

De fles is half vol!

Een brede visie op de benutting van EVC

Werkgroep EVC

Juni 2000

Inhoud

Woord vooraf	2
Inleiding	3
Deel I: context en doelstelling	
Voorgeschiedenis	4
Doelstellingen	4
Voordelen	6
Twee begrippen	6
“De fles is halfvol!”	7
Werkgebied	8
Deel II: dimensies van EVC	10
Systeemvereisten (1-7)	11
Procedure (8-13)	15
Deel III: praktijkvoorbeelden	18
Deel IV: conclusies en aanbevelingen	37
Bijlagen:	
- samenstelling werkgroep EVC	43
- EVC in het buitenland	44
- Overzicht deelstudies praktijkvoorbeelden	46

Woord vooraf

Het erkennen van elders verworven competenties (EVC) is in opmars. EVC wordt gezien als een bruikbaar instrument in het kader van een leven lang leren en employability. Uitgangspunt is dat het initieel onderwijs niet meer volstaat voor de rest van het werkende leven.

Kennisverwerving sec wordt minder belangrijk, het draait om competentieontwikkeling.

Competentieontwikkeling kan plaats vinden in formele leerprocessen, mits modern vormgegeven. Competentieontwikkeling gebeurt echter ook in informele leerprocessen zoals op de werkplek, in huishoudelijke arbeid of vrijwilligerswerk en via hobby's. Als deze competenties vergelijkbaar zijn met formele kwalificaties, dan moet het mogelijk zijn om deze te erkennen.

EVC is dus een procedure voor formele erkenning van het leren in informele processen. Deze erkenning van iemands competenties of, met andere woorden, het zichtbaar maken van 'iemands talenten' kan voor het individu intern en extern positieve effecten hebben. Intern wil zeggen op organisatie- of sectorniveau; extern wil zeggen op landelijk of kwalificatieniveau. EVC is de brug tussen werken en leren en misschien wel hét instrument om het individu de weg te wijzen in onze kenniseconomie of lerende samenleving.

In juni 1999 is de werkgroep EVC van start gegaan met de formulering van een visie op EVC en het invoeringstraject. Met deze publicatie zet de werkgroep haar visie op EVC uiteen. De verwachting is dat hiermee wordt voorzien in de behoefte aan duidelijkheid rond het inzetten van EVC als employability-instrument binnen branches of sectoren.

*Den Haag
Augustus 2000*

Inleiding

In het najaarsoverleg van 3 december 1998 stelde het kabinet aan de sociale partners voor samen maatregelen en activiteiten op het gebied van de employability van de beroepsbevolking aan te pakken. Met employability werd en wordt 'het krijgen en houden van werk' bedoeld.

Eén van de activiteiten betrof het uitwerken van de systematiek voor Erkenning van elders Verworven Competenties (EVC) aan de hand van voorbeeldprojecten in bedrijven en branches. Begin 1999 stelde de minister van Economische Zaken daartoe een brede werkgroep in. De werkgroep stond onder voorzitterschap van het ministerie van Economische Zaken en bestond verder uit vertegenwoordigers van de sociale partners (VNO/NCW, MKB-Nederland, FNV en CNV) en de ministeries Landbouw, Natuurbeheer & Visserij; Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen; Sociale Zaken & Werkgelegenheid.

Voor de werkgroep staat voorop dat EVC niet bedoeld is om ontbrekende kennis en vaardigheden te tonen. EVC moet juist verder bouwen op de reeds aanwezige kennis en vaardigheden of competenties. Vandaar de titel *De Fles is Halfvol!*.

EVC toont hoe vol de fles is en hoe die fles verder gevuld kan worden. EVC is daarmee geen doel op zichzelf. Het draagt bij aan de ontwikkeling van individuen en het versterken van human capital management van organisaties en bedrijven.

De opbouw van *De Fles is Halfvol!* is als volgt:

- I in het eerste gedeelte wordt de context en het doel van EVC uitgelegd.
- II het tweede gedeelte beschrijft de verschillende dimensies van de EVC-systematiek:
 - ❖ het beschrijven van de algemene randvoorwaarden voor operationalisering (*stelselvereisten*)
 - ❖ het benoemen van de verschillende verantwoordelijkheden bij het invoeren van EVC in de praktijk (*verantwoordelijkheidsverdeling*)
 - ❖ het formuleren van de systematiek als hanteerbare procedure (*procedure*)
- III deel drie schetst de stand van zaken rond de benutting van deze dimensies in de praktijk
- IV ter afsluiting worden conclusies getrokken en aanbevelingen geformuleerd ten behoeve van de verbreiding van EVC als bruikbaar instrument voor betere benutting van het menselijk potentieel in onze samenleving

DEEL I: CONTEXT EN DOELSTELLINGEN VAN EVK

Voorgeschiedenis

Begin jaren negentig vond de politiek dat het reguliere onderwijs toegankelijker moest worden voor volwassenen. Zo startte in 1993 de Commissie 'Erkenning Verworven Kwalificaties'. In maart 1994 verscheen hun rapport 'Kwaliteiten erkennen'. Daarmee was EVK geboren: de erkenning van elders verworven kwalificaties. Het uitgangspunt voor vergroting van de toegankelijkheid van het onderwijs kwam daarmee te liggen op de formele kwalificering of certificering.

De reactie van het Kabinet op het rapport was positief. EVK zou een nuttige bijdrage kunnen leveren aan de werking van de arbeids- en opleidingenmarkt, vooral voor het individu. De uitvoering moest aansluiten bij bestaande structuren en de belanghebbenden moesten de uitvoeringskosten betalen. Het Kabinet zou een instrumentarium voor EVK ter beschikking stellen, incl. de benodigde ontwikkelgelden.

Het veld ging daarna voortvarend aan de slag. Scholen, landelijke organen voor beroepsonderwijs, arbeidsbureaus, onderwijsadviesbureaus, bedrijven en anderen begonnen alleen of samen EVK verder in te vullen.

Met de presentatie van het nationaal actieprogramma van Paars-1 in 1998 werd de draad weer opgepakt. In dit programma staat onder meer: "De werkplek moet meer worden gebruikt als leerplek. De opgedane ervaringen zouden als elders verworven competenties zichtbaar moeten worden gemaakt. Het Kabinet wil dit bevorderen door een systeem op te zetten waarmee elders verworven kennis en ervaringen, d.w.z. buiten het onderwijs, kunnen worden getoetst en erkend."

Het STAR-advies "Een leven lang lerend werken" (juni 1998) leverde tenslotte een belangrijke bijdrage aan de verdere invulling van het concept van een leven lang leren.

Doelstellingen

We leven in een tijdperk waarin kennis steeds sneller veroudert, de kennisintensiteit toeneemt en werkwijzen veranderen en complexer worden. In deze zgn. kenniseconomie is het noodzakelijk dat een ieder zich snel en efficiënt nieuwe kennis en vaardigheden eigen kan maken. Het is, kortom, voor iedereen een noodzaak om een leven lang te leren. Dit geldt zowel voor werkenden als voor werkzoekenden. De diverse leerprocessen die in de samenleving plaatsvinden moeten daartoe worden geïntensiveerd. Het verwerven van kennis en kunde, het leren, zal naar vorm en inhoud geflexibiliseerd moeten worden. Dit betekent dat naast het reguliere onderwijs ook andere leeromgevingen hun rol moeten spelen: scholing voor werkenden, leren in de werkomgeving en zelfstandig leren.

Bij de flexibilisering van het leren en het optimaliseren van andere leervormen gaat het vooral om het instrumenteren en ondersteunen van de verschillende leeromgevingen. De erkenning van de competenties die mensen in deze leeromgevingen opdoen en hebben opgedaan is een

belangrijke voorwaarde voor flexibilisering. Bestaande kwalificatiestructuren in beroepsonderwijs en educatie spelen hierbij een belangrijke rol. Door deze structuren meer competentiegestuurd te maken, voorzover dat nog niet gedaan is, worden de mogelijkheden voor de erkenning van elders verworven competenties verruimd. Datzelfde geldt overigens ook voor het zichtbaar maken van de competentieniveau's onder én boven deze structuren, d.w.z. de competenties onder kwalificatieniveau 1 en de competenties op HBO-niveau. Onderwijs en scholing moeten in dit kader meer aandacht hebben voor het bijbrengen van algemene kennis en vaardigheden. Van individuen kan, gegeven de vele onvoorspelbare situaties en vraagstukken tegenwoordig, niet verwacht worden dat zij overal een pasklaar antwoord op hebben. Het is zinvoller dat zij beschikken over de vaardigheid om het antwoord te vinden. Kennis moet kunnen uitgroeien tot kunde.

Vanuit deze visie op de kenniseconomie is de inzet gericht op het creëren van gunstige randvoorwaarden voor het flexibiliseren van leren en het optimaliseren van andere leervormen. Een middel daartoe is de erkenning van elders verworven competenties. Via toegankelijke loketten en zonder ernstige (financiële) belemmeringen, moeten mensen erkenning kunnen krijgen voor competenties die ze buiten het formele onderwijs verworven hebben. Hiermee wordt niet alleen een extra stimulans gegeven aan het blijven leren, zowel voor werknemers als voor werkgevers, maar ook aan het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt doordat niet het aanbod maar de vraag nu centraal staat. De competenties kunnen immers rechtstreeks tot certificering, vrijstellingen of diploma's leiden, onderdeel vormen van personeelsbeleid ofwel inzicht bieden in de eigen employability.

De gewenste effecten van EVC zijn daarmee:

- 1 het verbeteren van de inzetbaarheid: het beter benutten van het individueel talent is de belangrijkste drijfveer achter EVC. Het vergroot de mogelijkheden die het individu heeft op de arbeidsmarkt door te tonen welke competenties iemand al heeft en hoe die competenties kunnen worden benut en versterkt. Het kan hierbij zowel om werkenden als werkzoekenden gaan. Bij werkgevers ligt de nadruk op verbetering van de inzetbaarheid van werknemers binnen de onderneming.
- 2 vraagsturing: het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt is essentieel voor het vormgeven van EVC. Om de inzetbaarheid van mensen te verbeteren moeten functies op de arbeidsmarkt in competenties worden uitgedrukt. Deze competenties worden op hun beurt gekoppeld aan een leervraag. De onderwijsinfrastructuur moet transparant, flexibel en vraaggestuurd zijn om zo het gevraagde maatwerk te kunnen leveren.
- 3 flexibiliseren van leren: het erkennen van elders verworven competenties geeft een stimulans aan het blijven leren, of een leven lang leren. De competenties kunnen namelijk direct leiden tot certificering, vrijstelling of diploma's. De erkenningsmethodiek kan de bestaande competenties van mensen binnen of buiten het arbeidsproces zichtbaar of herkenbaar maken. Daarmee wordt de transparantie van de vele mogelijkheden tot leren bevorderd. De klant, dat is de lerende, zal immers los van de vooropleiding niet alleen willen leren maar ook beter weten dan nu hoe, wat, waarom bij wie en wanneer te leren.
- 4 optimaliseren andere leervormen: andere leeromgevingen en leervormen moeten worden vormgegeven en/of beter benut omdat EVC ook toont welke leeromgeving en/of –vorm het

beste bij een individu past. Te denken valt aan (combinaties van) leren op de werkplek, mentoring/tutoring, zelfstandig leren, afstandsleren, e.a. Het erkennen van competenties zal noodzakelijkerwijs leiden tot een aanpassing van de bestaande kwalificatiestructuur in het beroepsonderwijs. De in de huidige kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs gehanteerde omschrijving van eindtermen sluit niet altijd aan bij de kwaliteiten waar op de arbeidsmarkt behoefte aan is.

Perspectief

Het perspectief van het gebruik van de erkenningsmethodiek in de praktijk is groot. EVC vergroot de aandacht voor de kwaliteiten waarover mensen al beschikken én waarop voortgeborduurd kan worden. Het leeraanbod kan zo beter afgestemd worden op de veranderende behoefte aan kennis en vaardigheden op de arbeidsmarkt.

De uitwerking van de EVC-systematiek in Nederland biedt aan velen perspectief::

- a aan het individu toont EVC de individuele competenties. Iemand krijgt hiermee een beter inzicht in een persoonlijk carrièrepad.
- b aan het bedrijf of de branche toont EVC de competenties die nodig zijn om de verschillende functies binnen het bedrijf goed in te vullen. Vervolgens kan er doeltreffend en rendabel worden geïnvesteerd in scholing van het personeel omdat zichtbaar is gemaakt waar kennislacunes of opleidingskansen liggen. De competenties zijn dan beschreven vanuit de behoefte van het eigen bedrijf. Arbeidsproductiviteit en het innovatiepotentieel van het bedrijf kunnen zo toenemen.
- c aan organisaties belast met de reïntegratie van werkzoekenden en arbeidsvoorziening biedt EVC het perspectief van nieuwe bemiddelingsmogelijkheden voor hun klanten.
- d aan het onderwijs biedt EVC de uitdaging persoonlijke leertrajecten te formuleren (leren op maat). Daarmee stimuleert EVC nieuwe vormen van leren die voor veel mensen aantrekkelijk zijn vanwege maatwerk en tijdsbesparing. Denk bijvoorbeeld aan leren op de werkplek.
- e aan de overheid biedt EVC mogelijkheden tot doelmatiger inzet van beleid en middelen op het vlak van leren, leven lang leren, employability, arbeidsmarktpolitiek. De overheid kan zo bijdragen aan de versterking van het innovatief vermogen van branches en sectoren op de arbeidsmarkt.

Twee begrippen

De kernvraag luidt over welke competenties iemand moet beschikken om een bepaald beroep uit te oefenen. De verschillende begrippen competentie en kwalificatie verdienen in dit licht enige verheldering.

Competenties zijn de kwaliteiten, talenten of vaardigheden waarover iemand beschikt en die hij of zij op verschillende manieren kan hebben ontwikkeld. Competenties duiden op het samenhangend geheel van (vak)kennis, handelingsvaardigheden en andere persoonlijke

kwaliteiten of attitude. Competenties zijn ook de vermogens van een individu die hem/haar in staat stellen op een adequate wijze (nieuwe) taken uit te voeren, oplossingen te vinden en te realiseren op de werkplek.

Kwalificaties zijn de formele, gestandaardiseerde en door sociale partners en onderwijs gelegitimeerde opleidingsvereisten, waarmee in arbeidssituaties op verschillende kennisniveau's en op adequate wijze arbeidstaken kunnen worden uitgevoerd en oplossingen bedacht en gerealiseerd. Het begrip kwalificatie drukt de formele erkenning van een bepaalde beroepsuitoefening uit in de vorm van certificaten of diploma's.

Samengevat kan worden gezegd dat competenties worden ontwikkeld en dat kwalificaties worden toegekend.

“De fles is halfvol!”

Het erkennen van verworven competenties (EVC) heeft als doel te herkennen en te waarderen wat mensen aan zichtbare en onzichtbare competenties in huis hebben. EVC is niet gericht op het ontbreken van kennis en vaardigheden maar juist op de reeds aanwezige kennis en vaardigheden: de fles is niet half leeg maar half vol!

Aan dit motto ligt een aantal uitgangspunten ten aanzien van EVC ten grondslag:

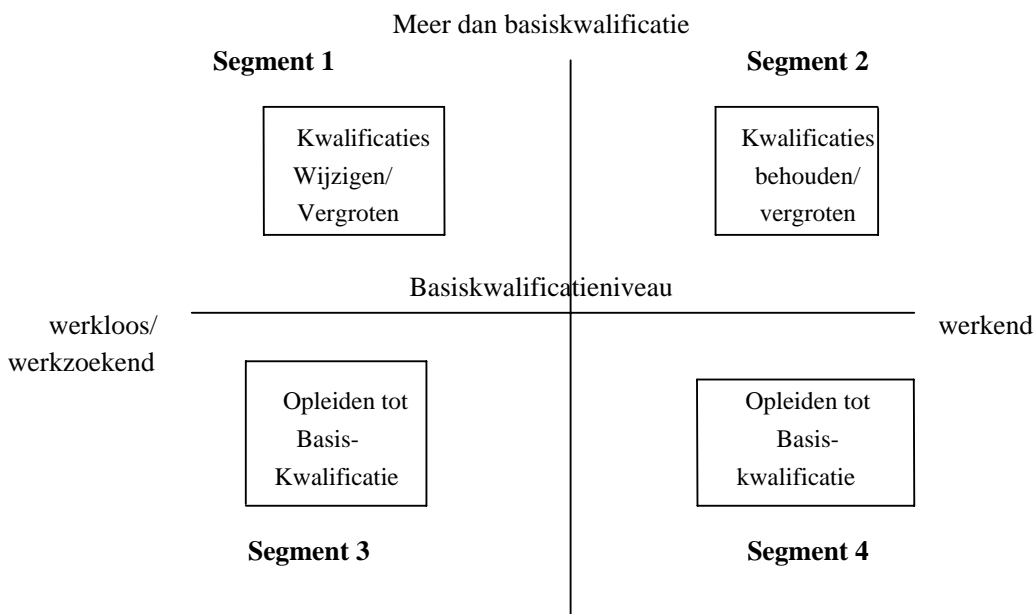
- EVC doet recht aan het feit dat het leren op de werkplek of via andere non-formele leersituaties (ervaringsleren) in principe dezelfde benodigde (beroeps)competenties kan opleveren als het leren binnen formele (binnenschoolse) trajecten.
- Erkennen betekent het verstrekken van certificaten of diploma's op basis van een algemeen erkende standaard, zoals de kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs. Uiteraard zijn er ook andere standaarden met arbeidsmarktrelevantie die werkgevers en werknemers relevant achten. Voor erkennen is de externe legitimiteit het centrale uitgangspunt.
- EVC is geen doel op zichzelf. Het draagt bij aan de wens tot ontwikkeling van individuen en het versterken van human capital management door bedrijven. Het vormt een belangrijk middel voor het realiseren van blijvende arbeidsmarktgeschiktheid en inzetbaarheid.
- Voor werkenden geldt dat die competenties worden ontwikkeld waarover de werkende nog niet beschikt, maar die de werkende en zijn werkgever wel noodzakelijk achten. EVC dient als betrouwbare meetsystematiek om vast te stellen welke competenties er bij de individuele werknemer reeds aanwezig zijn. Op basis van deze vaststelling wordt een opleidings- of ontwikkelingstraject op maat vastgesteld.
- Rationeel investeren in opleiden door bedrijven en door de samenleving in haar geheel veronderstelt kennis over de reeds aanwezige competenties, respectievelijk de voorraad competenties in het bedrijf. EVC-procedures maken het mogelijk om de aanwezige competenties vast te stellen om vervolgens rationeel te kunnen besluiten over noodzakelijke opleidingsinvesteringen.
- EVC-procedures maken het mogelijk het rendement van opleiden in beeld te brengen door het resultaat van opleidingsinspanningen uit te drukken in termen van een algemene standaard. Evenals bij het vaststellen van de waarde van andere economische

productiefactoren veronderstelt het vaststellen van de waarde van competenties een gemeenschappelijke en betrouwbare standaard waarin deze waarde wordt uitgedrukt.

- Het aanbieden van flexibele opleidingen of maatwerk veronderstelt dat vastgesteld kan worden hoe vol ‘de fles van iemand al is gevuld’. Daarnaast kan EVC de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt verbeteren. Dit is met name het geval als er sprake is van competentiegericht opleiden.
- EVC-beoordeling is gericht op het beoordelen van beroepsmatig handelen. De beoordelingsresultaten vormen waardevolle feedback op de inhoud en methoden van de formele leertrajecten. De opleidingen krijgen directe informatie over de mate waarin zij erin slagen hun studenten adequaat voor te bereiden op de beroepspraktijk. Dit effect is des te sterker omdat er een onderscheid gemaakt wordt tussen opleiden en beoordelen.

Werkgebied

Aan de hand van de door de Stichting van de Arbeid gehanteerde employability-segmenten kan het werkkerrein van EVC als volgt aangegeven worden:



Schema uit: Een leven lang lerend werken (Stichting van de Arbeid juni 1998)

EVC richt zich op alle vier de segmenten.

Voor werklozen/werkzoekenden zonder basiskwalificatie verlaagt EVC de drempel om opnieuw te gaan leren door te erkennen dat ook werkzoekenden in het verleden competenties kunnen hebben verworven en door deze ook te erkennen als ze relevant zijn.

Voor werklozen/werkzoekenden boven het niveau van basiskwalificatie kan EVC er voor zorgen dat er bij een omscholingstraject of bij aanvullende scholing geen overlap ontstaat in wat individuen reeds aan competenties hebben en de competenties die in een opleidingstraject worden aangeboden.

DEEL II: DIMENSIES

EVC bestaat uit vele onderdelen of dimensies. Deze dimensies zijn onder te verdelen in systeemvereisten en procedurele vereisten. Elke dimensie kent zijn eigen verantwoordelijkheden per individu, organisatie, overheid of sociale partners.

Systeemvereisten

De systeemvereisten betreffen de randvoorwaarden en faciliteiten die op macroniveau aanwezig moeten zijn om EVC als instrument optimaal te kunnen benutten.

Per vereiste variëren de verantwoordelijkheden van de verschillende betrokken partijen en het (huidige) ontwikkelingsniveau. In deel IV zal op dit laatste element teruggekomen worden.

Voor succesvolle benutting van EVC moet aan verschillende randvoorwaarden worden voldaan:

- 1 aanwezigheid van assessmentfaciliteiten
- 2 hoge toegankelijkheid van de procedure
- 3 een systeem voor kwaliteitsborging van de beoordelingsprocedures
- 4 een bruikbare beoordelingsstandaard (= de “meetlat” waarmee beoordeeld wordt)
- 5 een stimulerend financieel en juridisch kader
- 6 een ondersteunend (inter)nationaal kader
- 7 bruikbaarheids- en rendementsmeting

Procedure

EVC is als procedure voor individueel gebruik onder te verdelen in een aantal logisch op elkaar volgende stappen. De verantwoordelijkheid voor het aflopen van deze stappen ligt grotendeels bij het individu. Soms echter is of kan het ook tot de verantwoordelijkheid van een bedrijf of andere organisatie op/om de arbeidsmarkt gerekend worden.

Procedureel omvat EVC de volgende stappen:

- 8 Vaststellen doel EVC
- 9 Ontwikkelen draagvlak/bewustwording
- 10 Voorbereiding EVC-procedure (algemeen)
- 11 Voorbereiding EVC-procedure (individu)
- 12 Waarderen (assessment)
- 13 Ontwikkeling (advies en vervolgtraject)

1-7: SYSTEEMVEREISTEN EVC

1. Assessment

Assessment is een methode om persoonlijke groei- en ontwikkelingsmogelijkheden vast te stellen. Op een gecontroleerde en gestandaardiseerde wijze wordt informatie verzameld over aanwezige competenties. Op grond van de uitkomst van deze inventarisatie wordt vervolgens advies gegeven over eventuele vervolgstappen ter ontplooiing of ontwikkeling.

Teneinde EVC als instrument optimaal te ontwikkelen ten behoeve van employability zal assessment een laagdrempelige voorziening moeten zijn. Dit betekent naast toegankelijkheid (zie systeemvereiste 2) dat assessment inzicht moet geven in de *horizontale* en de *verticale* groei- en ontwikkelingsmogelijkheden.

Horizontaal wil zeggen: de inpasbaarheid van de inventarisatie aangeven in alle relevante arbeidsmarktsectoren, incl. de gehele opleidingskolom van VMBO t/m WO.

Verticaal wil zeggen: de inpasbaarheid van de inventarisatie aangeven binnen de relevante arbeidsmarktsector, incl. de gehele opleidingskolom van VMBO t/m WO.

Het staat iedere organisatie in principe vrij een assessmentfaciliteit in te richten en aan te bieden. Indien het assessment aanstuurt op een herkenbaar civiel effect dan zal het assessment echter onafhankelijk moeten plaatsvinden én onderworpen moeten worden aan een stelsel van kwaliteitszorg.

Het verkrijgen van extern gelegitimeerde certificaten en diploma's op basis van de landelijke kwalificatiestandaarden is momenteel feitelijk gebonden aan instellingen voor het (secundair) beroepsonderwijs. Door opleiden en waarderen, c.q. certificeren en diplomeren institutioneel los te koppelen wordt het mogelijk onafhankelijke assessmentcentra in te richten.

De waardering en erkenning van competenties gebeurt door assessoren. De legitimatie van het aanbieden van assessmentfaciliteiten hangt af van de kwaliteit van de aanwezige assessoren. Tot op dit moment zijn er geen kwaliteitscriteria, respectievelijk een kwalificatiestandaard, voor assessoren die EVC-procedures uitvoeren.

2. Toegankelijkheid

EVC-procedures dienen toegankelijk te zijn voor individuen en organisaties (op of om de arbeidsmarkt). Het begrip toegankelijkheid heeft betrekking op:

- herkenbaarheid en acceptatie
- bereikbaarheid van organisaties die de beoordelingsprocedures uitvoeren
- betaalbaarheid van procedures

De acceptatie of het bewustzijn van het belang van en het rendement van EVC als voorziening heeft baat bij een optimale bereikbaarheid en beschikbaarheid van procedures. Daarbij gaat het zowel om de fysieke bereikbaarheid als om de financiële toegankelijkheid van procedures.

De toegankelijkheid wordt eveneens vergroot als de waarde van certificaten en dus de waarde van de gehanteerde standaard een brancheoverstijgend karakter heeft. Een voorbeeld: een certificaat verworven op basis van de standaard uit de detailhandel zou ook waarde moeten

kunnen hebben binnen de verzorgende of de automobiel branche. Feitelijk gaat het hier om de doorzichtigheid en vergelijkbaarheid van de verschillende kwalificatiestructuren.

Een decentraal aanbod van assessment vergroot de toegankelijkheid van de procedure. Onder 'decentraal verstaan we regionale spreiding en uitvoering van de procedure op de werkplek en de leerplek van de kandidaat. Een andere randvoorwaarde voor toegankelijkheid is de bruikbaarheid en efficiency voor gebruikers. Tijdrovende en bureaucratische procedures zijn funest voor de toegankelijkheid.

De bekostiging van EVC-procedures is een fundamentele randvoorwaarde voor de toegang tot en de benutting van het systeem. Een decentraal en bruikbaar systeem dat te hoge kosten voor gebruikers met zich meebrengt, verkleint de toegang tot EVC-procedures.

3. Kwaliteitsborging

Kwaliteitsborging heeft betrekking op de validiteit van de gehanteerde standaard, de kwaliteit en accreditatie van assessoren en het kwaliteitszorgsysteem voor assessmentvoorzieningen. Omdat aan het verstrekken van certificaten en diploma's op grond van de EVC-procedure rechten ontleend kunnen worden', zal er voorzien moeten worden in beroeps- en klachtenprocedures. In feite vraagt een landelijk ingevoerd systeem van EVC over een goed afgestemd en samenhangend systeem van kwaliteitsborging dat geldt voor alle assessmentcentra.

De overheid is verantwoordelijk voor de kwaliteitsborging van de beoordelingsstandaard die wordt gehanteerd in het geval van EVC. De kwaliteit van de standaard is aan te sturen door procedures voor standaardontwikkeling vast te stellen én een programma van eisen te hanteren voor vormgeving van de standaarden. Belangrijke kwaliteitscriteria zijn validiteit, acceptatie, reproduceerbaarheid, functionaliteit, doorzichtigheid en vergelijkbaarheid van structuren. Bij de kwaliteit van EVC-beoordeling zijn verschillende partijen die belang hebben bij de beoordelingsresultaten. De overheid zal moeten toezien op de kwaliteit (validiteit, betrouwbaarheid en rechtmatigheid) hiervan. Zij kan deze verantwoordelijkheid delegeren aan derden, maar blijft aansprakelijk voor het toezicht op de kwaliteit.

Bij de vormgeving van de kwaliteitsborging kan gedacht worden aan een systeem van audits van interne systemen voor kwaliteitszorg voor assessmentcentra of een systeem van steekproefsgewijs onderzoek door onafhankelijke onderzoeksinstituten naar de validiteit en betrouwbaarheid van beoordelingsresultaten. Een andere mogelijkheid is de accreditering van assessoren.

Tegelijkertijd met de bij dimensie 1 genoemde ont koppeling tussen opleiden en beoordelen, c.q. waarden zal er voorzien moeten worden in kwaliteitsborging voor genoemde assessmentcentra, ook als ze niet functioneren binnen de kwaliteitskaders van het bekostigde onderwijs. Dit valt te ondervangen via accreditering van assessoren.

4. Standaard

Bij de ontwikkeling van de EVC-systematiek dient aansluiting gezocht te worden bij de landelijke kwalificatiestructuren voor het beroepsonderwijs. Hiermee wordt de grootst

mogelijke garantie geboden voor civiel effect van de via EVC verworven kwalificaties. Civiel effect kan uiteenlopen van recht op toegang en/of vrijstellingen voor een opleiding, certificering of diplomering en vervolgotrajecten in het kader van loopbaanontwikkeling.

Erkennen van competenties kan gebaseerd worden op kwalificatiestructuren van sectoren en branches of op interne (bedrijfs)standaarden. In het eerste geval zal het aanpassingsvermogen van de standaarden een belangrijke voorwaarde zijn voor de acceptatie en het draagvlak van de standaard. De feedback-functie van EVC-procedures voor het aanpassingsvermogen van de standaarden is hierbij van groot belang. Voor het benutten van deze functie zullen afspraken gemaakt moeten worden tussen assessoren en de organen die verantwoordelijk zijn voor het ontwikkelen van de landelijke kwalificatiestandaarden. In het geval van interne standaarden staat het civiel effect niet voorop. Het is aan te bevelen interne standaarden zoveel mogelijk af te stemmen op landelijke standaarden in het licht van employability.

Van belang is dat de gehanteerde standaard vraaggestuurd is ingericht. De behoefte aan competenties op de arbeidsmarkt moet uitgangspunt zijn voor het invullen van de standaard. De inpassing van de zgn. elders verworven competenties kan alleen dan goed vorm krijgen. Zodoende kan er in geval van vervolgotrajecten na assessment sprake zijn van goede aansluiting tussen onderwijs/scholing en arbeidsmarkt. Wellicht is het nuttig om de bestaande kwalificatiestructuur te hernoemen in een landelijke competentiestructuur voor het beroepsonderwijs.

5. Financieel en juridisch kader

Het financieel en juridisch kader ondersteunt de EVC-systematiek. De ontwikkeling en toepassing van de systematiek moet geen hinder ondervinden van financiële en juridische belemmeringen; integendeel EVC dient financieel en juridisch juist gestimuleerd te worden, m.n. de flexibiliteit en dynamiek van EVC.

Het maken van afspraken op brancheniveau over de manieren waarop mensen toegang kunnen krijgen tot assessment is voor EVC van evident belang. Dergelijke afspraken zouden in CAO's kunnen worden vastgelegd op het niveau van de besteding van de beschikbare scholingsmogelijkheden. Een andere mogelijkheid biedt een fiscale faciliteit voor het uitvoeren van assessment gericht op loopbaanbegeleiding.

Ook het verlenen van vrijstellingen en studiepunten op grond van werkervaring verdient de aandacht. Niet alleen betekent dit de actieve inzet van EVC maar ook is het een stimulans voor 'een leven lang lerend werken'.

In bijlage 2 schetst het voorbeeld van Noorwegen dat ook de mogelijkheid bestaat tot het vormgeven van een wettelijk recht op assessment.

Het opzetten van een EVC-systeem brengt ontwikkel- en onderhoudskosten met zich mee. Ervaringen in het buitenland leren dat EVC-systemen zich uiteindelijk zelf kunnen bekostigen. Fiscale voorzieningen die het investeren in employability aanmoedigen zijn daar de reden voor. Daarbij moet worden opgemerkt dat voor deelname aan EVC-procedures door bijvoorbeeld werkzoekenden een verantwoordelijkheid blijft bestaan voor de overheid.

6. (Inter)nationale ontwikkelingen en kennis

Op kennisgebied is de opdracht gelegen in het organiseren van de kennisstroom die nodig is om EVC actueel te houden. Kennisuitwisseling staat daarbij voorop. Doel is om niet zelf het wiel uit te hoeven vinden maar van anderen te kunnen leren, zowel nationaal als internationaal!

Op nationaal en internationaal niveau zullen platforms voor de blijvende aanvoer moeten zorgen van nieuwe inzichten en innovatie, meettechnieken, IT-toepassingen, e.d. Ook valt te denken aan het stimuleren van de internationale diplomawaardering via EVC. Binnen de platforms vindt kennisuitwisseling plaats tussen de deelnemers uit verschillende landen. Uiteraard verdient de voorkeur deze platforms zoveel mogelijk te organiseren via het internet.

In **bijlage 2** is een kort overzicht opgenomen van EVC-dimensies in het buitenland die voor de ontwikkeling van EVC in Nederland interessant zijn.

7. Bruikbaarheids- en rendementsmeting

Om de voordelen van de EVC-systematiek voor iedereen beter onder de aandacht te kunnen brengen is het relevant om de bruikbaarheid en het rendement in verschillende situaties helder aan te kunnen geven.

EVC zal als instrument moeten leiden tot een toegankelijke structuur waarin meer aandacht is voor de kwaliteiten waarover mensen reeds beschikken. Deze structuur geldt voor alle soorten organisaties actief op de arbeidsmarkt, voor aanbieders van opleidingen, assessment, loopbaanadvisering en voor individuen.

De resultaten van de benutting van EVC moeten op termijn zichtbaar worden in bijvoorbeeld de toename van assessment ten behoeve van loopbaanplanning of persoonlijke ontwikkeling en, op grond daarvan, een doelmatiger benutting van de beschikbare middelen voor scholing en training. Ook zal het leveren van maatwerk aan individuen een hoge vlucht nemen.

Meetbare effecten zijn onder meer een groei van het aantal afgegeven diploma's, certificaten e.d. op grond van EVC-procedures. Ook het zichtbare rendement voor individu en organisatie van het investeren in human capital zal goed meetbaar moeten zijn.

Overige resultaten van EVC-benutting liggen op het vlak van de vermindering van uitval in het onderwijs en een hogere geslaagde arbeidsmarkttoeleiding, een toename van de zij-instroom op de arbeidsmarkt, grotere mobiliteit van werknemers en een toename van de geslaagde bemiddeling van werkzoekenden.

8 – 13: EVC ALS PROCEDURE

8. Vaststellen van het doel van EVC als instrument

Het erkennen van competenties kan meerdere doelen dienen. Het kan variëren van het waarden van arbeidsgedrag op basis van standaarden tot het ontwikkelen van persoonlijke ontwikkelingsplannen. Afhankelijk van de doelstelling worden vervolgens de meest relevante beoordelingsstandaard en beoordelingsprocedures bepaald.

9. Ontwikkelen van draagvlak bij betrokkenen (bewustwording)

Het uitvoeren van EVC-procedures, met welk doel ook, staat of valt met de instemming van betrokkenen. EVC-procedures doen immers een groot beroep op de persoonlijke inzet van betrokken individuen. De realisatie van EVC procedures veronderstelt inzicht in en instemming met het belang van competentie-ontwikkeling en competentiewaardering. Voorlichting over het belang van employability, over doel en concrete vormgeving van EVC-procedures moet leiden tot draagvlak bij de betrokkenen. Daarbij kan het belang van actieve ondersteuning van leidinggevend, directies en de werknemersorganen binnen bedrijven en instellingen niet worden onderschat. Voor werkzoekenden geldt dat het waarden van competenties op zichzelf waarde heeft, maar dat uitkeringsinstanties deze waarde ook moeten laten zien in termen van concrete verbetering van kansen op de arbeidsmarkt.

10. Voorbereiding van de EVC-procedure

Afhankelijk van de gekozen doelstelling wordt een beoordelingsstandaard ontwikkeld. Globaal onderscheiden we twee typen doelstellingen en standaarden: landelijke erkenning op basis van landelijk erkende standaarden en bedrijfsgebonden erkenning op basis van bedrijfsstandaarden. Als het doel is de erkenning van competenties voor de externe arbeidsmarkt, wordt gebruik gemaakt van sector- of branchespecifieke standaarden zoals de kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs dan wel standaarden die door branche en beroepsorganisaties zijn vastgesteld. Voor competenties op HBO- en WO-niveau kan gebruik worden gemaakt van eindtermen van HBO- en WO-opleidingen dan wel standaarden die door beroepsverenigingen of brancheorganisaties zijn vastgesteld. Bij de keuze van extern gelegitimeerde standaarden zal steeds in overweging worden genomen in hoeverre de standaard erkenning heeft op de arbeidsmarkt. Bij landelijke erkenning zal tevens samenwerking gezocht moeten worden met een instelling die de bevoegdheid heeft tot certificering en diplomering. Op dit moment hanteert het Ministerie van OCW een register voor erkende beroepsopleidingen waarin de instellingen zijn opgenomen die certificaten en diploma's mogen verstrekken op basis van de landelijke kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs. De toegang tot dit register is niet beperkt tot door de overheid bekostigde onderwijsinstellingen.

Voor certificaten en diploma's die niet in de landelijke kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs zijn opgenomen, bijvoorbeeld voor nieuwe of specifieke competenties en beroepsgroepen en voor competenties op HBO- en WO-niveau, is een dergelijke voorziening nog niet aanwezig.

Als het doel is waardering op bedrijfsniveau, kunnen bedrijfsgebonden standaarden gehanteerd worden zoals functie en competentieprofielen of rolbeschrijvingen.

11. Voorbereiding individuele deelnemers

De individuele kandidaten bereiden zich voor op de EVC procedure door hun individuele competenties te inventariseren en te ordenen. Op dit moment worden daar in het beroepsonderwijs en in bedrijven portfoliomodellen of andere modellen voor persoonlijke inventarisatie van competenties gehanteerd. Het specifieke kenmerk van portfolio's is dat (leer en werk) ervaringen worden benoemd in termen van in de beoordelingsstandaarden benoemde competenties. Door de koppeling aan competentiestandaarden onderscheiden deze modellen zich van het reguliere curriculum vitae en vormen ze de basis voor vergelijking van competenties met een gelegitimeerde standaard. Een ander verschil met het c.v. is het bewijsmateriaal voor de verworven competenties dat in het profolio wordt opgeslagen. Bij portfolio ontwikkeling en met name bij het beschrijven van competenties op basis van criteria uit de gehanteerde standaard zullen de meeste kandidaten een vorm van begeleiding nodig hebben.

Deze begeleiding richt zich behalve op de inventarisatie van ervaring en het verzamelen van competentiebewijzen ook op de voorlichting over de EVC-beoordelingsprocedure. Zeker kandidaten die langere tijd niet in het onderwijs hebben deelgenomen en minder prettige ervaring hebben met examens kunnen de EVC-procedure opvatten als een klassieke vorm van examineren. De weerstanden die dit kan opwekken zullen ertoe leiden dat deze kandidaten geen vertrouwen hebben in de procedure. Zelfs al vindt deze procedure plaats op hun eigen werkplek en zij geacht worden niet meer dan hun reguliere arbeidsgedrag te vertonen.

12. Waarderen: assessment

De EVC procedure is er met name op gericht te achterhalen over welke competenties een kandidaat beschikt: "Hoe vol is de fles ." De procedure kan op uiteenlopende manieren vorm krijgen. Centraal staat steeds dat de waardering gericht is op de bewijzen die een kandidaat aanlevert voor verworven competenties. Deze bewijzen kunnen geleverd worden doordat de kandidaat de verworven competenties vertoont in de arbeid (authentieke assessment op de werkvloer). De beoordelaars kunnen aanvullende interviews voeren op basis van beoordelingsformulieren. Het kan ook zijn dat de kandidaat bewijzen levert in de vorm van getuigschriften, programma's van gevolgde cursussen of bedrijfsopleidingen of in de vorm van resultaten van eerder uitgevoerde arbeidshandelingen in de vorm van getuigschriften, foto's of werkstukken.

Na de waardering van de kwaliteit van getoonde arbeidshandelingen en andere vormen van bewijsvoering doet de assessor een uitspraak over de vraag of de getoonde competenties, respectievelijk de competentiebewijzen voldoen aan de criteria uit de gehanteerde standaard. Als er sprake is van een extern gelegitimeerde standaard dan volgt certificering met een landelijke geldigheid voor een bepaalde sector of branche. Is er sprake van een interne bedrijfsstandaard dan wordt de waardering uitgedrukt in termen van bedrijfsgebonden certificaten.

13. Ontwikkeling

De EVC-procedure is gericht op employability. Dit betekent dat na de waardering er geen windstille mag optreden. De inzet is immers dat de EVC-procedure niet alleen vaststelt hoe vol de fles is, maar er ook voor zorgt dat de fles steeds voldoende gevuld blijft. Dit impliceert dat

advisering over loopbaaninitiatieven, bijvoorbeeld in de vorm van een persoonlijk ontwikkelingsplan, integraal onderdeel uitmaakt van een EVC procedure. Op deze wijze draagt EVC bij aan de articulatie van opleidingsvraag en noodzaak.

Daarnaast levert de EVC procedure belangrijke informatie op over de kwaliteit van de beoordelingsstandaard. Als immers uit een groter aantal beoordelingen blijkt dat de in de standaard genoemde competentievereisten niet sporen met de in de beroepspraktijk gestelde eisen mag de conclusie niet luiden dat de kandidaten niet over de vereiste competenties beschikken. De conclusie zou daarentegen moeten zijn dat de gehanteerde kwalificatiestandaard niet een adequate afspiegeling vormt van de in de beroepspraktijk gestelde competentievereisten.

DEEL III: PRAKTIJKVOORBEELDEN

In de periode september-december 1999 werden verschillende branches of sectoren gemonitord waar (onderdelen van) de EVC-systematiek reeds benut wordt: metaal, diensten/communicatie, zorg, bouw, voedings- & procesindustrie en overheid; daarnaast werden de aanbodkant in het kader van EVC (onderwijs) en de rol van IT-toepassingen onderzocht.

Doel van de monitoring was met behulp van de hiervoor uitgewerkte EVC-dimensies aan te kunnen geven welke bouwstenen voor het gebruik van EVC reeds op hun plek liggen, welke bouwstenen beter moeten worden neergelegd en welke bouwstenen nog moeten worden gebakken. Hierna volgt de vergelijking en de analyse van deze acht monitors¹.

Algemene schets van de praktijkvoorbeelden

EVC blijkt nog in een pril stadium te verkeren. Het begrip EVC kent in het bedrijfsleven nog weinig bekendheid. In het middelbaar en hoger beroepsonderwijs is EVC als begrip en doelstelling wel bekend, maar is het aantal concrete toepassingen beperkt.

In het bedrijfsleven richt de benutting van EVC zich vooral op competentie management. Dit omvat het ontwikkelen van competentieprofielen of standaarden waaraan medewerkers moeten voldoen. Deze profielen zijn veelal bedrijfsspecifiek en vertonen slechts ten dele overlap met algemene sectorale standaarden. Het gevolg hiervan is dat competentiebeoordeling op basis van bedrijfsspecifieke standaarden slechts voor een beperkt deel kan leiden tot erkenning van competenties met een bedrijfs overstijgend civiel effect.

Zoals uit onderstaande beschrijving per EVC-dimensie blijkt is er evenwel binnen de reeds ontwikkelde bedrijfsgerichte systemen voor competentiebeoordeling voldoende basis aanwezig voor in ieder geval het ontwikkelen van zgn. sectorale EVC systemen. De grootste slag zal moeten worden geslagen om de EVC-dimensies als jaarlijk employability-instrument toe te gaan passen, d.w.z. met het oog op het creëren van zowel verticale (binnen de branche of sector) als horizontale (branche overstijgend) mobiliteit.

Doelen van EVC als instrument

De doelen van EVC als instrument worden bepaald door:

- a interne strategische doelstellingen van bedrijven en instellingen
- b conjunctuur van de arbeidsmarkt
- c mate waarin de intrede op de arbeidsmarkten gereguleerd wordt via diploma's of certificaten.

Binnen bedrijven en instellingen maakt EVC onderdeel uit van HRM en HRD activiteiten. In de praktijkvoorbeelden is het employability-beleid gericht op het bedrijfsrendement.

Competentiemanagement blijkt een factor in de concurrentiestrategie van de betreffende ondernemingen en instellingen. Employability-beleid wordt veelal geoperationaliseerd door medewerkers te laten deelnemen aan cursussen en opleidingen en eventueel via coaching.

N.B. De beschrijving van de verschillende EVC-dimensies in dit gedeelte is gebaseerd op de praktijk die bij de monitoring werd aangetroffen!

In een aantal sectoren (proces en levensmiddelentechnologie, landmacht, zorgsector en bouw) wordt EVC expliciet ingezet als een middel om de employability doelstelling te realiseren.

Landmacht

De landmacht wil een belangrijke bijdrage leveren aan de employability door het bieden van werkgelegenheid, functiegerichte opleidingen, e.d. Om de meerwaarde van de gevolgde militaire werkervaring te optimaliseren, heeft vooral de landmacht activiteiten ontplooid voor de (h)erkenning van verworven competenties.

Centrum vakopleiding Rijnmond

Het centrum Vakopleiding streeft op termijn naar een landelijke erkenningsprocedure voor certificering van elders verworven competenties. Door in het beroepsgerichte assessment te toetsen op landelijke eindtermen, en de goedkeuring te verkrijgen van procedures door een extern erkende exameninstelling, bouwt het Centrum in dit stadium al twee kritische voorwaarden in die gelden voor erkende certificeringsactiviteiten.

Corus

De basis van EVC bij Corus wordt in feite gelegd in iets wat men al sinds jaar en dag doet en wat ook nodig is voor de audits in het kader van de ISO-certificaten: het bijhouden van kennis, ervaring en vaardigheden in promotieschema's van individuele werknemers.

DuPont

Een knelpunt voor het bedrijf is dat mensen met bepaalde apparatuur werken, maar geen bewijs hebben dat zij competent zijn om daarmee te werken. In verband met aansprakelijkheidseisen van klanten is dat wel van belang. Nadeel van certificering op basis van de kwalificatiestructuur is dat deze levenslang geldig is. Het bedrijf moet echter aantonen dat er recentelijk ervaring is opgedaan. Het doel van de certificering is dat aangetoond kan worden dat de werknemer op dat moment over de juiste competenties beschikt.

Bedrijven en organisaties die EVC als specifiek middel inzetten beogen daarmee de volgende doelen te realiseren:

- verhogen van het competentieniveau van medewerkers
- motiveren van medewerkers om hun competenties verder te ontwikkelen
- beperken van de opleidingskosten

Voor zowel particuliere als door de overheid bekostigde opleidingen is EVC veelal een intake instrument gericht op het verlenen van vrijstellingen voor delen van de opleiding.

Christelijke Hogeschool Noord-Nederland

De vraag naar flexibele leerroutes ontstaat door veranderingen in instroom, onderwijsmarkt en arbeidsmarkt. EVC zou een rol kunnen spelen in flexibele opleidingstrajecten die voor het bedrijfsleven verzorgd worden.

SVOZ (particulier opleidingsinstituut)

Het doorslaggevend argument voor de SVOZ is beter aan te sluiten bij de vraag van de instellingen. Door een gedegen selectie te plegen aan het begin van de opleidingen is het slagingspercentage van kandidaten hoog.

Uit de verschillende deelrapportages kunnen we een fasering destilleren waarin sprake is van toenemend civiel effect:

- herkennen van competenties bij medewerkers en studenten op basis van interne competentieprofielen. Deze interne competentieprofielen bestaan veelal uit algemene persoonskenmerken

- erkennen van competenties van medewerkers en studenten op basis van interne competentieprofielen en intern gelegitimeerde beoordelingsprocedures
- erkennen en certificeren van medewerkers en studenten op basis van sector- of branchestandaarden (bijvoorbeeld de kwalificatiestructuur beroepsonderwijs) en extern gelegitimeerde beoordelingsprocedures

Doel en functie van EVC worden behalve door strategische doelstelling van bedrijven en organisaties ook bepaald door de arbeidsmarktsituatie en de belangen van werknemer en werkgever.

Wat betreft de arbeidsmarkt kunnen we een onderscheid maken tussen een ruime arbeidsmarkt, een krappe arbeidsmarkt en een gereguleerde arbeidsmarkt. Er is op dit moment sprake van een zgn. conjunctuur-dilemma. EVC is op een krappe arbeidsmarkt vanuit het perspectief van individuele medewerkers minder noodzakelijk dan op een ruime arbeidsmarkt. Anderzijds biedt een krappe arbeidsmarkt vanuit het perspectief van werkgevers (aantrekkelijk werkgeverschap) juist veel aanleiding om EVC als instrument te introduceren.

Op een krappe arbeidsmarkt kan EVC de aantrekkelijkheid van de werkgever verbeteren (opleiden en certificeren met civiel effect) en de interne mobiliteit vergroten (personeel behouden maar wel flexibiliseren).

Bij een krappe arbeidsmarkt kan EVC ook leiden tot ongewilde externe mobiliteit. Inzicht in opleidingsinspanningen en EVC voor de gehele branche kan een oplossing zijn voor dit "poachingsprobleem". Als een gehele branche kwalificeert (ondermeer door EVC) dan is er geen sprake meer van opleiden voor de concurrent.

Op een ruime arbeidsmarkt kan EVC de (interne en externe) mobiliteit van werknemers vergroten. Zowel voor het werven van nieuw personeel, het arbeidsmarktrelevant opleiden van aanwezig personeel als outplacement is EVC een krachtig instrument.

Naast conjuncturele veranderingen speelt de mate van competentie regulatie van een deelmarkt een belangrijke rol ten aanzien van de relevantie van EVC. In een gereguleerde arbeidsmarkt, zoals de onderwijssector en de gezondheidszorg en in een aantal gereguleerde beroepsgroepen is toetreden tot de beroepsgroep en het opklimmen naar hogere functie niveaus gebonden aan het bezit van kwalificaties (diploma's of certificaten). In een dergelijke arbeidsmarkt gelden voor zowel werkgevers als werknemers overlappende belangen ten aanzien van het kwalificeren. Zowel in een ruime als krappe arbeidsmarkt zullen werknemers in deze gereguleerde sectoren gekwalificeerd moeten zijn willen zij bepaalde functies kunnen uitoefenen.

Fortis

Er wordt met name gelet op het gedrag van mensen, tenslotte is dat te sturen. Kennis is vaak wel aanwezig: medewerkers weten wel hoe het moet. Mensen verschillen in de wijze waarop deze kennis tot uitdrukking komt in hun gedrag. Doel van het gebruik van competenties binnen Fortis is in ieder geval: "Managers praktische middelen aan te reiken om op een efficiënte wijze personeelsmanagement te bedrijven".

Vanuit het perspectief van de arbeidsmarkt komt de relevantie van EVC overeen met de relevantie van diploma's en certificaten. De meerwaarde van EVC betreft vanuit dit perspectief

niet zozeer de verworven kwalificatie, het certificaat, maar met name het verminderen van de exclusiviteit en vergroten van de toegankelijkheid van kwalificatieverwerving. Vanuit het perspectief van bedrijven en instellingen vergroot EVC de flexibiliteit van bedrijfsinspanningen ten aanzien van competentieontwikkeling, c.q. employability, en is het een middel voor “human capital accounting”.

Succesfactoren:

De belangrijkste motieven om de doelstelling van EVC te onderschrijven zijn:

- a De nadruk op het positieve karakter van EVC: het gaat er om te waarderen wat iemand kan en om verdere ontwikkeling mogelijk te maken.
- b EVC maakt individueel maatwerk mogelijk. Dit verhoogt de leermotivatie en bespaart tijd, energie en geld.
- c EVC maakt het mogelijk sneller en doeltreffender te bemiddelen naar de arbeidsmarkt.

Doelgroepen

De doelgroepen voor EVC onderscheiden zich in de onderzochte cases niet van de doelgroepen waarop het bedrijf, of de organisatie sowieso haar opleidingsinspanningen richt.

Voor bedrijven en overheidsorganisaties bestaat de doelgroep uit in dienst zijnde werknemers. De medewerkers worden pro-actief in een opleidingstraject opgenomen teneinde ook in de toekomst employabel te blijven.

ING (commerciële dienstverlening) richt een competentie-ontwikkelingstraject specifiek op nieuwe IT-medewerkers. Werkervaring wordt in dit traject als bron voor competentie-ontwikkeling opgevat. Met de Hogescholen wordt vooraf afspraken gemaakt over het type werkervaring dat de student opdoet. Deze werkervaring wordt ook op vooraf vastgestelde competentie aspecten beoordeeld.

Opleidingsinstituten gebruiken EVC met name voor instromende studenten die door eerder of elders verworven competenties vrijstellingen kunnen verkrijgen. EVC wordt nog niet gebruikt als beoordelings- en waarderingsmethode in de reguliere doorstroom en uitstroom. EVC wordt nog niet als reguliere beoordelingsmethode gehanteerd.

Arbeidsvoorziening

EVC-procedures gericht op certificering van werkenden en werkzoekenden gecategoriseerd in fase 1 en 2 blijken zeer waardevol. Zij zijn namelijk redelijk geschoold en hebben vaak relevante werkervaring. Voor laag opgeleid langdurig werklozen wordt het echter lastiger. Directe certificering op basis van dergelijke procedures is vaak niet haalbaar omdat zij over weinig of geen (recente) werkervaring beschikken.

Bouwbedrijf

PZ hoopt dat meer medewerkers gebruik gaan maken van de EVC procedure. De meeste niet gekwalificeerde medewerkers kijken vooral bij welk bedrijf ze het meest kunnen verdienen. In ieder geval is duidelijk dat als de werknemer het diploma haalt, er een prestatietoeslag volgt. Er zijn werknemers die bij de EVC procedure Primaire Timmerkracht voor praktisch alles vrijgesteld zouden worden, want de praktijk beheersen ze wel. Er bestaat behoefte aan een dergelijke procedure voor het HBO niveau.

Ervaringen bij de Centra Vakopleiding leren dat niet alle kandidaten erkend kunnen worden op basis van de kwalificatiestructuur. Met name Arbeidsvoorziening wordt ook geconfronteerd met

werkzoekenden die onder niveau 1 van de kwalificatiestructuur functioneren. Herkennen van competenties, of erkennen van onderdelen van niveau 1 van de kwalificatiestructuur biedt voor deze doelgroep een oplossing.

Succesfactoren

EVC procedures sluiten op voorhand niemand uit van deelname. Zie ook de paragraaf werkgebied op blz. 8. Er is geen vooropleidingseis. Niet voorafgaand aan, maar tijdens de procedure zelf gaat het erom vast te stellen welke competenties men heeft verworven. Behalve erkennen op basis van (onderdelen van) de kwalificatiestructuur kan herkennen van competenties een intergraal onderdeel zijn van de beoordelingsprocedure. Het uitgangspunt voor EVC is: herkennen en erkennen waar mogelijk.

Standaard

In de verschillende cases is sprake van een tweetal typen standaarden:

- 1) De kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs
- 2) Interne competentieprofielen

De kwalificatiestructuur beschrijft met name de vereiste vakkennis en vaktechnische vaardigheden en in competentieprofielen worden de door een bedrijf of instelling gevraagde algemene sociaal-normatieve persoonskenmerken beschreven.

De kwalificatiestructuur wordt omkleed met uitvoerige valideringsrondes op het niveau van de branche en door het onderwijsveld.

Competentieprofielen bestaande uit persoonskenmerken en algemene sociaal normatieve vaardigheden daarentegen bewegen zich binnen het competentiedomein van een enkel bedrijf, in een enkel geval (OVP) op het niveau van de bedrijfstak. Deze algemene standaarden worden veelal door externe adviesbureaus ontwikkeld. Deze adviesbureaus hebben niet de bevoegdheid algemeen geldende standaarden vast te stellen. Wetgever en branche organisaties hebben in het algemeen deze bevoegdheid neergelegd, c.q. afgestaan aan de landelijke organen voor het beroepsonderwijs. Daarbij komt dat de genoemde externe adviesbureaus meer op algemene psychologische en sociaal normatieve competenties gericht zijn die in elke arbeidsorganisaties van belang zijn, dan op specifieke vakkennis en vaktechnische vaardigheden. Dit laatste veronderstelt immers een diepgaande kennis van het betreffende arbeidsdomein en een toespitsing op deelmarkten. Het instrumentarium is daardoor minder breed inzetbaar, kostbaarder en minder goed te vermarkten.

Met bovenstaand onderscheid is echter niet gezegd dat in de kwalificatiestructuur geen algemene vaardigheden worden genoemd. Echter minder expliciet en minder aan functies gekoppeld dan in bedrijfsgerichte competentieprofielen.

Landmacht

In het certificeringsproces bij de KL worden opleidingen op verschillende niveaus onderzocht. De KL heeft veel militaire functie-opleidingen die vergelijkbaar zijn met opleidingen in het reguliere mbo, de landelijke kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs. De aansluiting met (voortdurend in ontwikkeling zijnde) nationale en internationale erkende kwalificatiestructuren brengt een zo hoog mogelijke erkenningsniveau van militaire opleidingen met zich mee en heeft dus een maximale meerwaarde voor BBT'ers.

Het militaire werkervaringscertificaat blijkt ook een rol te spelen bij het solliciteren op burgerbanen. Op VBO- en MBO-niveau blijken werkgevers veel belang te hechten aan persoonlijke competenties zoals verantwoordelijkheidsbesef, flexibiliteit en zelfstandigheid. In het werkervaringscertificaat staat vermeld in welke mate BBT'ers voldoen aan dergelijke sleutelcompetenties.

DuPont

Het bedrijf maakt o.a. gebruik van de VAPRO opleiding. Via de opleiding worden met name kennis en vaardigheden aangeleerd. Dit bepaalt het vakmanschap van een persoon. Voor optimaal functioneren op de werkplek zijn volgens het bedrijf meer competenties vereist. Die zaken worden door het bedrijf aangeleerd. Deze competenties vallen onder "houding" of "initiatief en motivatie".

De meeste onderzochte bedrijven maken gebruik van een tweetal standaarden. Zij hanteren de kwalificatiestructuur voor het middelbaar beroepsonderwijs of de eindtermen van het HBO als zij kiezen voor externe erkenning. Dit is het geval bij Friesland Coberco, Procesindustrie (OVP-ACOA), KPN-Telecom, Corus, Brancheorganisatie OOM, ING en in de zorginstellingen. Daarnaast hanteren alle bedrijven een interne competentiestandaard die veelal bestaat uit algemene vaardigheden en algemene persoonskenmerken. Deze bedrijfsspecifieke standaard worden veelal gehanteerd om de interne mobiliteit en flexibiliteit en het draagvlak voor de bedrijfsdoelstelling te vergroeten. De algemene competentie aspecten blijken voor toepassing in bedrijven te weinig expliciet of herkenbaar geformuleerd inde kwalificatiestructuur voor het MBO of in de eindtermen van het HBO.

ABN-Amro

In het profiel wordt beschreven (door het management en P&O) wat de output moet zijn van een functie. Vervolgens vraagt men zich af wat dit betekent in termen van gedrag en vaardigheden. De gedragscriteria zijn maatgevend en bepalen het profiel van de (nieuw aan te trekken) medewerker.

Bij ABN-AMRO zijn 40-50 gedragscriteria (bijvoorbeeld: oordeelsvorming, probleemanalyse, durf, handelsgeest) benoemd, waarvan ongeveer 20 frequent gebruikt worden.

Corus

Om van een beleidsopleidingsplan (BOP) naar een persoonlijk opleidingsplan (POP) te komen worden de volgende stappen gezet:

- 1. In kaart brengen van organogram, hoofdactiviteiten, functies en taken.*
- 2. In beeld brengen van strategische gewenste hoofdactiviteiten die het bedrijf wil ondernemen.*
- 3. Inventarisatie van personele knelpunten op basis van functie- en taakinventarisatie enerzijds en gewenste bedrijfsactiviteiten anderzijds.*
- 4. Bepalen globale ontwikkelingsrichting individuele werknemers.*
- 5. Vaststellen POP op basis van vraagprofiel (wat wil het bedrijf) en aanbodprofiel (wat heeft de werknemer al aan competenties) en individuele wensen.*

In de commerciële dienstverlening heeft ING een competentiestandaard vastgesteld in overleg met de hogescholen. De standaard bestaat uit algemene vaardigheden en specifieke kwalificaties voor systeemontwikkelaar. De standaard vertoont overeenkomsten met de landelijke eindtermen voor het I-profiel van het HBO-I platform. Opvallend is dat in het ING-profiel meer aandacht wordt besteed aan algemene vaardigheden zoals leervaardigheden, probleemoplossende, sociaal-normatieve en communicatieve vaardigheden, managementvaardigheden, e.d. dan in het door de hogescholen ontwikkelde profiel.

BVE-raad

De BVE-raad hecht sterk aan het hanteren van een landelijke kwalificatiestructuur. Het gecertificeerde individu is gebaat bij landelijke erkenning. Wel worden kanttekeningen geplaatst bij de mate waarin de huidige kwalificatiestructuur voldoende competentiegericht is.

HBO-raad

De HBO-raad onderschrijft de wens om met landelijke erkenning te werken maar heeft bedenkingen bij een landelijke kwalificatiestructuur. Zij voorziet door een dergelijke aanpak dat opleidingen teveel beperkt worden, enerzijds in hun vrijheid van onderwijsinrichting en anderzijds in de mogelijkheid het curriculum af te stemmen op de wensen van het werkveld en de bedrijven waarvoor wordt opgeleid.

Veel bedrijven ontleen hun bedrijfsstandaard voor vakkennis en vaktechnische vaardigheden aan de kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs. De kwalificatiestructuur fungeert dan als een “benchmark” voor het eigen bedrijf. Opvallend is dat zowel in de metaal, de commerciële dienstverlening, de procesindustrie en in de levensmiddelentechnologie er bij de bedrijven wat betreft de kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs weinig sprake is van mentaal eigendom. Wellicht komt dit doordat de instrumenten voor competentie management waarin het bedrijf zelf veel (middelen en menskracht) investeert, vooral op de persoonskenmerken en soft skills gericht zijn. Hiervoor blijkt de kwalificatiestructuur weinig meerwaarde te bieden.

De integratie van algemene op persoonskenmerken gebaseerd competentieprofielen met de kwalificatiestructuur bestaande uit omschrijvingen van vereiste vakkennis en technische beroepsvaardigheden verkeert nog in een pril stadium. Bij SaraLee/DE streeft men een geïntegreerde aanpak na. Om tot een volledige dekking van het competentieprofiel te komen, voegt men bij De Landmacht, Corus, OVP en OOM achteraf de beoordelingsresultaten, op basis van de verschillende “standaarden” samen. De vraag is echter of een optelsom van competentie-aspecten hetzelfde is dan de het geheel van competenties dat in de beroepspraktijk wordt vereist.

OVP

Volgens het OVP heeft de kwalificatiestructuur als nadeel dat de werknemers voornamelijk op vakkennis worden getoetst en minder op sociale en andere persoonlijke competenties. Dit is reden geweest om naast het toetsonderdeel ook een testonderdeel aan te bieden. Deze testen richten zich op het in kaart brengen van persoonlijke vaardigheden. Het gevaar bestaat dat een tweede (sectorale) standaard zal ontstaan naast de (huidige) landelijke standaard.

Succesfactoren

Externe door anderen op branche of bedrijfstakniveau ontwikkelde standaarden zullen sneller geaccepteerd worden naarmate deze beter vertaalbaar zijn voor gebruik binnen bedrijven en instellingen (voor beoordeling, ontwikkeling en selectie).

Naast de functionaliteit, de bruikbaarheid, van standaarden is ook de inhoud bepalend voor het succes van een standaard. Voor het bedrijfsleven spelen soft skills, sociaal-normatieve competenties een belangrijke rol in het kader van flexibiliseren. Herkenbare positionering van deze competentie-aspecten in de standaard verhoogt haar gebruikswaarde.

Draagvlak

Bij het ontwikkelen van draagvlak op het niveau van bedrijven en instellingen blijken de volgende factoren van belang:

- a De strategische doelen van de organisatie en het al of niet aanwezig zijn van een “employability cultuur”.
- b De beleidsprioriteiten van de ondernemingsraad.
- c Communicatie over de doelen en meerwaarde van EVC voor de organisatie en de medewerkers en de gevraagde inzet van leidinggevenden en individuele medewerkers.
- d Aansluiting bij de bestaande infrastructuur: samenwerking tussen de huidige partijen op de arbeids en onderwijsmarkt (aanbieders en gebruikers) is een noodzakelijke voorwaarde voor de invoering van EVC.

Rijnmond

De hoofdaanemers van het Regionaal Arrangement Rijnmond 1999-2000 zijn de gemeente Rotterdam, het Albeda College, Arbeidsvoorziening Rijnmond, de Kamer van Koophandel en het Da Vinci College. Binnen het thema “een leven lang leren” speelt EVC een prominente rol: “Het onderzoek op zich is niet nieuw, maar de wijze waarop het gebruikt wordt om de verschillende beleidsterreinen op elkaar af te stemmen wel”. “Concreet gaat het wat EVC betreft om de portfoliomethodiek, assessment en erkenningsprocedures in het onderwijs te verbreden, waarbij tevens de relatie gelegd wordt met het HRM-beleid van bedrijven, instellingen en het regiem van de WIN, WIW en dergelijke.”

Het draagvlak binnen bedrijven en instellingen wordt met name bepaald door de mate waarin het strategisch belang van de onderneming enerzijds en de meerwaarde van EVC voor het directe functioneren van leidinggevenden en hun medewerkers anderzijds.

Bij de koninklijke landmacht wordt het draagvlak zowel bepaald door het interne strategische doel (het bedrijf aantrekkelijker maken als werkgever), door met externe instanties (de burgermaatschappij) de bekendheid en acceptatie te vergroten en door intern juist die competenties te herkennen en erkennen waarvan medewerkers zelf aangeven dat zij deze relevant achten op de externe arbeidsmarkt. Ook als deze competenties niet voorzien kunnen worden van een erkend certificaat of diploma. Zo blijken medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd veel waarde te hechten aan een werkervarings certificaat omdat dit certificaat inzichtelijk maakt over welke persoonlijke competenties (verantwoordelijkheidsbesef, flexibiliteit, zelfstandigheid) zij beschikken. Werkgevers die medewerkers zoeken op VBO en MBO-niveau blijken deze competenties veel waarde toe te kennen.

KPN

Het ontwikkelde EVC-instrumentarium werd ook ingezet om werknemers te toetsen op hun functie. Dit werd echter al snel beschouwd als een beoordelingsinstrument in plaats van een instrument om medewerkers de gelegenheid te geven op adequate wijze een opleiding te volgen. Deze ontwikkeling verstoortte het in gang gezette traject. Het idee ontstond bij medewerkers dat men niet voldeed. De inzet was niet helder: Het leek of een opleidingsinstrument werd ingezet om werknemers te beoordelen.

Met name bij de introductie van competentiebeoordelingssystemen als EVC blijkt een adequate communicatie over het beoogde doel essentieel. Bij bedrijven waar EVC gekoppeld wordt aan personeelsproblemen is het gevaar groot dat EVC een negatief imago krijgt. Medewerkers en leidinggevend vatten EVC op als een methode om medewerkers elders (intern of extern) te plaatsen. Het draagvlak beperkt zich bijgevolg tot de hogere managementniveaus.

Corus

De loopbaanontwikkelingsbureaus zijn niet uitsluitend gericht op de externe mobiliteit van het personeel. Toch zijn zij in de taal van de werkvloer min of meer gelijk geschakeld met het begrip “out-placement”. De bureaus hebben daarom vanaf de start een negatief imago bij het personeel van Corus en dit speelt nog steeds een rol.

Daar waar EVC ingezet wordt binnen het kader van employability-beleid en met name gericht is op het verder ontwikkelen van competenties kan ze op meer draagvlak rekenen. Het voorbeeld van Friesland Coberco leert ons dat EVC niet alleen een kwestie is van beter gekwalificeerd raken. De waardering van ervaring blijkt ook een positief effect te hebben op de werkrelatie tussen leidinggevend en medewerkers.

Bij de opleidingsinstellingen is het ontwikkelen van draagvlak direct gekoppeld aan de meerwaarde die het heeft voor onderwijskundige verbetering. Met name de mogelijkheid vorm te geven aan leertrajecten op maat. Is dit niet mogelijk dan blijkt de acceptatie van EVC door docenten, die tevens als assessor optreden, moeizamer te verlopen. Voor private opleidingsinstellingen wordt het draagvlak voor EVC eveneens “afgedwongen” door de vraagkant. De indruk bestaat dat dit ook meer en meer gaat gelden voor de door de overheid bekostigde instellingen.

Succesfactoren

- a Draagvlak onder deelnemers is groot vanwege het niet bedreigende karakter van EVC.
- b EVC koppelen aan een ontwikkelingsgericht employability beleid.
- c Veel aandacht, vanaf het allereerste besluit EVC in te voeren, voor de interne communicatie over de doelen van EVC.
- d Directe betrokkenheid van direct leidinggevend in de productie, respectievelijk docenten (de toekomstige assessoren) bij de ontwikkeling van het beoordelingssysteem.
- e EVC procedures kunnen door hun decentrale karakter (leidinggevend en docenten dragen de procedure) goed ingepast worden in de regionale infrastructuur.

Vorbereiding

De procedures volgen in de onderzochte cases globaal de volgende strategie: standaardsetting (kwalificatiestructuur ontwikkeling en competentieprofielen); ontwikkelen van instrumenten; trainen assessoren; experimentele uitvoering; implementatie.

Systemen voor bedrijfsgerichte competentiebeoordeling die geen externe legitimering vereisen worden ontwikkeld door bedrijven zelf. In veel gevallen wordt daarbij gebruik gemaakt van externe deskundigen. Brancheorganisaties (OOM, OVP) en landelijke organen beroepsonderwijs (OVDB, SVB, Ecabo) bereiden deze procedures zelf voor.

Bij procedures die alleen voor intern gebruik bedoeld zijn, wordt de beoordelingsstandaard gebaseerd op de inbreng van leidinggevenden en in het beoordelingsdomein ervaren medewerkers. Deze medewerkers legitimeren de standaard. Het beoordelingsinstrumentarium wordt veelal ingebracht door een daartoe geëquipeerde stafafdeling of door een extern bureau.

Bouwbedrijf

De werknemer ontving van het ROC een folder en instructies. Vervolgens heeft PZ samen met de werknemer materiaal verzameld over het werk. Er is een map gemaakt met bestekken, tekeningen van uitgevoerd en foto's. In totaal zijn werknemer en personeelsfunctionaris een halve dag bezig geweest met informatie verzamelen. Deze documenten zijn voorzien van een handtekening van de werkgever. Daarnaast heeft de werknemer het ITO diploma en certificaten van artikel 35b cursussen opgestuurd.

In de voorbereiding van beoordelingsprocedures die gericht zijn voor brede civiele erkenning van beoordelingsresultaten (erkenning) zijn meerdere organisaties betrokken. Naast het bedrijf of de instellingen spelen ook de instellingen die bevoegd zijn tot examinering en externe legitimering een rol. Als de beoordelingsprocedure wordt afgenomen onder verantwoordelijkheid van een door de overheid bekostigde instelling, dan speelt ook de onderwijsinspectie een controlerende rol.

Voor bedrijven en instellingen (de vraagkant) is deze verplichte samenwerking met organisaties aan de aanbodkant (exameninstellingen, landelijke organen beroepsonderwijs, opleidingsinstituten) een extra drempel om EVC procedures te ontwikkelen. Temeer omdat de aanbodkant niet altijd in staat is haar opleidingsaanbod op maat aan te bieden. Daarnaast is de aanbodkant geneigd minder rechten aan de beoordelingsprocedure te koppelen. Bijvoorbeeld door aan de EVC procedure alleen vrijstelling voor de praktijk toe te kennen, niet voor het schoolse deel van de theorie. De veronderstelling hierbij is dat handelingscompetenties wel in de beroepspraktijk ontwikkeld kunnen worden en cognitieve competenties (vakkennis) niet.

In alle onderzochte cases blijkt dat een intensieve voorlichting over het doel en de meerwaarde (voor zowel individuen als de organisatie) van de beoordelingsprocedure een belangrijke voorwaarde. Competentiebeoordeling kost tijd en wordt door betrokkenen niet automatisch gekoppeld aan de voordelen van employability beleid en het voorkomen van opleidingskosten. Met name de koppeling van EVC aan waardering voor hetgeen een medewerker in zijn loopbaan al aan competenties heeft verworven blijkt positief te werken op de acceptatie van de procedure.

Uiteraard is er een positieve relatie te constateren tussen acceptatie van competentiebeoordeling en de reeds aanwezige opleidings- en ontwikkelingscultuur binnen het bedrijf.

Vorbereiding van procedures via een samenwerkingsverband waarin verschillende belangen (erkennen en recht op vrijstellingen versus niet erkennen en opleiden) een rol spelen wordt vaak een beroep gedaan op een derde onafhankelijke partij voor de projectcoördinatie.

Succesfactoren

Een succesvolle voorbereiding blijkt ten minste vier ingrediënten te kennen:

- a Duidelijkheid over een ontwikkelingsgerichte doelstelling
- b Een duidelijk voorlichtingsbeleid over het belang van employability beleid in het algemeen en competentiebeoordeling en erkenning in het bijzonder.
- c Betrokkenheid van de direct leidinggevenden in de voorbereiding en uitvoering van de beoordelingsprocedure
- d Een duidelijk onderscheid tussen de verantwoordelijkheid voor opleiden en voor beoordelen.

Gehanteerde procedures

In de meeste assessment procedures wordt gebruik gemaakt van (een mix van) de volgende instrumenten:

- a Portfolio of persoonlijke ontwikkelingsplannen of competentiepaspoort: Het doel van deze instrumenten is enerzijds het inventariseren van aanwezige competenties en anderzijds het plannen van ontwikkelingsactiviteiten (opleiding, cursussen, coaching, taakroulatie).
- b Authentieke praktijkopdrachten: Dit kunnen opdrachten zijn die specifiek voor de assessment zijn ontworpen of opdrachten die regulier onderdeel uitmaken van de taak van de kandidaat.
- c Competentiechecklists hetzij in geautomatiseerde vorm hetzij in de vorm van vragenlijsten voor criterium gerichte interviews, hetzij in de vorm van observatiechecklists voor het beoordelen van arbeidsgedrag.
- d Vorbereiding van assessoren door middel van training gericht op het vergroten van intersubjectiviteit. Dit betekent dat gebruik gemaakt wordt van de ervaring van de assessoren in het betreffende arbeidsdomein. De training is erop gericht deze ervaring en de impliciete oordelen over kwaliteit van het arbeidshandelen expliciet te maken en in te zetten in de beoordelingsmethode.

Albeda College

Voor het erkennen van competenties heeft de kandidaat een gesprek met een portfolio-beoordelaar en een praktijkbegeleider, waarin het gespecificeerd portfolio wordt besproken. De praktijkbegeleider is een persoon, die werkt in de praktijk van het beroep en (indien mogelijk) de kandidaat kent. Het gesprek heeft de vorm van een criterium gericht interview. De inhoud van het interview is gericht op de competenties die noodzakelijk zijn voor het beroep waar de kandidaat voor opgeleid wil worden.

Frico

Werknemers met negatieve schoolervaringen vonden het prettig in de dagelijkse praktijk en door een bekende, de direct leidinggevende, beoordeeld te worden. Men heeft deze beoordeling niet als bedreigend ervaren.

De EVC procedures zoals hierboven beschreven worden arbeidsintensief gevonden. Bij Frico maakt men daarom alleen gebruik van observatie en een nagesprek. Deze worden gehouden

door interne assessoren, de leidinggevenden die ook verantwoordelijk zijn voor functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken. De eisen ten aanzien van objectiviteit en consistentie worden mede aangescherpt doordat de leidinggevenden op meerdere momenten beoordelingen geven. Zij zullen met andere woorden zorgvuldig, objectief en rechtvaardig te werk moeten gaan op straffe van conflicten met hun medewerkers.

De specifieke samenstelling van de assessment-procedure wordt bepaald door de volgende factoren: bruikbaarheid, acceptatie en kosten. Bedrijven en instellingen die competentiebeoordeling met name richten op intern competentie management zullen bruikbaarheid vooral omschrijven in termen van de bijdrage van de assessment aan het interne functioneren. De acceptatie van de procedure heeft vooral betrekking op de bruikbaarheid van de beoordelingsresultaten voor het op afzienbare tijd beter functioneren van medewerkers of een grotere baanzekerheid. Veelal speelt de ondernemingsraad een belangrijke rol bij het geaccepteerd krijgen van beoordelingsprocedures.

De kosten worden bepaald in termen van het beperken van de directe (“out of pocket”) kosten en “return on investment”. Teneinde de kosten van ontwikkeling te beperken wordt voor procedures gericht op interne erkenning door de leidinggevenden zelf competentiestandaarden vastgesteld. Op basis van eigen ervaringen met een medewerker komt dezelfde leidinggevende, eventueel aangevuld met een gesprek met de medewerker, tot een beoordeling van de competenties. Er zijn geen onderzoeksresultaten beschikbaar waaruit blijkt of deze volledig door het management aangestuurde standaardsetting en beoordeling objectief en consistent is. Uit de monitor blijkt wel dat de acceptatie van deze procedures groot is.

Zorginstelling

Een belangrijke aanbeveling betreft de versterking van de functie van zelf-assessment en de ontwikkeling van portfolio-assessment. Portfolio-assessment is voor werkenden een makkelijker instrument; de beoordeling kan geïntegreerd worden in het lopende proces van werk en loopbaanbegeleiding. Het is immers bekend over welke competenties werkenden reeds beschikken. Als er twijfel is over competenties, bijvoorbeeld bij nieuwe instroom van herintreders of werkzoekenden, kan het wel relevant zijn om proeven van bekwaamheid af te nemen.

Een aparte categorie van beoordelingsinstrumenten betreft de psychologische persoonlijkheidstests en de intelligentietests. Deze zijn slechts ten dele gericht op het beoordelen van competenties, namelijk op algemene persoonskenmerken en “soft skills”. Deze tests zijn gericht op het herkennen van competenties en het voorspellen van toekomstig beroepsmatig functioneren, respectievelijk op het aanwijzen van deficiënties en zijn niet gericht op het erkennen van competenties. Ze maken geen gebruik van competentiestandaarden. Afhankelijk van de psychologische traditie of school waartoe de auteurs van de tests zich bekennen, zijn er competenties die meer of minder centraal geacht worden voor beroepsmatig functioneren. In een aantal gevallen wordt in overleg met bedrijven en instelling uit het arsenaal van psychologische kenmerken die kenmerken gekozen die voor een bepaald bedrijf of instelling relevant geacht worden. Op dat moment worden ze ook gebruikt om vast te stellen of een medewerker beschikt over bepaald persoonskenmerken. Een aantal van deze tests zijn geborgd door een NIP-erkenning. Zij voldoen daarmee aan algemene eisen van betrouwbaarheid. De combinatie van persoonskenmerken en beroepskennis en beroepstechnische vaardigheden wordt niet gelegd. In enkele bedrijven wordt een combinatie van het beoordelen van algemene

persoonskenmerken en specifieke beroepsvaardigheden nagestreefd (bijvoorbeeld SaraLee/DE). Deze gecombineerde aanpak blijkt nog in een beginstadium te verkeren.

De vormgeving van procedures gericht op externe erkenning van competenties zijn meer onderhevig aan kwaliteitscontrole en formele erkenning door externe exameninstellingen. Bij de ontwikkeling van deze procedures blijkt de kwaliteitsvraag, validiteit en betrouwbaarheid, van de beoordeling een grotere rol te spelen. Dit leidt er toe dat de procedures zoals gehanteerd door onderwijsinstellingen aan meer en aan meer gedetailleerde kwaliteitseisen moeten voldoen.

DuPont

De beoordeling van het personeel van DuPont vindt plaats aan de hand van criteria die voor iedere rol zijn ontwikkeld.

Een medewerker wordt beoordeeld door middel van een sterke-zwakke analyse. De beoordeling (o.a. 360-graden feedback) wordt uitgevoerd door de leidinggevende. Twee zelf gekozen directe collega's en twee door de leiding aangewezen collega's. Die collega's scoren per criterium op een schaal van 1 tot 5. De score van de leidinggevende geldt voor 60% en die van de directe collega's voor 40%.

Uit de monitor blijkt dat geen enkel IT instrument zonder meer ideaal is te noemen voor gebruik in een volledig EVC traject. Toepassing van IT is veelal gericht op de herkenning van "soft skills" die in het onderwijsdomein als moeilijk meetbaar worden beschouwd. In het bedrijfsleven worden IT instrumenten juist op grote schaal ingezet voor met name deze zachte competenties.

Albeda College

Het tot nu toe gehanteerde multimedia portfolio is nog niet klantvriendelijk. Op dit moment moet de portfolio worden ingevuld bij een station waar de moederprogrammatuur aanwezig is en dat is op school.

Bij de opleiding metaal maakt men gebruik van een diskette die de kandidaten zelf kunnen invullen en die niet afhankelijk is van welk station dan ook.

In het onderwijs beperken de instrumenten zich tot een geautomatiseerd portfolio en centrale toetsbanken waarin met name op kennis en cognitieve vaardigheden gerichte multiple choice toetsen zijn opgenomen.

Samengevat: **Opleidingsdimensies:**

- * toetsen
- * archiveren
- * kennis en vaardigheden
- * EVC bekend
- * IT beperkt ontwikkeld

Bedrijfsdomein:

- * testen
- * soft skills
- * competentie management
- * EVC relatief onbekend
- * IT ontwikkeld

De IT instrumenten zijn ook te onderscheiden naar de mate waarin systemen open dan wel gesloten zijn. In open systemen kan de gebruiker-eigenaar zelf competentiestandaarden invoeren. Gesloten systemen kennen alleen een gegeven hoeveelheid competenties, inclusief een standaardomschrijving van deze competenties.

Daarnaast is een onderscheid te maken tussen IT instrumenten die wel en instrumenten die geen gebruik (kunnen) maken van de landelijke kwalificatiestructuur.

IT instrumenten die én open zijn én gebruik (kunnen) maken van de kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs én gericht zijn op competentiebeoordeling zijn: Toppers (Toolpot BV), Competence (AOConsult/VVS), Competentiemonitor (i.o. OVP) en Verdi (ABN-AMRO/STOAS).

Succesfactoren

De EVC procedure is flexibel. Al naar gelang de te beoordelen competenties en de specifieke beoordelingssituatie kan een EVC procedure op maat ontwikkeld worden. De herkenbaarheid en acceptatie van beoordelingsresultaten wordt vergroot door de doorzichtigheid van de procedure en door de standaardisatie van rapportage in de vorm van een portfolio.

De portfoliosystematiek laat het toe dat EVC procedures niet exclusief gericht hoeven te zijn op erkenning op basis van de landelijke kwalificatiestructuur, maar ook op herkenning en systematische inventarisatie van niet certificeerbare competenties.

Ontwikkeling

Alle activiteiten op het gebied van competentiebeoordeling en EVC staan in het perspectief van competentie ontwikkeling. Hetzij omdat EVC gebruikt wordt om vrijstellingen te verlenen en een leertraject op maat te ontwikkelen, hetzij om vast te stellen welke competenties voldoen aan de eisen van een bedrijf of instelling en welke competenties bijgevolg nog verder ontwikkeld moeten worden.

In bedrijven en instellingen wordt competentiebeoordeling gekoppeld aan persoonlijke ontwikkelingsplannen, competentie-monsterboekjes, portfolio of andere vormen.

Opleidingsinstituten maken gebruik van EVC tijdens de intake of als eerste fase van een kwalificerend traject waarin de opleidingsplanning wordt vastgesteld op basis van een inventarisatie (portfolio) of een beoordeling en erkenning van reeds verworven competenties.

Christelijke Hogeschool Noord-Nederland

De CHN heeft zich verplicht er voor te zorgen dat een student te allen tijde in staat is sneller te studeren als er vrijstellingen zijn verleend. Dat betekent dat modules 2 tot 4 keer per leerjaar worden aangeboden. Een module wordt aangeboden, ook al is het aantal studenten dat hieraan meedoet heel klein. Het roosterbureau stelt op basis van de vrijstellingen een rooster samen waarin rekening wordt gehouden met alle studenten.

De conclusie lijkt dan ook gerechtvaardigd dat EVC geen doel op zichzelf is, maar een middel om verdergaande ontwikkeling te ondersteunen en vorm te geven. In feit is er op dit moment nog geen autonoom EVC aanbod, los van het volgen van een opleiding. De vraag kan gesteld worden of het ontbreken van een dergelijk aanbod het gebruik van EVC procedures belemmert. De redenering omdraaiend, kan een EVC-aanbod los van de verplichting tot het volgen van een opleiding, ertoe leiden dat er meer gebruik van gemaakt wordt. De erkenning op zichzelf opent voor individuen het perspectief op verdere ontwikkeling. EVC dient op deze wijze als methode voor horizonverbreding en als methode om de motivatie voor leren te vergroten.

Albeda College

Het toepassen van EVC heeft als consequentie dat het onderwijs flexibeler moet worden:

- *Flexibele in en uitstroom: leerlingen stromen tussentijds in en uit.*
- *Flexibele organisatie: een leereenheid kan vaker worden aangeboden of studenten gaan op een ongebruikelijk tijdstip op stage.*
- *Boeken zijn niet meer van a tot z te gebruiken.*
- *Groepen zijn gevarieerder qua deelnemers.*
- *Flexibele toetsing en toetsmomenten.*
- *Kortere leerwegen waardoor financiering een probleem kan worden.*

Dit laatste geldt ook voor die individuen waarvan de competenties beneden niveau 1 van de kwalificatiestructuur liggen. Juist bij deze groep biedt het portfolio als methode voor herkenning een basis om competenties verder te ontwikkelen zodat zij wel voor civiele erkenning in aanmerking komen.

Succesfactoren

De ontwikkelingsgerichte doelstelling van EVC is één van de belangrijkste succesfactoren van EVC. In EVC procedures wordt herkend en erkend welke competenties individuen reeds hebben ontwikkeld. Ze vergroot daardoor de motivatie voor ontwikkeling en is een belangrijk instrument voor het vormgeven van leertrajecten op maat.

Kwaliteitsborging

In alle cases speelt kwaliteitsborging een rol. Er zijn evenwel grote verschillen te constateren in de intensiteit van procedures voor kwaliteitsborging. Procedures gericht op erkenning op basis van de kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs zijn intensiever dan beoordelingsprocedures op basis van bedrijfsinterne competentiestandaarden.

Centrum Vakopleiding

Validiteitsonderzoek is bij het beroepsgericht assessment nog niet aan de orde, omdat de methodiek landelijk in een ontwikkelingsstadium verkeert.

Onderwijs

In de beschreven pilots blijken de formele taakverdelingen niet altijd strikt gehanteerd te worden.

Taakspecialisatie en rolverdeling vereisen een bepaalde minimum taakomvang. Pas als EVC qua omvang voldoende massa heeft, zullen rollen verdeeld kunnen worden en een dusdanige omvang krijgen dat er ook van specialisatie en taakverdeling sprake kan zijn.

De conclusie op basis van de monitoring is dat er nog bijzonder weinig empirisch onderzoek gedaan is naar de validiteit van beoordelingsprocedures en instrumenten. Dit geldt voor zowel EVC procedures op basis van de kwalificatiestructuur als de competentiebeoordeling op basis van bedrijfsinterne standaarden.

Succesfactoren

De belangrijkste factor bij de invoering van kwaliteitsborging is gelegen in de verplichting die voortvloeit uit de wens om met overheidssubsidie en studiefinanciering te willen werken en om door de overheid erkende certificaten en diploma's te willen verstrekken.

Daarnaast speelt bij bedrijven en instellingen die zelf systemen voor competentiebeoordeling bekostigen de acceptatie van de beoordelingsresultaten door medewerkers een belangrijke rol. Wat dit betreft beroepen bedrijven en instellingen zich ondermeer op de deskundigheid van externe bureaus en de wetenschappelijke onderbouwing van instrumenten.

Toegankelijkheid

De toegankelijkheid van EVC procedures is zeer beperkt. De huidige EVC procedures worden niet aangeboden aan een brede groep mogelijke gebruikers. Het aanbod beperkt zich tot die doelgroep die interessant is voor een opleidingsinstituut of arbeidsorganisaties: aspirant en huidige studenten als het aanbod gedaan wordt door een opleidingsinstituut, de reeds in dienst zijnde werknemers als EVC door een bedrijf of instelling wordt aangeboden of werkzoekenden als organisaties van arbeidsvoorziening het aanbod doen. Dit kan er toe leiden dat EVC procedures instituutsafhankelijk worden ingezet. Als een individu niet tot de primaire doelgroep van een institutie behoort dan kan hij geen gebruik maken van de EVC procedure.

Door meerdere organisatie wordt dan ook gepleit om naast de bestaande adressen voor EVC één adres aan te wijzen waar elk individu, ongeacht zijn of haar maatschappelijke positie, zich kan aanmelden voor een EVC procedure.

Ook de vormgeving van EVC procedures zelf blijkt de toegankelijkheid te kunnen bevorderen of juist te belemmeren. Procedures die in de beroepspraktijk zelf worden uitgevoerd zijn toegankelijker dan procedures die in een opleidingsinstituut of in een gesimuleerde situatie worden uitgevoerd. Immers kandidaten hebben hun competenties vaak in arbeids of andere maatschappelijke praktijken ontwikkeld. Beoordelingssituaties die op die praktijken aansluiten zijn voor kandidaten acceptabeler en schrikken minder snel af.

Authentieke beoordelingssituaties zijn daarenboven doorzichtiger. De kandidaat krijgt de beschikking over de beoordelingscriteria, ervaart zelf het verloop van de handelingen en krijgt maximaal inzicht in de beoordelingswijzen. De acceptatie van beoordelingsresultaten blijkt hierdoor groot te zijn.

Zorginstelling

Men vindt het jammer als voor managementfuncties op niveau 5 alleen kandidaten in aanmerking komen die een HBO-V opleiding hebben genoten. Ook lager gekwalificeerden zouden in aanmerking moeten komen als deze aantoonbare managementvaardigheden ontwikkeld hebben op basis van jarenlange werkervaring.

Toegankelijkheid wordt ook bevorderd of juist belemmerd door de beschikbaarheid van financiële middelen. EVC procedures brengen evenals opleiden kosten met zich mee. Voor die individuen waarvan niet verwacht mag worden dat zij over eigen middelen beschikken, of die geen beroep kunnen doen op een werkgever, een opleidingsfonds of op een uitkerende instantie wordt de mogelijkheid geopend van fiscale aftrekbaarheid of van een voucher systeem.

Voorbeelden in het buitenland geven aan dat regelgeving op dit gebied de acceptatie en invoeringstempo van EVC systemen en het daadwerkelijk gebruik maken van EVC procedures door individuen en organisaties vergroot.

Succesfactoren

De belangrijkste factoren die de toegankelijkheid bepalen zijn:

- a) Beschikbaarheid van EVC adressen die toegankelijk en bereikbaar zijn voor elk individu ongeacht zijn of haar maatschappelijke positie.
- b) Beschikbaarheid van middelen voor die kandidaten die niet zelf in staat zijn de kosten van een EVC procedure te dekken, dan wel een beroep kunnen doen op een werkgever, opleidingsfonds of uitkerende instantie.
- c) Procedures die qua methode en vormgeving congruent zijn aan de arbeids of maatschappelijke praktijken waarin de kandidaten hun competenties ontwikkelden: authentiek beoordelen.

Financiering

Wat betreft het rendement wordt competentie erkenning vooral gekoppeld aan in de toekomst noodzakelijke competenties. Reeds aanwezige competenties erkennen wordt alleen zinvol geacht als dit de motivatie voor verder ontwikkelen verhoogd, respectievelijk de drempel naar deelname aan competentie ontwikkeling verlaagt. Daarnaast wordt uit de casuïstiek duidelijk dat competentiebeoordeling de uitvoering van employability beleid in een stroomversnelling kan brengen.

Zorginstelling

Op grond van EVC-procedures wordt de opleidingstijd die nodig is om een volledige kwalificatie te behalen aanzienlijk bekort (gemiddeld 50%). Vóór de ontwikkeling van de EVC-procedure is overigens nog een groep gestart met een volledige 3-jarige opleiding. Deze groep wordt nu in de tijd ingehaald door de EVC-kandidaten.

Frico

Het rendement voor de onderneming is:

- *Richting personeel: vergroten van motivatie en bereidheid in te gaan op opleidingsaanbod en daarmee verbetering van de inzetbaarheid.*
- *Efficiënter opleiden door afstemming van opleiding op reeds verworven competenties van werknemer*
- *Betere allocatie van medewerkers door inzicht in aanwezige competenties (vergroting flexibiliteit)*
- *Certificering die ook voor kwaliteitszorgprogramma's, hygiënevereisten en veiligheidsaudits van belang zijn.*

De kosten van EVC worden bepaald door de ontwikkeling van procedures, de uitvoeringskosten en het aantal beoordelingen dat met een eenmaal ontwikkelde procedure kan worden uitgevoerd. De kosten voor het ontwikkelen van een EVC procedure gericht op externe erkenning zijn hoger dan de kosten voor een bedrijfsintern systeem voor competentiebeoordeling. Dit betreft niet alleen de ontwikkelingskosten, maar ook de uitvoeringskosten.

Opvallend is dat IT instrumenten voor competentie management en beoordeling in het bedrijfsleven vaker ontwikkeld worden dan IT instrumenten aan de aanbod kant. De kosten voor het aanschaffen van deze voor het bedrijfsleven geschikte systemen (gericht op herkenning

alleen effect voor de interne arbeidsmarkt) zijn ook lager dan IT instrumenten voor de aanbodkant.

De belangrijkste verklarende factor is dat IT instrumenten voor het beoordelen van soft skills eenvoudiger te ontwikkelen zijn dan systemen waarmee ook vakkennis en vaktechnische vaardigheden beoordeeld kunnen worden. Dit laatste is voor EVC noodzakelijk. Hoe groter het civiel effect, hoe hoger de eisen aan validiteit en betrouwbaarheid en bijgevolg hogere kosten.

Bouwbedrijf

In de bouwsector zijn verschillende regelingen rondom bekostiging van opleidingen. De zogenaamde 35b-regeling (mogelijkheid voor werknemers om jaarlijks een aantal cursussen te kunnen volgen uit een vastgesteld aanbod; er wordt meestal in de wintermaanden van deze regeling gebruik gemaakt) is een belangrijke regeling waarbinnen de EVC-procedure kan worden geschaard.

In enkele sectoren zijn de kosten voor EVC procedures berekend. Voor de zorgsector hanteert het ROC een tarief uiteenlopend van Fl. 435,- voor een portfolio op niveau 1 tot Fl. 1005,- voor een volledige procedure (portfolio plus proeve van bekwaamheid) op niveau 3 van de kwalificatiestructuur. Voor de bouwsector hanteert Bouwradius een tarief van Fl. 600,- voor een portfolio, exclusief de kosten van de inzet van ROC docenten (á Fl. 368,-). De vraag of EVC goedkoper is dan opleiden hangt met name af van de vraag hoeveel portfolio-beoordelingen en proeven van bekwaamheid gedaan moeten worden om dezelfde certificaten (c.q. hetzelfde diploma) te verkrijgen als na het volgen van een regulier opleiding. Schattingen lopen uiteen van 20% tot 70% van de reguliere opleidingskosten, afhankelijk van de omzet van een eenmaal ontwikkelde procedure. Op basis van de bestudeerde cases kan geconcludeerd worden dat er nog weinig ervaringsgegevens zijn over de kostprijs van EVC.

De meeste EVC projecten gericht op externe erkenning worden mogelijk gemaakt door extra financiering van de overheid.

De door bedrijven en instellingen gehanteerde systemen voor interne competentiebeoordeling worden bekostigd door deze organisaties zelf. In een enkel geval maakt men daarbij gebruik van opleidingsfondsen van de bedrijfstak.

De conclusie die hieruit te trekken valt is dat bedrijven en instellingen nog weinig geneigd zijn kosten te maken om hun medewerkers voor de externe arbeidsmarkt te kwalificeren. Blijkbaar is niet duidelijk dat als elk bedrijf investeert in EVC er geen sprake is van “kwalificeren voor een ander”. Het gebruik van opleidingsfondsen zou hierin wellicht als vliegwiel kunnen functioneren.

De wet- en regelgeving belemmert soms de uitvoering van EVC procedures en met name het leveren van maatwerk opleidingen. Zo leidt één enkele teldatum per jaar ertoe dat opleidingen er voor terugdeinzen om een kandidaat vlak na die teldatum een opleiding aan te bieden of de opleiding dusdanig in te korten dat deze vlak voor een teldatum uitgeschreven zou moeten worden. De bekostiging van het onderwijs is gebaseerd op een groepsgrootte van 24 leerlingen. Groepen die zijn ingestroomd via een EVC-procedure zijn meestal kleiner. Het onderwijs aan zulke groepen is dan ook een dure aangelegenheid. Het maximaal aantal scholingsdagen in

verband met uitkering en beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt belemmert een kwalificerend aanbod op maat voor werkzoekenden.

Succesfactoren

De aanwezigheid van extra fondsen voor individuen of bedrijven maakt dat er op dit moment “EVC pioniers” zijn. Voor de structurele invoering en bekostiging van EVC zal er meer empirische evidentie verzameld moeten worden waaruit de meerwaarde van EVC op bedrijfsniveau blijkt. Methoden voor “human capital accounting” waarover in de EZ nota “Kennis in Balans” gesproken wordt kunnen hierbij goede diensten bewijzen. Andersom zou EVC een methode kunnen zijn voor het activeren van immaterieel kapitaal.

DEEL IV: AANBEVELINGEN & PLAN VAN AANPAK

I. Aanbevelingen

De werkgroep meent dat het vooral van belang is daar waar de EVC-systematiek reeds in de praktijk wordt benut deze vooral te versterken en daar waar EVC nog geen grote vlucht heeft genomen juist een stimulans te geven.

Om aan deze zienswijze vorm te geven richt de werkgroep EVC zich bij de invoering van de EVC-systematiek voornamelijk op:

- 1 het *civiel effect* van de resultaten van competentiebeoordeling.
Gedacht kan worden aan voorlichting en bewustwording t.a.v. nut en rendement van EVC-procedures, versterking van de gehanteerde standaarden en het zichtbaarder maken van het brancheoverstijgend karakter van competenties. Ook de organisatie van kennisuitwisseling (nationaal/internationaal) en de verbetering van de huidige systematiek voor Internationale diplomavergelijking valt hieronder.
- 2 de *toegankelijkheid* van de EVC-procedure.
Te denken valt aan het vormgeven van het recht op assessment, het loskoppelen van waarden en opleiden en het garanderen van de betaalbaarheid van de procedure.
- 3 de *kwaliteitsborging* van de EVC beoordelingsprocedures.
Voorstellen zijn te verwachten ten aanzien van de invoering van een competentiestandaard voor assessoren, de ontwikkeling van een kwaliteitszorgsysteem voor assessmentcentra en de invoering van een accrediteringsregeling voor assessoren

Civiel effect

De resultaten, dat wil zeggen certificaten, studiepunten, vrijstellingen of andere rechten die verstrekt worden na een EVC procedure, dienen een zo groot mogelijk civiel effect te bewerkstelligen. Civiel effect heeft betrekking op de rechten (bijvoorbeeld een extern effect voor toelating tot beroepsgroepen of toelating tot opleidingen en een intern effect t.a.v. inschaling binnen een CAO) die aan een certificaat ontleend kunnen worden en op de arbeidsmarktpositie. Het civiel effect wordt met name bepaald door de acceptatie van en het draagvlak voor de gehanteerde beoordelingsstandaard of meetlat enerzijds en door de bruikbaarheid van de gehanteerde beoordelingsprocedures anderzijds.

Versterking van het civiel effect is afhankelijk van een aantal factoren die in een aantal aanbevelingen zijn onder te brengen:

- 1 Voorlichting en bewustwording:
 - a De aanbieders van EVC dienen er voor te zorgen dat de aspirant gebruikers van tevoren inzicht verschaft wordt in het voor hen geldende concrete rendement van EVC procedures.
 - b Het draagvlak van de beoordelingsstandaard is bepalend voor het civiel effect van de certificaten die op basis van deze standaard verstrekt worden. Het is daarom belangrijk voor EVC breed gedragen competentiestandaarden te hanteren. Bedrijven en instellingen binnen een sector en opleidingen zullen de beoordelingsstandaard moeten herkennen als een standaard die voor hen relevant is.

- c Bruikbaarheid van de beoordelingsstandaard voor verschillende partijen:
 - Assessment centra: kunnen op basis van de standaard beoordelingsprocedures ontwikkelen en uitvoeren.
 - Bedrijven: Hanteren de standaard als basis voor hun bedrijfsspecifieke personeelsmanagement en personeelsontwikkeling (HRD/HRM).
 - Branches: Gebruiken de standaard als basis voor sectorale activiteiten op het gebied van personeelsmanagement en personeelsontwikkeling en als basis voor de kwaliteitsborging van competentiebeoordeling.
 - Onderwijs: Hanteert de standaard voor curriculumontwikkeling en begeleiden van leerprocessen.
- 2 Versterking van de gehanteerde standaarden:
- a Empirische validiteit van de standaard: Arbeidsorganisaties en vervolgopleidingen erkennen de beoordelingsresultaten en certificaten en kennen op basis hiervan bepaalde rechten toe (salariëring, vrijstellingen).
 - b Competentie als uitgangspunt: naast de specifieke vaktechnische kennis en vaardigheden is het belangrijk ook de sociaal-psychologische en sociaal normatieve competentievereisten expliciet in de standaard te benoemen. Het verdient aanbeveling om het begrip competentie als uitgangspunt te nemen voor standaardontwikkeling. Dit begrip omvat zowel vaktechnische kennis en vaardigheden als sociaal psychologische en sociaal normatieve dimensies.
 - c Flexibiliteit: De bruikbaarheid van de standaard wordt niet groter door competentie vereisten algemener en breder te formuleren. De beoordelingsstandaard wordt bruikbaar door een grote mate van flexibiliteit, het vermogen nieuwe ontwikkelingen op het vlak van competentievereisten snel op te nemen. De standaard weerspiegelt de actuele ontwikkelingen in arbeidsorganisaties. Dit betekent dat ze snel aangepast moet kunnen worden aan nieuwe technologische ontwikkelingen en veranderingen in de productieorganisatie. Daarenboven moet het mogelijk zijn de standaard effectief aan te passen aan specifieke regionale omstandigheden op de arbeidsmarkt.
 - d Uitbreiding standaarden: uitbreiden van de gehanteerde standaarden naar onder het gehanteerde niveau liggende competenties en de daarboven bestaande competenties zal de benutting van de standaarden versterken.
- 3 Brancheoverstijgend karakter: employability heeft baat bij een versterking van brancheoverstijgende mobiliteit van competenties. EVC biedt de mogelijkheid om via erkenning op individueel niveau de transfer van (individuele) competenties tussen branches te vergroten.
- 4 Kennisuitwisseling: van belang is ontwikkelingen op het vlak van EVC nationaal en internationaal te kunnen volgen. Op het nationale vlak doen zich her en der, in bedrijfstakken, op regionaal niveau of elders, ontwikkelingen voor waarvan EVC als instrument zou kunnen profiteren. Bijvoorbeeld, de ontwikkeling van beroepsprofielen voor de nieuwe media of de activiteiten van SVH op het vlak van het vormgeven van een EVC-procedure voor de horecabranche. Internationaal valt bv. te denken aan de huidige activiteiten rond het creëren van een Europese standaard in de IT-sector. Ook de activiteiten van de OESO op het vlak van human capital accounting zijn voor EVC relevant.
- 5 Internationale diplomavergelijking: verbetering van de huidige systematiek op het vlak van

internationale diplomawaardering is te bereiken door EVC-procedures in te zetten, bv. voor individuele gevallen waar de aangeleverde bewijzen twijfels oproepen of om diplomawaardering te complementeren met certificering.

Toegankelijkheid

De toegankelijkheid van het EVC systeem wordt bepaald door factoren aan zowel de vraag- als de aanbodkant.

Aan de vraagkant onderscheiden we als opdrachtgever individuen (werkenden, werkzoekenden, studerende en aspirant studerende of werkzoekende) en organisaties of instanties die actief zijn op de arbeidsmarkt.

Het assessment-aanbod wordt gedaan door assessmentcentra verbonden aan publiek/privaat bekostigde opleidingsinstituten, door zelfstandige assessmentcentra, door assessmentcentra verbonden aan bedrijven of door sectorale of branchegerichte assessmentcentra. Van belang is dat ongeacht de locatie van het assessmentcentrum er sprake is van onafhankelijk assessment en advies.

Teneinde de toegankelijkheid in algemene zin te vergroten zijn een drietal dimensies van wezenlijk belang, te weten: bewustwording, rendement en transparantie.

- a Bewustwording door voorlichting over doel en functie van EVC, voorlichting over de plaats waar EVC gedaan kan worden en voorlichting over de procedure.
- b Inzicht verschaffen aan bedrijven, opleidingen en individuen over het rendement, de kosten en de meerwaarde van EVC door concrete voorbeelden en succesvolle praktijken te laten zien.
- c De drempel tot deelname aan competentiebeoordeling en ontwikkeling is voor veel groepen nog te hoog. Deze drempel kan worden verlaagd door een transparante beoordelingsprocedure. Dit betekent maximale openheid over beoordelingscriteria en beoordelingsvormen en dat er beoordelingsmethoden gehanteerd worden die aansluiten op het leren op de werkplek.

Behalve voorlichting over de mogelijkheden en meerwaarde van EVC is het belangrijk ook zorg te dragen voor de toegankelijkheid van procedures. Ten aanzien van de toegankelijkheid van de EVC-systematiek leidt dit tot de volgende aanbevelingen:

- 6 **Betaalbaarheid:** Als uitgangspunt voor de bekostiging van EVC procedures kan gelden dat de gebruiker zelf de procedure bekostigt. Als gebruikers noemen we individuen, bedrijven, opleidingen, arbeidsvoorziening. Het zou mogelijk moeten zijn dat individuen voor EVC gebruik kunnen maken van fiscale voorzieningen of bijvoorbeeld van O&O-fondsen.
- 7 **Bruikbaarheid:** validiteit van de procedure in termen van bruikbaarheid (toepasbaar, flexibel, betaalbaar) en rechtvaardigheid (geen uitsluiting op voorhand van bepaalde groepen). Daarnaast heeft bruikbaarheid ook betrekking op de fase na de EVC procedure. Als EVC in de toepassing als instrument niet bijdraagt aan verdere ontwikkeling en niet leidt tot een, indien gewenst, persoonlijk opleidingsadvies, dan verliest EVC als instrument een belangrijke meerwaarde. Tevens valt onder de titel bruikbaarheid de ontwikkeling van een methodiek om bruikbaarheid en rendement van bevestiging van de EVC-procedure.
- 8 **Niet vrijblijvend:** Vrijwilligheid van deelname zowel voor individuen als voor bedrijven en instellingen is in het algemeen de meest productieve basis voor het realiseren van employability-beleid. Dit neemt echter niet weg dat het erkennen van competenties ook als individueel recht kan worden opgevat. Ervaringen in het buitenland (zie bijlage 2:

Noorwegen en Frankrijk) leren dat hier op verschillende manieren uitwerking aan gegeven kan worden. Zo kan het zinvol zijn om EVC met een juridisch fundament een minder vrijblijvend karakter te geven. Ook is het mogelijk om op bijvoorbeeld op CAO-niveau een grondslag te bieden voor deelname aan EVC-procedures. Regelgeving kan EVC nadrukkelijker op de agenda zetten en daadwerkelijke benutting van EVC als instrument stimuleren.

- 9 Leerwegaafhankelijkheid & onafhankelijk assessment en advies: door het samenvloeien van organisatiedoelen die contrair zijn aan certificering kan toegankelijkheid negatief beïnvloed worden. Organisaties die een ander primair doel hebben dan het erkennen van competenties, zoals het aanbieden van opleidingen of het behalen van bedrijfsrendementen, moeten aantonen dat zij hun beoordelingsresultaten niet laten beïnvloeden door dat primaire doel. In meerdere studies is erop gewezen dat de koppelverkoop van EVC procedures en opleidingen kan leiden tot beperking van de toegankelijkheid. Ook organisaties die vanwege eventuele beloningsconsequenties weinig behoefte hebben aan meer gecertificeerde medewerkers kunnen de toegankelijkheid negatief beïnvloeden. Omdat EVC zich kan afspelen in het spanningsveld van dergelijke tegengestelde belangen is het wenselijke een duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling te creëren tussen enerzijds beoordelen en erkennen en anderzijds andere organisatiedoelen (opleiden, personeelsplanning).
N.B. zie voor dit punt ook ook de kwaliteitsborging!

Kwaliteitsborging

Met het oog op het bereiken van civiel effect horen EVC procedures te worden uitgevoerd door assessoren die daartoe geaccrediteerd zijn. De accreditatie is afhankelijk van een aantal kwaliteitscriteria. De kwaliteitscriteria hebben betrekking op de gehanteerde beoordelingsstandaard, de beoordelingsprocedures, de advisering van de beoordelaars of assessoren en op het kwaliteitszorgsysteem van het assessmentcentra waar assessoren werkzaam zijn.

Kernvragen bij de kwaliteit van de beoordelingsstandaard betreffen de inhoud van de standaard en de mate van standaardisering.

De functies van de gehanteerde standaard of meetlat zijn gericht op herkenbaarheid, betrouwbaarheid en validiteit. Versterking van de gebruikswaarde van de standaard kan ook:

- als informatiebron voor de vormgeving van personeelsplanning en ontwikkeling in bedrijven en instellingen en met name voor het ontwikkelen van interne competentiestandaarden.
- als basis voor het ontwikkelen van eindtermen en curricula en als leidraad voor het doelgericht werken aan te ontwikkelen competenties.
- als “meetlat” om de output van leerprocessen (ongeacht waar en hoe deze plaats vonden) op waarde te kunnen beoordelen en te erkennen (certificering).

Bij de kwaliteitsborging van assessmentcentra zullen de kwaliteit van de organisatie en de verantwoordelijkheidsverdeling een belangrijk criterium vormen. Wat betreft de verantwoordelijkheidsverdeling is het met name van belang dat de kwaliteit van de resultaten van EVC procedures niet beïnvloed wordt door andere doelstellingen dan uitsluitend het leveren van een valide EVC beoordeling. Met name de koppelverkoop van opleidingen enerzijds en beoordelingen anderzijds, van standaardsetting enerzijds en beoordelen anderzijds, van externe legitimering enerzijds en het

aanbieden van beoordelingsinstrumenten anderzijds en van rendementvereisten enerzijds en van personeelsbeoordeling anderzijds, kunnen de kwaliteit van EVC procedures negatief beïnvloeden. (zie ook aanbeveling 10)

Op het vlak van de kwaliteitsborging leidt dit tot de volgende aanbevelingen:

- 10 Competentiestandaard assessoren: de kwaliteit van assessoren/beoordelaars wordt beoordeeld op basis van een landelijke competentiestandaard voor beoordelaars, incl. de opleiding voor assessoren. Deze landelijke standaard (voor interne bedrijfs- en voor externe beoordelaars, c.q. assessoren) moet nog geformuleerd worden.
- 11 Kwaliteitszorg assessmentcentra: om voor uitoefening van hun accreditatie in aanmerking te komen dienen assessoren werkzaam te zijn bij assessmentcentra die beschikken over een kwaliteitszorgsysteem en daarmee onderhevig kunnen zijn aan de noodzakelijke kwaliteitsborging van EVC procedures. Het interne kwaliteitszorgsysteem wordt regelmatig onderzocht door externe auditors. Hierbij kan gedacht worden aan vormen van kwaliteitszorg die ook in het kader van ISO of EFQM gehanteerd worden. Daarnaast moeten zij instemmen met externe kwaliteitscontrole. Bij externe kwaliteitscontrole wordt gedacht aan:
 - a Landelijke kwaliteitsmonitoring door onafhankelijke onderzoekers.
 - b Controle door onderwijsinspectie voorzover het door de overheid bekostigde assessmentcentra betreft.
- 12 Accrediteringsregeling voor assessoren: op de toepassing en handhaving van de kwaliteitsborging en de accreditatie van assessoren wordt toegezien vanuit een tripartite verantwoordelijkheid die, los van sectorale of departementale belangen, belangen van beroepsgroepen of belangen van opleidingsinstituten, oordelen kan vellen. Onderzocht moet worden hoe deze gedeelde verantwoordelijkheid het meest efficiënt ingevuld en uitgevoerd kan worden. Voorop staat de handhaving van:
 - a. de kwaliteit van de gehanteerde beoordelingsstandaarden. De landelijke kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs is een reeds erkende standaard. De kwaliteit van andere standaarden zal met name worden afgemeten aan het civiele effect van een certificaat dat is verstrekt op basis van een dergelijke standaard
 - b. de kwaliteit van de beoordelingsprocedures
 - c. de kwaliteit van de assessoren
 - d. de kwaliteit van de organisatie en de verantwoordelijkheidsverdeling in geval een organisatie ook doelen nastreeft die de kwaliteit van de EVC procedures kunnen beïnvloedenVerlenging van de accreditatie van assessoren vindt plaats na hernieuwde kwaliteitstoetsing zoals hierboven omschreven. De intensiteit en kosten van de accrediteringsprocedure dienen in balans te zijn met het doel van de procedure en de baten die met EVC procedures verworven kunnen worden.

II. Plan van Aanpak

De werkgroep EVC heeft voor ogen dat het vooral van belang is daar waar de EVC-systematiek reeds in de praktijk wordt benut deze te versterken en daar waar EVC nog geen grote vlucht heeft genomen deze te stimuleren.

De geschetste aanbevelingen richten zich vooral op het creëren van gunstige randvoorwaarden voor de benutting van EVC. De aandacht gaat hierbij uit naar regelgeving en standaardisering en minder naar de facilitering van het reeds in gang gezette autonome marktproces waarbij EVC flexibel benut wordt voor:

- 1 het oplossen van de huidige tekortenproblematiek op de arbeidsproblematiek (bij werving en selectie, bij mobilisering van arbeidsreserve)
- 2 doelmatige upgrading van zittend personeel
- 3 de versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt (flexibiliseren van het opleidingsaanbod en versterken van de vraagarticulatie vanuit bedrijfsleven).

Om aan deze zienswijze vorm en richting te geven richt de werkgroep EVC zich met de uitwerking van de aanbevelingen ten aanzien van civiel effect, toegankelijkheid en kwaliteitsborging vooral op invoering op branche- of sectorniveau. Een tweetal acties wordt daartoe ondernomen:

- a Het ministerie van Economische Zaken zal in 2001 een landelijke conferentie organiseren over de EVC-systematiek. Doel van deze conferentie is het draagvlak en de bewustwording te vergroten voor het benutten van de mogelijkheden die EVC biedt op sectoraal of brancheniveau. Centraal staat de presentatie van bestaande voorbeelden van de benutting van EVC uit binnen- en buitenland. Aan de hand van deze voorbeelden zullen discussies gevoerd worden op brancheniveau over de verschillende mogelijkheden tot invoering, over knelpunten & oplossingen en over randvoorwaarden.
- b Om te kunnen leren van bestaande EVC-toepassingen zal de overheid een nationaal EVC-kenniscentrum stimuleren. Dit kenniscentrum zal zoveel mogelijk moeten aansluiten bij de bestaande praktijk. Dit kenniscentrum moet ook in 2001 starten.
Doel van het kenniscentrum is het stimuleren van het gebruik van de EVC-systematiek in Nederland. Dit geldt voor individuen en organisaties die actief zijn op de arbeidsmarkt. Uitwerking van deze rol geschiedt door kennis over EVC te verzamelen, te ontsluiten, over te dragen en actoren te stimuleren een eigen EVC-procedure op te zetten.

Bijlage 1: samenstelling Werkgroep EVC

Ministerie van Economische Zaken

R.C. Duvekot (voorzitter)

CNV

R.C. Roelofse

FNV

M.L.A. Min (tot 01/05/2000)

R.Maan (01/09/99-01/12/99 en vanaf 01/05/2000)

MKB Nederland

C. Hoogendijk

VNO/NCW

G.H.J. Rijkhoff (tot 01/11/99)

J.W. Koole (vanaf 01/11/99)

Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij

J.A. Guerand

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen

A.T.H. Janssen

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

E.E. Vrugink

P. van Dun (01/01/2000 – 01/05/2000)

Adviseurs:

R. Klarus

C.H.A. Verhaar

Bijlage 2: EVC in het buitenland

Nederland streeft een integraal en geïntegreerd systeem na waarmee *elders verworven competenties* (EVC) herkend, erkend en benut kunnen worden op de arbeidsmarkt. De vormgeving van een systeem voor competentie-erkenning is niet los te zien van de historische ontwikkeling t.a.v. de relatie tussen arbeids- en onderwijssystemen op nationaal niveau. EVC wordt in andere landen over het algemeen uitgevoerd op basis van criteria die zijn ontleend aan een nationale standaard of een kwalificatiestructuur. Het karakter van die standaard of structuur is in andere landen veel vraaggestuurder (vanuit de arbeidscontext) dan in Nederland. Ook de betrokkenheid van de sociale partners bij EVC is groter dan in Nederland. Zo wordt bijv. in CAO's een duidelijke relatie gelegd tussen salarisniveaus en behaalde kwalificaties.

In het algemeen is de inzet in de meeste landen gericht op de continue vernieuwing van het beroepsonderwijs onder het motto dat investeren in de beroepsopleidingstructuur noodzakelijk is uit oogpunt van internationale concurrentiekracht. Bij deze inzet staan centraal: (1) landelijke vraaggestuurde kwalificatiestructuur, (2) gedecentraliseerd assessmentsysteem, (3) decentrale beoordeling en examinering en (4) onafhankelijke kwaliteitsborging.

Engeland is interessant vanwege de ver doorgevoerde vraagsturing. Organisaties van werkgevers en werknemers zijn op alle niveau's zeer betrokken bij het systeem, zowel inhoudelijk als financieel. In sommige branches blijkt dat teveel vraagsturing leidt tot een onoverzichtelijke hoeveelheid in kwalificaties vast te leggen beroepscompetenties.

Frankrijk kent meerdere beroepsstandaarden. M.n. het experiment 'ROME' is interessant: een databank met competenties waar iedereen op basis van simulaties kan vaststellen op welk niveau men binnen een standaard functioneert.

Duitsland kent een grote betrokkenheid van het bedrijfsleven bij het beroepsonderwijs. Elders verworven competenties vormen m.n. via het leerlingwezen integraal onderdeel uit van educatie. Uitgangspunt in het beroepsonderwijs is het streven naar brede inzetbaarheid en ontplooiing.

Denemarken is interessant vanwege de aldaar door de overheid geïntegreerde SUM-methode. Dit is een methode die bedrijven kunnen kopen bij het zgn. SUM-secretariaat. Zij kunnen met de methode (a) de competentiebehoefte van het bedrijf in kaart brengen, (b) de aanwezige competenties onder personeel meten en (c) oplossingen aandragen in geval van een mismatch tussen a en b.

Noorwegen kent een wettelijk recht op assessment van competenties. Recente hervormingen hebben geleid tot een coherent curriculumstelsel dat regionaal en in samenspraak met sociale partners verder wordt ingevuld. De Competence Reform is op 19/01/99 aangenomen in het Noorse parlement, de Storting.

- a Het recht op assessment: van 200 beroepen op MBO-niveau bepaalt de 'Wet op het Leerlingwezen' dat een curriculum beschikbaar moet zijn met informatie over doelen, niveau dat een cursist na de opleiding moet hebben behaald, de te volgen vakken en de wijze van evalueren. Deze curricula worden in samenspraak met de sociale partners op centraal niveau vastgesteld. De autoriteiten op provinciaal en regionaal niveau hebben vervolgens de

verantwoordelijkheid voor in- en uitvoering van het beroepsonderwijs volgens deze kwalificatiestructuren, voor de administratie en de begeleiding van examens of toetsing. Uniek in deze wet is dat het individuele recht op erkenning van verworven competenties hierin is geregeld. Paragraaf 20 uit de Wet op het Leerlingwezen staat mensen met meer dan vijf jaar werkervaring toe hun competenties te laten beoordelen. Hun competenties worden getoetst op basis van de landelijke curricula voor het beroepsonderwijs. Het verzorgen van de assessments op grond van paragraaf 20 is een regionale verantwoordelijkheid. Regionale examencommissies (vertegenwoordigers branches) begeleiden de toetsing.

Deze wet is inmiddels al ca. 25 jaar oud maar wordt nu pas effectief. Reden daarvoor is de ontwikkeling van de zgn. Competence Reform.

- b De Competence Reform is in 1999 in het Noorse parlement aangenomen en wordt nu op regionaal niveau geïmplementeerd. Benutting van artikel 20 komt daarbij nadrukkelijk in beeld, zeker nu de Noorse arbeidsmarktproblematiek daarom vraagt!

Basis van de Competence Reform is de behoefte aan competenties op de werkvloer, in de samenleving en bij het individu. De sociale partners en landelijke/lokale overheden zijn betrokken bij regionale implementering. Aandachtsgebieden zijn:

- flexibilisering van leren (klantgerichtheid, maatwerk, leervormen en leeromgevingen)
- toegang van het individu tot de kennisinfrastructuur (o.a. via individueel recht op scholingsverlof, combineren van werken en leren)
- competentieontwikkeling (m.n. ontwikkeling van de vraagarticulatie bedrijfsleven)
- versterken informeel leren (nationaal documentatiesysteem van gebruik & resultaten informeel leren met relevantie voor de werkvloer én onderwijssysteem)
- doorwerking van effecten Competence Reform naar alle lagen van de bevolking
- idem, naar primair en secundair onderwijs
- aansturen van structurele verandering van formeel onderwijssysteem
- overall: informatie, voorlichting en bewustwording

Bijlage 3: overzicht deelstudies praktijkvoorbeelden

Heere, F. (1999) *Monitoring EVC: Praktijkcases metaal*. Amsterdam: Dijk 12.
Cases: Corus; Scholingsadviseurs OOM

Dungen van den, M. & Galen I. van (1999) *Monitoring EVC bouw*. 's-Hertogenbosch: Cinop.
Cases: Twee bouwbedrijven.

Thomas, E., Broekhoven van, S. & Frietman, J. (1999) *EVC in de overheidssector*. Onderzoek naar certificering van militaire opleidingen en werkervaring bij de Koninklijke Landmacht en (h)erkenningsactiviteiten voor werkzoekenden in Rijnmond. Nijmegen: ITS.
Cases: Koninklijke Landmacht, Centrum Vakopleiding Rijnmond

Dungen van den, M. & Galen van, I. (1999) *Monitoring EVC zorg*. 's-Hertogenbosch: CINOP.
Cases: Twee instellingen in de zorgsector (helpenden/verzorgenden; verpleegkundigen)

Boterman, H., Wee ter, E. & Klarus, R. (1999) *Monitor EVC in de onderwijssector*.
Wageningen: Stoas.
Cases: Albeda College Rotterdam; Christelijke Hogeschool Noord-Nederland

Bruijn, de F. & Broers, G. (1999) *EVC Monitoring sector communicatie & diensten*. Den Haag: Hobéon.
Cases: ABN-Amro; Fortis; KPN; ING-IT-Akademie

Boterman, H. (1999) *EVC Monitor - De procesindustrie*. Wageningen: Stoas.
Cases: DuPont de Nemours; Opleidingsfonds voor de procesindustrie OVP (ADM COCOA); Friesland Coberco Dairy Foods - Frico Cheese

Peters, E. & M. Mes (1999) *Aangenaam... even voorstellen: Inventarisatie IT-instrumenten voor EVC-trajecten*. Goirle: Arbeid Opleidingen Consult/ Peters & Partners BV.