

## Nieuw perspectief voor werknemers Tweede ronde evc gericht op midden- en kleinbedrijf

Het in kaart brengen van de kwaliteiten van werknemers blijkt een behoefte te vervullen. Na de grotere bedrijven in het 'groen' volgen nu de kleinere.

Bedrijven in de groene en aanverwante sectoren maken gebruik van de mogelijkheid om de capaciteiten van hun ongediplomeerde of laaggeschoolde medewerkers in beeld te brengen en eventueel aan te vullen met een duale opleiding, een opleiding voornamelijk op de werkplek. Deze mogelijkheid biedt de overheid, die met de tijdelijke stimuleringsregeling Werken en Leren\* het leren op de werkplek opnieuw een *boost* geeft. De subsidiegever benaderde cursuscoördinatoren van de aoc's, brancheverenigingen via Aequor en de Groene Kennis Coöperatie. Inmiddels zijn er plannen ingediend bij Leren en Werken voor deelprojecten in diverse sectoren van het groen. Door de Groene Kennis Coöperatie werden ze tot één aanvraag gebundeld. Totaal is er tot 2007 namelijk geld in het groene domein voor de organisatie en infrastructuur van evc-trajecten voor duizend laaggeschoolde of ongediplomeerde mensen en voor zo'n 750 duale trajecten. De overheid betaalt de helft, de andere helft van de kosten wordt verdeeld over de deelnemende bedrijven, naar rato van het aantal medewerkers dat participeert.

### Diverse initiatieven

Sinds 2001, met de invoering van de evc-trajecten (zie kader) zijn deze in de groene sector met name gestart in de voedingsmiddelenindustrie en onder

grote hoveniers. Hierbij zijn al veel aoc's als extern assessor en opleider betrokken. Opvallend is dat deze 'tweede ronde evc' gericht is op het midden- en kleinbedrijf. Henk Bruggink, sectormanager Groene Ruimte bij Aequor, vertelt dat er momenteel aanvragen liggen voor kinderboerderijen, hoveniersbedrijven, paardenhouderij, bloemenbranche, voedingsindustrie, boomverzorgers en die-

renwinkels. De bedrijfsadviseurs van Aequor gebruiken hun contacten met de brancheorganisaties om de bedrijven warm te maken voor de trajecten. "Het is aan de bedrijven zelf om de medewerkers deze kans te geven", zegt Bruggink. De principes en procedures van een evc-traject zijn beschreven in diverse handboeken. Bijvoorbeeld het handboek invoering evc van CINOP. Het evc hand-





De tweede ronde EVC's is gericht op het midden- en kleinbedrijf. Onder andere dierenwinkels zijn aanvragers

## Wat is een evc (ook alweer)?

EVC staat niet voor Enterse voetbal club, zoals de personeelsmanager van Soweco even dacht, maar voor Erkenning van verworven competenties. Het is een methode om iemands competenties zichtbaar te maken, te erkennen en waarderen. Het brengt de kennis en kunde in beeld die iemand op een bepaald moment heeft. Een evc-procedure omvat altijd: - De inventarisatie van persoonlijke competenties in een portfolio. - Vergelijking daarvan met een bepaalde opleidingsstandaard. - Een erkenning van de competenties in de vorm van vrijstellingen, certificaten of diploma's. - Verdere ontwikkeling van de aanwezige competenties. Bijvoorbeeld vast te leggen in een persoonlijk ontwikkelingsplan. Doelen kunnen zijn: laag geschoolde en oudere werknemers motiveren om zich verder te ontwikkelen, medewerkers laten doorstromen naar een hoger opleidingsniveau en de talenten binnen een bedrijf beter benutten. (Bron: website Leren en werken)

boek voor hoveniers en groenvoorzieners niveau 2 is in 2004 uitgegeven door Wellantcollege en Aequor, op initiatief van de VHG. Komende herfst verschijnt een versie van dit boek voor alle niveaus. Hoewel de voorbeelden zijn toegespitst op groen, is het handboek bruikbaar voor elk bedrijf dat zijn medewerker(s) wil opleiden en diplomeren.

In een paar jaar zijn er al vele varianten van evc's ontstaan. Er bestond dan ook behoefte om er kwaliteitseisen voor af te spreken. Sinds half april jongstleden ligt er een eerste voorstel van een kwaliteitsmodel voor evc-toepassingen, mede op initiatief van het kenniscentrum EVC. Dit voorstel wordt verder bewerkt door medewerkers van het kenniscentrum met vertegenwoordigers uit het

groene onderwijs en andere partijen, waaronder de Bve Raad. De bedoeling is dat de afspraken die eruit voortkomen komend najaar worden bekrachtigd in een overeenkomst. □



\* Zie vgo 2 2006.

\*\* Meer info? Kijk op [www.kenniscentrum-etc.nl](http://www.kenniscentrum-etc.nl)

## Een half jaar tijdwinst



Fons van Rijckevorsel en Anné Plaisier (rechts):  
“EVC leert je kritisch naar jezelf kijken”

Anné Plaisier (24) is voorman bij Verheij Integrale groenzorg in Sliedrecht. Hij is de eerste medewerker van de circa 75 medewerkers van het bedrijf die momenteel een evc-traject doorloopt. Ongebruikelijk is dat hij dit doet tegelijkertijd met een tweejarige opleiding Uitvoerder Natuur en Milieu mbo niveau 4 aan het Wellantcollege Houten. De bedoeling is dat volgend jaar zeven medewerkers van Verheij een evc gaan doen.

“In 1998 heb ik een mbo diploma niveau 3 afgerond. Daarna ben ik gaan werken, onder andere kort als kraanmachinist en bij een kleine hovenier, en nu sinds ruim vier jaar bij Verheij. Ik wilde al verder, vandaar dat mijn opleiding en het evc-traject nu gelijktijdig lopen, terwijl je normaal eerst een evc-traject doet en daarna eventueel nog een opleiding. Ik hoop door het evc straks een half jaar tijdwinst te halen in mijn opleiding. Het

is soms wel heel veel werk om naast mijn werk beide te doen. Allereerst het portfolio rond krijgen, want dat is het uitgangspunt van een evc. Nu weet ik precies waarin ik mezelf moet bekwaamen, wat ik nog nodig heb. Je maakt gebruik van de kennis die je hebt opgedaan en vult de hiaten zelf in, daar helpen anderen zoals Fons me bij. De tekorten vul ik in met projecten op werkbedrijven. Ik schrijf nu bijvoorbeeld een adviesrapport voor een zorginstelling over de knelpunten in hun tuin. Met de feedback van de opdrachtgever en een reflectieverslag is dat weer een aanvulling voor mijn portfolio. EVC leert je kritisch naar jezelf kijken. Hoe is mijn aanpak? Hoe kom ik over bij collega's, bij opdrachtgevers? Het is bruikbaar voor je hele leven. De mindere kant vind ik dat je op school weinig vakinformatie meer krijgt, daar heb ik soms wel echt behoefte aan. Je moet in

## Eer van je werk

Alwie Morsink (45), ooit begonnen in de metaal, is sinds 1991 medewerker bij het Soweco, het regionale sociale werkvoorzieningsbedrijf, vestiging Enter. Hij heeft door de jaren heen heel wat certificaten gehaald, is sinds 1999 allround medewerker groen en een van de vele Soweco-medewerkers die een evc-traject volgde. Daaruit bleek dat hij ruim voldoende competenties bezat om mbo niveau 1 af te sluiten en al heel wat competenties had die bij niveau 2 horen. Nu volgt hij het eerste jaar van een tweejarige studie op maat om de hiaten in zijn portfolio op te vullen tot een mbo basisberoepsopleiding. Intern assessor, uitvoerder Harry van der Woning vertelt: “Morsink heeft al acht jaar de leiding in de groep die groenonderhoud doet, vooral van plantsoenen. Hij heeft leidinggevende capaciteiten. Dat zit denk ik in iemands

karakter, dat iemand inzicht heeft en een aanspreekpunt is. Ik zie in hem een voorman.”

Een evc-traject en opleiding voor medewerkers kost tijd, zegt Van der Woning. Hij maakt bijvoorbeeld zelf, samen met personeelszaken, voor alle medewerkers de portfolio op. “Maar je hebt eer van je werk. Ze krijgen het groen nog meer in de vingers, krijgen een groter verantwoordelijkheidsgevoel en worden enthousiaster.” De medewerkers zien nu het nut van bepaalde handelingen en krijgen meer lol in het werk door hun toegenomen kennis, die soms leukere klussen oplevert. “Je ziet hun zelfstandigheid groeien, ze nemen meer zelf het initiatief,” aldus Van der Woning.

Het Soweco werkt samen met AOC Oost aan de opleiding van de medewerkers. Tijdens het werk wordt het praktische deel aangeleerd, daarnaast is er theorie, vooral plantenkennis. Maar het in de schoolbanken zitten blijft zoveel

mogelijk beperkt voor deze groep van volwassen mannen die het gewend zijn om buiten te werken met hun handen. De zegsman van het aoc benadrukt dat men de tijd neemt voor de opleiding. Men moet de druk niet te hoog leggen. De kandidaten zijn druk genoeg met hun werk, gezin en andere bezigheden. Alwie Morsink vindt het ‘mooi’ dat hij een opleiding kan volgen en de bijbehorende verantwoordelijkheden krijgt. Gevraagd naar het diploma dat er over ruim een jaar aankomt, verschijnt er een twinkeltrots in z'n ogen. Hij ziet het wel zitten om straks meer bij het onderhoud van sportvelden te werken, maar daarnaast blijft hij onderhoud en aanleg van particuliere tuinen doen, net als wat openbaar groen, straatwerk en schuttingen plaatsen. Juist in de afwisseling en de klussen ‘erbij’ zit voor Morsink de lol: “Ik wil alles wel aanpakken”. Harry van der Woning: “Je gaat natuurlijk niet iemand opleiden en hem dan als beloning eenzijdig werk laten doen.”

een leerwerktraject zelf op zoek, maar soms weet je niet waarnaar.”  
Interne assessor Fons van Rijckevorsel heeft de assessor training van een jaar bijna afgerond en kan nu intern of extern assessor zijn, ofwel begeleider van iemand die een leerwerktraject doet. “Ik kan nu een portfolio samenstellen en beoordelen. Vooral het aantonen van competenties door ‘bewijzen’ was in het begin lastig. Hoe pak je dat aan? Hoe toon je aan dat je iets kan?” En het kost wel veel tijd, vindt Van Rijckevorsel. Om mee te kunnen doen aan bestekken, heeft het groenzorgbedrijf echter hoger gekwalificeerd personeel nodig. “Veel medewerkers hebben geen diploma, terwijl daar in bestekken tegenwoordig wel om gevraagd wordt. Daarnaast is het voor ons een goede beoordelingsmethode of iemand die meer wil, bijvoorbeeld voorman worden, de capaciteiten ervoor heeft.”



**Harry van der Woning (links) over Alwie Morsink: “Ik zie in hem een voorman”**