

De waarde van EVC voor werkgevers en werknemers Actuele cijfers, onderzoeken en voorbeelden

EVC kan – naast andere valideringsinstrumenten - een belangrijke rol spelen in de versterking van employability en loopbaanmogelijkheden van werkenden en werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Dit artikel beschrijft de meest actuele cijfers, onderzoeken en goede voorbeelden van EVC en geeft in alle beperktheid weer wat dit leert over de waarde van EVC. Mogelijk biedt dit input voor vervolgonderzoek naar het rendement van EVC.

In verschillende sectoren zijn goede voorbeelden van EVC te vinden. Veelal spreken mensen die zich met EVC bezighouden over positieve effecten, zoals het verkrijgen van een beter zelfbeeld en meer zelfvertrouwen van de EVC-kandidaat, beter inzicht in competenties voor werkgevers et cetera. Harde landelijke cijfers omtrent rendement en toegevoegde waarde van EVC zijn er echter nauwelijks (alleen één wetenschappelijk onderzoek van ProfitWise, *Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden*, 2011). Het huidig kwaliteitssysteem is alleen gericht op registratie van erkende aanbieders en van erkende standaarden. Aanbieders zijn niet verplicht aantallen en resultaten van deelnemers te registreren of te meten wat effecten zijn. Het is lastig om te meten wat de impact van EVC is. Hoe meer factoren meespelen bij het tot stand komen van mogelijke effecten van EVC (loopbaanprogressie, vakbekwaamheid, inzetbaarheid), hoe moeilijker het is de precieze invloed van EVC aan te wijzen en daarmee de toegevoegde waarde aan te tonen (ProfitWise, 2011).

Nieuwste ontwikkeling

Op dit moment bevindt EVC zich in een overgangperiode. Begin 2016 zal het valideren van leerervaringen via twee routes gaan: binnen het onderwijs als diploma het doel is; op de arbeidsmarkt voor meerdere loopbaandoelen. We spreken in dit artikel over EVC als sprake is van een volledige procedure met als resultaat een ervaringscertificaat.

Stand van zaken (kwantitatief)

[Onderzoek naar aantallen EVC 2012 en 2013](#) (Kenniscentrum EVC, 2014) laat een grillig verloop zien sinds 2011. Een daling in 2012, een sterke stijging in 2013 en een verwachte consolidatie van aantallen uit 2010/2011 in 2014. Dit wordt met name veroorzaakt door een sterke toename van EVC-kandidaten voor branchestandaarden zoals de hef- en reachtruckchauffeur.

Echter slechts 3% van de erkende standaarden is een branchestandaard, 97% van de erkende standaarden is gerelateerd aan crebo- (89%) en croho-standaarden.

Per juni 2014 zijn er 70 erkende EVC-aanbieders die erkend zijn voor in totaal 1.598 standaarden.

Ondanks het wegvallen van de WVA voor EVC eind 2013 en andere stimuleringsregelingen verwachten aanbieders toch dat ze eind 2014 minimaal 17.000 EVC-procedures realiseren (cijfers op basis van respons van 60% van de erkende aanbieders, het daadwerkelijk aantal uitgevoerde EVC procedures is hoogst waarschijnlijk meer). Dit is in lijn met het onderzoek van Ecorys, [EVC gemeten](#) (2011), waarin respondenten is gevraagd naar de toekomst van EVC. In het rapport wordt gesteld dat het aantal uitgevoerde EVC-procedures op een gegeven moment stabiel zal blijven rond het aantal gemeten EVC-procedures in 2011 (17.700).

In bepaalde sectoren is EVC sterk ingebed. In bijna 30% van de cao's (n=896) zijn afspraken gemaakt over de inzet van EVC. Onder de werking van deze cao's vallen 2.665.089 mensen

(Notitie FNV, 2014). Dit zegt niets over de daadwerkelijke benutting, maar het zegt wel iets over het potentieel. De meeste EVC-procedures worden in een beperkt aantal domeinen en branches uitgevoerd. EVC wordt in domeinen zoals de zorg, techniek, transport & logistiek vooral gebruikt als instrument om vakbekwaamheid aan te tonen en/of om aan aanbestedings- of wettelijke eisen te voldoen. De rapportage van DUO over het aantal erkende standaarden voor EVC-procedures in 2014 toont ook aan dat in de zorg en techniek een groot aanbod van EVC-procedures is te vinden. Dit is te relateren aan ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en veranderende wetgeving (denk aan gestelde eisen in de zorg- en logistieke sector).

Waarde voor deelnemers

De deelnemer staat centraal in een EVC-procedure; EVC beantwoordt aan de behoeften van het individu dat inzicht wil krijgen in zijn competenties. Verschillende onderzoeken (Ecorys, ProfitWise), publicaties en goede voorbeelden (verzameld door Kenniscentrum EVC) laten positieve effecten zien op zelfbeeld, zelfvertrouwen en sturing van de eigen loopbaan. In de goede voorbeelden lezen we dat vaak in zogenaamde 'testimonials' van kandidaten; quotes waarin mensen aangeven wat EVC voor hen betekent.

Een medewerker bij Rockwool, internationaal productiebedrijf van isolatiemateriaal geeft aan: *"Ongelooflijk wat EVC voor mij heeft opgeleverd. Ik had nooit gedacht dat ik zoveel competenties in mijn werk, mijn vrijwilligerswerk en mijn hobby's inzette"*. HR-managers van Rockwool benoemen dat medewerkers zich meer gewaardeerd voelen. Een pedagogisch medewerker in de Kinderopvang zegt dat het EVC-traject haar zelfverzekerder heeft gemaakt: *"Doordat je moet opschrijven wat je doet en kunt, weet ik nu heel goed waar ik sta en wat mijn visie is. Daardoor kan ik beter mijn mening geven"*.

Ook in verschillende branches en sectoren waar EVC-projecten plaatsvinden, wordt over tal van mogelijke voordelen voor werknemers gesproken. De timmerbranche geeft aan dat EVC meer carrièrekansen en doorgroeimogelijkheden voor het individu creëert. Individuen zijn daarnaast beter inzetbaar en vinden bij eventueel ontslag sneller een nieuwe baan. Ook de metalelektro geeft aan dat EVC een startpunt is voor verdere ontwikkeling, werknemers weten wat zij moeten (bij)leren om verder te komen in hun loopbaan.

De bijdrage aan loopbaan en ontwikkeling horen we veel terug in sectorale ervaringen met EVC. Het onderzoek van Profitwise laat echter ook zien dat EVC nog veel terrein te winnen heeft als eigenstandig loopbaaninstrument zonder directe koppeling - via eventuele verzilvering - aan een diploma. Dit onderzoek toont aan dat EVC sterk afhankelijk is van externe factoren, zoals de organisatie waar iemand werkt en het loopbaanmanagement binnen een organisatie. De waarde van EVC als eigenstandig loopbaan- en arbeidsmarktinstrument speelt vooral in de leeftijdsgroep tussen de 40 en 50 jaar en mensen die in hun werkzame leven voor slechts één of twee werkgevers hebben gewerkt. Deze groep ziet meer kansen voor zichzelf op de arbeidsmarkt met behulp van EVC.

Waarde voor werkgevers

De opbrengsten van EVC voor werkgevers lijken over het algemeen positief te zijn. Ook hier gaat het vaak om verwachtingen en ontbreken harde data over het rendement van EVC voor werkgevers. In sectoren als de metaal, elektrotechniek en installatietechniek wordt EVC genoemd als accelerator voor innovatie in de branche. Omdat het niveau van het werk in bedrijven naar een hoger niveau verschuift en de snelheid waarmee processen veranderen steeds groter wordt, is het belangrijk om als werkgever te weten welke competenties je in huis

hebt. Met behulp van EVC kunnen ontwikkeltrajecten worden ingezet en doorstroommogelijkheden binnen een organisatie of branche worden gecreëerd. Het productiebedrijf van isolatiemateriaal, Rockwool, laat wel een rendementsplaatje in harde cijfers zien door de vergelijking te trekken met investeringen in opleidingen en vakbekwaamheids-assessments. De out-of-pocket kosten, uren van mensen en verletkosten worden hierin meegenomen. Met een berekening laat de HR-manager van Rockwool zien dat de kosten voor EVC, na een investering in de ontwikkeling van EVC, € 900,- per persoon bedragen (na aftrek van WVA die in 2013 nog bestond voor EVC) Voor een vakbekwaamheidsassessment is dat € 3.200,- en voor een BBL-opleiding € 55.000,- per persoon (inclusief verletkosten). Rockwool geeft aan dat medewerkers door EVC breder inzetbaar zijn en er duidelijk kostenbesparingen in opleidingen zijn waar te nemen. Daarnaast wordt Rockwool volgens de HR-manager als een goede werkgever op de arbeidsmarkt gezien. Nedtrain, de organisatie die onderhoud van treinstellen verzorgt, is in 2010 met EVC gestart en geeft aan dat EVC de gemiddelde opleidingstijd en daarmee de kosten sterk terugbrengt. Monteurs moeten allemaal over een basisdiploma mechatronica beschikken. Door middel van EVC hoeven medewerkers alleen de onderdelen te volgen die ze werkelijk nodig hebben. Met behulp van EVC heeft Nedtrain de gemiddelde opleidingstijd teruggebracht van 320 naar 200 uur. In het onderzoek van Profitwise worden veronderstelde effecten als hogere vakbekwaamheid, beschikken over betere kwalificaties, verbeterd loopbaanperspectief en betere inzetbaarheid genoemd. Kanttekening hierbij is dat de impact erg verschilt en sterk afhankelijk is van andere factoren. Met name het loopbaanbeleid, rol van leidinggevende en de ondersteuning vanuit HR/P&O spelen een belangrijke rol in de effecten van EVC voor bedrijven.

Waarde voor sectoren en branches

We zien dat succes en toegevoegde waarde van EVC erg per sector verschilt. EVC wordt vooral ingezet in domeinen zoals de zorg en techniek, transport & logistiek en economie & administratie zoals het onderzoek naar aantallen aantoont. In deze domeinen en sectoren bestaan ook de meest erkende standaarden (DUO-rapportage, juni 2014).

In 1 op de 3 cao's zijn afspraken rond EVC gemaakt (notitie FNV, 2014). Dit betekent echter nog niet altijd dat EVC ook echt wordt uitgevoerd. Dit hangt vaak af van beleid, infrastructuur en beschikbare middelen. Een goed voorbeeld hiervan is de bouw. EVC wordt hier al jaren succesvol ingezet omdat loopbaanontwikkeling en kwalificering belangrijk gevonden worden voor kwalitatieve ontwikkeling van de sector.

In de metalektro daarentegen blijkt het aantal aanvragen voor EVC en daarmee voor een EVC-vergoeding terug te lopen. De onbekendheid van EVC en factoren als de conjunctuur, belemmeringen rond verzilvering en het ontbreken van een infrastructuur spelen hier een rol (Metalektro, *Onbekend maakt onbemind*, juni 2013).

Er is een stijging van erkende branchestandaarden waar te nemen. Op dit moment zijn er 50 branchestandaarden erkend als EVC-standaard. Een jaar geleden waren er dit nog 35. Het effect is dat deze standaarden meetbaar zijn doordat deze zijn omschreven in concrete leeruitkomsten en meer civiel effect krijgen.

Hier drie voorbeelden in verschillende branches waarbij EVC wordt ingezet ten behoeve van het behalen van een diploma en het aantonen van vakbekwaamheid:

- EVC in de kinderopvang

Om de pedagogische kwaliteit van de kinderopvang te verhogen heeft de FCB (Welzijn, jeugdzorg en kinderopvang) van 2009 tot 2012 het EVC-loket uitgevoerd. Binnen dit loket konden organisaties voor kinderopvang hun medewerkers aanmelden voor een EVC-procedure met volledige vergoeding. Het project heeft geleid tot 889 Ervaringscertificaten, waarvan er 380 in een diploma zijn verzilverd. De gemiddelde doorlooptijd van een EVC-procedure is 22 weken; EVC leidt tot verkorting van opleiding en minder opleidings- en verletkosten. EVC werd sterk vanuit de branche gestimuleerd met als doel: verhogen van de kwaliteit in de kinderopvang en verzilveren van aantoonbare werkervaring.

- EVC in de steigerbouw
Onlangs zijn er diploma's monteur steigerbouw uitgereikt aan 32 steigermonteurs die een EVC-procedure doorliepen. Per 1 januari 2017 is het in de steigerbouw verplicht om over een vakdiploma te beschikken. De EVC-procedure maakt deel uit van een nieuwe scholingsstructuur bedoeld om ervaren personeel in de gelegenheid te stellen om actuele kennis en kunde aan te tonen. Daarbij kan gekozen worden voor branchecertificering of mbo-diplomering. Werknemers in de steigerbouw met veel ervaring zien het vaak niet zitten om de schoolbanken in te gaan. EVC is dan een aantrekkelijke alternatieve route naar diplomering. De scholingsstructuur richt zich op het aantoonbaar maken van de vakbekwaamheid van steigermonteurs. Dit kan door middel van opleidingen, trainingen en cursussen en door te werken in de praktijk (ervaring).
- EVC voor hef- of magazijntruckchauffeurs
Ook in de beroepsgroep van hef- of magazijntruckchauffeurs wordt EVC ingezet. Het is voor hen wettelijk verplicht om een rij-instructie te volgen. Een certificaat of rijbewijs is niet verplicht, maar voldoende instructie wel. De werkgever is uiteindelijk verantwoordelijk voor 'voldoende' opleidingsniveau van de chauffeurs. Wel toont een certificaat natuurlijk heel duidelijk dat er een opleiding is geweest. Veel bedrijven laten hun chauffeurs daarom om de zoveel jaar een tweedaagse opfriscursus (theorie en praktijk) volgen. Hiervoor wordt EVC op basis van een erkende branchestandaard ingezet; zowel werkgevers als werknemers kunnen daarmee aantonen over de juiste kennis en kunnen te beschikken.

Tot slot

Een eenduidig beeld en harde data over het rendement van EVC zijn niet aanwezig. Het onderzoeksbureau ProfitWise werkt op dit moment aan een 'drieluik' van EVC-onderzoeken binnen de politie en banken. Eind 2014 wordt hier een artikel over gepubliceerd. Mogelijk komen hier nieuwe inzichten uit voort.

Op korte termijn is vaak goed te meten wat de effecten van EVC zijn op motivatie en sturing van de eigen loopbaan. In geval van diplomering kan worden gemeten in hoeverre EVC de opleidingsduur heeft verkort. Gegevens zijn te halen uit evaluaties die een EVC-aanbieder uitvoert bij alle belanghebbenden en onderzoek naar verzilvering van EVC.

Voor meer harde data en feiten ten aanzien van de waarde van EVC, zal (middel)langetermijn onderzoek nodig zijn. Bij werknemers en werkzoekenden kun je dan volgen welke loopbaanstappen zijn gemaakt en hoe EVC hier aan heeft bijgedragen. Werkgevers kunnen bevraagd worden op in-, door- en uitstroom van personeel en de prestaties van de organisatie.

Het zal echter altijd een grote uitdaging blijven om de effecten van een bepaald instrument zoals EVC te isoleren van andere.

EVC draagt voor werknemers en werkgevers, branches en sectoren bij aan het aantonen van vakbekwaamheid. In onderstaand schema is de waarde van EVC samengevat.

| <i>Werknemers</i> | <i>Werkgevers</i> | <i>Sectoren en branches</i> |
|---|--|--|
| Aantonen van vakbekwaamheid | | Ontwikkelingseisen in cao vervullen |
| Diplomering | | Inzetbaarheid van medewerkers in de branche |
| Inzicht in eigen competenties en kwaliteiten | Inzicht in competenties van medewerkers | Gezamenlijke afspraken over (branche)standaarden (kennen en kunnen) |
| Startpunt voor verdere ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden | Accelerator voor innovatie | Gezamenlijke afspraken over vakbekwaamheidseisen |
| Zelfbeeld, zelfvertrouwen en sturing eigen loopbaan | Brede inzetbaarheid van medewerkers | Stimuleren/waarborgen van kwaliteit en veiligheid van werken in de branche |
| Zien van kansen op de arbeidsmarkt | Kwalificeren in het kader van aanbestedings- en wettelijke eisen | |
| | Efficiënt opleiden | |

Literatuur

- [Onderzoek Kenniscentrum EVC: aantallen EVC-procedures 2012 en 2013, juni 2014](#)
- EVC-rapportage, Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), juni 2014 (intern document)
- [Onderzoek naar EVC in metalectro: onbekend maakt onbemind, juni 2013](#) (artikel)
- [Ecorys-onderzoek EVC gemeten: actualisatie 2010-2011, april 2012](#)
- [Onderzoeksrapport ProfitWise Onderzoek en Advies: Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden EVC, april 2011](#)

Kenniscentrum EVC, juli 2014