

Verklaringen voor het stoppen als EVC-aanbieder

Resultaten van een quick scan onder
13 aanbieders

Colofon

Titel: Verklaringen voor het stoppen als EVC-aanbieder
Auteur : Pascale Heuts en Anne Venema
Versie: 1
Datum: Februari 2012
Projectnummer: 12822.19

Kenniscentrum EVC ■ ■ ■



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

© Kenniscentrum EVC 2012

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	Samenvatting.....	1
2	Inleiding en verantwoording onderzoek	4
2.1	Achtergrond.....	4
2.2	Aanpak	4
2.3	Leeswijzer.....	5
3	Resultaten	6
3.1	Motieven om EVC-aanbieder te worden, organisatie en resultaat	6
3.2	Aanleiding en motieven om te stoppen als EVC-aanbieder.....	10
3.3	Toekomst	16
4	Aanbevelingen	19
	Aanbevelingen voor (potentiële) EVC-aanbieders algemeen.....	19
	Aanbevelingen voor (potentiële) aanbieders in het hbo	20
	Aanbevelingen voor Kenniscentrum EVC.....	20
5	Literatuurlijst.....	21
	Bijlage 1 Vragenlijst stoppende EVC-aanbieder.....	22
	Bijlage 2 Overzicht respondenten	24

1 Samenvatting

Na signalen uit het hbo en in mindere mate uit het mbo dat een aantal EVC-aanbieders besloot te stoppen met EVC is een beperkt onderzoek onder deze ‘stoppers’ uitgevoerd. Deze quick scan naar de motieven van stoppende aanbieders beoogt niet representatief te zijn voor alle stoppers.

In deze quick scan onder 13 stoppende EVC-aanbieders staat de volgende vraag centraal: *Wat is / zijn de belangrijkste reden(en) voor EVC-aanbieders om te stoppen met EVC?*

Aanleiding om te stoppen

De ophanden zijnde nieuwe erkenningsronde door beoordelende organisaties is voor veel instellingen aanleiding geweest om de balans op te maken. Dit heeft bij de instellingen uit dit onderzoek geleid tot de keuze om te stoppen met het aanbieden van EVC in de huidige vorm (onder eigen vlag / alle (nog) erkende procedures).

Redenen om te stoppen

De instellingen uit deze quick scan geven aan dat er niet één reden is die ertoe geleid heeft dat zij besloten hebben te stoppen met het aanbieden van EVC: het is veelal een combinatie van factoren. Toch noemen bijna alle aanbieders vier dezelfde redenen als aanleiding om tot hun keuze te komen. Het gaat dan om:

Financieel

- De kosten voor EVC zijn te hoog (assessoren, inrichten van procedures, in stand houden kwaliteit, accreditatie, overhead) (*mbo en hbo*)¹ in relatie tot het aantal procedures.

Product EVC

- Het afhaken van kandidaten vanwege de zwaarte van de procedure, soms eigen kosten, in combinatie met de onzekerheid over de uitkomst van de procedure (*mbo en hbo*).
- De vraag van de deelnemers betreft voornamelijk versneld opleiden / gediplomeerd raken (en dat kan ook op andere manieren dan door EVC opgepakt worden) (*mbo en hbo*).
- De bekendheid van EVC is beperkt bij potentiële deelnemers en werkgevers. Deelnemers hebben een verkeerd beeld van EVC (*mbo en hbo*).
- De overdraagbaarheid van ervaringscertificaten laat te wensen over. Dit geldt zowel richting examencommissies als richting werkgevers (deze laatste nemen mensen aan vanwege hun diploma en persoonlijkheid en niet op grond van een ervaringscertificaat) (*hbo*).

Beoordelingskader (hbo)

- De hbo-standaard leent zich veelal niet voor EVC: de ervaring van deelnemers is te breed of juist te smal (*hbo*).

(Interne) organisatie en kwaliteit

- De instellingen hebben moeite met het uitvoeren van EVC binnen de gestelde kwaliteitskaders (kwaliteitscode en beoordelende organisaties). Om onder deze normen en bijkomende kosten uit te komen, ontstaan afgeleiden van EVC die van

¹ Tussen haken staat welke instellingen dit genoemd hebben

dezelfde principes gebruik maken, maar niet aan de normen van de code hoeven te voldoen (*hbo*).

- Het veranderen van eisen betreffende EVC zoals rondom taal en rekenen, maakt het handhaven van EVC erg ingewikkeld (*mbo en hbo*).
- Instellingen hebben moeite de interne organisatie (met name zorgen voor de juiste assessoren op het juiste moment) op orde te krijgen (*mbo*).
- Onvoldoende draagvlak voor EVC binnen de organisatie (*mbo*).

Opbrengsten EVC

Ondanks dat deze aanbieders besloten hebben te stoppen met het aanbieden van EVC zijn zij positief over hun ervaringen met EVC. Zo is de volwassen doelgroep op de kaart komen te staan. Andere opbrengsten van EVC zijn de kennis en kunde die de assessoren hebben opgedaan zoals het beoordelen van competenties, het voeren van criterium gerichte interviews (CGI's) en beoordelen wat goed bewijsmateriaal is. Deze kennis heeft zijn spin off naar het primaire proces gehad in de vorm van invoering van bijvoorbeeld een portfolio-assessment, maar ook de professionalisering van docenten in hun rol als assessoren in de examinering. Instellingen hebben hun scope veranderd: zij kijken meer van buiten naar binnen, denken klantgerichter, hebben aandacht voor de werkenden. Ook is als gevolg van EVC een aantal aanpalende zaken in een stroomversnelling geraakt zoals het aanbieden van maatwerk en een cultuuromslag van onderwijscultuur naar leercultuur. De intensieve samenwerking met andere aanbieders heeft inzichten opgeleverd over knelpunten zoals de overdraagbaarheid van ervaringscertificaten.

Aanbevelingen

In het onderzoek worden op basis van de bevindingen en conclusies de volgende aanbevelingen gedaan voor (potentiële) EVC- aanbieders en het Kenniscentrum EVC.

Aanbevelingen voor (potentiële) EVC-aanbieders algemeen

- Maak een businessplan voor EVC

Om te kunnen voldoen aan de kwaliteitseisen en kostendekkend te kunnen werken, moet gezorgd worden voor voldoende volume.

- Zorg voor draagvlak bij bestuurders en management

Draagvlak van bestuurders en managers is voorwaardelijk voor het in stand houden van EVC als aparte dienstverlening.

- Maak een invoeringsplan

Het succes van EVC is mede afhankelijk van de manier waarop EVC ingevoerd wordt in de organisaties.

- Zoek de samenwerking

Samenwerking met andere EVC-aanbieders/ leveranciers van assessoren maakt dat de accreditatiekosten en organisatorische lasten gedeeld kunnen worden.

Aanbeveling voor nieuwe convenantpartners EVC in samenwerking met de HBO-raad

- Zorg voor een nadere concretisering van croho-standaarden als beoordelingsstandaarden en stem deze landelijke af.

Door de croho-standaarden te concretiseren worden deze beter geschikt als beoordelingsstandaard voor EVC.

Aanbeveling voor de overheid

- Waarborg kwaliteit alternatieve instrumenten EVC

De overheid dient de kwaliteit van het instrumentarium van EVC dat onder een andere noemer wordt aangeboden te borgen.

Aanbevelingen voor het Kenniscentrum EVC

- Informeer (potentiële) aanbieders over de organisatorische randvoorwaarden voor het aanvragen van een status als erkend aanbieder

Het Kenniscentrum EVC kan een handreiking bieden aan potentiële aanbieders zodat zij een weloverwogen keuze kunnen maken omtrent het aanbieden van EVC.

- Breng de landelijke dekking van EVC in kaart

Het zou goed zijn als het Kenniscentrum EVC de actuele stand van EVC in Nederland in kaart brengt.

2 Inleiding en verantwoording onderzoek

2.1 Achtergrond

Het veld van EVC-aanbieders is nog steeds volop in ontwikkeling: er komen aanbieders bij en er zijn aanbieders die stoppen met hun EVC-aanbod. Dit is het gevolg van zelfregulering, hernieuwde keuzen, het wegvallen van EVC-aanbieders voor goed gastouderschap en terugtrekking van een aantal aanbieders in het hbo.

In de zomer van 2011 besluit zo'n 10% van de EVC-aanbieders te stoppen met hun aanbod². Wat dit betekent voor het aanbod van EVC in Nederland (hoe het gesteld is met de regionale spreiding van aanbieders en standaarden) zal het Kenniscentrum EVC buiten dit rapport in kaart brengen.

Vanuit haar signalerende rol is het Kenniscentrum EVC geïnteresseerd in de motieven van deze aanbieders om te stoppen met EVC. In overleg met de overheid (OCW) is besloten tot een kleinschalige verkenning naar de motieven en overwegingen van aanbieders om te stoppen. Een belronde onder dertien 'stoppers' is ingezet om hierin inzicht te krijgen. In dit rapport wordt beschreven waarom deze aanbieders in het verleden zijn gestart met EVC, waarom zij nu stoppen en wat voor rol zij voor zichzelf weggelegd zien als het gaat om nieuwe EVC-kandidaten, het accepteren van ervaringscertificaten en rol in een LLL.

2.2 Aanpak

De centrale vraag in deze quick scan is: *wat is / zijn de belangrijkste reden(en) voor EVC-aanbieders om te stoppen met het aanbieden van EVC?*

Om zicht te krijgen op de context worden tevens vragen over het verleden - de motieven om met EVC te starten -, de ervaringen en de toekomst gesteld. Het gaat dan om vragen als:

- Waarom is de instelling indertijd met EVC begonnen?
- Hoe is EVC binnen de instelling georganiseerd?
- Waarom stopt de instelling op dit moment?
- Wat had er moeten gebeuren om wel door te gaan met EVC?
- Op welke manier wil de instelling in de toekomst invulling geven aan EVC / een LLL?

De vragenlijst is opgenomen in bijlage 1.

Op basis van gegevens van het Register van Erkende aanbieders in combinatie met actuele kennis van EVC in het mbo en hbo van medewerkers van het Kenniscentrum EVC en het ministerie van OCW, is een selectie gemaakt van 9 mbo's (2 aoc's en 7 roc's) en 5 hbo's om te benaderen voor deze quick scan.

² Op 3 augustus 2011 telt het Register van Erkende aanbieders 109 unieke aanbieders. Op dat moment staan vijf van de geïnterviewde EVC-aanbieders niet meer in het Register. Daarmee vertegenwoordigt deze groep 'stoppers' 12% van de aanbieders (wanneer de vijf die al verwijderd zijn nog in de telling van aanbieders wordt meegenomen). Het Register kent echter enkele vervuilingen en er komen aanbieders bij en er stoppen aanbieders met EVC. Hierdoor is geen hard percentage te noemen. De 10% stoppers is een benadering die in ieder geval een orde van grootte weergeeft en deze groep stoppers in perspectief plaatst. Vandaar de formulering "zo'n 10%".

Op één aoc na hebben alle benaderde personen positief gereageerd op het verzoek om mee te werken.

Aan de hand van een gespreksleidraad is in een telefonisch interview de nodige informatie verzameld. De geïnterviewde personen ontvingen ieder na afloop een verslag van het gesprek met het verzoek dit te controleren op juistheid en volledigheid.

Voor de interpretatie van de antwoorden is in deze rapportage gebruik gemaakt van de bevindingen uit eerdere onderzoeken over EVC in mbo en hbo, zoals 'EVC in het hbo: in de marge of uit de marge?' (ecbo 2009³), 'LLL een toekomstkeuze in het hbo?' (ecbo 2010⁴), 'Leren & Werken; de balans opgemaakt' (ecbo 2011⁵) en 'Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden' (ProfitWise 2011⁶).

2.3 Leeswijzer

Deze rapportage bestaat naast de achtergrond en verantwoording van het onderzoek (hoofdstuk 2) uit de volgende hoofdstukken.

Hoofdstuk 1 bevat de samenvatting.

In hoofdstuk 3 worden de resultaten van de interviews beschreven. Op enkele plaatsen staan tekstvakken met antwoorden van respondenten ter illustratie. Deze geven goed de diversiteit van antwoorden weer.

In hoofdstuk 4 staan de aanbevelingen.

Bijlage 1 bevat de gespreksleidraad van de telefonische interviews.

³ Dungen, M. van den, Westerhuis, A. & Leushuis, P. (2009). EVC in het hbo: in de marge of uit de marge? Utrecht: ecbo.

⁴ Dungen, M. van den, Westerhuis, A. & Leushuis, P. (2010). LLL een toekomstkeuze in het hbo? Utrecht: ecbo.

⁵ Westerhuis, A. & Dungen, M. van den (2011). Leren & Werken; de balans opgemaakt. Integrale eindrapportage van de monitoring voor PLW. Utrecht: ecbo.

⁶ Stoel, D. & Wentzel, E. (2011). Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden. Onderzoek naar de effecten van EVC (Erkenning Verworven Competenties). Amsterdam: ProfitWise International BV.

3 Resultaten

3.1 Motieven om EVC-aanbieder te worden, organisatie en resultaat

3.1.1 *Motieven om EVC-aanbieder te worden en ambitie*

EVC is een voor-de-poort-activiteit oftewel een contractactiviteit. Dat betekent dat onderwijsorganisaties in het mbo en hbo EVC onafhankelijk van het onderwijs moeten positioneren en organiseren en dat deelname aan een EVC-traject los moet staan van instroom of inschrijving in een opleiding. Mogelijke spin-off van EVC naar instroom in het onderwijs blijkt echter wel degelijk een rol gespeeld te hebben in de motieven om EVC-aanbieder te worden. Genoemde motieven van de onderwijsorganisaties zijn: het verhogen van de instroom, de verwachting dat EVC ook onderwijskundig profijt levert en meer aandacht voor de volwassenen als doelgroep. Het volgen van een trend en het gebruik kunnen maken van geldstromen worden ook als motief genoemd om EVC-aanbieder te worden. Verder speelt een rol dat men beter wil inspelen op de vraag van de arbeidsmarkt. Daarnaast worden de aanbieders gedreven door verder weg liggende motieven zoals het nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid en het vormgeven van een Leven Lang Leren.

Niet alle hbo-aanbieders hebben kwantitatieve ambities geformuleerd. Zij die dat wel deden, hebben hun ambities in de loop van de jaren bijgesteld van honderden (300-400) EVC-trajecten per jaar naar 100 of naar een kwalitatieve ambitie in termen van 'de klantvraag goed beantwoorden' of de 'hele deeltijd-instroom EVC-baar maken'.

Ook niet alle mbo-aanbieders hebben kwantitatieve ambities geformuleerd. De kwantitatieve ambities die er waren lopen uiteen van 40-50 tot 500 trajecten per jaar en 'kostendekkend werken'.

Motieven om EVC-aanbieder te worden

Verwachte effecten in/voor de organisatie

- *Verhogen van de instroom (van de deeltijd)*
- *Aandacht voor de volwassen doelgroep, de werkenden / werkzoekenden*
- *Verwachting dat naast economisch profijt EVC ook een onderwijskundig profijt kent: het werken met goede assessoren brengt extra professionaliteit in huis, wat weer leidt tot beter onderwijs*
- *EVC was een hype, enorme promotie vanuit de overheid: niet meedoen was geen optie*
- *Er waren geldstromen beschikbaar*

Verwachte marktvraag

- *Vanwege de vraag vanuit de markt (SW bedrijven; UWV, gemeentes)*
- *Realiseren van flexibel onderwijs, afgestemd op de behoeften van de arbeidsmarkt*

Versterking profilering extern

- *De instelling wilde zich breder positioneren: niet alleen als reguliere onderwijsinstelling maar als loopbaancentrum*
- *De instelling wil bijdragen aan het vormgeven van een Leven Lang Leren*
- *De instelling vindt het passen binnen haar maatschappelijke verantwoordelijkheid om deelnemers zo breed mogelijk te dienen*

Kwantitatieve ambitie

HBO

- *De ambitie was enkele jaren geleden 400 trajecten per jaar (om kostendekkend te kunnen werken). Sinds 2008 (de splitsing instroomassessment/EVC) steeds minder trajecten, tot 25 in 2010/2011.*
- *De ambitie was 100 EVC-trajecten met de nadruk op de kwalitatieve kant, namelijk klantvraag goed beantwoorden.*
- *Er is alleen een ambitie geformuleerd vanwege de verplichting in de subsidieaanvraag.*

MBO

- *De ambitie was om 500 EVC-trajecten per jaar uit te voeren. Mede op basis van gegevens van UWV en gemeentes. Deze ambitie is niet behaald mede doordat de vraag vanuit UWV's en gemeentes achterbleef. Het waren uiteindelijk 40 à 50 trajecten.*
- *Er zijn nooit concrete markt doelstellingen geformuleerd. Doelstelling vanuit het project was vooral deskundigheidsbevordering en realisatie van een effectieve intake om te komen tot maatwerk BBL-scholingstrajecten met het regionale bedrijfsleven. Voorwaarde in de organisaties was wel dat uitvoering van EVC minimaal kostendekkend was.*
- *Geen concrete ambitie. EVC was neergezet als een van de diensten van het roc.*

3.1.2 Organisatie

Positionering van EVC binnen de organisatie

Sommige instellingen hadden een apart gepositioneerd EVC-bureau, bij sommige was het EVC-loket een contractactiviteit van domeinen (of 'schools' in het hbo). Hoewel de algemene mening is dat centraal positioneren de kwaliteit ten goede komt, is het geen garantie voor succes: er zijn ook instellingen met een centraal gepositioneerd EVC-loket die besloten hebben te stoppen met het aanbieden van EVC.

Sommige instellingen kenden voor (bijna) al hun opleidingen een EVC-procedure, sommige voor nog geen één procent van hun opleidingen, sommige instellingen richtten alleen procedures in voor die standaarden waar vraag naar was, andere voelden zich verantwoordelijk om voor elke standaard een EVC-procedure te bieden.

De instellingen hebben EVC als een loopbaan- en als een instroominstrument gepositioneerd, met vaak de nadruk op instroominstrument. Volgens de respondenten was de vraag van de kandidaten ook overwegend (versneld) gediplomeerd raken. EVC-dienstverlening staat hier vooral in het teken van de kerntaak van onderwijsorganisaties: opleiden en kwalificeren.

Uit voorgaande blijkt dat het stoppen met het aanbieden van EVC niet te verklaren is door kenmerken als organisatie of positionering van EVC, bredere loopbaandienstverlening, kwantitatieve ambities of de hoeveelheid erkende procedures.

Positionering van EVC binnen de organisatie

HBO

- *Eén EVC-loket: het proces werd centraal aangestuurd.*
- *Verschillende loketten, bezig naar één centraal loket toe te werken.*
- *Geen centraal EVC centrum (was ook geen geld voor). Het was een bewuste keuze om EVC bij de opleidingen zelf te leggen doordat maatwerk samen met EVC ontwikkeld werd.*
- *Onafhankelijk EVC-centrum. Assessoren uit de opleidingen en uit het werkveld.*
- *Loketfunctie: elk domein heeft een eigen EVC-coördinator.*

MBO

- *Bij de start viel EVC onder marketing en relatiebeheer. Vanaf januari 2011 viel het onder het cluster Educatie.*
- *EVC was gepositioneerd bij (Verkoop en)Contract.*
- *EVC was ondergebracht bij het onderdeel bedrijfsopleidingen.*
- *Er was nog niet nagedacht over de positionering.*

Positionering van het instrument EVC

HBO

- *Breed gepositioneerd. Gebruik vooral als instroominstrument.*
- *Als loopbaaninstrument, arbeidsmarktinstrument en ook wel als instroominstrument, afhankelijk van de doelstelling van de opdrachtgever en kandidaat. Deelnemers willen echter meestal toch een opleidingsadvies, een diploma.*
- *Als instroominstrument en arbeidsmarktinstrument, met de nadruk op instroominstrument.*

MBO

- *Als loopbaaninstrument, los van het onderwijs.*
- *Als arbeidsmarktinstrument.*
- *Het roc bood EVC-trajecten aan voornamelijk als vrijstellingeninstrument. Insteek was het in beeld brengen van de competenties en dit te koppelen aan een diploma.*

3.1.3 Realisatie

Zoals in de eerste paragraaf van dit hoofdstuk wordt beschreven zijn de EVC-aanbieders uit dit onderzoek vanuit verschillende motieven gestart met het aanbieden van EVC. Van de genoemde motieven is 'aandacht voor de doelgroep' en 'onderwijskundig profijt' veelal wel bereikt. Voor alle geïnterviewde aanbieders geldt dat de markt vraag tegenvalt. Geen enkele hbo-aanbieder van de stoppers heeft zijn kwantitatieve ambitie waar kunnen maken. De gerealiseerde aantallen variëren van 25 tot ruim 100. Ook binnen de mbo-aanbieders onder de stoppers zijn de kwantitatieve ambities zelden behaald. Eén mbo-aanbieder heeft veel trajecten weten te realiseren als gevolg van een massaontslag bij een grote werkgever. Andere mbo-aanbieders geven aan hun ambities op verwachtingen van een regeling of gegevens van UWV of gemeente gebaseerd te hebben, maar dat dit in de praktijk anders liep en (beduidend) minder trajecten opleverde. Bij de werkelijke realisatie van EVC-trajecten gaat het om tientallen per jaar.

Wat betreft de positionering van EVC binnen de organisatie geldt dat geen van de hbo-aanbieders aangeeft dat de positionering van invloed is geweest op het al dan niet stoppen als EVC-aanbieder.

Bij het mbo geeft men aan dat een decentrale positionering niet altijd van invloed is geweest op de keuze om te stoppen, maar wel vaak tot problemen heeft geleid. Het gaat dan met name om problemen rondom de organisatie (bijvoorbeeld het inzetten van vakdocenten als assessor) en het gebrek aan draagvlak binnen de organisatie.

Ondanks het feit dat deze aanbieders besloten hebben om te stoppen met het aanbieden van EVC, is men niet negatief over de ervaring: het heeft hen ook veel opgeleverd. Kennis en ervaring rondom het beoordelen; kennis en kunde van assessoren wordt door bijna alle hogescholen het eerst genoemd. Deze kennis heeft zijn spin off naar het primaire proces gehad. Daarnaast de verandering in scope: van buiten naar binnen kijken, klantgericht denken en aandacht voor de volwassenen doelgroep. Ook is een aantal zaken in een versnelling geraakt zoals het aanbieden van maatwerk, een omslag van onderwijscultuur naar leercultuur, inzichten in bijvoorbeeld problemen rondom de overdraagbaarheid van ervaringscertificaten.

Bij het mbo wordt kennis van EVC en kennis van beoordelen van praktische vaardigheden / ervaring genoemd. Eén mbo-aanbieder geeft aan dat de blik van het roc veranderd is. Bij het mbo heeft het geleerde meer direct een relatie met EVC: kennis van EVC en beoordelen. Bij het hbo wordt ook de kennis van assessoren en het beoordelen van ervaring genoemd, maar daarnaast geldt ook een verandering in de manier van denken.

Wat heeft het opgeleverd?

HBO

- *Kennis en ervaring met leerwegaafhankelijk toetsen die ook toegepast kan worden bij het instroomassessment, bij integrale examinering en dergelijke.*
- *Meer bewustzijn van beroepseisen.*
- *De manier van denken en kijken: niet van binnen naar buiten maar van buiten naar binnen, inzicht in klantvragen, inspelen op klantvragen.*
- *EVC is gebruikt als vliegwiel voor maatwerk, inclusief de professionalisering van docenten.*
- *Spin off naar het primaire proces: onderwijskundig profijt: het werken met goede assessoren brengt extra professionaliteit in huis, wat weer leidt tot beter onderwijs.*
- *Kennis en kunde van assessoren.*
- *Cultuuromslag van onderwijscultuur naar leercultuur is gaande in relatief korte tijd. Manier waarop over competenties wordt nagedacht.*
- *Werkgroep EVC van 7 Hogescholen: veel aan gehad. Samen optrekken, open uitwisselen heeft versneld veel inzichten gebracht (bijvoorbeeld problemen met overdraagbaarheid ervaringscertificaten).*

MBO

- *Opgeleide assessoren. Kennis van EVC-procedures.*
- *Veel deskundigheid opgedaan in het beoordelen van praktische vaardigheden. Dit kan gebruikt worden bij de praktijkbeoordeling in het reguliere onderwijs.*
- *Het roc heeft door EVC een netwerk van werkgevers opgebouwd.*
- *Ontwikkelen van een andere mindset: het waarderen van ervaring.*

3.2 Aanleiding en motieven om te stoppen als EVC-aanbieder

3.2.1 Aanleiding

Voor de meeste instellingen was een op handen zijnde accreditatie de aanleiding om (het rendement van) EVC onder de loep te nemen, wat geleid heeft tot het (bijna) stoppen met EVC.

Bij drie instellingen lag er een andere reden aan ten grondslag:

- Het moment heeft te maken met de spanningen rondom de kwaliteitsbeoordeling van de Inspectie. De 'waarschuwing' ging rond dat de Inspectie langs ging komen. Aangezien de instelling weinig EVC-kandidaten had en een verouderde kwaliteit, heeft zij het zekere voor het onzekere genomen en de procedures zelf teruggetrokken.
- Dit is de uitkomst van een ontwikkelproces dat al enige tijd loopt. Het geringe volume van EVC heeft dit proces versneld.
- Vanwege bezuinigingen zijn alle activiteiten die niet direct aan onderwijsuitvoering gelieerd zijn tegen het licht gehouden.

Bij negen instellingen heeft het College van Bestuur al dan niet in overleg met de betreffende afdeling of management de keuze gemaakt om te stoppen. Bij twee hogescholen kwam het initiatief om te stoppen / te veranderen vanuit het EVC-centrum of de opleidingen zelf. Bij één mbo heeft de projectleider zijn rol teruggegeven vanwege het uitblijven van een toekomstplanning voor EVC van het management en bij een ander mbo heeft de manager verkoop en contract de beslissing genomen, onder andere omdat er geen gelden meer beschikbaar waren voor de voortzetting van het project EVC.

3.2.2 Belangrijkste motieven om te stoppen

De instellingen uit dit onderzoek geven aan dat er niet één reden is, die ertoe geleid heeft dat zij besloten hebben te stoppen met het aanbieden van EVC: het is veelal een combinatie van factoren. Toch zijn er een viertal redenen te noemen die door bijna alle aanbieders genoemd worden als een aanleiding om tot hun keuze te komen. Het gaat dan om:

- Financieel
- Product
- Beoordelingskader (hbo)
- (Interne) organisatie en kwaliteit

Deze vier worden hieronder toegelicht.

Financieel

De hbo-aanbieders noemen het niet kostendekkend kunnen werken vanwege het achterblijven van voldoende deelnemers als belangrijkste factor waarom zij stoppen met het aanbieden van EVC. De mbo-aanbieders geven als belangrijkste motief dat de kosten niet opwegen tegen de baten. Zij noemen in dit verband een enkele keer de (beperkte) vraag vanuit de markt, maar vooral de hoge kosten die zij zelf maken (scholen en geschoold houden van assessoren, het inrichten van procedures, organiseren van assessments, etc.) als reden dat zij niet kostendekkend kunnen werken.

Zoals bij de realisatie in paragraaf 3.1.3 al is aangegeven, geldt voor alle geïnterviewde aanbieders dat de marktvraag tegenvalt. Geen enkele hbo-aanbieder heeft zijn kwantitatieve ambitie waar kunnen maken. De gerealiseerde aantallen variëren van 25 tot

ruim 100. Ook binnen de mbo-aanbieders zijn de kwantitatieve ambities zelden behaald. Bij de werkelijke realisatie van EVC-trajecten gaat het om tientallen per jaar.

Hbo-aanbieders geven aan veel gedaan te hebben om EVC succesvol te maken: veel communicatie naar buiten, samenwerking met private aanbieders, roc's, andere hbo's en UWV. Werkgevers zijn benaderd via accountmanagers. Dit heeft echter niet tot een toename van trajecten geleid. De beleving van verschillende hbo-aanbieders is dat de deelnemers er eenvoudigweg niet zijn.

Mbo's hebben wisselende inspanningen geleverd: van niet actief op zoek gaan naar afnemers tot adverteren, informeren van accountmanagers en voorlichting geven bij bedrijven en op beurzen. Deze inspanningen waren soms succesvol. Enkele mbo's geven aan dat de pr en marketing beter had gekund.

Financiële motieven om te stoppen

HBO

- *EVC is te gering van omvang en niet kostendekkend.*
- *EVC is een te duur product.*
- *Aantallen deelnemers liepen terug, dus geen kans om het goedkoper aan te bieden.*
- *De kosten, moeite, tijd en menskracht die voor dit aanbod en de nodige aanpassingen ervan ingezet moeten worden, staan in schrale verhouding tot de vraag en de opbrengsten.*
- *Te weinig middelen (voor goede pr, om bekendheid aan EVC te geven)*
- *Als gevolg van onvoldoende trajecten is het lastig om kwaliteit in stand te houden, wat weer een voorwaarde is volgens de code.*
- *Het in stand houden van de accreditatie is te duur.*

MBO

- *EVC zorgde niet voor voldoende omzet doordat er te weinig vraag was vanuit de markt en de kosten voor EVC te hoog zijn (op het gebied van assessoren, het inrichten van procedures en alles op peil houden).*
- *Aangezien de instelling grote overheadkosten heeft, en dus ook het EVC centrum, zouden ze 500 a 600 trajecten per jaar moeten hebben om EVC rendabel te maken.*
- *De kosten voor kwalitatief goede EVC-trajecten liggen hoger dan de prijs die gevraagd kan worden.*
- *Het kostte te veel geld ten opzichte van de opbrengsten. Dit komt mede door het ontbreken van een strategie en het ontbreken van een duidelijk marketingplan.*

Product

De instellingen geven aan dat de vraag van kandidaten voornamelijk versneld opleiden / diplomering is. EVC is voor kandidaten een relatief zware procedure, die de nodige inzet vraagt zonder garantie over de uitkomst. Voor sommige deelnemers zijn de kosten van de procedure voor eigen rekening. Die kosten kunnen bezwaarlijk zijn. Om versneld gediplomeerd te raken is het niet noodzakelijk een EVC-procedure te doorlopen, wat maakt dat voor andere oplossingen gekozen wordt.

Volgens de aanbieders is EVC nog onvoldoende bekend bij potentiële kandidaten en is er tevens sprake van een hardnekkige misvatting over wat EVC inhoudt. Zij wijten dit aan de landelijke campagne die mensen de indruk heeft gegeven dat ze hun certificaat kunnen komen ophalen. Ondanks het informeren in eigen brochures en op websites, blijft dit

beeld bestaan. Volgens één aanbieder zitten nut en noodzaak nog onvoldoende tussen de oren bij werkgevers en werknemers. Dit is iets wat tijd nodig heeft.

Op de vraag naar de bruikbaarheid van een ervaringscertificaat komt naar voren dat de overdraagbaarheid te wensen overlaat; de bekendheid hiermee binnen examencommissies kan beter.

Terugkijkend geven enkele aanbieders aan dat een actieve marktwerking en samenwerking zaken zijn die men had moeten organiseren om wel succesvol te worden.

Product EVC

HBO

- *Kandidaten haken af vanwege de zwaarte van de procedure en onzekerheid over de uitkomst.*
- *Individueel schrikken van de prijs.*
- *De vraag van veel kandidaten is versneld opleiden (tot een diploma). Dat is op andere manieren buiten EVC op te lossen.*
- *Er is meer marketing (bekendheid EVC) nodig.*
- *Landelijke campagne was misleidend: mensen denken dat ze hun ervaringscertificaat kunnen komen ophalen en zijn niet bedacht op de inspanningen die ze daarvoor moeten leveren.*
- *Ondanks de informatie op de site begrijpen kandidaten onvoldoende wat EVC is. Ze denken dat ze vrijstellingen krijgen.*
- *Nut en noodzaak van EVC zit nog onvoldoende tussen de oren bij potentiële deelnemers en werkgevers. Het is (nog steeds) een bewustwordingsprobleem dat tijd nodig heeft.*
- *De overdraagbaarheid van ervaringscertificaten laat te wensen over (het vraagstuk van de verzilvering).*

MBO

- *De klant wil een diploma (of scholing) en geen ervaringscertificaat.*
- *De bekendheid van EVC binnen de examencommissies kan beter.*

Beoordelingskader

Binnen het hbo speelt de opleidingsstandaard een belangrijke rol: deze sluit vaak niet goed aan op de ervaringen en vraag van de kandidaten. Hun ervaringen zijn vaak te breed of juist te smal vergeleken met de standaard. Sommige kandidaten willen vooral weten of ze een hbo-werk- en denkniveau hebben.

Beoordelingskader

HBO

- *Voor de inzet van EVC als loopbaaninstrument is de standaard van het HBO te smal.*
- *Sommige kandidaten willen alleen weten of ze een hbo niveau hebben. Bij die vraag passen geen specifieke beroepsstandaarden (croho).*
- *Kandidaten die een EVC-traject willen, hebben vaak heel specifieke ervaring die betrekking heeft op een enkele competentie (bijv. 1 van de 12) of een deel van de competenties.*
- *Functies in het hbo komen niet overeen met de opleidingsstandaard.*

Interne organisatie en kwaliteit

Zowel de mbo- als hbo-aanbieders geven aan dat zij moeite hebben EVC uit te voeren binnen de gestelde kwaliteitskaders. In 2009 zijn normteksten ontwikkeld waarin de Kwaliteitscode (2006) nader is geoperationaliseerd. In 2010 en 2011 zijn er diverse hulpmiddelen verschenen om EVC aanbieders te helpen om aan de code te voldoen. Door voortschrijdend inzicht en een betere doorgronding van de code hebben een aantal EVC aanbieders de indruk gekregen dat de code is aangescherpt in de loop van de tijd.

Omdat sommige aanbieders moeite hebben aan de kwaliteitscode te voldoen, kiezen zij ervoor om met afgeleiden van EVC verder te gaan. Hiermee vermijden ze het risico om niet aan de code te voldoen en hierop afgerekend te worden.

De mbo-aanbieders hebben problemen EVC intern georganiseerd te krijgen: het vrijmaken van assessoren, het in stand houden van de kwaliteit (het geschoold krijgen en houden van assessoren) leidt tot problemen. Ook geven enkele instellingen aan dat er onvoldoende draagvlak binnen de organisatie was. EVC werd door één enthousiaste medewerker getrokken, wat niet voldoende is om er een succes van te maken.

Interne organisatie en kwaliteit

HBO

Kwaliteitscode EVC

- *In de loop van de tijd is de code nader geoperationaliseerd. Dit betekent voor sommige aanbieders het moeten wijzigen van de interne organisatie wat niet altijd even gemakkelijk is.*
- *Om zich te onttrekken aan de toepassingen van de code gaat het instrumentarium van EVC onder andere naamgeving door: intake, intake-assessment, loopbaanadvisering.*
- *Ervaring leert: veel kandidaten komen voor vrijstellingen. Kandidaat wil een diploma en denkt niet in termen van een loopbaandoel.*

MBO

Kwaliteitscode EVC

- *Door het operationaliseren van eisen omtrent EVC wordt het EVC-traject als ingewikkelder ervaren.*
- *De eisen die aan EVC-aanbieders gesteld worden zijn (te) hoog.*

Organisatie

- *EVC is niet te organiseren door het ontbreken van een constante instroom. Er is geen draagvlak in de organisatie voor het inhuren van externe assessoren.*
- *De voordelen worden overschaduwed door organisatorische en procedurele problemen. Zo is het moeilijk om voldoende assessoren beschikbaar te hebben.*
- *Het is vaak niet haalbaar om een EVC-procedure binnen 12 à 16 weken uit te voeren.*
- *Om EVC goed te positioneren is er gerichte organisatie nodig. De kennis is in huis. Het probleem hierbij is dat docenten vrijgemaakt moeten worden voor de assessorentaak. De vraag naar EVC-trajecten is niet groot genoeg om daar structureel mensen voor vrij te maken; daardoor wordt er ook geen routine en ervaring opgebouwd en kost ieder traject veel tijd.*
- *EVC is onduidelijk is gepositioneerd vanuit de overheid. EVC wordt nu vooral ingezet als instroominstrument.*

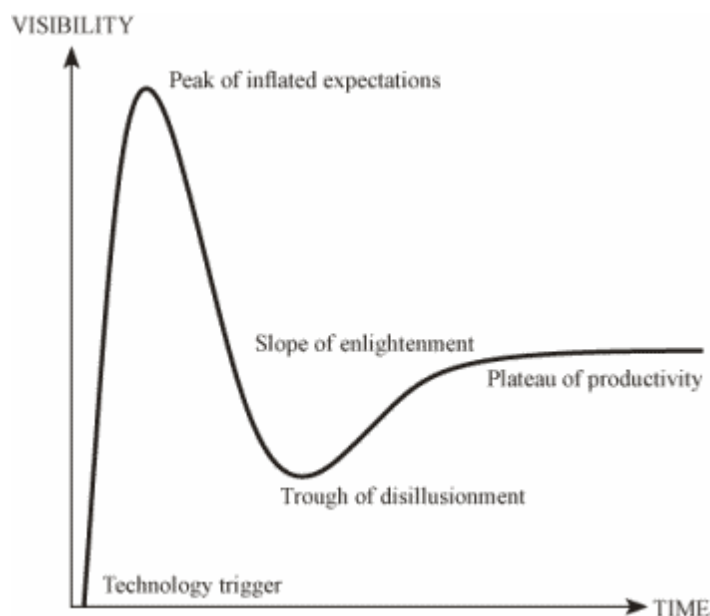
Draagvlak

- *Het management heeft geen visie en strategie op het gebied van EVC en neemt geen standpunt in. Zonder draagvlak is verlenging van erkenningen ook een probleem.*

3.2.3 Conclusie

EVC is een relatief jong product dat nog in ontwikkeling is. Marktonderzoeksbureau Gartner Research⁷ heeft de 'hype cycle' uitgevonden die in kaart brengt hoe een innovatie zich volgens een vast patroon ontwikkelt. Gartner richt zich hierbij op technologische ontwikkelingen. Hier gebruiken wij de *hype cycle* om de ontwikkeling van EVC als innovatie in kaart te brengen. De cyclus loopt van belofte tot geaccepteerd product en doorloopt daarbij verschillende fasen:

- Fase van overdreven enthousiasme; het product wordt gelanceerd en er ontstaan grote verwachtingen. Het hoogtepunt van de hype is de Peak of Inflated Expectations.
- Fase van teleurstelling (Trough of Desillusionment): de hooggespannen verwachtingen worden niet waargemaakt.
- Fase van geleidelijke verbetering: er ontstaat duidelijkheid over de echte zinvolle toepassingsmogelijkheden. Het is een fase van bezinning en evaluatie, die overgaat in het Plateau of Productivity, de fase waarin de nieuwe ontwikkeling productief wordt.



Figuur 1: Hype Cycle for Emerging Technologies van Gartner

EVC als innovatie doorloopt een vergelijkbare cyclus. Bij de introductie waren de verwachtingen hoog gespannen en aanbieders enthousiast. Dit is terug te zien in de motieven waarom sommige aanbieders gestart zijn met EVC: 'er waren geldstromen beschikbaar', 'iedereen deed het'. Tegenvallende aantallen kandidaten - of de ervaring dat zij zich niet in grote getalen spontaan aanmelden - in combinatie met organisatorische problemen (in het mbo) leidt tot desillusie bij verschillende aanbieders. Een aantal van hen besluit daarop te stoppen met EVC. Of stoppen nu verklaard wordt doordat hoge verwachtingen niet zijn uitgekomen, of doordat aanbieders onvoldoende inspanningen hebben gepleegd om van EVC een succes te maken, de golfbeweging van Gartner lijkt ook van toepassing op EVC en is een natuurlijke fase binnen innovatieprocessen. Bij sommige aanbieders leidt dit tot de overweging om te stoppen; de meeste EVC-aanbieders blijven EVC aanbieden en weten EVC productief te maken.

Voor alle geïnterviewde aanbieders geldt dat de marktvraag tegenvalt. Geen enkele hbo-aanbieder heeft zijn kwantitatieve ambitie waar kunnen maken. De gerealiseerde

⁷ Fenn, J. & Raskino, M. (2008). *Understanding Gartner's Hype Cycles*. Harvard: Business Press.

aantallen variëren van 25 tot ruim 100. Ook binnen de mbo-aanbieders zijn de kwantitatieve ambities zelden behaald. Bij de werkelijke realisatie van EVC-trajecten gaat het om tientallen per jaar. Activiteiten van het Kenniscentrum EVC in werkconferenties en in contacten met EVC- aanbieders in het mbo en hbo, leren dat op jaarbasis circa 400-500 EVC-trajecten nodig zijn voor een gezonde bedrijfsvoering én het borgen van de kwaliteit. De gerealiseerde aantallen van de gestopte aanbieders liggen hier ver onder waardoor een gezonde bedrijfsvoering en kwaliteitsborging sterk onder druk komen te staan.

Uit de interviews komt een beeld naar voren dat de hbo-aanbieders veel inspanningen geleverd hebben om EVC succesvol te maken, maar dat deze inspanningen minder opgeleverd hebben dan bij de mbo-aanbieders. In de monitor ‘EVC in het hbo: in de marge of uit de marge?’ (ecbo, 2009⁸) wordt melding gemaakt van teruglopende EVC-resultaten in plaats van oplopende. De verklaringen voor de achterstand worden geweten aan externe (EVC is niet bekend in de markt, de doorlooptijd naar besluitvorming in bedrijven is ook lang, soms is er wel een raamovereenkomst maar zijn er geen concrete aantallen, de contacten met de banken stagneren vanwege de kredietcrisis) en interne factoren (de werving is te laat opgepakt, er is nog geen marketingplan ontwikkeld, er zijn niet de juiste mensen om bedrijven te benaderen, maatwerk is nog niet op orde). In de monitor wordt gesteld dat deze verklaringen terug zijn te brengen tot een onvoldoende proactieve houding van de hbo-instellingen. Ook wordt aangegeven dat er onvoldoende aandacht is voor de kwaliteit van de werving. De overtuiging van diverse hbo-aanbieders in dit onderzoek naar motieven om te stoppen is dat er een probleem is met matching van EVC-kandidaten aan hbo-standaarden. Instellingen hebben door te informeren en samen te werken getracht kandidaten te werven, met onvoldoende resultaat. Opmerkelijk is dat andere aanbieders van EVC op basis van hbo-standaarden wel in staat zijn voldoende volume te genereren. De vraag is dan wat deze aanbieders anders doen wat maakt dat zij wel tot de benodigde volumes weten te komen? Hoe komt het dat zij grotere aantallen EVC-trajecten weten te realiseren en hoe ziet hun kostenkant eruit?

Eén aanbieder -met vertrouwen in de toekomst van EVC- geeft aan dat er nog onvoldoende urgentiebesef is bij potentiële kandidaten en werkgevers. Volgens de monitor ‘Leren en Werken; de balans opgemaakt’ groeit het urgentiebesef en worden hoge aantallen EVC-trajecten gerealiseerd in sectoren waar sprake is van een sterk eigenaarschap en urgentiebesef voor leren en werken (in combinatie met korte lijnen in de sector). Hiermee rijst de vraag of er inderdaad geen markt is voor EVC of dat het een probleem is van promotie, marktwerking en bereik.

Onvoldoende prioriteit door het hbo voor de werving van kandidaten wordt ook geconstateerd in de rapportage ‘LLL een toekomstkeuze in het hbo?’. Volgens de ecbo monitor ‘Leren en Werken; de balans opgemaakt’ (2011⁹) is er “wil, inzet en deskundigheid nodig om van EVC een succes te maken”. Dat betekent meer activiteit en ondernemendheid dan passief wachten op aanmeldingen.

De hbo-instellingen geven aan dat de hbo-standaard vaak onvoldoende aansluit op de ervaringen en vraag van kandidaten: hun ervaringen zijn vaak te breed of juist te smal vergeleken met de standaard. Voor de bruikbaarheid van de standaard geldt dat deze

⁸ Dungen, M. van den, Westerhuis, A. & Leushuis, P. (2009). EVC in het hbo: in de marge of uit de marge? Utrecht: ecbo.

⁹ Westerhuis, A. & Dungen, M. van den (2011). Leren & Werken; de balans opgemaakt. Integrale eindrapportage van de monitoring voor PLW. Utrecht: ecbo.

voldoende concreet moet zijn. Dat betekent dat er vaak eerst een vertaalslag van croho-profiel naar beoordelingsstandaard gemaakt moet worden.

Voor verschillende mbo-aanbieders geldt dat zij aangeven niet actief op zoek te zijn gegaan naar deelnemers. Reden hiervoor is het feit dat enkele EVC niet als hun core business beschouwen, andere hadden de verwachting dat de deelnemers zich uit zichzelf zouden aanmelden en dat zij mee konden liften op het succes dat EVC zou worden.

De aanbieders, die gestopt zijn, geven aan dat een groot deel / het grootste deel van de kandidaten een vraag tot (versneld) opleiden heeft. De ecbo rapportage 'LLL een toekomstkeuze in het hbo?' laat echter ook zien dat er een lichte daling is van diplomering als doel (was in 2007 87%, in 2008 80% en is in 2009 teruggelopen naar 68%), tegenover een toename van loopbaanontwikkeling als doel (in 2008 9%, in 2009 18%) en personeel- en organisatieontwikkeling (in 2008 11% en in 2009 14%). Ook het onderzoek van ProfitWise¹⁰ laat zien dat EVC als opleidingsinstrument redelijk tot zeer goed functioneert. Minimaal 40 procent van de onderzochte deelnemers blijkt in het verlengde van het EVC-traject een diploma te halen. Het onderzoek stelt ook dat er voor de inzet van EVC als eigenstandig loopbaan- en arbeidsmarktinstrument nog een wereld te winnen is. Het zou jammer zijn als aanbieders die een voorkeur hebben voor inzet van EVC als instroominstrument, geen werk meer maken van deze andere doelen van individuen, werknemers en werkgevers. Wanneer opleiders dan ook nog kiezen voor inzet van alternatieve instrumenten voor EVC, omdat zij de kosten van EVC te hoog vinden in relatie tot volume, kwaliteitseisen en marktvrage dan is het gerechtvaardigd om ook te kijken naar de kwaliteit van die alternatieve instrumenten. Uiteindelijk gaat er om dat ervaring van mensen erkend wordt en dat dit op een kwalitatief verantwoorde wijze gebeurt.

In de ecbo monitor 'Leren en Werken; de balans opgemaakt' wordt gepleit voor meer aandacht van aanbieders en beleidsmakers op het terrein van leren & werken voor EVC. En dan niet alleen als instrument voor verzilvering in termen van opleidingen / diploma's, maar ook als loopbaaninstrument. EVC is een relatief nieuw instrument dat nog een wereld aan bekendheid te winnen heeft. Dat aanbieders besluiten te stoppen, past binnen een fase van ontwikkeling van een innovatief product zoals EVC. Er bestaat echter nog steeds een groep die géén opleidingsvraag heeft, maar erkenning wil voor opgedane ervaring. Zaak is daarom wel dat er voldoende kwalitatief goede aanbieders overblijven om EVC in stand te houden voor die groep die baat heeft bij deze inzet van het instrument. Een nadere analyse van het beschikbare aanbod van EVC-aanbieders en -standaarden naar regio moet inzicht geven in de 'bereikbaarheid' van EVC voor kandidaten.

3.3 Toekomst

3.3.1 Hoe de aanbieders verder gaan

Van de 13 benaderde stoppers geven 12 aan niet langer als zelfstandig aanbieder door te zullen gaan. Eén hbo instelling heeft nog één operationele procedure en wil deze aanhouden. De overige procedures zijn verlopen of teruggetrokken door deze instelling. Eén hbo instelling stopt niet met EVC, maar houdt niet vast aan de eigen accreditatie. Zij is voornemens met een andere hogeschool samen te gaan werken en onder die accreditatie verder te gaan. De overige mbo en hbo instellingen stoppen met het zelf

¹⁰ Stoel, D. & Wentzel, E. (2011). *Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden. Onderzoek naar de effecten van EVC (Erkenning Verworven Competenties)*. Amsterdam: ProfitWise International BV.

aanbieden van EVC. Zij verwijzen kandidaten door naar het Register om zelf een andere aanbieder te zoeken, verwijzen door naar andere aanbieders of fungeren als makelaar waarbij ze contact leggen tussen bedrijven en EVC-aanbieders. Enkele leveren assessoren aan andere EVC-aanbieders. Eén roc verkoopt EVC-procedures die ze inkoop bij externe partijen.

Op een enkele na zeggen de meeste instellingen niet uit te sluiten in de toekomst nog eens EVC-aanbieder te worden mits er betere randvoorwaarden zijn zoals meer vraag uit de markt, betere kwalificatiestandaarden in het hbo, eenvoudiger procedures rondom erkenningen, beschikbaarheid van voldoende assessoren en betere mogelijkheden in de interne organisatie. Er wordt echter aangegeven dat men de komende tijd niet zelf in deze zaken gaat investeren. Een eventuele verandering zal van buitenaf moeten komen.

De meeste instellingen gaan zeker door met een Leven Lang Leren en zijn volop bezig hier invulling aan te geven. Naast het maken van plannen geldt dat instellingen competenties blijven erkennen - al is het niet in de vorm van EVC. Het ondersteunen van werkenden door middel van competentiemetingen, flexibilisering van het onderwijs, bedrijfsgerichte scholing en fungeren als EVC-makelaar behoren tot de activiteiten die instellingen op het gebied van LLL aanbieden. Over het algemeen zeggen deze instellingen dat ze wel ervaringscertificaten in behandeling nemen voor verzilvering. Hiervoor hanteert ieder zijn eigen criteria (sommige nemen alleen van bepaalde aanbieders ervaringscertificaten in behandeling, andere vragen er onderliggende documenten bij, weer andere geven aan dat sommige onderdelen opnieuw getoetst worden), want men heeft soms twijfel over de kwaliteit van een EVC-aanbieder (erkend of niet) en vreest afgerekend te worden door de Inspectie als de verzilvering niet voldoende kan worden onderbouwd en verantwoord.

3.3.2 *Beeld van de toekomst van EVC*

Hoe de vraag naar EVC zich zal ontwikkelen hangt volgens de stoppers met name af van de werkgevers; hoe zij EVC gaan inzetten. Respondenten die kansen zien, zien de meeste kansen voor EVC in het mbo, al dan niet vanuit het MKB. Voorwaarde is wel een kwalitatief goed ervaringscertificaat.

Enkele respondenten hebben minder vertrouwen in een toekomst voor EVC. Zij denken dat er behoefte is aan snellere en goedkopere alternatieven met een diplomagarantie of geven aan dat EVC eerst anders georganiseerd dient te worden.

Hbo-instellingen zijn niet eenduidig in hun voorspelling hoe het aantal EVC-aanbieders zich zal ontwikkelen, maar geven aan dat dit afhankelijk is van de vraag naar EVC, van de alternatieven die er voor EVC komen, van de keuzes die particuliere aanbieders maken (blijven zij EVC als interessante markt beschouwen).

Alle mbo-instellingen denken dat het aantal EVC-aanbieders verder zal dalen. Alleen de aanbieders die het financieel goed georganiseerd krijgen, zullen overblijven als EVC-aanbieder.

3.3.3 *Tot slot*

Ondanks dat de deelnemers aan deze verkenning zijn gestopt met EVC, zijn zij niet negatief over de uitgangspunten van het instrument: het erkennen van ervaring. Alle gaan daar op de één of andere manier mee door. Enkele aanbieders zijn teleurgesteld dat zij het aanbod van EVC niet in stand kunnen houden: er is heel hard aan gewerkt. Toch is het

niet voor niets geweest: men heeft er veel van geleerd en neemt deze ervaringen mee / zet ze nog steeds in.

Vanuit het hbo wordt gepleit voor overleg en komt een oproep om deze ontwikkeling met elkaar en andere partijen zoals het ministerie en bijvoorbeeld de Hbo-Raad te bespreken. Hieruit blijkt dat men begaan is met het onderwerp en niet 'zomaar' stopt en de handen er vanaf trekt.

4 Aanbevelingen

“EVC is een mooi loopbaaninstrument” is een opmerking die door veel van de ondervraagden gemaakt is. Toch zijn er factoren waardoor EVC bij verschillende aanbieders niet goed van de grond gekomen is en die aanleiding zijn geweest om te stoppen als EVC-aanbieder.

Aan de hand van bevindingen van deze “stoppers” zijn aanbevelingen te formuleren voor verschillende doelgroepen, namelijk: (potentiële) EVC-aanbieders, nieuwe convenantpartners EVC in samenwerking met de HBO-raad, overheid en het Kenniscentrum EVC.

Aanbevelingen voor (potentiële) EVC-aanbieders

- *Maak een businessplan voor EVC*

De ervaring leert dat er minimaal 400-500 EVC-trajecten op jaarbasis nodig zijn voor een kostendekkende bedrijfsvoering én voldoen aan de kwaliteitseisen. Dat volume is ook nodig om tot goede afspraken te komen over EVC in de keten (verzilvering). De ervaringen van stoppers leren dat kandidaten niet vanzelf aankloppen voor EVC. Verkenning van de vraag in de markt is dan ook een van de eerste stappen in het businessplan.

- *Zorg voor draagvlak bij bestuurders en management*

Mensen kunnen nog zo enthousiast zijn over het instrument EVC (trekkers, coördinatoren), zonder draagvlak van bestuurders en managers is het niet mogelijk om EVC als aparte dienstverlening in stand te houden. Vooral ook omdat er in het begin aanloopkosten zijn. Voor verwerving van draagvlak is het belangrijk dat er een beeld is van urgentie of het waarom (belang van het instrument vanuit arbeidsmarktontwikkelingen) en van toegevoegde waarde ofwel het waartoe (moet het bijdragen aan het imago, profilering, instroom, samenwerking onderwijs-bedrijfsleven, opvang krimp in het initieel onderwijs).

- *Maak een invoeringsplan*

Het succes van EVC is mede afhankelijk van de manier waarop EVC ingevoerd wordt in de organisaties. Vraagstukken zijn dan: positionering, bemensing, bekostiging, ontwikkeling EVC-procedures, inrichting werkprocessen, voorlichting, werving en bedrijfsbenadering, samenwerking intern en extern en last but not least kwaliteitsborging.

- *Zoek de samenwerking*

Voor enkele stoppers geldt dat zij zelfstandig niet in staat zijn voldoende EVC-trajecten te realiseren om kostendekkend te kunnen werken en de eigen kwaliteit op niveau te houden. Door samen te werken met andere EVC-aanbieders/ leveranciers van assessoren kunnen enerzijds de accreditatiekosten en organisatorische lasten gedeeld worden en kan anderzijds toch geprofiteerd worden van de spin off van EVC naar het primair proces.

Aanbeveling voor nieuwe convenantpartners EVC in samenwerking met de HBO-raad

- *Zorg voor een nadere concretisering van croho-standaarden als beoordelingsstandaarden en stem deze landelijke af.*

De gestopte hbo-aanbieders geven aan dat één van de grootste problemen van EVC in het hbo de croho-standaarden zijn. De ervaringen van EVC-kandidaten sluiten niet goed aan op deze standaarden; de standaarden zijn te breed en te vaag. Voor aanbieders geldt dat zij de croho-profielen eerst moeten vertalen naar beoordelingsstandaarden, welke vervolgens per hbo verschillend zijn. Hierdoor is het hbo-ervaringscertificaat voor een kandidaat beperkt bruikbaar. ‘Andere’ hbo’s hebben moeite met de interpretatie ervan. Dat leidt tot moeizame verzilvering. Nadere concretisering van croho-standaarden en afstemming daarbij tussen hbo-instellingen kan een oplossing zijn voor dit knelpunt.

Aanbeveling voor de overheid

- *Waarborg kwaliteit alternatieve instrumenten EVC*

Instellingen die stoppen met EVC blijken het instrumentarium van EVC onder een andere noemer aan te bieden. De kwaliteitsborging van dit alternatieve instrumentarium is niet gebonden aan de kwaliteitsafspraken van EVC zoals beschreven in de kwaliteitscode EVC, maar dienen een plaats binnen de reguliere toezichtkaders te krijgen.

Aanbevelingen voor Kenniscentrum EVC

- *Informeer (potentiële) aanbieders over de organisatorische randvoorwaarden voor het aanvragen van een status als erkend aanbieder*

De kwaliteitscode EVC beschrijft aan welke inhoudelijke randvoorwaarden een erkend EVC-aanbieder moet voldoen. De ervaring leert echter ook dat er randvoorwaarden zijn om tot een gezonde bedrijfsvoering te komen en te kunnen voldoen aan de kwaliteitseisen en kosten daarvan.

- *Breng de landelijke dekking van EVC in kaart*

Het EVC-register geeft inzicht in het aantal EVC-aanbieders en EVC-procedures naar beroepsrichting en niveau. Het geeft echter geen inzicht in hoe dit aanbod geografisch over het land verdeeld is. Het zou goed zijn als het Kenniscentrum EVC de actuele spreiding van het EVC-aanbod in Nederland in kaart brengt.

5 Literatuurlijst

- Dungen, M. van den, Westerhuis, A. & Leushuis, P. (2009). *EVC in het hbo: in de marge of uit de marge?* Utrecht: ecbo.
- Dungen, M. van den, Westerhuis, A. & Leushuis, P. (2010). *LLL een toekomstkeuze in het hbo?* Utrecht: ecbo.
- Fenn, J. & Raskino, M. (2008). *Understanding Gartner's Hype Cycles*. Harvard: Business Press.
- Stoel, D. & Wentzel, E. (2011). *Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden. Onderzoek naar de effecten van EVC (Erkenning Verworven Competenties)*. Amsterdam: ProfitWise International BV.
- Westerhuis, A. & Dungen, M. van den (2011). *Leren & Werken; de balans opgemaakt. Integrale eindrapportage van de monitoring voor PLW*. Utrecht: ecbo.

Bijlage 1 Vragenlijst stoppende EVC-aanbieder

Stoppen als EVC-aanbieder?

- 1 Klopt het dat uw organisatie gaat stoppen / gestopt is als EVC-aanbieder?
 - 1a. Wie binnen de organisatie heeft dit beslist?
 - 1b. Waarom is die beslissing nú genomen?

Motieven

- 2 Wat is de belangrijkste reden / zijn de belangrijkste redenen om te stoppen?

Achtergrond

- 3 Waarom is uw organisatie indertijd (wanneer?) met EVC begonnen? Wat wilde u hiermee bereiken?
 - 3a. Is dat motief tot zijn recht gekomen/ is deze doelstelling bereikt?
 - 3b. Als niet: waarom niet?
- 4 Welke ambitie hebt u geformuleerd (in aantallen)? Is die ambitie gehaald?
- 5 Hoeveel erkende procedures hebt / had u (crebo / croho)?
 - 5a. Hoe verhoudt zich dit tot het totale aantal opleidingen dat de instelling biedt?
- 6 Hoe is/was EVC georganiseerd: welke positie had EVC binnen de organisatie?
 - 6a. Was dat een goede keuze?
- 7 Hoe is/was het product EVC gepositioneerd? Als instroominstrument? Als arbeidsmarktinstrument?
- 8 Welke aanvullende loopbaandiensten biedt / bood u aan naast (of in combinatie met) EVC?
- 9 Wat is er gedaan om EVC succesvol te maken?
 - 9a. Wat werkte en wat niet? Waarom?
- 10 Wat had er anders moeten gaan / zijn wou het wel succesvol zijn?
- 11 Wat had er moeten gebeuren om wel door te gaan? (voor zover van toepassing)
- 12 Wat heeft het uw organisatie wel opgeleverd?
- 13 Hebt u tips voor anderen die wel doorgaan?

Toekomst

- 14 Welke taak ziet u voor uw organisatie weggelegd op het terrein van LLL in de toekomst?
- 15 Is het mogelijk dat uw organisatie op termijn opnieuw erkend EVC-aanbieder wordt? Wat dient er in de context te veranderen wil u eventueel besluiten om weer EVC-aanbieder te worden?

Toekomst EVC algemeen - voor zover te beantwoorden

- 16 Wat is uw inschatting van de totale EVC-markt met betrekking tot **trajecten** voor de komende jaren?
(aantal evc-trajecten gaat dalen / stijgen / blijft gelijk, MBO vs HBO)
- 17 Wat is uw inschatting van de totale EVC-markt met betrekking tot **aanbieders** voor de komende jaren?
(aantal aanbieders gaat dalen / stijgen / blijft gelijk, MBO vs HBO, instelling vs privaat)

Afsluitend

- 18 Hebt u nog opmerkingen die u in dit kader kwijt wilt?

Hartelijk dank voor uw medewerking.

Bijlage 2 Overzicht respondenten

HBO	School	Naam	Functie
1	Haagse Hogeschool	Maaïke Lens	Adviseur dienst onderwijs- en studentenzaken
2	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN)	Marion Keiren	Oud-projectleider
3	Hanzehogeschool Groningen	Jeltje Talen	Projectleider Leven Lang Leren
4	InHolland	Ruud Duvekot	Onderzoeker
5	Hogeschool Windesheim	Renate van Mossel	Coördinator Expertisecentrum Leven Lang Leren

MBO	School	Naam	Functie
6	Friesland College	Rommy van Lingen	Teamleider
7	TerraNext (AOC TERRA)	Siebe Westendorp	Lid vestiging Managementteam
8	Drenthe College	Greetje Dijkers	Manager EVC
9	ROC Midden Nederland	Marijke van Rijswijk	Bedrijfsadviseur
10	ROC ASA	Ruud Rouvoet	Teammanager Bedrijfsopleidingen
11	ROC Aventus	Co Middelweerd	Projectleider
12	ROC Leiden	Frank Zwaan	Manager verkoop en contract
13	ROC Tilburg	Toin Brouwers	Stafmedewerker kwaliteit en examinering