonden competentie wordt op deze manier minstens tweemaal gemeten, waardoor de validiteit van de meting toeneemt.

Hieronder volgt een overzicht van de voorgestelde competentie-analyse per niveau, waarin duidelijk wordt welke testen ingezet zullen worden en welke competenties gemeten worden.

3.1. Niveau A

De competentie-analyse voor functies op niveau A bestaat uit 6 psychometrische testen. De normering⁴ van deze testen is op masterniveau en de totale duurtijd van deze competentie-analyse is 2 uur en 30 minuten.

Computergestuurde test	PIT	SCV Coll	Comva	Intel	CBFT	SJT werkhouding
Verantwoordelijkheid nemen	X				X	
Klantgerichtheid			X		X	
Samenwerken	X	X			X	
Analyseren				X	X	
Inzetbaarheid						X

3.2. Niveau B

De competentie-analyse voor functies op niveau B bestaat uit dezelfde 6 psychometrische testen als de competentie-analyse voor niveau A. De normering van deze testen is echter op bachelorniveau. De totale duurtijd is dezelfde als bij niveau A.

Computergestuurde test	PIT	SCV Coll	Comva	Intel	CBFT	SJT werkhouding
Verantwoordelijkheid nemen	X				X	
Klantgerichtheid			X		X	
Samenwerken	X	X			X	
Analyseren				X	X	
Inzetbaarheid						X

3.3. Niveau C

De competentie-analyse voor functies op niveau C bestaat uit 5 psychometrische testen. De normering van deze testen is op niveau hoger secundair onderwijs en de totale duurtijd is 1 uur en 45 minuten.

Computergestuurde test	PIT	SCV Coll	Comva	Flex	CBFT
Verantwoordelijkheid nemen	X				X
Klantgerichtheid			X		X
Samenwerken	X	X			X
Zorgvuldigheid				X	X
Inzetbaarheid ⁵					

3.4. Voorgestelde testen

⁴ De norm van een test is de wetenschappelijk verantwoorde vergelijkingsgroep waarmee de individuele score wordt vergeleken en daardoor een waarde toegemeten krijgt. De uitslag van de individuele medewerker wordt met andere woorden vergeleken met de resultaten van de normgroep. In dit geval zijn de gebruikte normgroepen gekoppeld aan het behaalde diploma (niveau A= master, niveau B= bachelor en niveau C= hoger secundair onderwijs).

⁵ De inzetbaarheid wordt op dit moment niet getest voor niveau C. De zelfontwikkelde test is daardoor alleen genormeerd voor niveau A en B. Indien in de toekomst alsnog een kloon van deze test gemaakt wordt voor niveau C, kan deze ook toegevoegd worden in deze competentie-analyse.

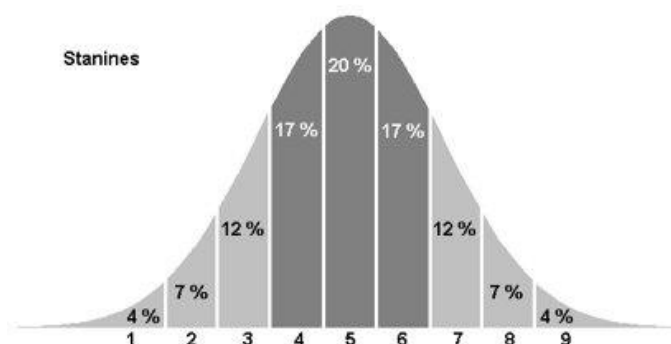
Hieronder volgt een beknopt inhoudelijk overzicht van de voorgestelde testen.

- **PIT:** De vragenlijst PIT meet verschillende aspecten die een beeld geven van de competenties **verantwoordelijkheid nemen** en **samenwerken**: integer werkgedrag, organisatiegerichtheid, collegialiteit en reageren op normovertredingen. Bovendien wordt er een samenvattende meetschaal berekend.
- **SCV COLL:** De SCV COLL is een situationele competentie vragenlijst voor het stellen van gepast gedrag onder collega's. Deze vragenlijst evalueert het vermogen om gewenste gedragingen te herkennen in moeilijke sociale werksituaties. De kandidaten worden in de positie van medewerker binnen een team geplaatst. De resultaten geven een beeld van de competentie **samenwerken**.
- **COMVA:** De COMVA is een test die commerciële vaardigheden meet, maar deze vaardigheden zijn ruimer inzetbaar dan louter in een commerciële sector. De commerciële vaardigheden zijn afgeleid van onderhandelingsvaardigheden en van vaardigheden in het (functioneel) omgaan met mensen in lastige situaties, en geven dus een goed beeld van **klantgerichtheid** in ruimere zin.
- **INTEL:** De INTEL is een test die het vermogen van kandidaten meet om een principe te vinden in een configuratie van figuren. Dit vermogen wordt het inductief redeneervermogen genoemd en geeft een indicatie van de competentie **analyseren**.
- **FLEX:** De test FLEX meet de snelheid en nauwkeurigheid waarmee de kandidaat een controle- en classificatie-taak met veranderende taakinstructies en een complexe zoekfunctie uitvoert. De resultaten geven een beeld van de competentie **zorgvuldigheid**.
- **CBFT:** De CBFT is een vragenlijst die de **vijf hoofdfactoren van de persoonlijkheid** meet: vriendelijk, extravert, zorgvuldig, (emotioneel) stabiel en open. Voor elk van deze hoofdfactoren zijn er aspectmetingen beschikbaar, die een meer gedetailleerd beeld van de persoonlijkheid geven. De persoonsgebonden competenties die het Selectiecentrum wil meten aan de hand van de competentie-analyses, komen allemaal in deze test voor.
- **SJT WERKHOUDING:** De SJT werkhouding peilt naar de gedragstendens of houding die iemand aanneemt binnen de werkcontext. De gemeten **inzetbaarheid** geeft een beeld van de tendens om zich proactief, flexibel en met een open mindset op te stellen ten opzichte van de werkomgeving en de eigen loopbaan met als doel constructief om te gaan met verandering, opportuniteiten te grijpen en op een positieve manier om te gaan met obstakels en tegenslagen.

3.5. Beoordeling

De testresultaten worden, zoals eerder aangegeven, vergeleken met de respectievelijke normgroep (A=master, B=bachelor, C=hoger secundair onderwijs) van het geteste niveau en uitgedrukt in een staninescore (score van 1 tot 9) in een normale verdeling.

Enkel wanneer de kandidaat voor elke test minstens een gemiddelde score behaalt (stanine 5) op de hoofdmeting(en), is deze geslaagd voor de competentie-analyse op het desbetreffende niveau en kan hij vervolgens deelnemen aan de selectieprocedures op dat niveau.



4. Nietodeloos hertesten en hertest-effect

Kandidaten kunnen gedurende 2 jaar vanaf het behalen van een gunstig resultaat, hun resultaten opnieuw inzetten. Na 2 jaar neemt de validiteit van de testresultaten af en moeten de testen opnieuw afgelegd worden om opnieuw in aanmerking te komen voor vacatures op het desbetreffende niveau.

Om het risico op een hertest-effect te verminderen, wordt een wachttijd van zes maanden⁶ voorzien. Wanneer dezelfde testen op korte tijd opnieuw afgelegd worden, is het risico op een leereffect namelijk groter en worden niet langer de competenties zelf getest, maar eerder het leervermogen van de kandidaten in het oplossen van testen. Concreet kunnen kandidaten na het behalen van een negatief resultaat dus gedurende zes maanden niet meer deelnemen aan de EVC-procedure.

C. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1 (wijziging van artikel I 2, 29°)

Deel I, titel 2, hoofdstuk 1 van het Vlaams personeelsstatuut (hierna: VPS) bevat de definities van ervaringsbewijs en bewijs van beroepskwalificatie. De ervaringsbewijzen voor de functies, zoals opgelijst in 2009, kenden in de praktijk nauwelijks of geen toepassing. Op heden zijn alle functies uit die lijst een knelpuntfunctie of toegankelijk met een bewijs van beroepskwalificatie. Daarom verdwijnt het ervaringsbewijs uit het VPS. De definitie van ervaringsbewijs wordt opgeheven en vervangen door de definities van toegangsbewijs en niveaubewijs.

Het toegangsbewijs is een bewijs afgeleverd door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (hierna: VDAB), na beoordeling van een portfolio. Het geeft gedurende zeven jaar toegang tot een bepaalde functie bij de diensten van de Vlaamse overheid. Na de inwerkingtreding van dit besluit zullen er geen nieuwe toegangsbewijzen meer afgeleverd worden. De huidige toegangsbewijzen zullen wel nog geldig blijven voor de resterende duur van 7 jaar.

De niveautest is een test die de competenties meet die vereist zijn voor de functie van een bepaald niveau. Het Selectiecentrum van het Agentschap Overheidspersoneel neemt die test af.

Het niveaubewijs is een bewijs afgeleverd door het Selectiecentrum van het Agentschap Overheidspersoneel, na het slagen voor een voorafgaande niveautest. Vanaf de inwerkingtreding van dit besluit zal het mogelijk zijn om het niveaubewijs op te nemen in het selectiereglement. Het niveaubewijs zal gedurende twee jaar toegang geven tot een bepaald niveau bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Artikel 2 (wijziging van artikel III 10)

Dit artikel beschrijft welke elementen het selectiereglement moet bevatten voor een selectie die verloopt via een objectief wervingssysteem. Naast het diploma, studiegetuigschrift en bewijs van beroepskwalificatie vermeldt het selectiereglement voortaan ook de niveaubewijzen, afgeleverd na het slagen voor een voorafgaande niveautest (zie de wijziging aan artikel III 15). De vermelding van de ervaringsbewijzen en de toegangsbewijzen verdwijnt. De toegangsbewijzen voor een bepaalde functie die 7 jaar geldig waren, verkregen na het beoordelen van een portfolio door de

⁶ Deze termijn wordt door de externe testontwikkelaar aangeraden als de absolute minimumtermijn voor een hertest.

VDAB, blijven geldig voor de resterende duur. Zie de overgangsbepaling in artikel III 110. De VDAB zal geen nieuwe toegangsbewijzen meer afleveren.

Artikel 3 (wijziging van artikel III 15)

Artikel III 15, 1° bevat de algemene aanwervingsvoorwaarden om deel te kunnen nemen aan een aanwervingsprocedure bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Vooreerst zijn er de diploma's en studiegetuigschriften die toegang geven tot een bepaald niveau (A, B, C of D) zoals opgenomen in bijlage 2 bij het VPS.

In grote lijnen komen de onderwijskwalificaties als volgt overeen met de Vlaamse Kwalificatiestructuur en de niveaus bij de Vlaamse overheid:

	VKS structuur	VPS niveau
Doctoraat	8	A
Master	7	A
Bachelor	6	B
Graduaat	5	B
Secundair onderwijs ASO TSO KSO	4	C
BSO 6 jaar	3	C
Tweede graad BSO	2	D
Lager onderwijs	1	D

Vervolgens zijn er de bewijzen van beroepskwalificatie die sinds 1 augustus 2020 (datum van inwerkingtreding van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 juli 2020 tot wijziging van het VPS wat betreft het 1/10 ouderschapsverlof, mantelzorgverlof en diverse andere bepalingen) toegang geven tot een functie van een bepaald niveau bij de diensten van de Vlaamse overheid. Ook de beroepskwalificaties komen overeen met een bepaald niveau uit de Vlaamse Kwalificatiestructuur.

Zie: [Kwalificatiedatabank | De Vlaamse kwalificatiestructuur \(akov.be\)](#)

- Een bewijs van beroepskwalificatie dat in de VKS-structuur overeenkomt met niveau 1 of 2 geeft toegang tot niveau D bij de diensten van de Vlaamse overheid;
- Een bewijs van beroepskwalificatie dat in de VKS-structuur overeenkomt met niveau 3 of 4 geeft toegang tot niveau C;
- Een bewijs van beroepskwalificatie dat in de VKS-structuur overeenkomt met niveau 5 of 6 geeft toegang tot niveau B.
- Een bewijs van beroepskwalificatie dat in de VKS-structuur overeenkomt met niveau 7 of 8 geeft toegang tot niveau A.

Ten derde is er het toegangsbewijs verworven na een EVC-procedure voor de Vlaamse overheid. Sinds 2012 heeft de Vlaamse overheid een eigen EVC-procedure waarbij de VDAB, na erkenning van de competenties uit een portfolio, een toegangsbewijs kan opstellen voor een bepaalde functie. Deze procedure is beschreven in omzendbrief KB/BZ/2017/7 van 29 december 2017.

Thans wordt deze procedure vereenvoudigd waardoor een niveaubewijs zal worden afgeleverd voor een bepaald niveau na een voorafgaande niveautest die afgenomen wordt door het Selectiecentrum van AgO. Daardoor kunnen ook kandidaten die niet beschikken over het vereiste diploma, studiegetuigschrift of bewijs van beroepskwalificatie de kans krijgen om mee te dingen voor de vacature. Het niveaubewijs zal twee jaar geldig zijn voor een welbepaald niveau. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt immers dat een testresultaat slechts gedurende twee jaar een betrouwbaar beeld geeft van de competenties. Wanneer een kandidaat dezelfde testen kort na elkaar opnieuw aflegt, treedt een leereffect op. Om dit te vermijden moet een kandidaat na het behalen van een negatief testresultaat een wachttijd van zes maanden doorlopen alvorens hij opnieuw kan deelnemen aan een voorafgaande selectietest.

De lijnmanager kan evenwel beslissen om geen voorafgaande niveau die leidt tot een niveaubewijs in te lassen.

De voorafgaande niveautest kan niet ingelast worden in procedures die opengesteld worden als knelpuntfunctie of indien de selectie een gereguleerd beroep (vb. arts of verpleegkundige) of een beroep met een beschermde titel (vb. ingenieur) betreft. De lijnmanager is weliswaar niet verplicht om een functie die voorkomt op de lijst van knelpuntfuncties effectief ook open te stellen als knelpuntfunctie. Hij kan er voor opteren om een functie die voorkomt op de lijst knelpuntfuncties met een gewone procedure open te stellen, waarbij dan in principe een voorafgaande niveautest wordt ingelast tenzij de lijnmanager anders beslist.

De meerwaarde voor de lijnmanager om een beroep te doen op de procedure knelpuntfuncties is dat hij er dan voor kan opteren om een diploma te vragen uit eenzelfde vakgebied, bv. op bachelor-niveau voor een functie op master-niveau. Ook ingenieursfuncties (beroep met beschermde titel) kan hij invullen als knelpuntfunctie, maar niet via een niveaubewijs. Opteren voor een knelpuntfunctie verschilt van opteren voor een voorafgaande niveautest: het slagen voor een selectieprocedure voor een functie opengesteld als knelpuntfunctie leidt niet tot het afleveren van een niveaubewijs voor een bepaald niveau dat twee jaar geldig is. Het slagen voor een functie opengesteld als knelpuntfunctie verleent alleen toegang tot die bepaalde functie.

Het ervaringsbewijs, waarover protocol nr. 269.880 van 9 februari 2009 werd afgesloten in Sectorcomité XVIII, geeft toegang tot een bepaalde functie. Deze lijst is uitdovend en niet meer geactualiseerd. Het is niet zinvol om ze nog te behouden. Sinds 1 augustus 2020 worden de beroepskwalificaties erkend als toegang gevend tot een bepaald niveau en met het ministerieel besluit knelpuntfuncties van 7 januari 2021 kunnen groepen van functies opengesteld worden als knelpuntfunctie. Door deze bijkomende mogelijkheden kunnen alle functies op de lijst van de ervaringsbewijzen hetzij opengesteld worden als knelpuntfunctie (IT-functies, technische functies of medische functies), hetzij ingevuld worden door kandidaten met een bewijs van beroepskwalificatie (dierenverzorger, logistiek assistent, huishoudhulp, onthaalmedewerker). Het ervaringsbewijs wordt dan ook geschrapt uit de regelgeving.

Artikel 4 (wijziging van artikel III 16)

In artikel III 16 wordt paragraaf 2 opgeheven. Hierdoor verdwijnt organiek de huidige EVC-procedure, waarbij de VDAB na erkenning van de competenties uit een portfolio een toegangsbewijs voor een bepaalde functie aflevert. Door de schrapping van deze paragraaf verdwijnt ook de rechtsgrond voor de omzendbrief over de EVC-procedure.

Bijgevolg wordt omzendbrief KB/BZ/2017/7 van 29 december 2017 automatisch mee opgeheven. EVC wordt een onderdeel van het selectieproces zoals beschreven in artikel III 15, tweede tot en met vijfde lid van het VPS.

Artikel 5 (toevoeging van artikel III 110)

In deel III wordt een artikel toegevoegd aan de overgangsbepalingen. Toegangsbewijzen, afgeleverd voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit, blijven geldig voor de resterende duur van zeven jaar.

Artikels 6 t.e.m. 8 (wijziging van artikels V 5, V 20 en V 36)

Deze artikels beschrijven voor de selectieprocedures top- en middenkader:

- de toelatings- en aanwervingsvoorwaarden, daarin begrepen de diplomavorwaarde. De diplomavorwaarde wordt in overeenstemming gebracht met de regeling zoals die ook geldt voor de andere selecties (cfr. Artikel III 15), inclusief de mogelijkheid om voorafgaandelijk een niveautest af te leggen.
- welke elementen het selectiereglement voor een procedure moet bevatten. Aan deze artikels wordt telkens toegevoegd dat bewijzen van beroepskwalificatie en niveaubewijzen ook toegang kunnen geven tot de selectieprocedure. Het selectiereglement neemt in voorkomend geval ook een voorafgaande selectietest op om een niveaubewijs te bekomen. De ervaringsbewijzen en toegangsbewijzen worden geschrapt.

Artikel 9 (toevoeging van artikel V 58)

In deel V wordt een hoofdstuk 5 opgenomen met een overgangsbepaling. Toegangsbewijzen, afgeleverd voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit, blijven geldig voor de resterende duur van zeven jaar.

Artikel 10 (datum van inwerkingtreding)

Dit artikel regelt de datum van inwerkingtreding.

Artikel 11 (uitvoeringsbepaling)

Dit artikel duidt de minister aan die belast is met de uitvoering van het besluit.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

De kostprijs van de voorafgaande niveautest wordt geraamd op 25 euro per persoon. Uitgaand van 10% meer kandidaten doordat elke externe selectieprocedure voortaan als EVC-procedure zal worden georganiseerd, tenzij de lijnmanager anders beslist, zal dit een meerkost van 30.000 euro betekenen. Deze meerkost zal gedragen worden binnen de kredieten van het Selectiecentrum van AgO.

De Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies op 6 maart 2025.

De minister van Begroting verleende een akkoord met voorwaarden op 26 maart 2025.

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Voorliggend ontwerpbesluit heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget.

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Voorliggend ontwerpbesluit heeft geen impact op het personeel, de werkingsuitgaven, investeringen, schuld en ontvangsten van de lokale en provinciale besturen.

4. VERDER TRAJECT

Na principiële goedkeuring van het ontwerpbesluit starten de onderhandelingen met de vakorganisaties in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest. Vervolgens leg ik het dossier voor advies voor aan de Raad van State.

Na drie jaar zal deze procedure ter evaluatie voorgelegd en worden aan het Sectorcomité XVIII en ten gronde worden besproken.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande ontwerpbesluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de vereenvoudiging van de procedure erkenning van verworven competenties;
- 2° de Vlaamse minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij:
 - te gelasten de minister-president van de Vlaamse Regering te verzoeken het voormelde ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering op de agenda te plaatsen van een vergadering van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest;
 - te machtigen om te beoordelen of voornoemde onderhandelingen aanleiding kunnen geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principiële goedgekeurde tekst;
 - te gelasten om over het onder punt 1° vermelde ontwerpbesluit het advies in te winnen van de Raad van State, binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, op voorwaarde dat de in punt 2° bedoelde onderhandelingen geen aanleiding geven tot wijziging van de heden door de Vlaamse Regering principiële goedgekeurde tekst.

De Vlaamse minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij

Bijlage:

- ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de vereenvoudiging van de procedure erkenning van verworven competenties (EVC);
- advies van de Inspectie van Financiën;
- akkoord van de Vlaamse minister van Begroting.