

EVC in de markt

Een verkenning van EVC in branches en sectoren (projectverslag)

Colofon

Titel: EVC in de markt. Een verkenning van EVC in branches en sectoren (projectverslag)
Auteur : Monique Janssen, Erik Kaemingk, Maarten Ooms en Anne Venema
Versie: 1.0
Datum: September 2013

Kenniscentrum EVC ■ ■ ■



Kenniscentrum EVC
Postbus 19194
3501 DD Utrecht
Tel: 030-6374711
Fax: 030-6360431
www.kenniscentrumevc.nl

© Kenniscentrum EVC 2013

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
1.1	De opkomst van EVC	2
1.2	Uitgangspunt project <i>EVC in de markt</i> : publieke waarde, legitimiteit en organisatie	3
2	Projectopzet	6
2.1	Vraag- en doelstelling	6
2.2	Werkwijze en verantwoording	6
2.3	Leeswijzer	7
3	Resultaten telefonische interviews	9
4	Resultaten werksessies	12
4.1	Zorg (Welzijn, Kinderopvang)	12
4.2	Financiële sector	12
4.3	Techniek/Bouw	15
4.4	Overheid (Rijk en Gemeenten).....	17
5	Projectresultaten	20
5.1	Kansen om succes van EVC uit te bouwen.....	20
5.2	Een stappenplan voor de inzet van EVC in sectoren.....	22
5.3	Zorgen over EVC.....	24
5.4	Aanbeveling voor de toekomst van EVC	25
	Bijlage 1: Vragenlijst EVC voor sectororganisaties (voor telefonische interviews)	27
	Bijlage 2: Antwoorden op de vragenlijst telefonische interviews (per sector)	31
	Bijlage 3: Intersectorale mobiliteit en EVC.....	43

1 Inleiding

De afgelopen jaren zijn er onderzoeken geweest naar de kwantiteit (Ecorys)¹ en het effect (ProfitWise)² van EVC. Voor stimulering en verbetering van het gebruik van EVC in de toekomst is het zinvol om de waarde van het ervaringscertificaat ook kwalitatief in beeld te brengen. Het doel van het project *EVC in de markt* was dan ook gericht op het schetsen van een beeld over hoe EVC in verschillende sectoren in Nederland wordt ingezet.

Achtergrond project *EVC in de markt*

Het project *EVC in de markt* komt voort uit de agenda van het Kenniscentrum EVC 2012, waarop de volgende aandachtsgebieden voor EVC stonden geformuleerd:

- 1 Eigenstandige inzet van EVC als loopbaaninstrument beter op de agenda van landelijke partijen krijgen.
- 2 EVC positioneren ten opzichte van andere loopbaaninstrumenten zodat stakeholders en marktpartijen beter zicht krijgen op het geheel van loopbaaninstrumenten en waarde voor verschillende loopbaan- en mobiliteitsvragen.
- 3 Analyse van de stand van zaken omtrent de invoering van EVC in de cao en komen tot concrete aanbevelingen voor sectoren.
- 4 Aanbevelingen voor inzet van EVC en andere loopbaaninstrumenten in het mkb.

Deze aandachtsgebieden zijn vanuit het oogpunt van efficiëntie gebundeld in één project. Bij elk van de aandachtsgebieden moeten immers dezelfde stakeholders worden betrokken. Bundeling gaf ook als voordeel dat vragen in samenhang besproken konden worden.

EVC van belang als arbeidsmarktinstrument

In 2012 sloten de Stichting van de Arbeid en de overheid een nieuw EVC-convenant. Afgesproken werd dat de Stichting van de Arbeid het gebruik van EVC zal stimuleren.³ Samen met de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Sociale Zaken & Werkgelegenheid, maakt de Stichting van de Arbeid zich hard om duurzame inzetbaarheid van werknemers te stimuleren. De inzet is om het belang van EVC als arbeidsmarktinstrument goed te duiden.

Ook de Sociaal Economische Raad acht het van groot belang dat geïnvesteerd blijft worden in de kwaliteit van EVC. Dit met het oog op het vergroten van de rol die EVC kan hebben met betrekking tot mobiliteit⁴. In deze inleiding wordt kort ingegaan op de opkomst van EVC (paragraaf 1.1) en het uitgangspunt van dit project (paragraaf 1.2).

¹ Ecorys, *EVC gemeten: actualisatie 2010-2011*, april 2012.

² Diederick Stoel en Eveline Wentzel (2011) *Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden: onderzoek naar de effecten van EVC*. ProfitWise Onderzoek & Advies, Amsterdam.

³ Convenant ter stimulering van het arbeidsmarktinstrument EVC als onderdeel van een Leven Lang Leren, 12 juni 2012.

⁴ Sociaal Economische Raad, Ontwerpadvies: *Werk maken van scholing, advies over de post initiële scholingsmarkt*, maart 2012.

1.1 De opkomst van EVC

De grondgedachte achter EVC is dat mensen in de praktijk van alledag veel leren. Een formele opleiding vormt een deel van het leertraject van een werknemer. Leren gebeurt daarnaast ook vooral in de praktijk (Borghans et al, 2011)⁵. En hetgeen dat in de praktijk wordt geleerd, kan net zo waardevol zijn als dat wat via een officiële leerweg aan competenties wordt opgedaan. Het is dus van belang de resultaten van het leren in de praktijk met een instrument in kaart te brengen en te valideren. Dit inzicht leidt eind jaren negentig tot de erkenning van verworven competenties (EVC) en de ontwikkeling van het ervaringscertificaat, een erkend bewijs van welke competenties iemand in huis heeft en wat die competenties waard zijn ten opzichte van landelijk erkende kwalificatiestandaarden.

EVC blijkt goed aan te sluiten bij een belangrijke doelstelling van het Nationaal Actieplan Leven Lang Leren: het verhogen van het kwalificatieniveau van werknemers om zo een concurrerende economische positie te behouden. Ook binnen diverse programma's van de Europese Commissie wordt het valideren van learning outcomes gestimuleerd. EVC is als arbeidsmarkt- en loopbaaninstrument interessant omdat het de arbeidsmobiliteit en employability van werknemers kan vergroten (Profitwise, 2011). Niet voor niets wordt aandacht voor EVC ook meegenomen in de SZW-campagne over duurzame inzetbaarheid die nog tot de zomer van 2013 loopt.

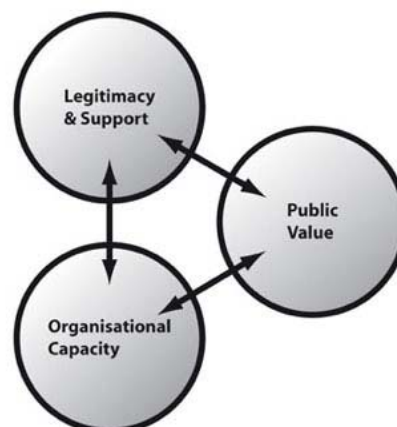
De tendens rond EVC is: er is veel bereikt, maar er zijn ook aandachtspunten. Deze hebben onder andere te maken met de kwaliteit van het ervaringscertificaat en de ketenbenadering. Het ervaringscertificaat moet eenduidig zijn en partijen moeten vertrouwen hebben in elkaars uitkomsten.

Het project *EVC in de markt* is erop gericht de succesvolle inzet van EVC in verschillende sectoren in beeld te brengen en zodat anderen ervan kunnen leren. Ook de hier genoemde aandachtspunten komen aan bod.

⁵ Borghans, L., Fouarge, D., & Grip, A. de (2011). *Een leven lang leren in Nederland*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt

1.2 Uitgangspunt project *EVC in de markt*: publieke waarde, legitimiteit en organisatie

De basis voor het project *EVC in de markt* wordt gevormd door bestaand onderzoek naar EVC en generieke kennis die binnen het Kenniscentrum EVC over EVC bestaat. Om de belangrijkste resultaten van bestaand onderzoek te kunnen duiden, hebben we deze informatie ondergebracht in het 'Public Value'-model van Moore (1995)⁶. Dit model bestaat uit drie onderdelen en wordt gebruikt om de strategische duiding van not-for-profit organisaties inzichtelijk te maken. De drie onderdelen hebben betrekking op:



Figuur 1.1 Public Value Model van Mark Moore (1995)

- Public Value: de waarde die wordt toegekend aan EVC (wat lost EVC op en/of wat voegt het toe?).
- Legitimacy & Support: de legitimiteit van de inzet van EVC (draagvlak onder het gebruik van EVC).
- Organisational Capacity: de manier waarop EVC wordt georganiseerd (de kwaliteit en inbedding in beleid) en het vermogen om deze organisatie te laten plaatsvinden.

Publieke waarde

EVC is waardevol omdat het:

- Verworven competenties zichtbaar maakt.
- Het traject naar een beroepskwalificatie verkort.
- De individuele arbeidsmobiliteit vergroot.
- De werking van de arbeidsmarkt (ook intersectoraal) verbetert.
- Aan verhoging van het kennisniveau bijdraagt.

Uit onderzoek van Profitwise blijkt dat EVC werkt als opmaat voor een opleiding. Als arbeidsmarkt- en loopbaaninstrument heeft EVC echter nog een wereld te winnen (ProfitWise, 2011). Profitwise stelt dat het duidelijk is dat het ervaringscertificaat in mindere mate een waarde op zichzelf heeft en nog slechts op beperkte schaal wordt ingebed in een actief loopbaanbeleid.

Legitimiteit

De volgende organisaties zorg(d)en voor draagvlak:

Overheid:

- De Projectdirectie Leren en Werken had een aanjagende functie tussen 2005 en 2010.
- Er is een fiscale voorziening voor zowel werkgevers als werknemers (WVA voor bedrijven en scholingsaftrek voor particulieren).

⁶ Moore, M.H. (1995). *Managing for Value: Organizational Strategy in For-Profit, Nonprofit, and Governmental Organizations*. Uit: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. March 1, 2000 vol. 29.

- Het tijdelijk vergoeden van EVC in het kader van crisismaatregelen via UWV (2009-2010).
- Inrichting van het Kenniscentrum EVC vanuit de overheid (opgericht in 2001).
- Het instellen van regionale leerwerkloketten met als opdracht om (ondermeer) EVC te stimuleren.
- Regie op kwaliteit door overheid als EVC-convenantpartner. Het ministerie van OCW stelde in 2010 een beleidsregel EVC in. Doel van de beleidsregel is de kwaliteit van EVC te bevorderen door de betrouwbaarheid van afgegeven EVC-verklaringen te vergroten.
- De Ministeries van SZW, OCW en EZ zijn convenantpartners.

Sociale partners:

- EVC is opgenomen in ongeveer 1 op de vijf cao's op bedrijfstak of bedrijfsniveau en andere sectorale regelingen.
- Partner in het nieuwe convenant EVC.

EVC-aanbieders:

- Het aantal officieel erkende EVC-aanbieders ligt momenteel rond de 70. Gezamenlijk voeren ze voor ongeveer 520 standaarden EVC-procedures (crebo-, croho- en branchestandaarden) uit.

Vragende partijen (individuele werkgevers en werknemers):

- Organisaties waar EVC wordt ingezet doen dit voornamelijk om het kwalificatieniveau van werknemers te verhogen (ProfitWise, 2011).
- Het grootste deel van de 24.000 individuele maandelijkse bezoekers van de website van het Kenniscentrum EVC kiest voor de ingang werknemers. Hieruit mag geconcludeerd worden dat het instrument bij een groot aantal individuele werknemers in de belangstelling staat als mogelijk loopbaaninstrument.

Organisatie

Met de invoering van de Kwaliteitscode EVC in 2007 heeft het ervaringscertificaat een definitieve vorm gekregen. Toen werd besloten dat EVC een instrument is dat privaat moet worden aangeboden. Op dit moment zijn 68 organisaties als erkend EVC-aanbieder opgenomen in het EVC-register.

De werking van EVC is vastgelegd in de beleidsregel Afgifte EVC-verklaringen. In de beleidsregel zijn de criteria opgenomen voor afgifte van de EVC-verklaring en een beschrijving van de wijze waarop de besluitvorming plaatsvindt. Het achterliggende doel is de kwaliteit van EVC te bevorderen door de betrouwbaarheid van afgegeven EVC-verklaringen te vergroten.

In het EVC-convenant van 12 juli 2012 spraken de overheid, werknemers- en de werkgeversorganisaties af zich in te zetten voor de verdere verspreiding van EVC als arbeidsmarktinstrument ter ondersteuning van een Leven Lang Leren. Met de ondertekening van een nieuw convenant hebben de rijksoverheid en de sociale partners een volgende stap gezet in het bestendigen van ECV als arbeidsmarktinstrument. De Kwaliteitscode EVC, de beleidsregel Afgifte EVC-verklaringen en het EVC-convenant vormen tezamen als het ware een EVC-stelsel.

EVC is een dienst geworden die in een open markt (binnen de kaders van bovenstaande regelingen en afspraken) gevraagd, aangeboden en verkocht wordt. In 2012 heeft Ecorys onderzoek gedaan naar het aantal verkochte EVC-trajecten en kwam uit op een aantal van 17.000 trajecten in 2011.

Onderzoek (ProfitWise, 2011) wijst daarnaast ook uit dat de markt nog niet optimaal werkt en dat er op het gebied van de organisatie van EVC nog verbetering mogelijk is:

- Afstemming tussen EVC-vragers, EVC-aanbieders en intermediairs dient te worden verbeterd.
- De standaarden (crebo-, croho- en branchestandaarden) waarvoor EVC wordt aangeboden dekken niet alle beroepen in Nederland.
- De prijsstelling van EVC is niet altijd in afstemming met de gevoelde waarde van de opbrengsten (het ervaringscertificaat).
- Voor een optimaal effect dient EVC als instrument opgenomen te worden in een ontwikkelingstraject/loopbaantraject. Dit gebeurt nu nog onvoldoende.
- De deskundigheid van de EVC-begeleider laat in sommige gevallen te wensen over.
- De bekendheid van EVC, met name onder werkgevers, is nog beperkt.
- Opleidingsinstanties hebben in sommige gevallen weinig vertrouwen in het ervaringscertificaat en willen of kunnen niet altijd tot verzilvering overgaan.⁷

⁷ van den Dungen, M. et al. (2012) *Onderzoek naar verzilvering van ervaringscertificaten*. Belemmeringen, oplossingen en aanbevelingen. Kenniscentrum EVC i.o.v. Ministerie van OCW.

2 Projectopzet

2.1 Vraag- en doelstelling

Er is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd om EVC te promoten en in te zetten. Zoals geschetst in hoofdstuk 1, komt uit diverse recente onderzoeken duidelijk naar voren dat EVC een belangrijke publieke waarde heeft en dat er gewerkt is aan voldoende draagvlak en een effectieve organisatie. Maar als arbeidsmarkt- en loopbaaninstrument is nog veel potentie van het instrument EVC onbenut.

Het project *EVC in de markt* is gestart vanuit de constatering dat er sectoren zijn waar EVC een ‘ingeburgerd’ instrument is en dat er sectoren zijn waar dat niet het geval is. De inzet van het project *EVC in het markt* is om te leren van de successen en zo een positieve impuls te geven aan EVC. Wat is er in de sectoren geregeld, georganiseerd of afgesproken zodat EVC een relevant instrument is geworden? Kortom: welke succesfactoren zijn er?

2.2 Werkwijze en verantwoording

Bij de zoektocht naar succesvolle sectoren is gekeken naar het aantal crebo-, croho- en branchestandaarden dat via het EVC-register aangeboden wordt door de erkende EVC-aanbieders. Een analyse hiervan wees uit welke standaarden er zijn en hoeveel EVC-aanbieders voor deze standaarden een EVC-procedure aanbieden. Deze standaarden zijn per sector gegroepeerd. Hiervoor is gebruik gemaakt van de sectorindeling die ook door het UWV WERKbedrijf wordt gehanteerd. Uit deze lijst zijn 18 sectoren met meer dan 5 standaarden geselecteerd voor nadere analyse. Vertegenwoordigers van deze sectoren, die een actieve rol spelen met betrekking tot de inzet en het gebruik van EVC, zijn door ons benaderd voor een telefonisch interview. Hieronder het overzicht van de sector- en brancheorganisaties waarmee gesproken is.

Sector	Organisatie waarmee is gesproken
Gezondheidszorg	Actiz, A+O VVT
Welzijn en Jeugdzorg	FCB
Handel	KC Handel
Financiële dienstverlening	ING
Personele dienstverlening	STOOF
Schoonmaak	RAS
Onderwijs	Driestar Educatief
Gemeenten	Bergshoeff Advies i.o.v. A+O Gemeenten
Brandweer	EVC bureau Brandweer
Installatietechniek	Otib / Uneto VNI
Metaal	A+O Metalektro
Procestechiek	Vapro
Houtindustrie	Stichting Hout en Meubel
Meubelindustrie	SSWM
Logistiek	Niet bereikt

Energie + Water	Niet bereikt
Bouw	Niet bereikt
Autotechniek	Niet bereikt

Tabel 1 Overzicht sector- en brancheorganisaties die benaderd zijn.

2.2.1 Telefonische interviews

Zoals te zien in Tabel 1 zijn er uiteindelijk 14 sectoren bereikt. Met 12 sectoren kon daadwerkelijk een interview plaatsvinden. De bevroegde vertegenwoordigers zijn werkzaam binnen verschillende organisaties zoals EVC-aanbieders, O&O-fondsen en werkgeversorganisaties.

De respondenten is gevraagd om een beeld te geven van de manier waarop en het succes waarmee EVC in de sector wordt ingezet. De vragenlijst die voor de interviews is gebruikt, is gestructureerd aan de hand van het eerder toegelichte 'Public Value'-model van Moore (zie bijlage 1). De interviews schetsen een globaal beeld van de manier waarop verschillende partijen in verschillende sectoren omgaan met EVC.

2.2.2 Werksessies

Naar aanleiding van de telefonische interviews is besloten met een aantal sectoren werksessies te houden om zaken verder te kunnen uitdiepen. Maatgevend was:

- of EVC binnen deze sectoren tijdens de duur van het project *EVC in de markt* ook daadwerkelijk substantieel werd uitgevoerd (geselecteerd zijn sectoren die op sectoraal niveau EVC-projecten uitvoerden).
- of er vanuit de sector de intentie bestond om op EVC blijvend in te zetten.

De onderstaande (clusters van) sectoren zijn benaderd voor het beleggen van een werksessie:

- 1 Zorg (Welzijn, Kinderopvang).
- 2 Financiële sector (Banken).
- 3 Overheid (Rijk en Gemeenten).
- 4 Techniek (Grootmetaal, Installatietechniek en Bouw).

Deze werksessies waren gericht op het benoemen van succesfactoren en het versterken van het succes van EVC.⁸

2.3 Leeswijzer

Het beeld dat uit de telefonische interviews naar voren is gekomen wordt in hoofdstuk 3 in hoofdlijnen beschreven. In hoofdstuk 4 worden de opbrengsten van de werksessies uiteengezet. De verkregen inzichten uit de interviews en de werksessies monden in hoofdstuk 5 uit in een aantal universeel bruikbare factoren, kansen en aanbevelingen voor een succesvolle inzet van EVC in sectoren. Er zijn ook zorgen over EVC geuit in de gesprekken die we met diverse respondenten hebben gevoerd. Ook deze staan beschreven in hoofdstuk 5. In bijlage 1 staat de vragenlijst voor de telefonische interviews. Bijlage 2 bevat een uitgebreid overzicht van de antwoorden van de respondenten. In bijlage 3 is een

⁸ Masselink, R. en Ijbema, J. (2011). *Het waarderend werkboek, Appreciative Inquiry in de praktijk*. Gelling Publishing.

notitie over intersectorale mobiliteit opgenomen die in een van de werksessies als uitgangspunt diende.

3 Resultaten telefonische interviews

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de telefonische interviews met 12 sectoren aan de hand van het model van Moore beschreven.

Publieke waarde van EVC

In 11 van de 12 sectoren werd EVC ingezet. Opvallend was dat aangegeven werd dat naast EVC geen andere loopbaaninstrumenten gebruikt worden. Alleen in de schoonmaaksector werd geen gebruik (meer) gemaakt van EVC.

Het generieke beeld dat uit de 11 interviews naar voren komt is dat EVC wordt ingezet als zelfstandig loopbaaninstrument om competenties erkend te krijgen en als voortraject voor een (maatwerk)opleiding om vrijstellingen te verkrijgen voor onderdelen van de standaard.

Respondenten geven daarnaast aan dat het EVC-traject zorgt voor zelfvertrouwen bij kandidaten waardoor voor velen verzilvering een logisch vervolg is.

Uit de interviews blijkt dat EVC over het algemeen structureel wordt ingezet, niet alleen in projecten. Er zijn sectorale afspraken over EVC gemaakt.

Legitimiteit gebruik van EVC

Voor de 11 geïnterviewde sectoren geldt dat EVC is opgenomen in cao. Maar cao-afspraken staan, zo blijkt, niet in alle sectoren garant voor een substantieel gebruik van EVC.

EVC werkt in die sectoren, waar sociale partners, voortbouwend op de cao, concrete afspraken hebben gemaakt over de implementatie en organisatie van EVC. Elke sector doet dat op zijn eigen manier, gebruikmakend van de bestaande sectorale infrastructuur.

In het kader hiernaast een voorbeeld. Het gaat hier om de installatiebranche, waar Kenniscentrum OTIB een belangrijke rol speelt bij de inzet van EVC.

Het aantal EVC-trajecten wisselt sterk onder de bevroegde partijen en variëren van 15 tot 1.500 trajecten per sector. Bij de meerderheid van deze trajecten was een crebo-standaard de meetlat.

Good practice (Installatiebranche, OTIB):

OTIB geeft aan ervoor gekozen te hebben om zelf geen aanbieder te zijn maar wel te willen ontzorgen. Ze hebben daarvoor vier EVC-begeleiders aangesteld die werkgevers en werknemers begeleiden bij EVC-trajecten. Deze EVC-begeleiders geven voorlichting over EVC, voeren intakegesprekken en dragen de kandidaat over aan de EVC-aanbieder. Zodra het EVC-traject is afgerond, ondersteunt de EVC-begeleider de kandidaat bij eventuele vervolgstappen zoals verzilvering bij een onderwijsinstelling. Deze persoonlijke benadering heeft een positief effect op afname van EVC.

Organisatie van EVC

De meerderheid van de sectoren beschikt over EVC-aanbod dat qua standaarden aan de vraag vanuit de achterban voldoet, behalve de gemeentelijke overheid en de gezondheidszorg. De meeste respondenten hebben een redelijk beeld van de operationele samenwerking op het werkveld van EVC tussen aanbieders, opleiders, werkgevers en O&O-fondsen. De tevredenheid over deze samenwerking is wisselend. Geen van de bevroegde sectoren werkt structureel samen met UWV Werkbedrijf om bijvoorbeeld werkzoekenden met behulp van EVC en eventueel bij/omscholing naar een baan in de sector toe te leiden. Een belangrijke reden hiervoor wordt door de sector Zorg en Welzijn genoemd. Deze sector wilde in het verleden vanuit het leerwerkloket een baan in de zorg via EVC bij werkzoekenden promoten. Dat ging echter niet door omdat werkzoekenden geen vergoeding krijgen voor EVC vanuit de sector (zij hebben immers geen dienstverband bij een zorginstelling).

Er zijn EVC-aanbieders die onderling samenwerken om voor een sector een totaalaanbod aan crebo-, croho- en branchestandaarden beschikbaar te hebben. Ook zijn er EVC-aanbieders onder de bevroegden die aangeven een actieve rol te spelen in voorlichting over EVC aan werkgevers en werknemers in de sector en aan examencommissies op het vlak van verzilvering.

Verskillende sectoren hebben concrete afspraken met EVC-aanbieders gemaakt die soms verder reiken dan het EVC-traject en ook betrekking hebben op de verzilvering van het ervaringscertificaat bij opleiders. Dit is bijvoorbeeld in de bouw het geval, zie het kader hiernaast. In de sector Zorg en Welzijn maakt men ook afspraken met EVC-aanbieders en is men gelijktijdig bezig met de ontwikkeling van branchestandaarden. In het kader op de volgende pagina is hierover meer te lezen. Voor een succesvolle inzet van EVC in sectoren lijken afspraken over voorlichting en verzilvering essentieel te zijn.

EVC maakt bij verschillende O&O-fondsen en kenniscentra deel uit van de portefeuille van de bedrijfsadviseurs. Zo wordt EVC bij werkgevers en werknemers onder de aandacht gebracht.

Een aantal partijen benadert werkgevers actief met het instrument EVC, soms door middel van speciale EVC-adviseurs, zoals - al

Good practice (Bouw, Kenniscentrum Fundeon):

In de bouw heeft men ervoor gekozen om juist wel zelf het EVC-aanbod in de hand te houden. EVC maakt in de bouw een onlosmakelijk onderdeel uit van sectoraal loopbaanbeleid. Elke werknemer die onder de cao Bouwnijverheid valt heeft recht op een loopbaantraject eens in de vijf jaar. Naast dat recht op een loopbaantraject kan de werknemer ook gebruik maken van 6 regionale EVC centra. Werknemer en/of werkgever kunnen initiatief nemen. Fundeon voert namens de sector de EVC-procedures uit en koopt maatwerk scherp in bij roc's of scholingsinstellingen gelieerd aan de sector om de resterende competenties te ontwikkelen. Uitgangspunt is kwalificering (crebo-diploma) om zodoende de kwaliteit van het vakmanschap in de sector op een hoger niveau te krijgen. Werknemers krijgen afdoende ondersteuning om de procedure goed te kunnen afronden. Vanuit Fundeon is een netwerk van roc's opgezet die de Ervaringscertificaten accepteren (waarmee de verzilveringsproblematiek is opgelost). Docenten van deze roc's draaien mee als assessor bij de EVC-centra waardoor Fundeon feitelijk een community of practice rond EVC heeft gebouwd waarbinnen de professionals van de EVC-aanbieder en de opleider elkaar kennen en vertrouwen.

eerder aangegeven - in de installatietechniek gebeurt. De bevrageden geven aan dat goede voorlichting en communicatie over EVC voorwaardelijk is voor een succesvolle inzet. De manier waarop deze voorlichting plaatsvindt loopt uiteen. Bijna alle benaderden stimuleren het gebruik van EVC middels een website.

Good practice (Zorg & Welzijn, FCB):

EVC is in 2008 voor Welzijn & Jeugdzorg beschikbaar gesteld door de branche. Het ging toen om 100 trajecten die gekoppeld waren aan een opleidingsstandaard die gericht is op kwalificatie. Uit deze trajecten bleek dat de opleidingsstandaard niet de meetlat is waarlangs werknemers gelegd kunnen worden om vakvolwassenheid (en eventueel de te nemen stappen daar naartoe) in beeld te brengen. Het niveau van de opleidingsstandaard heeft men over het algemeen al als men een diploma op zak heeft. Er is daarom besloten om middels een pilot een branchespecifieke standaard te ontwikkelen, die dienst kan doen als meetlat voor een EVC-procedure op basis van die beroepsstandaard. De standaard is afgeleid van de beroepscompetentieprofielen. De pilot is afgerond en wordt nog geëvalueerd.

Binnen de uitzendbranche wordt op ledenbijeenkomsten regelmatig voorlichting over EVC gegeven.

Kijkende naar de afzonderlijke werkgevers is te constateren dat de inzet van EVC afhangt van de grootte van het bedrijf. In het kleinbedrijf wordt EVC relatief weinig ingezet en maakt het geen deel uit van HR-beleid (indien aanwezig). Het midden- en grootbedrijf beschikt vaak over meer HR-middelen en capaciteit, waardoor EVC daar relatief vaker wordt ingezet.

4 Resultaten werksessies

In het najaar van 2012 zijn vier sectoren, waar EVC substantieel en blijvend wordt ingezet, benaderd voor een werksessie. Met de financiële sector en de gemeentelijke sector heeft een werksessie plaatsgevonden. Met de sectoren Zorg en Welzijn en Techniek/Bouw was het niet mogelijk om binnen de gestelde termijn een sessie te realiseren. Met de sector Zorg en Welzijn is afgesproken dat er in een later stadium opnieuw wordt bekeken of een werksessie wenselijk is (buiten het kader van dit project). Als alternatief voor de werksessie met de sector Techniek/Bouw zijn er met diverse stakeholders uit deze sectoren gesprekken gevoerd om informatie over EVC in te winnen.

In de twee werksessies die zijn georganiseerd, hebben verschillende actoren gedeeld wat succesfactoren zijn op het gebied van EVC. De succesverhalen van deze sectoren zijn als basis gebruikt om de onderliggende factoren te ontdekken waarmee EVC in de toekomst nog beter kan worden benut. In dit hoofdstuk wordt voor elke sector uitgelegd wat de werksessie en alternatieve activiteiten hebben opgeleverd. De belangrijkste lessen die uit de werksessies getrokken kunnen worden worden in hoofdstuk 5 samengevat.

4.1 Zorg (Welzijn, Kinderopvang)

Met de sector Zorg en Welzijn (vertegenwoordigd door FCB) zijn diverse gesprekken gevoerd over de organisatie van een werksessie waarbij EVC in het perspectief van kwalificeren naar professionaliseren werd geplaatst. Uit overleg met branchemanagers van Jeugdzorg en Welzijn bleek uiteindelijk dat een dergelijke bijeenkomst qua timing niet schikte. Op de achtergrond speelde de discussie mee over hoe de sector omgaat met het kwalificeren en registreren van vakmensen. De sector heeft tijd nodig om intern af te stemmen met welke insteek een werksessie zinvol kan zijn zo dat de sector er zelf ook weer een stap mee verder komt.

4.2 Financiële sector

Vanuit de financiële sector is contact geweest met ING en ABN AMRO. Omdat beide banken ruime ervaring hebben opgedaan met EVC is er een werksessie belegd, gericht op kennisdeling rond succesfactoren voor de inzet van EVC en het stimuleren van EVC in de sector. De financiële instellingen die bij de sessie aanwezig waren, zijn via de netwerken van de contactpersonen bij ING en ABN AMRO geworven. Centraal stond EVC als waardevol middel ter bevordering van duurzame inzetbaarheid van werknemers in de financiële sector.

De aanwezige partijen worden hieronder opgesomd:

- 1 Westland Utrecht Bank.
- 2 ASR.
- 3 Achmea.
- 4 ING.
- 5 ABN AMRO.

- 6 EVC-deelnemers van ING en ABN AMRO.
- 7 ProfitWise (vanuit de rol als bureau dat de effectiviteit van EVC heeft onderzocht).
- 8 Hudson (vanuit de rol als bureau dat financieringsmogelijkheden van EVC in beeld brengt).

Succesfactoren voor EVC in de financiële sector

Aan de hand van de vraag welke succesfactoren voor EVC de deelnemers kennen kwam het volgende rijtje naar voren:

Publieke waarde EVC in de financiële sector

- 1 EVC maakt, middels een portfolio, de opgedane ervaring die medewerkers gedurende hun werkende leven hebben opgedaan, transparant.
- 2 EVC wordt door ING ingezet voor het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Deze afspraken zijn gemaakt in het kader van Vakmanschap en Ontwikkeling.
- 3 EVC wordt door de deelnemers aan de sessie gezien als een instrument dat medewerkers helpt om zich te certificeren voor de uitoefening van hun vak en om op een hoger niveau te komen.

Legitimiteit EVC in de financiële sector

- 4 Maak EVC onderdeel van het opleidingshuis/opleidingsbeleid van je organisatie:
 - EVC staat in de cao; bouw daarop voort met eigen HRD-beleid, passend bij de context en cultuur van de eigen organisatie. Maak EVC onderdeel van dat beleid, door het in te zetten voor het herkennen, benoemen, bewijzen, verrijken en waarderen van de ervaring en kwaliteiten van werknemers.
 - De bekostiging van EVC gebeurt vanuit een centraal opleidingsbudget, in plaats van een afdelingsbudget. Dat maakt dat het instrument niet zomaar door een afdelingsmanager ‘wegbezuinigd’ kan worden, omdat andere uitgaven voorrang krijgen. EVC drukt dan dus niet op een budget dat ook voor andere doeleinden dan leren en opleiden ingezet wordt.
 - Het is van belang te sturen op loopbaanmanagement en EVC als middel daarvoor in te zetten.
 - Het stimuleren van ‘zelfloopbaanmanagement’ en het zorgen voor begeleiding vanuit het bedrijf, vergroten de kans op het succesvol verlopen van EVC-procedures.
 - De betrokkenheid en inzet van het lijnmanagement als het gaat om het vertolken van het nut van EVC is essentieel. Het lijnmanagement dient een belangrijk aandeel te hebben in het stimuleren en faciliteren van werknemers om weer te gaan leren. Het vieren van successen in aanwezigheid van het lijnmanagement en medewerkers is een voorbeeld van hoe er op een positieve en stimulerende manier aandacht aan EVC kan worden besteed.
- 5 Organiseer kennisdeling en lobby richting de politiek en de markt.
Organiseer je als bedrijven gezamenlijk om onderwijsinstellingen/EVC-aanbieders en overheden te beïnvloeden ten behoeve van vraagarticulatie en onderhandelingskracht:
 - a Zet een (online) bedrijvenplatform op waar financiële instellingen zich bij aan kunnen sluiten.
 - b Zorg voor meer verbanden tussen financiële instellingen (ook met verzekeraars).

- c Analyseer de huidige by-passes van EVC. Er wordt omgekeken naar andere instrumenten die flexibeler en goedkoper zijn. Denk aan intakeprocedures, e-Portfolio's en ervaringsprofielen (EVP's). Geen van deze instrumenten is echter in staat om werk- én scholingservaring te kwalificeren. Dat kan alleen met EVC. Wat kunnen we daar samen van leren?
- d Stuur de brief (zorgen over EVC) die vorig jaar aan de staatssecretaris is gestuurd, nu naar de nieuwe staatssecretaris.

Organisatie EVC in de financiële sector

- 6 Knip EVC en loopbaanbeleid op in kleine stappen. Bij ING is dit het geval. De kandidaat kan telkens besluiten om te stoppen. Het traject wordt overzichtelijker en meer behapbaar. Dit is met name zinvol voor EVC-kandidaten die voor het eerst sinds langere tijd weer 'aan het leren gaan', doordat het drempelvrees wegneemt. Voordeel hiervan is dat kandidaten niet in een keer een grote verplichting aangaan, want zo wordt het vaak wel gevoeld. De les die daaruit getrokken kan worden is om mensen stapsgewijs EVC aan te bieden waarbij elk stapje 'los' genomen kan worden:
- Het opknippen van EVC begint bij ING met het in gang zetten van loopbaanbeweging bij medewerkers. Medewerkers kunnen zich via voorlichtingsbijeenkomsten en gesprekken met hun leidinggevende laten informeren over EVC. Bij interesse vindt de intake plaats, waarna het portfolio wordt samengesteld en een assessment plaatsvindt. Na elke stap heeft de kandidaat de gelegenheid om te stoppen.
 - Bepaal de startpositie van werknemers voordat ze met een opleiding beginnen (dit voorkomt mogelijk ook een desinvestering wanneer tijdens een opleiding blijkt dat deze toch niet aansluit bij behoefte).
 - Laat werknemers het portfolio bijhouden (bijvoorbeeld via LinkedIn) en laat bewijzen en ervaringen waarderen door leidinggevende.
 - Laat werknemers zelf bepalen welke opleiding ze willen volgen o.b.v. de uitkomsten van de EVC-procedure, ook als deze niet perse werk gerelateerd is. Dit is bij ING het geval.
- 7 Zet enthousiaste kandidaten in als voorbeeld. Gebruik testimonials/verhalen van EVC-kandidaten die ambassadeur willen zijn en het nut van EVC breed uit willen dragen binnen de organisatie:
- EVC verhoogt zelfvertrouwen (zowel privé als op het werk).
 - EVC verhoogt employability.
 - EVC kan een stimulans vormen voor het volgen van een opleiding.
 - EVC zet mensen aan om na te denken over hun ontwikkeling en loopbaan en geeft hen meer regie daarover in handen.
 - Energie zien, is zelf ook energie krijgen om door te gaan.

Verankeren

Aan het eind van de sessie werd de vraag gesteld wie welke opdracht mee naar huis neemt. De aanwezigen gaven aan dat er ook randvoorwaarden zijn voor een succesvolle verdere implementatie van EVC in de sector. De randvoorwaarden waar men op wijst zijn:

- 1 *Een passend EVC-aanbod*

Er blijft momenteel maar een EVC-aanbieder in de financiële sector over die in staat is om de juiste dienstverlening neer te zetten (EVC Centrum Nederland). Veel EVC-aanbieders in het hbo zijn gestopt met EVC. En aanbieders in het mbo nemen in aantal af.⁹ Andere financiële instellingen zijn mede hierdoor huiverig om met het instrument aan de slag te gaan.

2 Een goed functionerend en breed gedragen bedrijvenplatform

Het opzetten van een bedrijvenplatform voor de sector lijkt interessant, maar kost veel tijd en de vraag is wat het oplevert gezien de zorgen die er over EVC op het moment zijn (verzilveringsproblematiek, EVC op hbo-niveau, negatief imago). De verantwoordelijkheid voor het opzetten en het levend houden van een dergelijk platform dient door verschillende stakeholders uit een sector te worden gedragen.

3 Gebrek aan middelen en aandacht voor EVC

Tot slot wordt genoemd dat de economische crisis allerlei consequenties met zich meebrengt. Reorganisaties en druk op de (opleidings)budgetten maken dat bij de financiële instellingen die nog niet met EVC werken investeren in een voor hen nieuw instrument als EVC geen prioriteit heeft.

4.3 Techniek/Bouw

Om tot een werksessie te komen met de Installatietechniek, de bouw en de grootmetaal zijn verschillende gesprekken gevoerd. De branche Installatietechniek kon niet deelnemen, omdat er niemand kon worden afgevaardigd voor de sessie. Samen met de bouw en de grootmetaal is een draaiboek en inhoudelijk programma samengesteld voor de sessie. Centraal stond EVC als waardevol middel in de context van een Leven Lang Leren en professionalisering van werknemers in de branches Bouw en Grootmetaal. In dezelfde periode organiseerde Kenteq echter een bijeenkomst om over de toekomstbestendigheid van EVC te praten. En naar aanleiding van deze sessie besloot Kenteq om de erkenning als EVC-aanbieder niet te verlengen. Daarmee was er geen grond meer voor een werksessie.

Om toch te achterhalen welke ervaringen en opvattingen er bij de sectoren Techniek en Bouw leven, is een aantal telefonische interviews met stakeholders uit de sectoren afgenomen. Uit gesprekken met verschillende stakeholders uit beide sectoren, kan worden afgeleid dat EVC belangrijk wordt gevonden als instrument voor kwalificering en loopbaanontwikkeling van werknemers. Het is een belangrijk onderdeel van het scholingsbeleid van de sectoren.

In gesprekken met stakeholders uit de Bouw en Techniek zijn we de volgende succesfactoren voor EVC tegengekomen, aanvullend op die eerder in hoofdstuk 3 genoemd zijn:

Publieke waarde van EVC in de Techniek en Bouw

- 1 EVC wordt door de bouwsector ingezet in het kader van het door de Bouw geïmplementeerde loopbaanbeleid. In de Bouw zijn veel werknemers vanaf hun 40^e

⁹ Lees meer over de redenen waarom EVC-aanbieders stoppen met EVC in: Verklaringen voor het stoppen als EVC-aanbieder. Kenniscentrum EVC, februari 2012.

niet of minder in staat om aan de fysieke eisen die het werk met zich meebrengt te voldoen. Niet iedereen kan van de bouwplaats naar het kantoor dus heeft de sector de verantwoordelijkheid op zich genomen om mensen op tijd (zolang ze nog gezond zijn) te ondersteunen bij het vinden van nieuw werk. EVC is daarbij een ondersteunend instrument dat via een van de zes landelijke EVC-centra Bouw en Infra ingezet kan worden.

- 2 In de installatiebranche maakt EVC deel uit van het sectorale loopbaanbeleid. Door kennis en ervaring van werknemers in kaart te brengen zijn werknemers flexibel inzetbaar binnen het bedrijf. EVC wordt ook gezien als een mooi beginpunt voor scholing (op maat).
- 3 In de branche Grootmetaal wordt EVC ingezet voor het in kaart brengen van kennis, ervaring en ontwikkeling van medewerkers. Zo krijgt de werkgever inzicht in de kennis en ervaring die het bedrijf in huis heeft. Zelfs de kennis en ervaring waarvan het bedrijf zich niet bewust wordt zichtbaar. De ontwikkelbehoefte van het bedrijf en de medewerker kunnen optimaal op elkaar worden afgestemd.

Legitimiteit EVC in de Techniek en Bouw

- 4 In de cao's van de branches Bouw en Grootmetaal is vastgelegd dat de werknemers periodiek recht hebben op EVC en de kosten daarvan vergoed krijgen. De installatiebranche kent ook een vergoedingsregeling voor EVC.
- 5 EVC-trajecten worden gefinancierd door algemene middelen uit het scholingsfonds. Ook de inzet van scholing (maximaal 10 dagen inclusief verletkosten) wordt vergoed. Daartoe horen ook de taal en rekentoetsen.
- 6 In de Bouw is een instroom target van 600 EVC-deelnemers voor 2012 afgesproken. Waarschijnlijk zullen er 550 kandidaten dit jaar deelnemen. 85% van de instromers haalt een diploma.
- 7 Er is vanuit het fonds A+O Metalektro hernieuwde aandacht voor het stimuleren van EVC. Men onderzoekt hoe er aan EVC een nieuwe impuls kan worden gegeven.
- 8 Metalektro vergoedt EVC als er een erkend EVC-aanbieder is. Bedrijven kunnen EVC meer als loopbaaninstrument gaan inzetten met oog op plaatsing / inzet van werknemers in een bepaalde functie.
- 9 Het recht op EVC in de cao opnemen en de kosten vergoeden is niet voldoende om bedrijven en werknemers over de streep te trekken. Daarnaast dient men rekening te houden met:
 - Hoe kunnen werkgevers en werknemers beïnvloed worden om EVC meer in te zetten om de loopbaanmogelijkheden en inzetbaarheid te vergroten?
 - Het opgebouwde EVC-portfolio wordt alleen gebruikt voor toetsing: daarna wordt het niet meer up to date gehouden. Voor versterking van inzetbaarheid van werknemers en intersectorale mobiliteit zou dit wel wenselijk zijn.

Organisatie van EVC in de Techniek en Bouw

- 10 Fundeon is een samenwerking met ongeveer 10 roc's aangegaan om te komen tot verzilvering. De 10 roc's leveren assessoren die Fundeon opleidt. Belangrijke succesfactor bij de verzilvering is het feit dat er gewerkt wordt met assessoren die 'bekend' zijn bij de roc's, dat geeft vertrouwen.
- 11 Maatwerk wordt ingekocht bij een roc of brancheopleider. Diplomerings bij het roc.

- 12 Er komen filmpjes voor voorlichting en bewustmaking over EVC van werknemers op de website van Kenniscentrum Fundeon te staan. Daarnaast is het de bedoeling om een aparte website te ontwikkelen die naast EVC ook informatie over andere loopbaaninstrumenten en gezond en veilig werken in de bouw zal bevatten.
- 13 Metalektro ontwikkelt, gemonitord door de Open Universiteit, een open leersysteem (blended learning grid). Dit systeem bevat bedrijfsspecifieke en universele leermodules. Deze leermodules kunnen ook bruikbaar worden voor verzamelen en up to date houden van bewijslast in portfolio. Een (e-)portfolio binnen blended learning grid kan een waardevol instrument zijn om ook de opgedane ervaringen en kennis vast te leggen.

Er leven ook vragen rondom EVC in zowel de Bouw als Grootmetaal, die vooral spelen op organisatorisch niveau. Ten gevolge van de recessie blijkt het bijvoorbeeld in de bouw soms lastig om het portfolio met voldoende bewijslast gevuld te krijgen. Verder kunnen kandidaten vaak niet tegemoet komen aan de eisen die gesteld worden op het vlak van taal en rekenen. Hoe kan men daaraan tegemoet komen? Het hebben van een diploma lijkt met het oog op intersectorale mobiliteit een noodzaak. Of kan men met branchekwalificaties gaan werken? En hoe zorgen we voor verbetering van processen rondom EVC: is digitaliseren van de bewijslastverzameling een mogelijkheid?

Daarnaast is het vertalen van kwalificatiedossiers naar toegankelijke instrumenten voor vakvolwassen beroepsbeoefenaars een actueel vraagstuk. In de Bouw wordt het voorbeeld gegeven van de timmerman die volgens het kwalificatiedossier een trap moet maken, terwijl dit in de praktijk niet of nauwelijks meer voorkomt. Verder speelt, net als bij alle andere in het kader van dit project bevroegde sectoren, communicatie een rol. In de branches Bouw en Grootmetaal vraagt men zich af hoe de doelgroep van EVC het beste/nog beter kan worden bereikt. En hoe kan zelfstandig gebruik van het loopbaaninstrumentarium worden gestimuleerd?

4.4 Overheid (Rijk en Gemeenten)

Deze werksessie is tot stand gekomen in samenspraak met het A+O fonds Gemeenten. Doel was om met een aantal sectoren een verkennend gesprek te voeren over mogelijkheden voor intersectorale mobiliteit op de arbeidsmarkt en de inzet van EVC als instrument daarbij. Het volledige verslag van de bijeenkomst is te vinden in bijlage 3.

Aanwezig waren:

- A+O-fonds Rijk.
- A+O-fonds Gemeenten.
- A+O-fonds Metalektro (Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro).
- O&O-fonds GGZ (Arbeidsmarktfonds voor de geestelijke gezondheids- en verslavingszorg).
- A+O-fonds VVT (Stichting Arbeidsmarkt- en Opleidingsbeleid Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg).
- Het Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs.

- FCB (de arbeidsmarktorganisatie van en voor de branches Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang).
- MBO Raad (brancheorganisatie van de onderwijsinstellingen in het middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie).

Van tevoren is een beschrijving van het thema met vragen toegestuurd (zie bijlage 3). Hieronder worden de belangrijkste opbrengsten puntsgewijs uiteengezet.

Publieke waarde van EVC in het licht van intersectorale mobiliteit

- EVC maakt de waarde van werkervaring zichtbaar in het licht van werk in de geambieerde sector.
- Door EVC worden mensen zich meer bewust van wat ze kunnen.
- Met behulp van EVC wordt een mogelijk noodzakelijk scholingstraject korter (versnelde kwalificering).
- EVC zet aan tot persoonlijke ontwikkeling en arbeidsmarkt mobiliteit.

Tijdens het gesprek werd een aantal uitdagingen benoemd over de waarde van EVC:

- Het ervaringscertificaat heeft niet de landelijke civiele waarde die het wel suggereert te hebben.
- Werkgevers zijn veelal niet op de hoogte van wat de waarde van het certificaat is.
- De waarde van competenties die in een andere branche via werkervaring zijn opgedaan zijn niet 1 op 1 uit te drukken in competenties in de eigen sector.

Suggesties die naar voren kwamen:

- Er moet wat gebeuren om de waarde van het ervaringscertificaat over de brug van verschillende branches heen inzichtelijk te maken.
- De waarde van het ervaringscertificaat moet onomstreden helder en duidelijk zijn voordat je het in kunt zetten voor intersectorale mobiliteit.
- Landelijk moeten er betere afspraken over de waarde van EVC komen. Elke branche kan nu een eigen invulling geven.

Legitimiteit en draagvlak van EVC voor intersectorale mobiliteit

Elk van de aanwezige branches is op dit moment bezig met EVC:

- Onderzoek naar draagvlak en mogelijkheden (GGZ, Metalektro).
- Projecten die het gebruik van EVC moeten stimuleren (gemeenten).
- Projecten waarin het gebruik van EVC wordt gestimuleerd (VVT, kinderopvang) etc.

Toch gaven de fondsvertegenwoordigers tijdens de bijeenkomst aan dat het draagvlak voor EVC onder druk staat. Als EVC wordt geassocieerd met ontslag (bij werknemers) of hoger loon (bij werkgevers) of te bureaucratisch wordt geacht en de resultaten nauwelijks te verzilveren zijn zal niemand geneigd zijn om daar nog energie, laat staan geld, in te stoppen.

Suggesties en vragen die tijdens de bijeenkomst naar boven kwamen:

- Communiceer naar werknemers en werkgevers de gedachte en voordelen van intersectoraal loopbaanbeleid en EVC door de beroepsbeelden van aanpalende sectoren (denk aan voorlichtingsbijeenkomsten, filmpjes, websites, maar ook snuffelstages) te laten zien. Dat zou bij voorkeur op regionaal niveau moeten gebeuren. Laat mensen kennismaken met andere sectoren.

- Kunnen we werknemers ter oriëntatie een kijkje in de keuken laten nemen in een andere branche?
- Helpt het als werknemers een e-Portfolio (als opmaat naar een mogelijk EVC) bijhouden om zo hun nieuwe ervaring in beeld te brengen, maar ook om direct de waarde van hun ervaring uit de oude sector inzichtelijk te maken?
- Er is ook gepleit voor onderzoek om na te gaan waarom EVC niet veelvuldig wordt ingezet bij intersectorale mobiliteit.

Organisatie van EVC voor intersectorale mobiliteit

Tijdens de bijeenkomst werd gevraagd wat de aanwezige organisaties kunnen doen om het gebruik van EVC ten behoeve van intersectorale mobiliteit verder te bevorderen. Fondsen doen al veel en kunnen alleen meer doen als blijkt dat EVC ook als instrument voor intersectorale mobiliteit wordt gedragen in de eigen branche. Daarvoor zijn bovengenoemde initiatieven ook genomen.

Tijdens het gesprek werd nog gewezen op de rol van regionale organisaties. De arbeidsmarkt is hoofdzakelijk regionaal en mensen wisselen makkelijker van branche dan van regio. De suggestie werd meegegeven dat de uitvoering van intersectorale mobiliteit, en de inzet van EVC hierin, op regionaal niveau gestimuleerd moet worden. O&O-fondsen kunnen regionale initiatieven, ten behoeve van intersectorale uitwisseling, ondersteunen. Het gesprek met de sectoren wordt voortgezet zodra de uitkomsten van de stelsel­discussie bekend zijn.

5 Projectresultaten

In het project *EVC in de markt* is gezocht naar succesfactoren in de sectoren waar EVC regelmatig gebruikt wordt. Wat is er in die sectoren geregeld, georganiseerd of afgesproken dat er voor heeft gezorgd dat EVC een relevant instrument is geworden? In dit hoofdstuk worden eerst de succesfactoren benoemd in paragraaf 5.1. Vervolgens wordt in paragraaf 5.2 een stappenplan geschetst bedoeld om sectoren die met EVC aan de slag willen handvatten te geven voor een effectieve inzet van EVC. Tot slot worden in paragraaf 5.3 enkele zorgpunten aangegeven en volgen in 5.4 aanbevelingen voor de toekomst.

5.1 Kansen om succes van EVC uit te bouwen

Wat leren de werksessies en telefonische interviews ons in aanvulling op de kennis die we al hadden over de inzet van EVC?

Publieke waarde van EVC

Het beeld over wat EVC voor waarde heeft is relatief eenduidig in de verschillende sectoren. Een sector die met EVC wil starten of EVC een extra impuls wil geven kan het instrument inzetten voor de volgende doelen:

- **Kwalificering**
EVC zet de waarde van werkervaring en scholing af tegen kwalificatiestandaarden (crebo, croho en branche). Daarmee onderscheidt EVC zich van andere loopbaaninstrumenten
- **Mobilisering**
Door een EVC-procedure worden mensen zich meer bewust van wat ze kunnen en kennen. We komen vaak het verhaal tegen dat mensen vastgegroeid zijn in hun functie en dat EVC hen geholpen heeft om te zien dat ze meer kunnen dan dat werk alleen. EVC zet mensen en hun loopbaan in beweging. Met EVC ontdekken mensen dat ze veel meer geleerd hebben dan waar ze zich bewust van waren.
- **Kostenbesparing**
EVC leidt tot aanzienlijke verkorting van scholingstrajecten. Voor bewezen onderdelen kan immers vrijstelling worden verkregen. Kosten van omscholing en re-integratie nemen af, terwijl de mogelijkheden van mensen om ander werk te verkrijgen toenemen.

Er zijn ook alternatieven voor EVC, zoals intakeprocedures in het onderwijs en assessments op de arbeidsmarkt. Deze alternatieven kunnen interessant zijn, afhankelijk van het doel van de persoon.

Legitimiteit van EVC

Sectorale afspraken, liefst ondersteund met financiering en ingebed in sectoraal loopbaanbeleid, vormen een goede basis voor EVC in een sector of branche. In dit project komen de volgende succesfactoren naar voren:

- Opname van EVC in de cao
Een cao-afspraken is een goede basis voor EVC. Daarnaast zijn afspraken over EVC in het scholings- en/of loopbaanbeleid van belang (zie punt hieronder).
- EVC koppelen aan sectoraal loopbaanbeleid
De waarneming uit het onderzoek van ProfitWise dat EVC ingebed moet zijn in loopbaanactiviteiten wordt sterk bevestigd. De installatiebranche, de bouwbranche en in zekere zin ook in de financiële sector hebben EVC gekoppeld aan loopbaanactiviteiten. In de sector Zorg en Welzijn wordt gewerkt aan een aanpak waarbij EVC onderdeel kan gaan uitmaken van registratie van beroepsbeoefenaren met behulp van branchestandaarden. EVC wordt door succesvolle branches daarmee gekoppeld aan noodzakelijke loopbaanstappen die werknemers moeten maken, om bijvoorbeeld het niveau van een startkwalificatie te halen of om duurzaam inzetbaar te blijven.

Organisatie van EVC

- Organiseer EVC over de grenzen van de betrokken organisaties en sectoren heen
Het inrichten van een platform om lobby- en inkoopkracht te ontwikkelen kan zinvol zijn. Een dergelijk platform zorgt voor kennisdeling en draagt bij aan een succesvolle inzet van EVC. Sommige branches (zoals de bouw) sturen duidelijk op het aanbod en de kwaliteit van EVC. Ze maken afspraken met EVC-aanbieders en vervolgopleidingen om zekerheid te verkrijgen dat het totale traject ook uitgevoerd kan worden. Zo wordt rond EVC een community of practice gebouwd waar professionals elkaar kennen en vertrouwen.
- Knip EVC en andere loopbaanactiviteiten op in kleine stapjes
In de financiële sector worden mensen verleid tot EVC door het in stapjes aan te bieden. De kandidaat kan telkens besluiten om te stoppen (behalve tussen de afronding van het portfolio en het assessment). Het traject wordt zo overzichtelijker en beter behapbaar. Dit is met name zinvol voor EVC-kandidaten die voor het eerst sinds langere tijd weer 'aan het leren gaan'. Het neemt drempelvrees weg. Kandidaten hoeven namelijk niet in een keer een grote verplichting aan te gaan. Feitelijk gebeurt bij gemeenten met EVP en bij de branche grootmetaal met het e-Portfolio hetzelfde. Het aangaan van kleine verplichtingen is een succesvolle strategie.
- Gebruik levende testimonials
Goed voorbeeld doet volgen. Iedere keer worden toehoorders weer geraakt als een EVC-kandidaat die het traject heeft afgerond vertelt hoe het hem of haar is vergaan. Deze voorbeelden zijn sprekender dan welke campagne ook.
- EVC opnemen in organisatieontwikkeling
EVC moet niet alleen op sectorniveau maar ook op organisatieniveau worden opgenomen in het ontwikkelingsbeleid.
- Doe meer voor mobiliteit dan praten alleen: laat mensen ook 'proeven'
Organiseer voor mensen de mogelijkheid om 'over de schutting heen' naar andere functies, vakgebieden en sectoren te kunnen kijken. Ambities van mensen groeien als ze eenmaal hebben kennis gemaakt met het werk dat ze ook zouden kunnen doen.

Zo'n oriëntatie kan tot motivatie leiden om een overstap te maken en in dat kader EVC te gebruiken.

- Organiseer EVC in de regio

De arbeidsmarkt is regionaal. Als het gaat om het vormen van netwerken van organisaties voor arbeidsmarktmobiliteit dan moet dat primair regionaal gebeuren. Sectoren die in de regio een netwerk hebben kunnen beter zorgen voor mobiliteit en de inzet van EVC daarbij. Op het niveau van de regio kunnen professionals elkaar (leren) kennen, waardoor organisatorisch sluitende netwerken voor EVC kunnen ontstaan.

5.2 Een stappenplan voor de inzet van EVC in sectoren

EVC is een geschikt instrument om vast te stellen wat iemand tot nu toe geleerd heeft, afgezet tegen een bepaalde crebo-, croho-, of branchekwalificatie.

Werkgevers krijgen door EVC inzicht in de beschikbare competenties binnen de organisatie. Dat inzicht kunnen ze gebruiken voor het bepalen van de kwaliteit van medewerkers nu en in de toekomst.

Werknemers die een EVC-traject hebben doorlopen weten beter wat ze waard zijn op de arbeidsmarkt. En dat is vaak meer dan ze zelf in eerste instantie dachten. EVC draagt dus bij aan inzetbaarheid van werknemers. Hierdoor kunnen ze gericht werken aan de eigen loopbaan en een steviger positie op de arbeidsmarkt. Voor meer informatie over EVC wordt verwezen naar de website van het Kenniscentrum EVC, www.kenniscentrumevc.nl.

EVC bewijst in diverse sectoren, waaronder de Bouw, Techniek en Zorg, voor zowel werkgevers als werknemers, zijn waarde. Het Kenniscentrum EVC wil de inzet van EVC in sector blijven stimuleren. Daarom is dit stappenplan ontwikkeld. Het dient als leidraad voor sectoren die overwegen met EVC aan de slag te gaan en het structureel in te zetten. Het vertrekpunt van het stappenplan is een analyse van de huidige scholingspraktijk in de sector. De vragen in het stappenplan leiden tot inzicht in de (potentiële) toegevoegde waarde van EVC en bieden handvatten voor een optimale benutting daarvan.

Stap 1

Analyseer de waarde van EVC voor uw sector

Onderzoek de volgende punten onder een representatieve vertegenwoordiging van stakeholders (werkgevers, werknemers, eventueel EVC-kandidaten) in de sector. Het doel is om vast te stellen aan welke behoefte EVC invulling geeft of voor welk probleem EVC een oplossing kan vormen.

- Hoe ziet de bestaande (EVC-)praktijk eruit?
Zijn er werkgevers die iets met EVC doen? Als er geen bestaande EVC-praktijk is, stel dan vast in hoeverre EVC nuttig zou kunnen zijn en waarom?
Wat is de visie van de (potentiële) EVC-gebruikers op belang en noodzaak van EVC?
 - Voor welk doel wordt EVC ingezet of kan EVC worden ingezet?
 - Kwalificatie (werknemers (sneller) diplomeren)
 - Ontwikkeling (werknemers effectiever en efficiënter laten leren)
 - Mobiliteit (sneller geschikte werknemers vinden of werknemers vinden sneller geschikt werk).

- Voor welke crebo-, croho of branchekwalificaties is EVC in onze sector/branche nuttig?
 - Schat om welke aantallen EVC het op jaarbasis kan gaan.
 - Hoe groot is de afstand van deze medewerkers tot een erkend niveau?
- Wat moet EVC opleveren?
 - Duurzame inzetbaarheid van werknemers door: verhoging vakmanschap via diploma's (kwalificatie), verkorting van opleiding en verlaging van opleidingskosten, persoonlijke- en loopbaanontwikkeling (mobiliteit), verhoging van binding aan en betrokkenheid bij de organisatie, empowerment van werknemers (ontwikkeling).

Stap 2

Positie en ambitie bepalen

Stap 1 levert informatie op over de (potentiële) waarde van EVC voor de sector. Met deze informatie kan de vraag worden beantwoord of EVC de vorm van validering is die het beste past bij de doelgroepen en loopbaanvragen in de sector. Daarmee kan een gefundeerd besluit worden genomen om EVC wel/niet voor de sector in te zetten. Als dit besluit positief uitvalt, dan is het zaak om concrete doelstellingen rond EVC- en ontwikkeltrajecten te formuleren en komt stap 3 in het vizier.

Stap 3

Wat moet er gebeuren om de inzet van EVC te legitimeren?

Onderzoek de volgende punten onder de stakeholders in de sector:

- Hoe staan de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers in de branche tegenover EVC? Zien ook zij de meerwaarde van de inzet van EVC als instrument voor duurzame inzetbaarheid?
- Kan EVC onderdeel worden van het huidige opleidings- en ontwikkelingsbeleid van de sector en bijdragen aan de speerpunten of doelstellingen die daarin genoemd worden?
- Wat zijn de negatieve gevolgen voor de branche bij voortzetting van het huidige beleid, als EVC daar geen onderdeel van uitmaakt?
- Maak een kosten-baten analyse: in hoeverre is de inzet van EVC financieel haalbaar?

Stap 4

Welke (organisatorische) randvoorwaarden zijn nodig om EVC doelmatig en effectief in te zetten?

- Rollen en verantwoordelijkheden:
 - Hoe zien werkgevers de verantwoordelijkheden van de sector (werkgevers- en werknemersorganisaties, O&O-fonds) en van het werkveld voor de inzet van EVC?
 - In hoeverre sluit EVC aan op bestaande afspraken en mogelijkheden om scholing en ontwikkeling te stimuleren en faciliteren?
- Maak inzichtelijk hoe de verhouding tussen de aantallen kleine, middelgrote- en grote bedrijven in sector eruit ziet. De ondersteuning die bedrijven en werknemers voor een succesvolle inzet van EVC nodig hebben, verschilt. Mkb-bedrijven moeten op het vlak van EVC meer ontzorgd worden dan grotere bedrijven. Bij het vormgeven van de infrastructuur voor EVC, is het met name voor branches met een relatief groot aandeel mkb-bedrijven van belang om lokale of regionale steunpunten/loketten in te richten van waaruit werkgevers en werknemers ondersteuning kunnen krijgen bij het

aanvragen en succesvol doorlopen van EVC-procedures. Dit is bijvoorbeeld in de bouwsector het geval.

- Is het nuttig en relevant om cao-afspraken te maken (of bestaande afspraken aan te passen) ten behoeve van een succesvolle inzet van EVC, bijvoorbeeld over financiële vergoeding of tegemoetkoming in de kosten van EVC?
- Maak afspraken met erkende EVC-aanbieders over:
 - Het EVC-aanbod voor de kwalificaties die voor de sector relevant zijn.
 - Het volume aan trajecten per kwalificatie, zodat eventueel schaalvoordeel kan worden gerealiseerd.
 - De kosten van een EVC-traject.
 - De te verwachten resultaten van de EVC-trajecten. Het gaat hierbij om duiding in welke mate bekwaamheid is aangetoond ten opzichte van het kwalificatieprofiel (percentage en verwachting ten aanzien van opleidingsbesparing).
 - De mogelijkheid om EVC op te knippen in behapbare stapjes. Daarmee kan mogelijke drempelvrees van kandidaten worden weggenomen.
- Maak afspraken met opleiders en erkende EVC-aanbieders over:
 - De verzilvering van ervaringscertificaten. Bij welke opleiders kan men voor verzilvering terecht?
 - De kosten van verzilvering.
- Ga na welke andere (intermediaire) organisatie(s) dan de benaderde EVC-aanbieders expertise bieden en hoe daarmee een integrale samenwerking kan worden vormgegeven. Bouw een community of practice rond EVC waar professionals elkaar kennen en vertrouwen.

Denk aan:

- Beleidsontwikkeling op het vlak van scholing en EVC (adviesbureaus). EVC wordt door succesvolle branches beleidsmatig gekoppeld aan noodzakelijke loopbaanstappen die werknemers moeten maken, om duurzaam inzetbaar te blijven door bijvoorbeeld het niveau van een startkwalificatie te halen.
- Scholing (roc's, hbo's, particuliere opleiders).
- Communicatie, voorlichting en (traject)begeleiding (leerwerkloketten, sectorale loopbaancentra) gericht op het managen van de verwachtingen van alle betrokkenen bij EVC (wat kun je wel en niet met EVC?). Dit is een belangrijk punt dat permanente aandacht verdient, aangezien werkgevers veelal niet op de hoogte zijn van wat de waarde van een ervaringscertificaat is. EVC wordt nogal eens geassocieerd met ontslag (bij werknemers) of hoger loon (bij werkgevers) of tijdrovend geacht. In communicatie en voorlichtingsactiviteiten over EVC moet hier aandacht aan besteed worden, zodat verwachtingen bij werkgevers en werknemers goed worden gemanaged. Testimonials van bedrijven en werknemers die EVC succesvol inzetten, werken in dat opzicht goed.
- Verwerving (extra) middelen (bijvoorbeeld vanuit ESF).

5.3 Zorgen over EVC

Ook in de sectoren waar EVC al flink is ingeburgerd ziet men naast de kansen en mogelijkheden ook knelpunten rond EVC. De positieve ontwikkelingen in aantallen die Ecorys laat zien ten spijt, gaven de meeste respondenten in het project *EVC in de markt*

aan dat de aantallen gerealiseerde EVC-trajecten in betreffende sectoren de laatste twee jaar terug aan het lopen zijn.

Zorgen over publieke waarde van EVC

- De functie van EVC wordt in sommige gevallen overgenomen door intakeprocedures van opleidingsinstellingen. Dan wordt er dus een andere, gerichte vorm van validering ingezet die blijkbaar beter past bij de desbetreffende doelgroepen en bepaalde loopbaanvragen.
- Er zijn zorgen over de effectiviteit van EVC. Een EVC-traject duurt lang en is kostbaar. De vraag is of de opbrengsten (het ervaringscertificaat) opwegen tegen de gemaakte kosten.

Zorgen over legitimiteit van EVC

- De economische crisis leidt ertoe dat de aandacht en middelen van bedrijven voor duurzame inzetbaarheid - en daarmee EVC - afnemen.
- Werkgevers zijn veelal niet op de hoogte over wat de waarde van het ervaringscertificaat is. Daardoor heeft het ervaringscertificaat nog niet de landelijke civiele waarde die beoogd wordt.
- Het draagvlak voor EVC staat onder druk. EVC wordt nogal eens geassocieerd met ontslag (bij werknemers) of hoger loon (bij werkgevers) of te bureaucratisch geacht. Daarnaast zijn er problemen met de verzilvering van EVC.¹⁰ Sommige personen die in het kader van dit project werden benaderd hadden twijfels over de vraag of het nog zinvol is om energie in EVC te stoppen.

Zorgen over de organisatie van EVC

- Er is een gebrek aan EVC-aanbieders die procedures aanbieden behorend bij standaarden die voor beroepen in de financiële sector relevant zijn. Dit geldt voor EVC op HBO-niveau.
- De waarde van competenties die in een de ene branche via werkervaring zijn opgedaan zijn niet 1 op 1 uit te drukken in competenties voor een andere branche.

Voor sommige sectoren zijn bovengenoemde zorgen reden om voorzichtig te zijn met het verder investeren in EVC. We zien dat er wordt omgekeken naar andere instrumenten die flexibeler en goedkoper zijn.

5.4 Aanbeveling voor de toekomst van EVC

Naast EVC zijn er natuurlijk ook andere instrumenten om leerresultaten op betrouwbare en valide wijze in beeld te brengen. Tijdens het project *EVC in de markt* is er zicht ontstaan op instrumenten die soms complementair of in plaats van EVC gebruikt worden. Denk aan intakeprocedures, e-Portfolio's en ervaringsprofielen (EVP's). Geen van deze instrumenten is echter in staat om werk- én scholingservaring te kwalificeren. Dat kan alleen met EVC.

De instrumenten in het valideringsproces moeten aansluiten op de onderscheiden behoeften/eisen van enerzijds kandidaten en anderzijds actoren die van belang zijn voor

¹⁰ Van den Dungen, M. et.al. (2012) *Onderzoek naar verzilvering van ervaringscertificaten. Belemmeringen, oplossingen en aanbevelingen*. Kenniscentrum EVC i.o.v. Ministerie van OCW.

de realisatie van de loopbaandoelen. Kortom: er is geen 'one size fits all' oplossing voor iedereen; maatwerk is vereist in het proces van validering. Dat geldt ook voor aansluitende acties na de validering (bijvoorbeeld formeel vervolgonderwijs of non-formele scholing, werk-leerervaring of doorgroei in het werk).

Het huidige EVC-stelsel betreft slechts één instrument van validering en één kwaliteitscode EVC. In de toekomst zou een systeem dat betrekking heeft op alle voorkomende vormen c.q. instrumenten van validering van leerresultaten uitkomst kunnen bieden. Erkennen van verworven competenties kan dan ook met andere instrumenten mits binnen die andere instrumenten de bewijslast voor competenties op kwalitatief verantwoorde wijze wordt uitgevoerd. De afspraken en principes binnen de EVC kwaliteitscode (of onderdelen daarvan) over de wijze waarop bewijslast wordt verkregen kunnen dan ook toegepast worden in andere instrumenten voor validering. Het is aan te bevelen om voor verschillende doelgroepen / loopbaanvraagstukken de alternatieve instrumenten voor validering in kaart te brengen. Bij welke doelgroep is welk instrument succesvol en wat zijn de achtergronden van deze keuzes? Een systeem dat alle vormen van validering van leerresultaten omvat, maakt meer maatwerk mogelijk passend bij de loopbaandoelen van kandidaten. Dat zou het ook mogelijk moeten maken om de valideringsinstrumenten beter af te stemmen op de leerresultaten die vereist zijn voor de realisatie van onderscheiden loopbaandoelen van kandidaten. Dat bespaart kosten en leidt tot snellere en doelmatiger trajecten voor kandidaten.

In het huidige EVC-stelsel vindt validering met behulp van wat formeel als 'EVC' wordt aangeduid alleen plaats vóór de poort van het formele onderwijs. Het zou met het oog op de toekomstbestendigheid van EVC nuttig zijn om validering zowel vóór als ná de poort van het formele onderwijs plaats te laten vinden, afhankelijk van het loopbaandoel van de kandidaat. Ook dat kan leiden tot snellere en doelmatiger trajecten voor kandidaten.

Uit dit project is verder gebleken dat verwachtingsmanagement van essentieel belang is. Goede voorlichting en communicatie over de gebruiksdoelen, externe overdraagbaarheid, mogelijkheden en onmogelijkheden van EVC in relatie tot andere valideringsinstrumenten zijn cruciaal om individuen en werkgevers bewuste keuzes te kunnen laten maken ten aanzien van het in te zetten valideringsinstrument passend bij hun eigen context.

Het Kenniscentrum EVC gaat graag met de sectoren gezamenlijk, via de Stichting van de Arbeid, in gesprek om toe te lichten wat er uit dit project naar voren is gekomen en wat er nodig is om duurzame inzetbaarheid en vitaliteit via het kwalificeren van werkervaring te stimuleren. Onderwerp van gesprek kunnen de leerervaringen uit dit project, het stappenplan en de aanbevelingen zijn.

Bijlage 1: Vragenlijst EVC voor sectororganisaties (voor telefonische interviews)

Het Kenniscentrum EVC doet onderzoek naar factoren die bepalend zijn voor een succesvolle inzet van EVC. We willen de resultaten uit dit onderzoek gebruiken om te bepalen hoe branches, bedrijven en werknemers het beste benaderd en ondersteund kunnen worden om een succesvolle inzet van EVC te bevorderen. We leggen daarbij de focus op de sectoren waar EVC werkt.

Op dit moment zitten we in de startfase van het onderzoek. We zijn de sectoren in kaart aan het brengen die we in het onderzoek willen betrekken. In dit telefoongesprek verzamelen we informatie over de sector <naam sector>. Uit het EVC-register en de onderzoeken over EVC van de laatste jaren ontstaat het beeld dat er in deze sector gebruik wordt gemaakt van EVC. Op basis van de uitkomsten van deze telefoongesprekken besluiten we welke sectoren we straks wat uitgebreider gaan onderzoeken. We streven daarbij naar een zo groot mogelijke diversiteit van het gebruik van EVC.

- 1 Kunt u ons meer vertellen over de wijze waarop er in uw sector gebruik gemaakt wordt van EVC en andere loopbaaninstrumenten? Doorvragen: Voor welke specifieke situaties/arbeidsmarktontwikkelingen is EVC ingezet? Waarom was EVC in dat geval het meest passende instrument?
- 2 Heeft u een of meer 'good practices' op het vlak van EVC in uw sector? Zo ja, kunt u die Good Practices kort beschrijven? Wat maakt deze aanpakken/inzet succesvol?
- 3 Uit het register blijkt dat er in uw sector vooral EVC-procedures worden gebruikt voor de standaarden <noem de meest voorkomende standaarden>. Kunt u aangeven of dit beeld klopt? Zo niet, op welke punten wijkt dit beeld in uw ogen af?
- 4 Kunt u aangeven waarvoor EVC voor uw sector primair wordt ingezet? U kunt dan denken aan:
 - Employability van mensen; om de regionale arbeidsmarkt beter te laten functioneren
 - De regionale kenniseconomie; om het gemiddelde opleidingsniveau in de regio te verbeteren
 - Als zelfstandig loopbaaninstrument om hun competenties erkend te krijgen in een ervaringscertificaat.
 - Als voortraject voor een (maatwerk)opleiding om vrijstellingen te verkrijgen voor onderdelen van de standaard.
 - Anders nl
- 5 Kunt u aangeven wat de aard is van de inzet van EVC? Wordt EVC vooral eenmalig ingezet of wordt het doorlopend gebruikt?
 - Eenmalig
 - Doorlopend

Het gebruik van EVC legitimeren

- 6 Kunt u aangeven of er sectorale afspraken zijn gemaakt over EVC?
- Ja, waaruit blijkt dat?
 - Zo nee, wat is hiervoor de reden?
 - Onbekend

Toelichting op uw antwoord:

- 7 Zijn de gebruikers van EVC (zowel de bedrijven als de werknemers) tevreden over de gemaakte afspraken?
- Ja, waar blijkt dat uit?
 - Nee, wat is de reden daarvoor?
 - Onbekend

Toelichting op uw antwoord:

EVC effectief organiseren

- 8 Hoe verloopt de operationele samenwerking tussen de organisaties die bij EVC betrokken zijn (EVC-aanbieders, werkgevers, O&O-fondsen, opleiders en intermediairs)? Denk hierbij bijvoorbeeld aan verzilvering van EVC's (en de rol van examencommissies en opleiders daarin).
- Goed, wat maakt dat het goed werkt?
 - Kan beter, wat maakt dat het niet goed werkt?

Toelichting op uw antwoord:

- 9 Werkt u samen (of wordt er samengewerkt) met UWV WERKbedrijf en gemeenten, bijvoorbeeld om nieuwe medewerkers 'instroom-klaar' te maken of om de arbeidsmarktmogelijkheden van uitstromend personeel te verbeteren?
- Nee
 - Ja, hoe verloopt deze samenwerking:
 - Goed, wat maakt de samenwerking succesvol?
 - Kan beter, wat zijn belemmeringen om dit goed te regelen?

Toelichting op uw antwoord:

- 10 Dekt het EVC aanbod de vraag naar EVC vanuit uw sector?
- Ja
 - Nee, welk aanbod mist u nog?

Toelichting op uw antwoord:

- 11 Zijn er voorzieningen getroffen om werknemers in de sector voor te lichten over alle ins en outs van EVC zodat ze tot een goede keuze van EVC-aanbieder en EVC standaard kunnen komen?
- Ja, hoe is dat tot stand gekomen?

- Nee, wat zou beter kunnen, wat ontbreekt er nog?

Toelichting op uw antwoord:

- 12 Ziet u ontwikkelingen in uw sector waarbinnen EVC in de toekomst een passend instrument kan zijn? Zo ja, kunt u dat toelichten?

De resultaten van dit telefoongesprek willen we opnemen in ons onderzoek. Ik wil graag het besprokene ter verificatie aan u terugkoppelen.

We gaan ons de komende maand beraden op welke sectoren we in het onderzoek gaan betrekken. Als we besluiten om uw sector in ons onderzoek op te nemen dan nemen we op korte termijn weer contact met u op.

Hartelijk dank voor uw tijd!

Bijlage 2: Antwoorden op de vragenlijst telefonische interviews (per sector)

Sector	Doel EVC	Schatting aantal EVC's	Sectorale afspraken?
1 Grootmetaal	<p>EVC wordt gebruikt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Als zelfstandig loopbaaninstrument om hun competenties erkend te krijgen in een ervaringscertificaat. • Als voortraject voor een (maatwerk)opleiding om vrijstellingen te verkrijgen voor onderdelen van de standaard. <p>EVC wordt ingezet op individueel niveau en niet als doel om de regio te verbeteren.</p> <p>Als vrijstellingsinstrument dat gebruikt wordt om direct een diploma te verkrijgen</p>	<p>Er wordt onderscheid gemaakt tussen kwalitatieve en kwantitatieve trajecten. Eerstgenoemden omvatten begeleiding door O&O-fonds Otib. Jaarlijks worden er zo'n 150 gedaan. De kwantitatieve trajecten zijn puur subsidieaanvragen door bedrijven die zelf de EVC-trajecten inkopen en begeleiden. Daarvan komen er jaarlijks ook ongeveer 150 binnen. In totaal dus 300. In 2011 daalde het aantal kwalitatieve EVC-trajecten, naar 75. Dit werd mede veroorzaakt door het verlagen van de subsidie van 1000 naar 500 euro per traject. Dit is nu weer terug gebracht naar het oude niveau.</p> <p>Per 1 sept 2013 zijn er in totaal 125 trajecten gedaan. Waarschijnlijk zijn dat er tegen het einde van het jaar ongeveer 200.</p>	<p>Ja, dat blijkt uit:</p> <p>EVC is opgenomen in de cao. Hierin staat dat EVC vergoed wordt (tot 1000 euro). Metalektro is aan het bedenken hoe EVC verder gepromoot kan worden. Dit past in de agenda van duurzame inzetbaarheid en blijft een aandachtspunt (zo ook bij OOM en Kenteq)</p> <p>O&O-fonds Otib begeleidt EVC-trajecten met 4 begeleiders.</p> <p>De kosten van een EVC-procedure voor werkgever en werknemer worden vanuit de pilot deels door sociale partners vergoed. Hierover zijn cao-afspraken gemaakt.</p>

Sector	Doel EVC	Schatting aantal EVC's	Sectorale afspraken?
2 Welzijn en Jeugdzorg	<ul style="list-style-type: none"> • Als zelfstandig loopbaaninstrument om hun competenties erkend te krijgen in een ervaringscertificaat. • Als voortraject voor een (maatwerk)opleiding om vrijstellingen te verkrijgen voor onderdelen van de standaard. 	<p>EVC is in 2008 voor Welzijn & Jeugdzorg beschikbaar gesteld door de branche. Het ging toen om 100 trajecten die gekoppeld waren aan een opleidingsstandaard die gericht is op kwalificatie. Uit deze trajecten bleek dat de opleidingsstandaard niet de meetlat is waarlangs werknemers gelegd kunnen worden om vakvolwassenheid (en eventueel de te nemen stappen daar naartoe) in beeld te brengen. Het niveau van de opleidingsstandaard heeft men al als men een diploma op zak heeft over het algemeen al. Er is daarom besloten om middels een pilot een branchespecifieke standaard te ontwikkelen, dienst zou doen als meetlat voor een EVC-procedure op basis van die beroepsstandaard. De standaard is afgeleid van de beroepscompetentieprofielen van Jeugdzorgwerker en Sociaal Cultureel Werker. De pilot is afgerond en wordt nu geëvalueerd.</p>	<p>Ja, dat blijkt uit: In cao Welzijn staat EVC in artikel over mobiliteit (die kan je vinden in tekst cao Welzijn) In kader van de Kinderopvang (en Peuterspeelzalen/ Welzijn) is EVC door verschillende partijen als mogelijkheid om te diplomeren gezien (EVC loket KO van FCB)</p> <p>Hierover zijn cao-afspraken gemaakt.</p>
3 Handel	<ul style="list-style-type: none"> • Als zelfstandig loopbaaninstrument om hun competenties erkend te krijgen in een ervaringscertificaat. • Als voortraject voor een (maatwerk)opleiding om vrijstellingen te verkrijgen voor onderdelen van de standaard. <p>EVC wordt vaak ingezet bij faillissementen. Diplomering is hierbij vaak niet het doel. Medewerkers gaan solliciteren met hun ervaringscertificaat. Wat het effect hiervan is, is niet bekend.</p>	<p>EVC wordt op dit moment vooral ingezet bij faillissementen van bedrijven. De brancheverenigingen informeren bedrijven in toenemende mate over EVC.</p>	<p>Ja, dat blijkt uit</p> <p>EVC is in een aantal cao's opgenomen. Dit gebeurt steeds meer.</p>

Sector	Doel EVC	Schatting aantal EVC's	Sectorale afspraken?
4 Financiële dienstverlening	<ul style="list-style-type: none"> Als zelfstandig loopbaaninstrument om hun competenties erkend te krijgen in een ervaringscertificaat. Als voortraject voor een (maatwerk)opleiding om vrijstellingen te verkrijgen voor onderdelen van de standaard. als vrijstellingsinstrument dat gebruikt wordt om direct een diploma te verkrijgen 	Sinds 2008 hebben zich ongeveer 1.500 medewerkers ingeschreven voor EVC. Niet iedereen heeft EVC afgerond.	Ja, dat blijkt uit: Hierover zijn cao-afspraken gemaakt. De rol van de vakbonden is van doorslaggevend belang geweest om EVC in de cao te krijgen.
5 Personele dienstverlening	<ul style="list-style-type: none"> Als voortraject voor een (maatwerk)opleiding om vrijstellingen te verkrijgen voor onderdelen van de standaard. Als vrijstellingsinstrument dat gebruikt wordt om direct een diploma te verkrijgen 	STOOF ziet de EVC- aanvragen die door hen (deels) vergoed worden de laatste 2 jaar teruglopen. In 2010 werden er nog 775 procedures vergoed, in 2011 waren dit er ongeveer de helft. De afname komt vooral door de verzilveringsproblematiek.	Ja, dat blijkt uit: De kosten van een EVC-procedure voor werkgever en werknemer worden deels door STOOF vergoed. Hierover zijn cao-afspraken gemaakt. Elke uitzendkracht heeft 1 keer per 5 jaar recht op een competentiescan.
6 Schoonmaak	EVC is n.v.t. in deze sector		

Sector	Doel EVC	Schatting aantal EVC's	Sectorale afspraken?
7 Onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> • Als zelfstandig loopbaaninstrument om hun competenties erkend te krijgen in een ervaringscertificaat. • Als voortraject voor een (maatwerk)opleiding om vrijstellingen te verkrijgen voor onderdelen van de standaard. • Als vrijstellingsinstrument dat gebruikt wordt om direct een diploma te verkrijgen <p>EVC wordt ingezet om vrijstellingen te krijgen ten behoeven van een diploma. Zo'n 80% van de deelnemers kwam van buiten het onderwijs. Het gros van deze groep heeft EVC gedaan omdat men uitgekeken was op het eigen beroep en toe was aan een nieuwe uitdaging. Het overige deel was recent werkloos geworden of dreigde dat te worden.</p>	<p>In de cao voor het VO wordt genoemd dat werknemers met een opleiding tot en met MBO-niveau de mogelijkheid hebben om een EVC-traject te volgen. Indien nodig kan dat na vijf jaar worden herhaald. Driestar Educatief heeft voor divers onderwijs gerelateerde standaarden (w.o. Docent) EVC aangeboden in de periode van 2009 - 2011. In dit tijdsbestek zijn er ongeveer 20 EVC's gedaan.</p>	<p>Ja, dat blijkt uit: Hierover zijn cao-afspraken gemaakt.</p>
8 Gemeenten	<ul style="list-style-type: none"> • Als zelfstandig loopbaaninstrument om hun competenties erkend te krijgen in een ervaringscertificaat. • Als voortraject voor een (maatwerk)opleiding om vrijstellingen te verkrijgen voor onderdelen van de standaard. • Als vrijstellingsinstrument dat gebruikt wordt om direct een diploma te verkrijgen 	<p>Het EVC-instrument wordt zeer beperkt door gemeenten ingezet. Het aantal uitgevoerde EVC-trajecten is niet bekend.</p>	<p>Ja, A+O Gemeenten stimuleert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. het ontwikkelen van een sectorspecifieke EVC-procedure die gefundeerd is op gedragen beroepsprofielen (competenties en kennis) 2. het starten en afronden van een EVC-traject onder begeleiding van een deskundige

Sector	Doel EVC	Schatting aantal EVC's	Sectorale afspraken?
9 Brandweer	<ul style="list-style-type: none"> Als voortraject voor een (maatwerk)opleiding om vrijstellingen te verkrijgen voor onderdelen van de standaard. Als vrijstellingsinstrument dat gebruikt wordt om direct een diploma te verkrijgen 	<p>EVC wordt sinds drie jaar ingezet en beperkt gebruikt. Er zit een stijgende lijn in het aantal EVC-procedures dat jaarlijks wordt doorlopen. Het totaal van doorlopen EVC-procedures komt dit jaar uit op ongeveer 20. Er worden geen andere loopbaaninstrumenten in de sector gebruikt.</p>	<p>De kosten van een EVC-procedure voor werknemers worden door de werkgever vergoed. Zodoende is de vergoeding van werkgevers wel de praktijk, maar hierover is geen sectoraal vastgelegde afspraak. Het Nbbe is het exameninstituut dat voor de minister van Veiligheid en Justitie (VenJ) en fungeert als kwaliteitsborging voor het vakbekwaamheidsniveau van het brandweerpersoneel.</p>
10 Installatietechniek	<ul style="list-style-type: none"> Als zelfstandig loopbaaninstrument om hun competenties erkend te krijgen in een ervaringscertificaat. Als voortraject voor een (maatwerk)opleiding om vrijstellingen te verkrijgen voor onderdelen van de standaard. De insteek is het inzetten van EVC als loopbaaninstrument. Veel deelnemers willen het daarna ook verzilveren. 	<p>OTIB is sinds 2005 met EVC bezig. Ze hebben ervoor gekozen zelf geen aanbieder te zijn maar wel te willen ontzorgen. Er zijn 4 EVC-begeleiders aangesteld die werkgevers en werknemers begeleiden bij het EVC-traject. OTIB ziet EVC als loopbaaninstrument en als een scharnierpunt om mensen en bedrijven in beweging te krijgen. Veel van de bij OTIB aangesloten bedrijven zijn mkb-bedrijven die OTIB wil bereiken (ruim 135.000 werknemers verdeeld over bijna 10.000 bedrijven). Deze bedrijven willen niet worden lastiggevalen met ingewikkelde verhalen en bureaucratie. De werkgever/werknemer bepaalt uiteindelijk met welke EVC-aanbieder ze in zee gaan. 80% van de EVC-trajecten wordt uitgevoerd door Kenteq. Hiermee is er ook een samenwerkingsovereenkomst afgesloten om het voor de deelnemers zou gemakkelijk mogelijk te maken. De heer Willems geeft aan dat reorganisatie en de crisis geen duidelijke invloed hebben op deelname aan EVC.</p>	<p>Ja, dat blijkt uit: EVC is opgenomen in de cao. Werkgevers mogen per jaar 20% van de werknemers EVC aanbieden. Ook staat in de cao dat werknemers 1 keer per 5 jaar recht hebben op een EVC-traject. Dit jaar heeft OTIB een actie waarbij ze bij de eerste 500 EVC-trajecten niet €500,- maar €1000,- vergoeden. Dit heeft een aanzuigende werking.</p>

Sector	Doel EVC	Schatting aantal EVC's	Sectorale afspraken?
11 Gezondheidszorg	<ul style="list-style-type: none"> Als zelfstandig loopbaaninstrument om hun competenties erkend te krijgen in een ervaringscertificaat. Als voortraject voor een (maatwerk)opleiding om vrijstellingen te verkrijgen voor onderdelen van de standaard. Of als instrument om direct een diploma te krijgen. 	Er is in opdracht van sociale partners door werkgeversorganisatie Actiz een pilot gestart met als doel 1.500 tot 2.000 EVC-trajecten te realiseren. EVC is in het verleden door diverse zorginstellingen gebruikt. Onduidelijk is hoeveel trajecten tot op heden zijn gerealiseerd.	Ja, dat blijkt uit: EVC is opgenomen in de cao. Hierin staat dat EVC vergoed wordt (tot 250 euro).
12 Procestechniek	N.v.t.		
13 Houtindustrie	<ul style="list-style-type: none"> Als zelfstandig loopbaaninstrument om hun competenties erkend te krijgen in een ervaringscertificaat. Als voortraject voor een (maatwerk)opleiding om vrijstellingen te verkrijgen voor onderdelen van de standaard. Als vrijstellingsinstrument dat gebruikt wordt om direct een diploma te verkrijgen <p>In eerste instantie gaat het om de employability van mensen. Soms wordt dit doel aangejaagd door ontwikkelingen in de arbeidsmarkt zoals in het kader van een sociaal plan of de deeltijd ww.</p>	De timmerindustrie en de meubel- en interieurbouw. In de timmerindustrie vinden er al behoorlijk wat EVC-trajecten plaats. In de meubel- en interieurbouw is dit nu 20 a 30 per jaar.	Ja, dat blijkt uit: EVC is in verschillende cao's opgenomen

Sector	Doel EVC	Schatting aantal EVC's	Sectorale afspraken?
14 Meubelindustrie	<ul style="list-style-type: none"> • Als zelfstandig loopbaaninstrument om hun competenties erkend te krijgen in een ervaringscertificaat. • Als voortraject voor een (maatwerk)opleiding om vrijstellingen te verkrijgen voor onderdelen van de standaard. <p>EVC wordt het meest ingezet voor het kwalificeren van medewerkers.</p>	<p>SSWM is sinds 2003 bezig met EVC. Het is een speerpunt wat actief wordt meegenomen in de bedrijfsbenadering. Andere instrumenten die de SSWM inzet zijn de competentiemeter en het E-portfolio. Beide instrumenten maken onderdeel uit van de EVC-procedure maar zijn beide zelfstandig als instrument inzetbaar. Het SSWM heeft niet te maken met grote aantallen EVC-trajecten maar ze geven aan dat alle partijen (zowel werkgevers als werknemers) zeer tevreden zijn na afronding van het traject. De crisis heeft niet gezorgd voor een substantiële toename van EVC-trajecten.</p>	<p>Ja, dat blijkt uit: In de cao is opgenomen dat medewerkers recht hebben op EVC. Dit wordt bekostigd door de SSWM.</p>

Sector	Aanbod EVC dekt vraag?	Tevredenheid samenwerking met EVC-aanbieders en opleiders?	Voorzieningen voor voorlichting?
1 Gezondheidszorg	Of het aanbod de vraag dekt moet nog blijken uit regionale bijeenkomsten met instellingen. Het gaat er hier om, hoe je EVC wilt inzetten. Met de bestaande crebo opleidingen zijn niet alle functies gedekt. In deze sector wordt er niet gewerkt met branchestandaarden.	Onbekend.	Ja. Er worden bijeenkomsten georganiseerd om instellingen te informeren over de pilot.
2 Welzijn en Jeugdzorg	Ja	Het kost moeite van EVC-aanbieders om kwaliteit EVC te waarborgen en om nieuwe EVC aan te bieden met branchestandaarden. EVC-aanbieders moeten wennen om met nieuwe assessoren uit praktijk om te gaan en hen een plaats te geven. EVC-procedures worden te weinig begeleid. Rol examencie's is bekend en een knelpunt: neiging is werk van EVC-aanbieders over te doen, nl portfolio bekijken. Begeleiding traject vanuit aanbieder is veelal gering. Vanuit werkgevers ook onvoldoende ervaring met dit soort procedures.	Ja. Keuze van EVC-aanbieder in traject van WMD en JZ, met beroepsstandaard is beperkt tot 2, want anderen hebben erkenning niet. In KO wordt gewerkt met een klein aantal preferred suppliers. Dienstverlening bestaat uit feit dat wij hen doorverwijzen, afhankelijk van hun vraag naar een aanbieder. Op de website van FCB staat informatie over EVC.
3 Handel	Ja	KCH zoekt steeds meer contact met examencommissies van ROC's in het kader van verzilvering.	Ja, tot op zekere hoogte: KCH heeft informatie op de website staan over EVC. Potentiële kandidaten kunnen er een EVC-check doen. Verder wordt er samengewerkt met O&O-fondsen
4 Financiële dienstverlening	Ja	Dat is verschillend	Ja, bijvoorbeeld ING licht personeel onder andere in via intranet, bijeenkomsten over EVC en via loopbaanadviseurs.

Sector	Aanbod EVC dekt vraag?	Tevredenheid samenwerking met EVC-aanbieders en opleiders?	Voorzieningen voor voorlichting?
5 Personele dienstverlening	Ja	Goed, wat maakt dat het goed werkt?	Ja. Er is een website waarop informatie over EVC is te lezen en er wordt regelmatig voorlichting gegeven (workshops, brochures, lezingen op ledenvergaderingen van de NBBU en de ABU).
6 Schoonmaak	N.v.t.		
7 Onderwijs	Ja	Goed, wat maakt dat het goed werkt? Met andere EVC-aanbieders vindt er 4 keer per jaar overleg plaats in een netwerk. Werkgevers weten onze website te vinden en sommigen stimuleren EVC voor (toekomstige) werknemers De examencommissie staat positief tegenover dit instrument en werkt constructief mee om Ervaringscertificaten te vertalen naar een opleidingsprogramma	Dit is niet bekend.
8 Gemeenten	Nee, er is een beperkt aanbod	Niet bekend	Ja, gemeenten kunnen via de website van de bestuursacademie informatie aanvragen over EVC.
9 Brandweer	Met de komst van nieuwe wetgeving in oktober 2010 zijn er 32 functies benoemd waarin werknemers in de brandweer werkzaam kunnen zijn. Voor lang niet alle functies zijn EVC-procedures beschikbaar. Er is recent een nieuwe standaard ontwikkeld voor Instructeur. Die voor brandweerchauffeur is in ontwikkeling. Deze laatste kan pas worden aangevraagd wanneer hiervoor	De samenwerking verloopt goed, maar er mag vanwege een aanstaande fusie nu geen acquisitie voor EVC worden gedaan. Deze samenwerking beperkt zich hierdoor tot werkgevers en werknemers.	Ja. Er is een website (www.evcbureaubrandweer.nl) waarop informatie over EVC is te lezen en er wordt af en toe voorlichting gegeven. Mevr. Vrolijk geeft aan dat het geven van voorlichting weinig prioriteit krijgt, door de beslissing om geen acquisitie te

Sector	Aanbod EVC dekt vraag?	Tevredenheid samenwerking met EVC-aanbieders en opleiders?	Voorzieningen voor voorlichting?
	examens beschikbaar zijn, waarop de procedure kan worden gebaseerd. In het algemeen wordt een EVC-traject pas ontwikkeld wanneer de examens en beoordelingscriteria voor de standaard definitief zijn vastgesteld.		voeren. Een voorlichtingsbijeenkomst wordt alleen voor een groep en op afspraak gegeven.
10 Installatietechniek	Ja. De heer krijgt geen signalen over dat er aanbod ontbreekt. Er zijn wel een aantal beroepen die tussen wal en schip vallen zoals bijvoorbeeld glasvezelkabelmonteur. Indien er voldoende volume is voor dit soort vragen richt Kenteq hiervoor speciaal een EVC-procedure in.	Onbekend Er wordt samengewerkt met Kenteq. De EVC-begeleiders van OTIB spelen ook steeds een grotere rol bij de verzilvering. Omdat dit steeds ingewikkelder wordt onder andere door de insteek van de roc's. De eisen op het gebied van taal, rekenen en burgerschap zorgen voor veel behoefte aan nazorg vanuit OTIB.	Ja, OTIB werkt met 4 regionale EVC-begeleiders. Daarnaast heeft OTIB een speciale website www.EVC500.otib.nl . Ook geeft OTIB voorlichting op bijeenkomsten voor werkgevers en werknemers. Dit kunnen ook loopbaanworkshops zijn, EVC wordt hierbij altijd meegenomen. De EVC- begeleider van OTIB zorgt ervoor dat EVC ook bij kleine bedrijven alleen wordt ingezet waar het passend is.
11 Gezondheidszorg	Dit moet blijken uit de pilot.	Er is ooit sprake geweest van een vraag vanuit een leerwerkloket om EVC in de zorg te gaan promoten. Dit is niet doorgedaan omdat werkzoekenden geen vergoeding krijgen voor EVC vanuit de sector (zij hebben immers geen dienstverband bij een zorginstelling).	Ja, er worden bijeenkomsten georganiseerd om instellingen te informeren over de pilot.
12 Procestechniek	N.v.t.		
13 Houtindustrie	De SHM kan de huidige vraag naar EVC goed aan. Zij maken bij de uitvoering gebruik van externe assessoren uit het vakgebied. De aantallen EVC-trajecten die voor sommige crebo's worden uitgevoerd is nihil.	Deze samenwerking verloopt perfect. De SHM trekt gezamenlijk op met de verschillende O&O-fondsen. Als de SHM adviseurs bedrijven bezoeken, bespreken ze de ontwikkeling in brede zin, dus niet alleen gericht op hun dienstverlening maar juist om bewustzijn te creëren op het gebied van de ontwikkeling van medewerkers. Vanuit de SHM adviseurs gezien maakt een bedrijf wat actief bezig is met de ontwikkeling	Ja, dit doen de scholingsfondsen in samenwerking met het Kenniscentrum SHM en haar adviseurs. Zowel op algemenere schaal als in de bedrijven zelf.

Sector	Aanbod EVC dekt vraag?	Tevredenheid samenwerking met EVC-aanbieders en opleiders?	Voorzieningen voor voorlichting?
		<p>van zijn medewerkers ook een goed leerbedrijf voor stagiaires. De O&O-fondsen besteden op hun beurt aandacht in hun uitingen aan EVC (nieuwsbrief, website enz.) Ook de reclamespotjes hebben veel betekend voor de bekendheid van EVC. Kijkende naar de samenwerking in de keten van EVC: SHM een eigen trainingscentrum heeft (SHM trainingscentrum Hout) wat apart gepositioneerd is van het EVC-bureau. Dit is een crebo-erkende niet bekostigde onderwijsinstelling. Samenwerking op het gebied van verzilvering tussen deze partijen verloopt soepel vooral omdat SHM maar met 1 onderwijsinstelling te maken heeft in plaats van met verschillende ROC's (zoals in het verleden). Desalniettemin worden ervaringscertificaten ook bij ROC's ingewisseld. De SHM zorgt dan voor een 'warme' overdracht.</p>	
14 Meubelindustrie	ja	<p>Onbekend.</p> <p>SSWM werkt met name met SHM samen (de andere EVC-aanbieder in deze sector). Indien bedrijven EVC willen voor een standaard waarvoor de ene aanbieder niet erkend is wordt deze doorverwezen naar de andere De SSWM is erkend EVC-aanbieder van een zestal standaarden voor de meubel- en interieurbouwbranche. Deze worden door de SSWM uitgevoerd. De SHM verwijst potentiële kandidaten voor deze EVC-standaarden door naar de SSWM.</p>	<p>Ja</p> <p>SSWM neemt voorlichting over EVC mee in hun reguliere bedrijfsbenaderingen. Ze richten zich dus niet op de werknemers maar op de werkgevers. In 2010/2011 hebben ze een actie gehad waarbij alle medewerkers benaderd zijn met een folder over EVC.</p> <p>In dat jaar is ook het jaarboek verschenen met de good practices.</p>

Tabel 2 Gebruik EVC in geïnterviewde sectoren

Bijlage 3: Intersectorale mobiliteit en EVC

Aan Marieke de Feyter en Joke Bergshoeff (A+O Gemeenten), Henry de Groot en Quirien van Ojen (A+O-Metalektro), Willem van Dalen (Mbo-raad), Yvonne Salden (A+O Rijk), Jeanette Daggelder (O&O-fonds GGZ), Joyce van Solinge (A+O VVT)

CC Marieke van der Plas (CAOP)

Van Maarten Ooms, Erik Kaemingk

Datum 22 januari 2013

Betreft Inleiding en achtergrond t.b.v. bijeenkomst over de rol van EVC in intersectorale mobiliteit

Status Concept

Geachte deelnemers aan het gesprek over intersectorale mobiliteit en EVC,

Deze notitie dient als achtergrond bij en voorbereiding op ons verkennende gesprek over de rol van EVC in mobiliteit van werknemers. Het doel van dit gesprek is om de mogelijkheden te verkennen voor werknemers om qua baan van de ene naar de andere sector over te stappen en om EVC daarbij als hulpmiddel in te zetten. We richten ons daarbij op overstappen tussen de sectoren Gemeenten, Rijksoverheid, Zorg, Grootmetaal en Middelbaar beroepsonderwijs.

We stellen voor om het gesprek in elk geval te richten op het beantwoorden van de volgende vragen:

- 1 Wat kan de waarde van intersectorale mobiliteit voor mijn sector zijn. Voor welk probleem kan het een oplossing vormen?
- 2 Wat zijn in uw ogen de belangrijkste belemmeringen voor intersectorale mobiliteit? Wat moet er gebeuren om intersectorale mobiliteit te legitimeren?
- 3 Op welke manier kan EVC helpen om intersectorale mobiliteit te legitimeren?
- 4 Welke (organisatorische) randvoorwaarden zijn nodig om EVC doelmatig en effectief in intersectorale mobiliteit in te zetten?
- 5 Afspraken over een mogelijk vervolg: Hoe en waar beginnen we?

Uiteraard is er in het gesprek ruimte voor aanvullingen en kan van bovenstaande vragen worden afgeweken. Laat ons weten wat jullie gedachten zijn. We maken het gesprek samen.

Als u de vragen ter voorbereiding op het gesprek doorneemt heeft u mogelijk een beter voorbereid beeld van wat EVC en intersectorale mobiliteit voor uw branche kunnen betekenen. Dat helpt om snel tot de kern te komen.

Tot maandag,
Maarten Ooms en Erik Kaemingk
Kenniscentrum EVC

Achtergrond mobiliteit

Mobiliteit levert een belangrijke bijdrage aan het oplossen van arbeidsmarktknelpunten met wisselende schaarste en overschotverhoudingen. Deze zijn makkelijker op te vangen met werknemers die mobiel zijn en met werkgevers die deze mobiliteit faciliteren en ondersteunen. Het gaat daarbij om het streven naar een kwalitatieve en kwantitatieve match tussen vraag naar en aanbod van arbeid.

Waarom (geen) intersectorale mobiliteit?

Goed loopbaanbeleid draagt bij aan de mogelijkheden om de benodigde kennis en competenties te kunnen aanleren en daarmee de ambitie te kunnen waarmaken om succesvolle overstappen te kunnen maken. De verwachting is dat met sector overstijgend loopbaanbeleid de duurzame inzetbaarheid van werknemers verbetert. Werknemers vinden daarmee telkens weer een baan die aansluit bij hun talenten, mogelijkheden en voorkeuren, zodat zij gezond en met meer plezier aan het werk blijven. Voor de werkgevers biedt het mogelijkheden om te putten uit een groter arsenaal zijinstromers en om, als dat moet, werknemers eenvoudiger aan ander werk te helpen. Een personeelsbestand dat een groot aanpassingsvermogen bezit vergroot de mogelijkheden om sneller te reageren op de veranderende markt.

Sociale partners kunnen met het faciliteren en stimuleren van intersectorale mobiliteit op de dynamiek van de arbeidsmarkt inspelen. Intersectorale mobiliteit biedt nieuwe mogelijkheden en oplossingen voor kwalitatieve en kwantitatieve fricties op de arbeidsmarkt. En uiteindelijk, zo is de verwachting, zal het bevorderen van de mobiliteit een bijdrage leveren aan het verhogen van de arbeidsparticipatie en duurzame inzetbaarheid van werknemers. Dit sluit volledig aan op recente adviezen van de Sociaal Economische Raad en de Stichting van de Arbeid.

De inzet van EVC kan de transitie van werknemers van de ene naar de andere branche vergemakkelijken. Dit is in lijn met het convenant EVC, dat de overheid, de werknemers- en de werkgeversorganisaties recent sloten om zich in te zetten voor de verdere verspreiding van EVC als arbeidsmarktinstrument ter ondersteuning van een Leven Lang Leren.

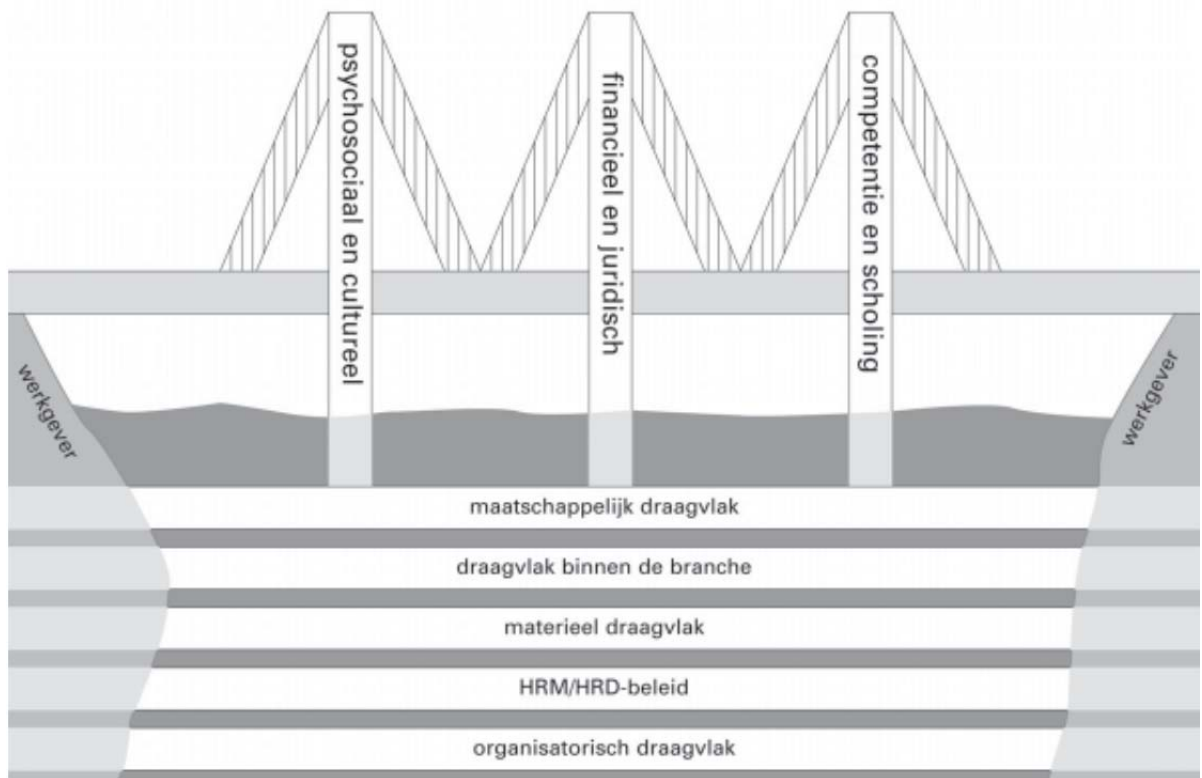
Belemmeringen voor intersectorale mobiliteit zijn er ook. Deze kunnen voor werknemers die de stap gaan maken naar een andere sector te maken hebben met:

- Moeite om de huidige vertrouwde werkomgeving te verlaten.
 - Angst voor inkomens- en/of pensioenverlies.
 - Geen of verkeerd beeld van het werk ze in een andere sector zouden kunnen doen.
- Belemmeringen voor werkgevers uit de ontvangende sector kunnen te maken hebben met:
- Vooroordelen tegen mensen uit de krimpsector.
 - Een al dan niet terechte ouderenonvriendelijke bedrijfscultuur.
 - Onzekerheid over conjuncturele schommelingen.
 - Een negatief imago dat kleeft aan mobiliteit.

Het verdient aanbeveling om een inschatting te maken van barrières die geslecht moeten worden om het stimuleren en faciliteren van mobiliteit goed te laten verlopen.

Wat is er nodig voor intersectorale mobiliteit?

Hoe bevorder je nu dat werknemers daadwerkelijk vlot naar functies in andere sectoren of branches kunnen doorstromen? We verwijzen daarvoor naar het concept van de branchebrug (zoals beschreven in Een brug te ver...?, CINOP, 2006). Een branchebrug is een initiatief van werkgevers en/of branches waarbij een of meer werknemers de overstap maken van een werkgever in de ene branche naar een werkgever in de andere branche. Met de branchebrug overbruggen de initiatiefnemers de kloof die voor met name oudere werknemers gaapt tussen hun huidige baan en een nieuwe baan in een andere branche. In het onderstaande figuur wordt de branchebrug visueel weergegeven.



De branchebrug bestaat uit twee rijbanen, drie pijlers en een fundament. De twee rijbanen symboliseren de wederkerigheid: werknemers stromen in beide richtingen tussen de branches heen en weer, uit en in. De rijbanen dienen op stevige pijlers te rusten. Deze pijlers symboliseren de individuele ondersteuning bij de overstap. Zij zorgen ervoor dat werknemers veilig en soepel de oversteek kunnen wagen. De pijlers dienen weer te rusten op een stevig fundament: een aantal randvoorwaarden die een solide draagvlak voor individuele ondersteuning bieden. Hieronder gaan we nader op het fundament en de pijlers in.

Het fundament van de branchebrug bestaat uit verschillende lagen. Elke laag vertegenwoordigt een aantal randvoorwaarden voor het slaan van een branchebrug. Samen bepalen die lagen de draagkracht: hoe meer lagen aanwezig, des te steviger de fundering. We onderscheiden de volgende lagen:

- 1 Maatschappelijk draagvlak.
- 2 Draagvlak binnen de branche.
- 3 Materieel draagvlak.

- 4 Personeelsbeleid (hrm/hrd) (in hoeverre maakt EVC onderdeel hiervan uit?).
- 5 Organisatorisch draagvlak.

Hoe meer de hiervoor geschetste randvoorwaarden zijn vervuld, hoe steviger het fundament van de branchebrug zal zijn. Inmiddels is duidelijk dat het niet zozeer gaat om een bilaterale deal tussen twee branches maar dat mensen terecht zouden moeten kunnen in meerdere branches. Op het moment dat mensen uit een functiegroep moeten omzien naar nieuw werk maakt elk individu zijn eigen keuzes. Massale omscholing naar een branche met tekorten lijkt een mooie beleidsmatige werkelijkheid maar werkt in de praktijk niet. Hoe meer branches echter investeren in de branchebrug en de pijlers, hoe beter individuen elk voor zich in staat zijn om hun weg naar nieuw werk te vinden. Investeren in intersectorale mobiliteit stimuleert zo ook de intra sectorale mobiliteit.

Elke sector kan op een voldoende stevige fundering kan dan een ondersteuningsstructuur voor intersectorale mobiliteit worden opgebouwd. Die structuur kent drie hoofdelementen:

De pijlers voor de branchebrug. Dat zijn:

- 1 Psychosociale begeleiding en culturele condities.
- 2 Financieel-juridische begeleiding.
- 3 Competentieontwikkeling.

Welke rol kan EVC spelen in intersectorale mobiliteit?

EVC is dus niet het panacee voor intersectorale mobiliteit. Er is meer nodig. De rol van EVC heeft vooral betrekking op competentieontwikkeling en draagt daarnaast ook bij aan de motivatie om een stap te maken. EVC draagt bij aan kunnen en willen.

Een uitdaging daarbij is dat tussen branches aanzienlijke verschillen bestaan in de manier waarop competenties worden beschreven. Vergelijkingen zijn niet zondermeer te maken. Bovendien beschikken veel werknemers niet over formele diploma's, maar hebben zij de meeste van hun competenties buiten een opleiding om opgedaan. Die zogenoemde verworven competenties dienen natuurlijk bij de inschatting van de kennis- en vaardighedenkloof te worden meegenomen.

Om te beginnen helpt EVC om de door de werknemer in de loop de jaren verworven competenties systematisch in een persoonlijk portfolio kaart te brengen. Veel mensen weten niet wat ze kunnen. Deze eerste stap in EVC opent ogen en brengt mensen mogelijk op ideeën voor werk die ze nog nooit eerder bedacht hebben.

In een EVC-traject worden verworven competenties vergeleken met het functieprofiel van een geambieerde functie. In dit geval een (mbo-, hbo- of branche-)kwalificatieprofiel uit de sector waarin de werknemer aan de slag wil. Desgewenst kunnen vereiste competenties uit een geambieerde functie aan de inventarisatielijst worden toegevoegd. Zo helpt EVC om te definiëren welke kennis en vaardigheden hij al heeft en welke hij zich nog eigen dient te maken.

In elk EVC-traject is ook een assessment van competenties opgenomen. De in het portfolio beschreven competenties van de kandidaat worden beoordeeld tegen de eisen van de

gekozen kwalificatiestandaard. Zo weet een werknemer zeker over welke competenties hij beschikt. En is dus ook duidelijk welke kloof nog overbrugd zou moeten worden.

De uitkomsten van EVC worden beschreven in een 'ervaringscertificaat'. In dat certificaat staat over welke competenties de werknemer beschikt in vergelijking met het werk dat hij ambieert. Afhankelijk van de omvang van de kloof kan hij daarmee direct gaan solliciteren of moet er eerst nog het nodige worden bijgeleerd.

Ook dat proces van bijleren vraagt om een goede regie. De meeste scholingsinstituten hebben moeite met het leveren van individueel maatwerk. Veel werknemers hebben jarenlang geen formele scholing meer genoten waardoor hun studievaardigheden sterk zijn afgenomen. In de scholingsprogramma's dient dus ook aandacht te zijn voor het ondersteunen van de studievaardigheden (leren leren) en de hierboven al genoemde loopbaancompetenties. Onderdeel van goede regie kan zijn dat mensen niet zondermeer naar school worden gestuurd maar dat er vormen van individuele leertrajecten op werkplekken (via stages e.d.) worden ontwikkeld.

Hoe en waar beginnen we?

EVC kan in een branche deel gaan uitmaken van de eigen aanpak voor intersectorale mobiliteit (de push-methode). Als we de theorie van de branchebruggen volgen is het van belang dat andere branches zich openstellen voor kandidaten met een ervaringscertificaat (de pull-methode). Hoe meer branches push en pull organiseren, hoe beter een kandidaat zijn eigen ambities kan volgen.

Om te beginnen zijn een beperkt aantal branches nodig om ervaring op te doen in de aspecten die bij mobiliteit, en de inzet van EVC, een rol spelen. Zij kunnen daarvoor samen, mogelijk aan de hand van de branchebrug theorie, push- en pull- maatregelen en -instrumenten ontwikkelen en daar intern draagvlak voor vinden. Als dat draagvlak er is kan een en ander worden uitgetoetst in pilots. Positieve ervaringen kunnen gebruikt worden om de aanpak te perfectioneren en te verbreden.