

EVC in het kader van de crisis

Tussenrapportage in kader project *Implementatie crisismaatregelen*: resultaten en ervaringen met EVC bij de Mobiliteitscentra in de regio's Enschede en Haarlem

Utrecht, 28 januari 2010

Kenniscentrum EVC
Matthieu Mes

Inhoud

1 Inleiding	3
2 Inzet van EVC vanuit de Mobiliteitscentra in de regio's Enschede en Haarlem	4
2.1 Aanleiding	4
2.2 Doelen	4
2.3 Aantallen trajecten.....	4
2.4 Sterke punten/succesfactoren.....	5
2.5 Verschillen in aanpak beide regio's	6
2.6 Knelpunten rond EVC	7
2.7 Welke rol speelt het nieuwe Ervaringsprofiel (EVP)?.....	7
2.8 Toekomstperspectief	8
3 Aanbevelingen voor PLW en het Werkbedrijf	9
4 Bronnen	11

1 Inleiding

Het Kenniscentrum EVC voert in opdracht van de Projectdirectie Leren en Werken en het UWV WERKbedrijf het project *Implementatie Crisismaatregelen* uit. Dit project bestaat uit meerdere deelprojecten, te weten:

- informeren (vestigingen van het Werkbedrijf en de inrichting van een Kennisbank);
- deskundigheidsbevordering (ontwikkelen van workshops en trainingen voor de Werkacademie);
- ontwikkelen (herinrichting inkoopproces EVC, aanpassen Register EVC en tweedelijns helpdeskondersteuning).

In het kader van het deelproject Informeren wordt voorlichtingsmateriaal ontwikkeld over EVC en over de opzet van het implementatieproject zelf. In dat kader hebben interviews plaatsgevonden met twee regio's om een 'good practice' te beschrijven van EVC in het kader van 'werk naar werk'. Het gaat om de mobiliteitscentra Haarlem en Enschede. Deze zijn geselecteerd omdat zij EVC al langere tijd inzetten en hier een aanzienlijk aantal deelnemers mee bereiken. Zowel met de inzet van het instrument als met de samenwerking tussen aanbieders en vragers zijn goede ervaringen.

De informatie die in beide regio's is verzameld is relevant als input voor de andere deelprojecten en voor regio's die nog in het beginstadium van EVC-toepassing verkeren. Van de opgedane ervaringen kan geleerd worden: zowel van de positieve kanten als van de mogelijke verbeterpunten. Omdat de interviews ook inzicht geven in de reden waarom er tot op heden weinig resultaten van EVC gemeten kunnen worden, is besloten van deze bevindingen een tussenrapportage op te stellen voor de Projectdirectie Leren en Werken en het UWV WERKbedrijf.

Deze rapportage wordt afgesloten met een aantal aanbevelingen.

2 Inzet van EVC vanuit de Mobiliteitscentra in de regio's Enschede en Haarlem

2.1 Aanleiding

De inzet van EVC in de regio's rond de Mobiliteitscentra in Enschede en Haarlem is vergeleken met andere regio's vroeg op gang gekomen. In Haarlem al 2008, in Enschede begin 2009. De structuur van de werkgelegenheid maakte dat de economische crisis in deze gebieden snel voelbaar werd. De verschillende ketenpartners en actoren hebben vanuit de beleefde urgentie en de diepe overtuiging dat nauwe samenwerking tussen de verschillende partijen in de regio cruciaal was om de crisis het hoofd te bieden, afspraken gemaakt. Deze hadden onder meer betrekking op de vroegtijdige inzet van EVC, dat door betrokken partijen als een waardevol instrument in het kader van mobiliteit wordt beschouwd.

2.2 Doelen

Bij de inzet van EVC spelen de Mobiliteitscentra een belangrijke rol. De inzet vindt vooral plaats bij bedrijven die een aanvraag hebben ingediend voor werktijdverkorting of deeltijd-WW of waar sprake is van dreigend (collectief) ontslag. De volgende situaties en doelen zijn hierbij te herkennen:

- inzet van EVC vanwege de dreiging van werkloosheid (tijdig verzilveren van ervaring en kennis van werknemers zodat ze een sterkere positie op de arbeidsmarkt hebben);
- inzet van EVC met het oog op het toekomstig perspectief op de bedrijfsvoering (wat heb ik als bedrijf in huis aan kwaliteiten);
- inzet van EVC vanwege het opstellen van scholingsplannen in het kader van de deeltijd-WW (wat komen mensen tekort).

2.3 Aantallen trajecten

Het UWV WERKbedrijf kan moeilijk aangeven wat de precieze omvang van de inzet van EVC in het kader van Mobiliteit is. Hier zijn de volgende redenen voor:

- Uit de voor de Vergoedingsregeling EVP en EVC ingerichte inkoopadministratie van het UWV WERKbedrijf kunnen op dit moment geen betrouwbare cijfers over EVC gehaald worden. Om praktische redenen worden met werkloosheid bedreigde werknemers vaak bekostigd vanuit de maatregelenpot voor Re-integratie ('opstapjeregeling'). In de administratie van die geldstroom is de inzet van EVC niet inzichtelijk of selecteerbaar.
- Een andere belangrijke reden ligt in de regelgeving rond de vergoeding van EVC. Veel EVC-deelnemers vallen onder de regeling deeltijd-WW. De kosten voor EVC worden dan niet door het UWV vergoed, maar gedragen door de werkgever. Ook deze inzet komt dus niet voor in de UWV-administratie.

De hierna genoemde schattingen van de gerealiseerde aantallen zijn afkomstig van de EVC-aanbieder (Haarlem) en de EVC-makelaar (Twente).

Schattingen regio Haarlem

In 2009 zijn in de regio Haarlem, Haarlemmermeer en IJmond (Beverwijk) 350 EVC-trajecten uitgevoerd door het EVC Centrum Nederland. Het merendeel werd ingezet in het kader van mobiliteit ('werk naar werk'). Voor het jaar 2010 zitten er al 200 trajecten 'in de pijplijn'. Van de 150 trajecten die in 2009 plaatsvonden in het kader van re-integratie waren de meeste afkomstig uit IJmond. Het ging daarbij vooral om EVC-toepassingen voor jongeren (werkend-lerentrajecten en het alsnog diplomeren van jongeren zonder startkwalificatie).

Schattingen regio Twente

In Twente zijn in 2009 via het Mobiliteitscentrum 174 EVC-trajecten gestart of afgesproken. Voor nog eens 137 deelnemers is afgesproken dat zij de 'Werkervaringsmonitor' invullen. Dit is een product dat als digitaal portfolio wordt ingekocht, voorafgaand aan het besluit om EVC in te zetten. In het kader van re-integratie is voor 22 werkzoekenden via het Werkplein EVC ingekocht.

Hoewel zowel bij het Kenniscentrum EVC als bij de beide regio's de indruk bestaat dat het aantal toepassingen goed te noemen is in vergelijking met andere regio's, kan dit vanwege de eerder genoemde registratieproblemen niet echt hard gemaakt worden. De inschatting dat sprake is van een goed resultaat is mede ingegeven door de hoge waardering die partijen hebben voor elkaar en de afgesproken werkwijze rond verwijzen en inzetten van EVC. Doordat de toepassing van EVC moeilijk kwantitatief onderbouwd kan worden, is het ook niet mogelijk de inzet van dit instrument met andere instrumenten die het Werkbedrijf inzet te vergelijken.

2.4 Sterke punten/succesfactoren

Omdat alle betrokken partijen tevreden zijn met de manier waarop zij EVC in kunnen zetten is gevraagd wat in hun beleving de sterke punten of succesfactoren zijn. Onderstaande punten worden door beide regio's onafhankelijk van elkaar genoemd:

- Goede samenwerking en draagvlak voor de aanpak van de crisis bij ketenpartners, uitvoerders en hun bestuurders (korte lijnen).
- Bedrijfsadviseurs die EVC actief aan de man brengen als HRM- en crisisinstrument.
- Een sterke en centrale positie van het Leerwerkloket met betrekking tot EVC (verzamelpunt voor vragen en klanten).
- Een deskundige 'poortwachter' binnen het Leerwerkloket die professioneel en deskundig het doel, de noodzaak en meerwaarde van EVC kan vaststellen (bijvoorbeeld een werkcoach die is opgeleid als CTC-adviseur).
- Voldoende inzicht in de markt van aanbieders om de juiste aanbieder bij de klantvraag te selecteren ('ontzorgen' van werkcoach of bedrijfsadviseur).

- Inschakelen van een of meer sterke en kwalitatief goede EVC-aanbieders (of een EVC-makelaar) die al goed bekend staan bij bedrijven in de regio (niet gaan voor laagste prijs en/of onbekende aanbieder).
- Regelmatige voorlichting aan de werkcoaches over EVC als instrument, maar ook over hoe het kan worden ingezet (werkcoaches wordt geleerd een EVC-rapportage te lezen), het regelmatig herhalen van de boodschap dat EVC een nuttig en waardevol instrument is en het vieren van successen met EVC.
- Bewaking van de gemaakte afspraken rond EVC (levertijden, kwaliteit, e.d.) en deze regelmatig met elkaar bespreken en aanpassen.

2.5 Verschillen in aanpak beide regio's

Er leiden meerdere wegen naar Rome. Naast de bovengenoemde overeenkomsten, zijn er ook regionale verschillen, die door de actoren als succesfactor of sterk punt van de eigen aanpak worden benoemd:

Regio Haarlem

- Het klantproces staat centraal en de financiële middelen volgen de klant. De werkcoach hoeft zich nooit af te vragen uit welk potje een EVC-traject betaald gaat worden. Partijen hebben afgesproken dat er altijd wel een mouw aan gepast kan worden (er zijn veel potjes). De leidende gedachte is dat het slimmer is te denken vanuit middelencoördinatie dan vanuit de vraag wie het moet betalen, want dat vertraagt het proces.
- Er wordt in hoofdzaak met één aanbieder gewerkt die een breed aanbod van EVC op kwalitatief hoogwaardig niveau uitvoert (partnership is belangrijk voor korte lijnen).
- In de EVC-procedure wordt in ruime mate aandacht besteed aan het in kaart brengen en beoordelen van beroepsoverstijgende competenties. Dit gebeurt zeer uitgebreid met extra interviews en assessments. Het UWV WERKbedrijf kan met deze uitgebreidere rapportage een betere vertaling maken naar een effectief bemiddelings- of re-integratietraject.
- EVC wordt sinds enige tijd ook actief ingezet vanuit het 'jongerenloket' in samenwerking met het RMC (meldpunt voortijdig schoolverlaten), zodat jongeren die in de krappe arbeidsmarkt van voor de crisis zonder diploma van school zijn gegaan ('groenpluk') nu via EVC alsnog hun diploma of startkwalificatie halen.

Regio Twente

- Er is bewust gekozen voor de inschakeling van een EVC-makelaar binnen het Leerwerkloket. Op deze manier worden meerdere vliegen in één klap geslagen:
 - 'ontzorgen' van de werkcoaches en bedrijfsadviseurs op de (te) complexe EVC-materie;
 - goede verhouding tussen prijs en kwaliteit;
 - bij te grote vragen om dienstverlening voor één aanbieder, regelt de makelaar voldoende capaciteit omdat deze op de hoogte is van alle aanbieders.

- Omdat aan de inzet van EVC relatief hoge kosten zijn verbonden, wordt in deze regio ervaring opgedaan met een digitaal portfolio-instrument (volgens de norm) en een vragenlijst gekoppeld aan een kwalificatiedossier (de Werkervaringsmonitor). Met dit instrument kan een betere inschatting van de meerwaarde van EVC worden bepaald. Wordt EVC niet ingezet, dan biedt het instrument wel een goed inzicht in de relevante ervaring en kennis van een medewerker (zelfbeoordeling). Ook wordt de vertaling van werkervaring naar maatwerkscholing vereenvoudigd.

2.6 Knelpunten rond EVC

- Vanuit beide regio's wordt de doorlooptijd van EVC-trajecten als een aandachtspunt genoemd. Hierop is veel sturing gewenst, maar soms is, afhankelijk van de complexiteit van de portfolio-opbouw of de keuze van de juiste assessor, een langere doorlooptijd onvermijdelijk. Mede vanwege deze ervaring zijn beide regio's gespitst op een zo vroeg mogelijke melding van met werkloosheid bedreigden en snelle inzet van EVC in het kader van preventie. Op die manier kan de werknemer nog bewijslast verzamelen bij de werkgever waar hij op dat moment nog in dienst is.
- EVC als instrument inzetten in het kader van re-integratie van individuele (oudere) werkloze werkzoekenden gebeurt in beide regio's nog maar in beperkte mate. Bij individuele klantsituaties - als de route niet via het Mobiliteitscentrum loopt - denken werkcoaches vaak niet aan EVC. Hier zal in de ogen van de vestigingen nog een slag op gemaakt moeten worden in de zin van professionalisering en kennis.

2.7 Welke rol speelt het nieuwe Ervaringsprofiel (EVP)?

Opvallend is dat men zowel in de regio Haarlem als Enschede weinig op heeft met de inzet van het Ervaringsprofiel als een op zichzelf staand instrument. In het interview konden de volgende uitspraken genoteerd worden die dit beeld illustreren.

- "Werkgevers hechten toch vooral aan het papiertje. EVP biedt dit niet, met EVC kan vaak wél een diploma gehaald worden."
- "Werkcoaches zien de meerwaarde van EVC, omdat kandidaten aantoonbaar kunnen voldoen aan de eisen van een vacature. Zij durven om die reden mensen voor te stellen aan werkgevers."
- "EVP biedt niet dezelfde harde garantie als EVC, maar kost toch veel geld."
- "Met een groepsgewijze aanpak in een sollicitatietraining en enkele CTC-testen kan ook een portfolio en CV opgesteld worden. Dit is vaak voldoende om mensen op weg te helpen. Deze instrumenten kennen wij goed en kunnen wij ook inzetten. Het is onduidelijk wat EVP hieraan toevoegt. EVC begint als instrument 'net goed tussen de oren te komen' van de bedrijfsadviseurs en werkcoaches. Omdat het onderscheidende voordeel ten opzichte van EVC lastig uit te leggen, is men bang dat het promoten van EVP alleen maar verwarrend zal werken!"

2.8 Toekomstperspectief

In beide regio's is duidelijk dat EVC bij de regionale samenwerking in het kader van 'werk naar werk' volgens betrokkenen inmiddels een eigen plek heeft gekregen. De waarde van het instrument wordt onderkend en men denkt samen met de aanbieders actief na over nieuwe toepassingen of verbreding van doelgroepen voor het instrument.

Genoemd worden de intensivering van EVC voor re-integratie van werkzoekenden, zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) en voor instroom en doorstroom van personeel in samenwerking met werkgevers. Dit laatste ligt in de huidige arbeidsmarkt wat lastig, maar wordt wel als een reële kans gezien om op in te haken als de arbeidsmarkt aantrekt.

3 Aanbevelingen voor PLW en het Werkbedrijf

Het primaire doel van deze rapportage is het vastleggen van goede ervaringen met EVC bij 'van werk naar werk-trajecten' en deze verspreiden in het kader van het project *Implementatie van de crisismaatregelen*. Hoewel de kanttekening past dat de rapportage betrekking heeft op niet meer dan twee regio's, kan er veel van worden geleerd. De succesfactoren die beide regio's los van elkaar noemen komen met elkaar overeen en zijn heel herkenbaar. De accentverschillen in de aanpak in beide regio's zijn ook interessant. Zij laten zien dat in de lokale situatie - afhankelijk van de EVC-aanbieders, regionale arbeidsmarktverschillen en prioriteiten - maatwerk gezocht wordt en mogelijk is.

De interviews hebben in de regio een aantal knelpunten aan het licht gebracht die (het kunnen meten van) de inzet van EVC belemmeren.

Om deze problemen te helpen oplossen en de implementatie van het instrument EVC een impuls te geven, doen wij de volgende aanbevelingen.

Ervaringen gebruiken bij deskundigheidsbevordering

De eerste aanbeveling wordt vanuit het project al vormgegeven. Deze behelst het delen van de ervaringen met andere regio's die met de implementatie van EVC in het kader van de crisismaatregelen aan de slag gaan. Via deskundigheidsbevordering worden deze voorbeelden aangereikt. Andere regio's kunnen de lessen uit deze aanpak overnemen op het moment dat zij de crisismaatregelen implementeren (maart/april 2010).

Tijdens die implementatie in maart en april werkt elke vestiging aan een eigen actieplan voor de crisismaatregelen. Door de regie bij de vestiging zelf te laten ontstaat een werkwijze die 'op maat' is voor die vestiging aan aansluit bij regionale kansen. Deze actieplannen zullen nieuwe inzichten opleveren, die via de Werkacademie en de te ontwikkelen kennisbanken verspreid worden.

Betere profilering van EVC en EVP

In de regio's Haarlem en Enschede is de beeldvorming rond de inzet en meerwaarde van het Ervaringsprofiel weinig positief te noemen. Bij het Kenniscentrum EVC zijn ook geluiden bekend van regio's waar het instrument EVP juist omarmd wordt en als een prima opstap naar EVC ervaren wordt.

Het verdient aanbeveling dat het Kenniscentrum EVC nader verkent wat maakt dat deze beelden zo van elkaar verschillen, wat de voor- en nadelen van beide instrumenten zijn in de verschillende klantsituaties en welke handvatten kunnen worden gevonden om EVP en EVC beter herkenbaar voor klanten naast elkaar te positioneren. De uitdaging voor het Kenniscentrum EVC is dus om dat onderscheiden voordeel goed voor het voetlicht te brengen

Versterken van EVC in het kader van re-integratie

De inzet van EVC in situaties waarin iemand al werkloos is, gebeurt nu mondjesmaat. Volgens de vestigingsmanagers in Enschede en Haarlem heeft dit onder meer te maken met het tekort aan kennis bij veel werkcoaches. Het gaat dan om onvoldoende kennis van zowel competenties, het onderwijs en de kwalificatiestructuur en het onvoldoende in staat zijn in klantsituaties te (kunnen) herkennen dat EVC een instrument is dat meerwaarde heeft.

Aanbevolen wordt hier nadrukkelijk aandacht aan te besteden bij de professionalisering van de werkcoaches.

Metten inzet en methodische bruikbaarheid en effecten van EVC en EVP

Het is positief dat partijen in de regio oplossingen bedenken waarmee de inzet van EVC zo klantgericht mogelijk en laagdrempelig wordt ingezet. Zorgelijk is het dat de registratie van de inzet van EVC en EVP niet aansluit op deze praktijk. Hierdoor bestaat er binnen het UWV WERKbedrijf geen inzicht in de mate van toepassing van het instrument, voor welke klanten dit gebeurt en is het niet mogelijk vast te stellen wat de resultaten en effecten zijn.

Het verdient aanbeveling de meting van het gebruik van EVC op korte termijn aan te pakken en hierbij nadrukkelijk rekening te houden met de praktijk waarbij de 'verlengde opstapjeregeling' wordt ingezet. Aanbevolen wordt ook te zorgen voor een registratie waarbij de relatie gelegd kan worden tussen de inzet van EVC, de aanbieder, kosten en de kenmerken van werknemers of werkzoekenden waarvoor het instrument is ingezet. Op deze wijze kan niet alleen de mate van toepassing worden gemeten, maar kan ook het rendement van het instrument in beeld gebracht worden.

Metten aantallen EVP- en EVC-toepassingen buiten de scope van het Werkbedrijf

In Twente en Haarlem blijkt een fors aantal EVC-trajecten plaats te vinden in het kader van de deeltijd WW. Deze worden niet geteld via de inkoopprocessen van het UWV, omdat deze EVC-deelnemers niet met werkloosheid bedreigd zijn en de Vergoedingsregeling EVC niet mogelijk is.

Aanbevolen wordt dat de Mobiliteitscentra afspraken maken met de EVC-aanbieders om de voor deze doelgroep gerealiseerde inzet van EVP en EVC te rapporteren. Zo ontstaat samen met de aantallen in het kader van de crisismaatregelen een compleet beeld van het gebruik van EVC en EVP voor de doelgroep van UWV WERKbedrijf.

4 Bronnen

De gesprekken in de regio's hebben plaatsgevonden met de volgende actoren:

- (Adjunct)Vestigingsmanagers UWV Werkbedrijven Haarlem en Enschede
- Werkcoach/CTC-adviseur Leerwerkloket Haarlem
- Projectleider Mobiliteitscentrum Twente
- EVC-aanbieder regio Haarlem, Haarlemmermeer en IJmond
- EVC-makelaar van het Leerwerkloket Twente
- Beleidsmedewerker Leren en Werken regio Twente