

# Naar een EVC met meer slagkracht op de arbeidsmarkt

Een onderzoek naar de klantreis van werknemers  
en werkgevers bij het gebruik van EVC

Januari 2019

100%  
service



# Naar een EVC met meer slagkracht op de arbeidsmarkt

Een onderzoek naar de klantreis van werknemers en werkgevers bij het gebruik van EVC

Auteurs: Hanneke Kunst en Maaïke van Rooden

## Inhoudsopgave

<b>1. Introductie op het onderzoek</b>	pag. 4
<b>2. Managementsamenvatting</b>	6
<b>3. Uitkomsten van het klantonderzoek</b>	20
Persona's	21
Huidige klantreizen	30
Belangrijkste barrières	39
Ervaren pluspunten	43
<b>4. Vijf actielijnen</b>	48
<b>5. Aanbevelingen</b>	74
<b>6. Betrokkenen bij dit onderzoek</b>	82

# *Introductie op het onderzoek*

# Introductie op het onderzoek



## Aanleiding

Het erkennen en valideren van eerder opgedane kennis en ervaring levert een belangrijke bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid van werkenden. Het instrument EVC is voor dat doel ontwikkeld en kan worden ingezet om toegang te krijgen tot onderwijs (onderwijsroute) of om binnen het werk verder te kunnen ontwikkelen (arbeidsmarktroute).

EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties. In een EVC-procedure verzamelen werknemers bewijzen van hun kennis en ervaring. Diploma's tellen mee, maar juist ook levens- en werkervaring. De bewijzen worden gebundeld in een portfolio of via andere instrumenten verkregen zoals een assessment, een werkplekobservatie en een praktijktoets. De bevindingen worden vergeleken met een landelijke standaard zoals die in het mbo, hbo of de branche wordt gebruikt. Deze standaarden geven aan wat iemand moet kennen en kunnen. De uitkomsten worden vastgelegd in een ervaringscertificaat.

Het gebruik van EVC voor de arbeidsmarktroute blijft achter bij de verwachtingen. Dit onderzoek heeft als doel aanknopingspunten te vinden ter versterking van het gebruik van dit valideringsinstrument in de arbeidsmarkt.

## Onderzoeksvragen

1. Wat zijn de ervaringen van werkgevers en werknemers met het gebruik van EVC?
2. Welke acties ter verbetering kunnen betrokken actoren en stakeholders ondernemen?
3. Welke ontwikkelingen doen zich voor in het gebruik van EVC en branchestandaarden?

## Keuze sectoren

Het onderzoek heeft zich toegespitst op de bouwsector en de zorgsector. Beide sectoren hebben te maken met schaarste op de arbeidsmarkt. Juist in die omstandigheden kan EVC een passend instrument zijn om bij te dragen aan het verminderen van deze schaarste.

## Aanpak

Om goed zicht te krijgen op de ervaringen van werkgevers en werknemers is de klantreis een sterke onderzoeksmethode. Door de klantreis te onderzoeken wordt zichtbaar waar de doelgroep tevreden mee is, wat de doelgroep nodig heeft, wat de knelpunten zijn en waar kansen liggen voor optimalisatie van het product en de dienstverlening. De klantreizen in dit onderzoek zijn gebaseerd op dertig interviews met werkgevers en werknemers in de bouwsector en de zorgsector. Op de volgende pagina wordt de onderzoeksmethode nader toegelicht.

## Opdracht en uitvoering

Het onderzoek is op verzoek van de EVC Adviesraad uitgevoerd door 100% Service consultants, en mede mogelijk gemaakt door de departementen SZW, OCW en EZK. Deze eindrapportage is tot stand gekomen in co-creatie met verantwoordelijke actoren en stakeholders voor het gebruik van EVC: het Nationaal Kenniscentrum EVC, een aantal EVC-aanbieders en de ministeries van EZ, SZW, OCW en VWS.

## Opbouw van de rapportage

De rapportage start met een managementsamenvatting. Daarna volgen de onderzoeksresultaten: wie zijn de gebruikers van het EVC, en met welke doel doen zij dat en wat zijn de barrières die het gebruik van EVC in de weg staan? Op basis hiervan zijn samen met alle betrokken partijen vijf actielijnen benoemd die het EVC zullen versterken. De rapportage eindigt met aanbevelingen.

# Toelichting op de onderzoeksmethode



Dit onderzoek heeft als doel aanknopingspunten te vinden ter versterking van het gebruik van EVC in de arbeidsmarkt. In dit co-creatie-traject zijn daarom werkgevers, werknemers, brancheorganisaties, het Nationaal Kenniscentrum EVC, een aantal EVC-aanbieders en de ministeries van EZ, SZW, OCW en VWS actief betrokken. Om inzage te krijgen in de belevingswereld van werknemers en werkgevers, hun behoeften en de belemmeringen die zij ervaren, is een afspiegeling van de doelgroep geïnterviewd (dertig diepte-interviews bij werknemers en werkgevers in de bouwsector en de zorgsector). Vervolgens hebben drie interactieve sessies plaatsgevonden om de huidige beleving omtrent het EVC in kaart te brengen en tot passende oplossingen te komen (vastgelegd in zes klantreizen). De actielijnen en aanbevelingen in dit rapport zijn tot stand gebracht door de aanwezige stakeholders tijdens deze drie interactieve sessies.

## Wat is een persona?

De klantpersona's zijn gebaseerd op de uitersten in de persoonlijkheden die we tegenkwamen in de interviews die zijn gehouden. Elke persona heeft een eigen scenario waarmee hij of zij in aanraking komt met EVC. Een persona is een ijkfiguur die de belangrijkste drijfveren, belangen en eigenschappen van een klantgroep weergeeft. Door te beschrijven en te onderzoeken wie de klant is, wordt het makkelijker en beter om passende dienstverlening te verzorgen. De persona wordt levendig en in detail beschreven om empathie te creëren.

## Wat is een klantreis?

Werken met klantreizen helpt om betekenisvolle dienstverlening te ontwikkelen vanuit het perspectief van de klant. Een klantreis is een visuele weergave waarbij de fases, klantbehoeften, activiteiten, pijnen en winsten van klanten in kaart zijn gebracht. De klantreis maakt duidelijk waar de doelgroep tevreden mee is, wat de knelpunten zijn en waar kansen liggen voor optimalisatie van de dienstverlening. Door het procesmatig in kaart brengen van de verschillende stappen in de klantbeleving kan gemakkelijk een link worden gelegd naar wat verbeterd moet worden. Voor iedere persona wordt een klantreis gemaakt.

**Rob**  
57 jaar, getrouwd, 3 kinderen, woont in Wormerveer. 20 jaar geleden heeft hij het bouwbedrijf van zijn vader overgenomen.

**LEVENSFASE**  
Ik heb een groot bouwbedrijf met loyale medewerkers. Een groot goed in deze tijd met flinke krapte op de arbeidsmarkt. Ik ben altijd in mijn mesen blijven investeren, ook in de recessie. Zij krijgen volop de mogelijkheden om zich te ontwikkelen. Dat houdt hen gemotiveerd en daardoor blijven ze met plezier bij me werken. Op deze manier worden ook minder makkelijk te vervullen vacatures ingevuld. Er worden er oplossingen gevonden voor de oudere werknemers bij wie fysieke spanningen hen parten speelt. Het valt me op dat specialistische FTO-C-oplossingen opgeheven worden. Omdat er te weinig studenten zijn beschikbaar, maar dat gaat problemen in de bouw opleveren. Wat nou als er geen betonboorders meer zijn? Ik neem ieder jaar een groep jongens en meiden in dienst en leidt hen intern op, onder de hoede van een leermeester. Dit alles kost natuurlijk wel tijd en geld, maar dat hoort bij ondernemen. Hoe kan ik in mijn bedrijf andere goede laten draaien, als ik geen mensen heb; of niet de juiste kwaliteit kan leveren?

**WAAROM EVC**  
Ik gebruik EVC om jonge bouwvakkers op te leiden en hun ervaringen te toetsen en om te zetten in een diploma, maar ook om mijn oudere medewerkers te laten groeien en duurzaam inzetbaar te houden. Ik vind het belangrijk dat iedereen aan zijn eigen toekomst denkt. Een diploma hoort daarbij.

**BEHOEFTE**

- Loyale werknemers creëren om als bedrijf te kunnen functioneren en groeien.
- Zonder al teveel goede werknemers ontwikkelen en inzetbaar houden.
- De schaarste in het personeel snel oplossen.
- Zoveel mogelijk gericht op meteen inzetten van (jonge) medewerkers en geld verdienen.
- Zo snel mogelijk resultaat tegen relatief lage kosten.

**BELEMMERINGEN**

- EVC kost tijd en geld.
- Rita, onze HR manager, besteedt veel aandacht om iedereen te ondersteunen en gemotiveerd te houden bij het maken van het portfolio.
- De opleiding om het EVC te verzilveren is er niet altijd (meer).
- Toekomstige kwaliteitszaken worden aan onze bedrijf gesteld.

**KLANTREIS WERKNEMER Gerda - De toegewijde zorgmedewerker**

100% service

De klantreis is een visuele weergave van de verschillende stappen in de klantbeleving. Het diagram toont de volgende stappen en knelpunten:

- Stap 1:** Ik heb een goede baan. (Positief)
- Stap 2:** Ik wil mijn carrière verder ontwikkelen. (Positief)
- Stap 3:** Ik heb een gesprek met mijn manager over EVC. (Positief)
- Stap 4:** Ik maak mijn portfolio. (Positief)
- Stap 5:** Ik word beoordeeld door een supervisor. (Positief)
- Stap 6:** Ik moet een deel van mijn portfolio inleveren. (Positief)
- Stap 7:** Ik krijg een diploma. (Positief)

**Knelpunten (X):**

- 1. Het is moeilijk om een goede baan te vinden.
- 2. Het is moeilijk om een gesprek met mijn manager te krijgen.
- 3. Het is moeilijk om mijn portfolio te maken.
- 4. Het is moeilijk om mijn portfolio te laten beoordelen.
- 5. Het is moeilijk om mijn diploma te krijgen.

**OPLOSSINGEN:**

- 1. Het is belangrijk om een goede baan te vinden.
- 2. Het is belangrijk om een gesprek met mijn manager te krijgen.
- 3. Het is belangrijk om mijn portfolio te maken.
- 4. Het is belangrijk om mijn portfolio te laten beoordelen.
- 5. Het is belangrijk om mijn diploma te krijgen.

# *Managementsamenvatting*

# De persona's voor werknemers en werkgevers



Het onderzoek is gestart met dertig interviews met werknemers en werkgevers die ervaring hebben opgedaan met EVC. Op basis van deze interviews zijn zes klantpersona's in kaart gebracht. Elk van hen komt met een eigen doel en scenario in aanraking met het EVC. De zes klantpersona's worden hieronder kort geïntroduceerd.

## Werknemers

### Marco (53)

#### De ervaren metselaar

Ik kan niet meer dag in dag uit met de stenen in de weer. Gelukkig helpt m'n werkgever mij, zodat ik aan het werk kan blijven in een andere functie weliswaar. Het plan is dat ik onze metselploeg ga leiden en het werk ga organiseren. Daarvoor heb ik een MBO-3 diploma nodig. Met EVC kan ik hopelijk vrijstelling krijgen.



## Werkgevers

### Rob (57)

#### De motivator

Ik heb een groot bouwbedrijf. Bij mij krijgen zij volop mogelijkheden om zich te ontwikkelen. Dat houdt hen gemotiveerd. Op deze manier worden ook minder makkelijk te vervullen vacatures ingevuld. Ik gebruik EVC om jonge bouwvakkers op te leiden, hun ervaringen te toetsen en om te zetten in een diploma, maar ook om mijn oudere medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Ik vind het belangrijk dat iedereen aan zijn eigen toekomst denkt. Een diploma hoort daarbij.



### Gerda (53)

#### De toegewijde zorgmedewerker

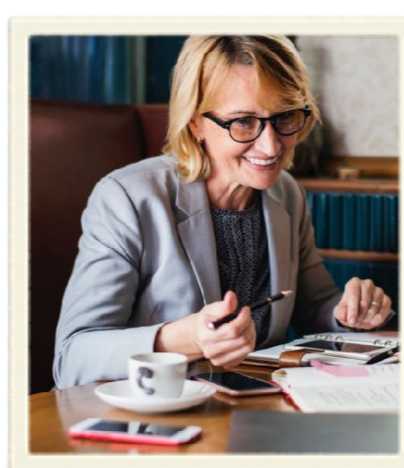
Ik werk al zeventien jaar in dit verpleeghuis. Ik heb destijds nooit mijn school afgemaakt, maar ik ben zeer ervaren en ik heb geprobeerd met diverse artsen te werken om veel verschillende dingen te leren in mijn werk. Van mijn leidinggevende hoorde ik dat ik een diploma moet hebben. Ik heb het EVC-traject gevolgd. Als ik erop terugkijk, ben ik blij dat ik het gedaan heb. Ik doe dingen op m'n werk nu anders en ik heb een diploma! En ik kan doorgroeien naar een volgende functie.



### Lianne (51)

#### De zorgzame HR-organisator

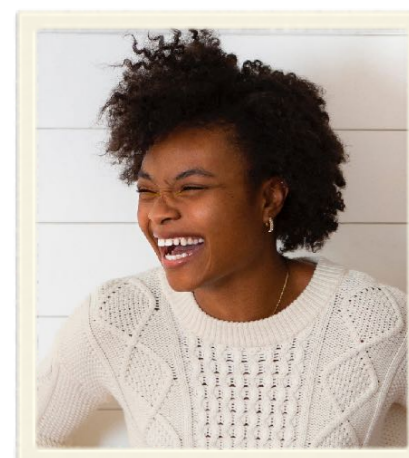
In de aanbesteding moeten we bewijzen dat onze medewerkers een diploma of een registratie in het SKJ hebben. Van oudsher hadden we veel personeel werken zonder de juiste papieren. Sinds 2015 zijn we bezig om de medewerkers in groepen via EVC aan een diploma of registratie te helpen. Tijdens het traject hebben we ook heel goede medewerkers moeten laten gaan. Omdat ze geen zin hadden in het EVC of tijdens het traject zijn afgehaakt. Het personeelsverloop is sowieso heel groot.



### Inge (32)

#### De zij-instromer

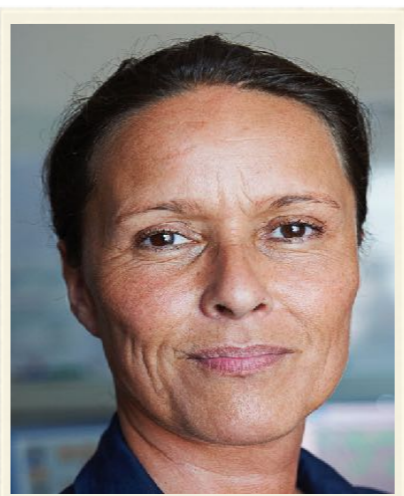
Ik werkte als managementassistent bij een grote bank. Door alle bezuinigen in die sector vind ik geen nieuwe baan. Ik denk dat de ouderenzorg bij mij past. Ik ga op zoek naar een baan bij een zorginstantie. Het bedrijf, waarbij ik gesolliciteerd heb, ziet potentie in mij. Ik start bij hen een traject waarbij ik middels een EVC-traject mijn competenties in kaart kan brengen en daarna het juiste diploma kan halen om bij hen aan de slag te gaan.



### Wendy (48)

#### De pragmatische HR-manager

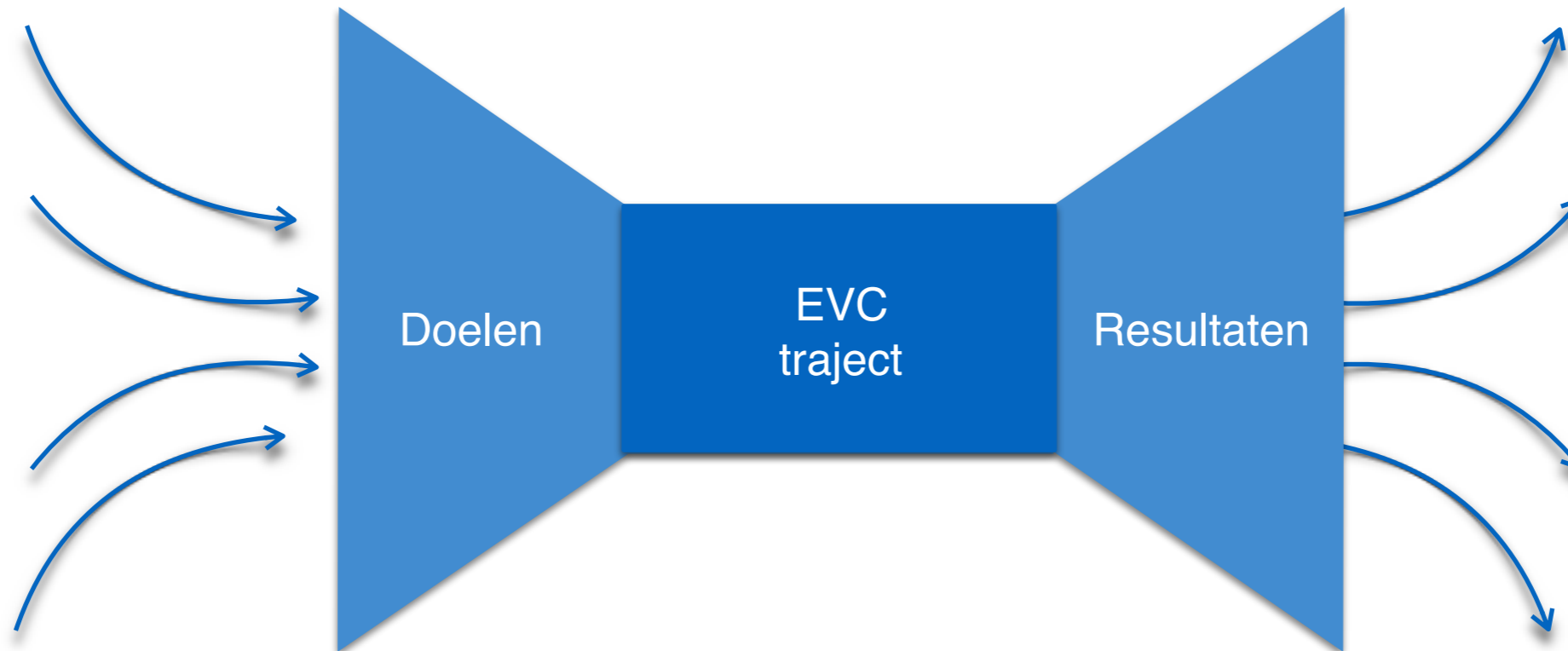
We hebben in onze verpleeghuizen een tekort aan goed gekwalificeerd personeel. Ook is er veel verloop. We krijgen steeds meer sollicitanten uit andere branches en zelfs uit het buitenland. Zij hebben veel potentie, zijn zeer gemotiveerd, maar hebben nog niet de juiste vaardigheden en papieren. Vanwege het tekort nemen we ze aan en leiden hen op via een incompany programma. Want dan weten we dat ze precies leren wat wij nodig hebben. Het EVC geeft een beeld van iemands competenties en de witte vlekken.



# Doelen om met een EVC-traject te starten



Uit de interviews is gebleken dat werknemers en werkgevers met verschillende doelen starten met een EVC-traject en dat ze het EVC-traject ook verschillend eindigen. De ervaringen tijdens het EVC-traject vertonen veel overeenkomsten.



1. **Doorstromen:** persoonlijke ontwikkeling binnen het werk:
  - Duurzaam inzetbaar blijven (bij bijv. fysieke klachten)
  - Bij willen/kunnen blijven in het werk
  - Vast zitten in baan of verandering in privéleven
2. **Bewijzen:** formaliseren vanwege externe kwaliteitseisen
  - Zorg: in verband met externe kwaliteitseisen in de Jeugdzorg
3. **Zij-instromen:** op zoek naar werknemers/een baan
  - Op zoek naar een baan vanuit werkloosheid
  - Verandering in privéleven

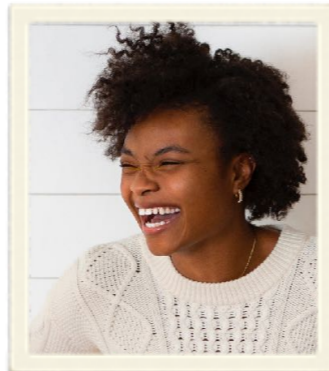


# De barrières die het gebruik van EVC in de weg staan

Op basis van de interviews en gedurende de workshops zijn de barrières in kaart gebracht die het gebruik van EVC in de weg staan.

## Barrières, ervaren door werknemers

1. **Het vullen van een portfolio is te moeilijk.** Het is complex, schools, academisch en theoretisch. Het vraagt computervaardigheden. Begeleiding is nodig bij taal en het theoretisch karakter. Ook moeten EVC-ers gemotiveerd worden om aan de slag te gaan – ze zien er tegenop.
2. **Te lange doorlooptijd.** De medewerkers die met een groep starten aan een EVC-traject zijn aan doorlooptijd een jaar kwijt voordat ze het gewenste diploma hebben.
3. **Werknemers voelen zich minderwaardig als zij het EVC niet behalen.** Werknemers die ondanks hun jarenlange ervaring toch niet in staat zijn om het EVC-traject af te ronden, voelen zich gekrenkt in hun trots. Ze hebben niet kunnen bewijzen dat ze over de juiste competenties beschikken en dat voelt heel slecht.
4. **De controle door de examencommissie is zwaar.** Medewerkers ervaren de controle op het portfolio als zwaar en wantrouwig, doordat hen bijvoorbeeld gevraagd wordt of zij de opdrachten wel zelf gemaakt hebben. Terwijl ze er erg veel tijd en moeite in hebben zitten.

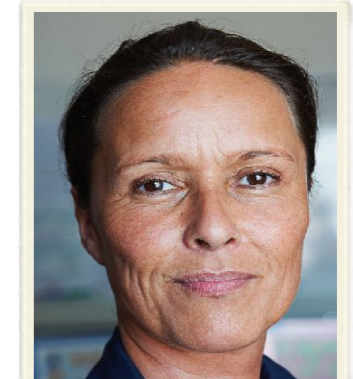
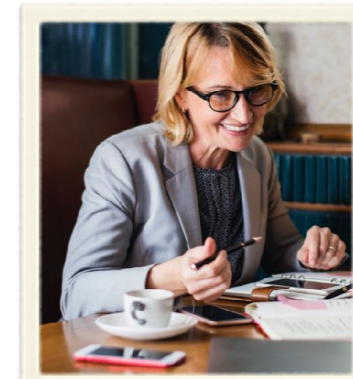


## Barrières, ervaren door zowel werknemers als werkgevers

1. **Het EVC-certificaat heeft onvoldoende waarde.** Het is geen diploma. Een werkgever geeft hiermee niet zo maar een baan en externe partijen erkennen het EVC niet als kwalificatie van het personeel.
2. **De onderwijsstandaarden passen niet goed.** Ze zijn te abstract, passen niet bij de context van de baan of zijn niet actueel.

## Barrières, ervaren door werkgevers

1. **EVC is gebaseerd op onderwijsstandaarden.** Deze sluiten niet altijd aan op de vaardigheden die nodig zijn voor werk. Daarom is er geen garantie dat met het EVC de geschiktheid van werknemers altijd kan worden gemeten.
2. **EVC vraagt veel van de werkgever.** Zeker voor kleinere werkgevers kan dit problematisch zijn. Er zijn dan weinig medewerkers en er is onvoldoende tijd en geld om iemand verantwoordelijk te maken voor HR en het begeleiden en motiveren omtrent het EVC-traject.

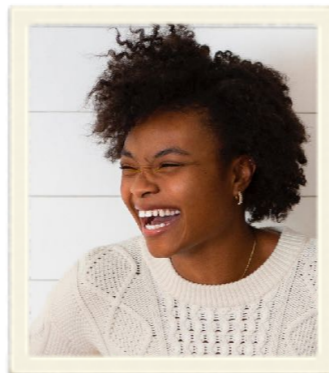


# De pluspunten van EVC

Op basis van de interviews en gedurende de workshops zijn de pluspunten in kaart gebracht van het gebruik van EVC.

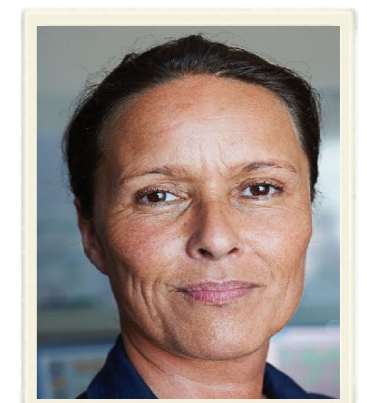
## Voor werknemers

1. Baan behouden door erkenning van ervaringen
2. Bewust bekwaam en werk beter kunnen doen
3. Erkenning van wat iemand kan, trots en zelfvertrouwen
4. Persoonlijke ontwikkeling ('learning on the job')
5. Een diploma ontvangen
6. Promotie mogelijk maken
7. Opleiding afmaken: "Nu is het mijn tijd"
8. Vrijstelling in opleiding
9. Nieuwe branche betreden (zij-instromen)
10. In geval van samenwerken met andere EVC-ers: elkaar motiveren, helpen en elkaar begrijpen



## Voor werkgevers

1. Mensen zijn snel inzetbaar (werkend leren)
2. Goede tool om mensen intern op te leiden (jongeren)
3. Goede tool voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers (42+ en 55+)
4. Loyale medewerkers doordat er in hen wordt geïnvesteerd
5. In een bredere pool aan mensen kunnen vissen bij krapte op de arbeidsmarkt
6. Kunnen voldoen aan gestelde externe kwaliteitseisen (daardoor project gegund krijgen, subsidie krijgen en mensen kunnen aannemen/behouden)
7. Door EVC is er een beschikbare route die werkt
8. EVC-aanbieders ondersteunen goed



## Ontwikkeling in het gebruik van EVC en branchestandaarden

Het gebruik van EVC in de arbeidsmarktroute is de afgelopen jaren fors afgenomen: van 17.000 uitgevoerde procedures in 2014/2015 naar 3000 in 2017 (zie tabel 1 hiernaast van het Nationaal Kenniscentrum EVC). Dit is een onwenselijke ontwikkeling, omdat EVC een belangrijke bijdrage kan leveren aan het valideren van kennis en vaardigheden, die tijdens het werk zijn opgedaan. Het merendeel van het leren van volwassenen vindt immers plaats tijdens het werk (85%), aldus het ROA in zijn rapport *'Werkenden in leerstand'* uit 2017. Door het zichtbaar maken en valideren van die ervaring levert een instrument zoals EVC een belangrijke bijdrage aan het stimuleren en motiveren van werkenden om zich tijdens het werk verder te ontwikkelen.

Verder is zichtbaar dat de vraag naar beroeps- en branchestandaarden toeneemt en steeds meer branches komen met eigen branchestandaarden. Zo zijn in 2017 de jeugdzorg, de gehandicaptenzorg, schoolleiders, houtbewerking, buurtsportcoaches en zwembadfuncties gestart met eigen branchestandaarden. Dat kan verschillende achtergronden hebben:

- Vanuit de branche blijken er nieuwe disciplines te zijn, die niet opgenomen zijn in de onderwijsstandaarden.
- In de onderwijsstandaarden wordt nog gewerkt vanuit de oude systematiek en het werkveld is veel sneller aan veranderingen toe.
- Branches willen mensen kwalificeren op basis van kleinere eenheden/ '(deel)certificaten'.

TABEL 1	Uitgangspunt businessplan NKC-EVC 2014/2015 <sup>2</sup>	2017	2018
Aantal erkende EVC-aanbieders	71 <sup>3</sup>	32	Verwacht 24
Werkelijk aantal EVC-aanbieders	51		
Waarvan aantal nieuwe EVC-aanbieders		3	1
Aantal erkende kwalificaties		548	
EVC-aanbieders met voor hen erkende standaarden (totaal)		1.199	
Aantal uitgevoerde EVC-procedures	17.000 <sup>4</sup>	3.000 <sup>5</sup>	
Aantal CREBO-domeinen, HBO-sectoren, EVC branches	Entreeniveau, alle MBO domeinen alle HBO sectoren	Entree niveau 15 MBO-domeinen 7 HBO-sectoren	
Aantal branches/sectoren met EVC met aantal branchekwalificaties		Jeugdzorg, gehandicaptenzorg, schoolleiders, houtbewerking, buurtsportcoaches, zwembadfuncties	
Aantal domeinen/sectoren/branches zonder erkenningen		<b>CREBO domein</b> media en vormgeving <b>CROHO sector</b> landbouw en natuurlijke omgeving; taal en cultuur; <b>Eerder erkende Branches met EVC standaarden:</b> IT, brandweer, grafische industrie, verticaal transport, voedingsindustrie, binnenvaart, onderwijs, Detailhandel	
Nieuwe initiatieven voor beroeps-/branchestandaarden		Politie,	
Aantal cao met EVC vermelding		?	

<sup>2</sup> Informatie van Kenniscentrum EVC dat basis vormde voor businessplan in kader van pitch voor start NKC-EVC.

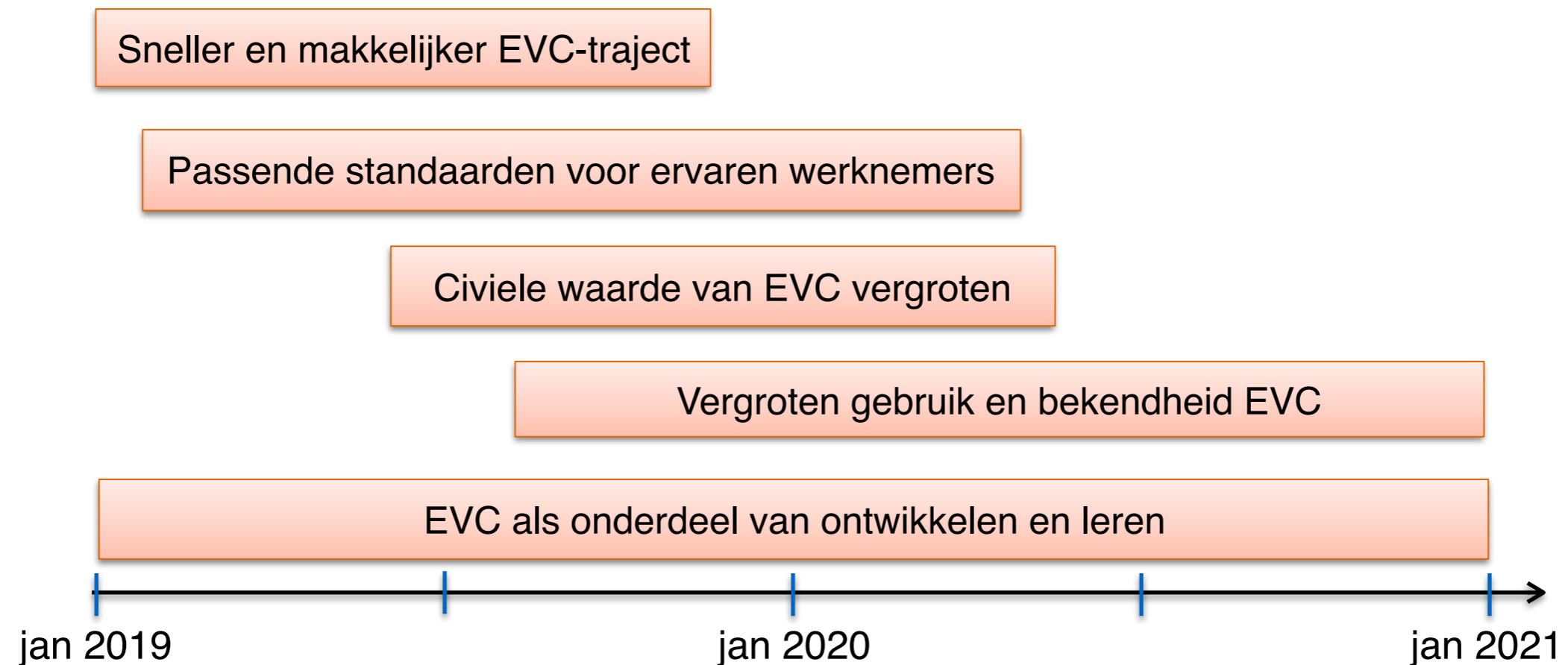
<sup>3</sup> Volgens opgave Kenniscentrum EVC

<sup>4</sup> Volgens opgave Kenniscentrum EVC

<sup>5</sup> Schatting op basis van opgave EVC-aanbieders en inmiddels ontvangen overzichten EVC-aanbieders adhv auditverslagen

# De actielijnen

Tijdens de workshops zijn oplossingen benoemd om de barrières in het gebruik van EVC weg te nemen. De oplossingen zijn samengebracht in vijf actielijnen die op de volgende pagina's staan uitgewerkt.



# Actielijn 1: Naar een sneller en makkelijker EVC-traject



## Ideaalbeeld

Werknemers doorlopen het EVC-traject snel en gemakkelijk. Werknemers hoeven geen eigen tijd te besteden in de avonduren en weekenden of lang te wachten op hun certificaat. Dat past bij hun wens snel aan de slag te kunnen in een nieuwe functie. In een korte periode van twee weken wordt duidelijk welke ervaring en talenten de werknemer heeft en of de nieuwe functie passend is. Zo worden werkgevers en werknemers verleid om met EVC te werken.

### Dit lost de volgende barrières op:

1. **Het vullen van een portfolio is te moeilijk.** Het is complex, schools, academisch en theoretisch. Het vraagt computervaardigheden. Begeleiding is nodig bij taal en het theoretisch karakter. Ook moeten EVC-ers gemotiveerd worden om aan de slag te gaan – ze zien er tegenop.
2. **Het vullen van het portfolio kost te veel tijd.** De werknemers vullen hun portfolio in de avonduren en weekenden. Dit kost hen veel tijd en ze zijn er weken mee bezig.
3. **Te lange doorlooptijd.** De werknemers die met een groep starten aan een EVC-traject zijn aan doorlooptijd een jaar kwijt voordat ze het gewenste diploma hebben.
4. **Medewerkers stoppen met het EVC-traject.** Omdat ze het te moeilijk, te theoretisch vinden of het hen teveel tijd kost.
5. **Werknemers voelen zich minderwaardig als zij het EVC niet behalen.** Werknemers die ondanks hun jarenlange ervaring toch niet in staat zijn om het EVC-traject af te ronden, voelen zich gekrenkt in hun trots. Ze hebben niet kunnen bewijzen dat ze over de juiste competenties beschikken en dat voelt heel slecht.
6. **Het EVC kent een hoge mate van formalisatie.** De controle op de werknemer is te zwaar en te formeel. De examencommissie is te wantrouwig.
7. **De uitval van medewerkers is te hoog.** De werkgever is verplicht gediplomeerde medewerkers in te zetten. Als gevolg van het complexe EVC-traject vallen ervaren werknemers uit, omdat ze het EVC-traject niet halen. Dan zijn werknemers ondanks hun jarenlange ervaring niet in staat om te bewijzen dat ze over de juiste competenties beschikken. Gevolg is uitstroom van werknemers in plaats van behoud.
8. **EVC vraagt veel van de werkgever.** Zeker voor kleinere werkgevers kan dit problematisch zijn. Er zijn dan weinig medewerkers en er is onvoldoende tijd en geld om iemand verantwoordelijk te maken voor HR en het begeleiden en motiveren omtrent het EVC-traject.

### Acties om hiertoe te komen:

1. **Informatie over de doorlooptijd.** EVC-aanbieders gaan tijdens de intake realistische informatie verstrekken aan medewerkers over de fasen in het EVC-proces, de verwachte inzet en de doorlooptijd.
2. **Video inzetten als bewijs van competenties.** EVC-aanbieders gaan tools met instructies inzetten voor werknemers, zoals een app, waarmee medewerkers hun video's in hun portfolio kunnen zetten.
3. **Hulp van werkgever bij verzamelen bewijslast.** De werkgever helpt en voorziet de medewerker van bewijsstukken, urenbriefjes, opdrachtbonnen, tekeningen etc. Ook feedback van collega's wordt meegenomen. EVC-aanbieders adviseren werkgevers hierover.
4. **Stimulerende coaching door EVC-aanbieders.** EVC-aanbieders gaan de werknemers coachen bij de opbouw van hun portfolio om uitval te voorkomen.
5. **Werkgever ondersteunen in EVC-traject.** EVC-aanbieders gaan werkgevers ondersteunen bij het traject met tools, zoals actielijsten, sessies, persoonlijk EVC-plan.
6. **Individuele deelnemers samenbrengen.** EVC-aanbieders gaan individuele deelnemers samenbrengen in een groep gericht op stimuleren, helpen en coachen. Bijvoorbeeld in een regionaal EVC-café, online of via social media.
7. **EVC in hapklare brokken.** Met sociale partners wordt het EVC in herkenbare eenheden of modules ingedeeld (voorbeeld: Gehandicaptenzorg).
8. **Minder bewijslast.** Werknemers hoeven minder bewijslast te verzamelen. In plaats daarvan stellen assessoren door vragen en observatie vast wat werknemers kunnen en kennen. Expertisecentrum, ROC-examencommissies, EVC-aanbieders en OCW werken hier samen aan.
9. **EVC crashtest.** Met EVC-aanbieders een traject ontwikkelen met een zeer korte doorlooptijd: 11 werkdagen. (Voorbeeld: Aanpak Onderwijs in gemeente Amsterdam, genaamd Het Schoolbureau)
10. **Certificaat op basis van proeve van bekwaamheid.** ROC of vakgenoten beoordelen de vakbekwaamheid in de praktijk met een proeve van bekwaamheid. Mogelijk ook voor verkrijgen van een diploma. Expertisecentrum, ROC-examencommissies, EVC-aanbieders en OCW werken hier samen aan.

## Actielijn 2: De civiele waarde van EVC vergroten

### Ideaalbeeld

Het EVC geeft voldoende bewijslast van iemands kennen en kunnen. Het EVC is een keurmerk en geeft erkenning. En de werkgever krijgt hiermee de zekerheid goed, ervaren personeel in huis te halen of te behouden. Ook biedt het EVC de externe organisaties de juiste bewijslast dat het bedrijf met gekwalificeerd, vakbekwaam personeel werkt.

Werknemers en werkzoekenden zijn trots op hun werkervaring. Het EVC is een gerenommeerd, krachtig instrument als erkenning voor iemands werkervaring en een versterking van iemands profiel. Na behalen van EVC is verzilveren niet meer noodzakelijk.

#### Dit lost de volgende barrières op:

1. **Het EVC-certificaat heeft onvoldoende waarde.** Het is geen diploma. Een werkgever geeft me hiermee niet zo maar een baan. Werkgevers kennen het EVC niet goed.
2. **EVC is gebaseerd op onderwijsstandaarden.** Deze sluiten niet altijd aan op de vaardigheden die nodig zijn voor werk. Daarom is er geen garantie dat met het EVC de geschiktheid van werknemers altijd kan worden gemeten.
3. **Verzilvering is noodzakelijk na het behalen van het EVC.** Het EVC wordt niet gekend en erkend door bedrijven, opdrachtgevers en controlerende instanties.
4. **Er wordt voor een andere oplossing dan EVC gekozen.** Vanwege de geringe civiele waarde starten mensen niet met EVC en worden ze beperkt in hun waarde op de arbeidsmarkt.

#### Acties om hiertoe te komen op middellange termijn:

1. **EVC op basis van branche- en beroepsstandaarden.** Ontwikkel standaarden die passen bij werknemers en bij het vak en de context waarin wordt gewerkt. Stimuleer de ontwikkeling van een vakvolwassen kwalificatiestelsel. In samenspraak met werkgevers, verzekeraars, opdrachtgevers en inspecties in een sector bepalen hoe iemands beheersing van de vak-/beroepsgerichte kwalificaties beoordeeld en geborgd kunnen worden in een EVC. Daarmee wordt het een op zichzelf staand waardedocument, dat erkende toegang tot werk is. Daarnaast draagvlak creëren bij werkgevers, verzekeraars, opdrachtgevers, inspecties en overheid.
2. **De bekendheid van het EVC vergroten.** Zie actielijn 5. Door betrokkenheid bij de omvorming van het EVC ervaren werkgevers de meerwaarde van EVC en worden zij ambassadeurs voor het EVC.
3. **EVC als kwaliteitskeurmerk.** De betreffende ministeries zorgen dat verzekeraars en controlerende instanties het EVC als kwaliteitskeurmerk erkennen.
4. **De werkgevers worden minder risicomijdend.** Geïnitieerd door brancheorganisaties en/of de grote koplopers onder werkgevers worden geruststellende boodschappen uitdragen over de waarde van EVC.

## Actielijn 3: Relevante standaarden voor werknemers met werkervaring

### Ideaalbeeld

De standaarden zijn dusdanig geformuleerd dat werknemers zich voelen aangesproken op de passie voor hun vak. In de EVC-trajecten in de arbeidsmarktroute draait het om standaarden die passen bij werknemers. We ontwikkelen nieuwe standaarden, nieuwe diploma's en nieuwe certificaten passend bij werknemers. We verleggen het perspectief naar huidige en toekomstige persoonlijke ontwikkeling: welke competenties heeft iemand al en welke wil iemand er nog bij hebben? We passen de standaarden toe op het vak. Dus bijvoorbeeld: niet Rekenen en Nederlandse taal, maar medisch rekenen en medische vaktaal.

#### Dit lost de volgende barrières op:

1. **Competenties zijn gebaseerd op (basis) onderwijsvaardigheden.** De competenties sluiten niet aan op de jarenlange ervaring van werknemers. De competenties sluiten aan op het verkrijgen van een MBO- of HBO-diploma en ze passen daarom goed bij de basiscompetenties van een startende werknemer en minder bij meer ervaren werknemers.
2. **De competenties prikkelen onvoldoende.** De competenties spreken de werknemers onvoldoende verleidend aan op hun meesterschap en op hun trots en passie voor het vak. De focus ligt meer op formalisatie in plaats van op talent en ervaring. De competenties zijn te abstract, passen niet bij de context van de baan of zijn niet actueel.
3. **EVC is gebaseerd op onderwijsstandaarden.** Deze sluiten niet altijd aan op de vaardigheden die nodig zijn voor werk. Daarom is er geen garantie dat met het EVC de geschiktheid van werknemers altijd kan worden gemeten

#### Acties om hiertoe te komen op middellange termijn:

1. **Beroepsoverstijgende competenties formuleren.** Om het zij-instromen te bevorderen helpt een set algemene competenties, die ongeacht het beroep van pas komen. Als hier behoefte aan is, werken brancheorganisaties en werkgevers deze competenties samen verder uit.
2. **Vakvolwassen kwalificatiestelsel definiëren.** Ontwikkelen van beroeps- en branchestandaarden en daar draagvlak voor vinden. Zo ontstaan actuele standaarden die beter passen bij het vak en bij ervaren werknemers. Het EVC-traject wordt makkelijk afgelegd met passende standaarden en krijgt meer waarde voor werkgevers. De EVC Adviesraad neemt het voortouw en zet deze ontwikkeling per sector in gang met de betrokken actoren.
3. **Vacatureteksten specifiek maken.** Meer werknemers trekken door competenties, die goed passen bij het profiel van de functie, duidelijk te omschrijven. Brancheorganisaties adviseren werkgevers hierover.

## Actielijn 4: De bekendheid en het gebruik van EVC vergroten

### Ideaalbeeld

Snelle inzetbaarheid van mensen is steeds belangrijker in een krappe arbeidsmarkt. Vooral in specifieke sectoren waar een tekort aan krachten is, zoals in de zorg en bouw. Ook worden door opdrachtgevers, verzekeraars en controlerende instanties steeds vaker meer eisen gesteld aan de kwaliteit die bedrijven bieden. Het EVC is een waardevol instrument dat werkgevers en werknemers hierbij helpt en een positieve bijdrage kan leveren bij de schaarste op de arbeidsmarkt.

Om de bekendheid van het EVC te vergroten en de waarde onbetwistbaar te maken, is duidelijke en transparante informatie en dienstverlening rondom het EVC nodig. Het EVC is een heldere oplossing, die met een duidelijke boodschap alle stakeholders kan overtuigen van zijn kracht.

#### Dit lost de volgende barrières op:

1. **Werkgevers kennen het EVC niet.** Dat is lastig bij aanneme van nieuw personeel en ze zien het daarmee niet als oplossing bij de gevraagde kwaliteitseisen of krapte op de arbeidsmarkt.
2. **Werknemers kennen het EVC niet.** Ze zijn onvoldoende op de hoogte van het mogelijk positieve effect van hoe EVC hen kan helpen in hun verdere carrière.
3. **Het EVC-certificaat heeft onvoldoende waarde.** Het is geen diploma. Een werkgever geeft hiermee niet zo maar baan en externe partijen erkennen het EVC niet als kwalificatie van het personeel.
4. **De negatieve aanleiding om het EVC te doorlopen.** Medewerkers worden verplicht een EVC-traject te starten, bijvoorbeeld om duurzaam inzetbaar te blijven of vanwege externe kwaliteitseisen. Dit zorgt voor een negatieve connotatie.

#### Acties om hiertoe te komen op middellange termijn:

1. **Een krachtig verhaal en identiteit:** Duidelijke, transparante en eenduidige informatie omtrent alle aspecten van het EVC is nodig. Hierbij is het ook essentieel om de identiteit te definiëren. Is EVC bijvoorbeeld een zorgdrager/helper of een controleur? Daarnaast is de vraag wat het snelste effect sorteert: een refresh of relaunch; EVC uit de schaduw halen en de ballast afschudden of het instrument opnieuw introduceren, in een keer in het hart van de doelgroep, wellicht zelfs onder een andere naam?
2. **Centraal georganiseerde website:** Waarop informatie over EVC en alle EVC-aanbieders (met reviews) vermeld staat, en waar deelnemers en werkgevers met elkaar in contact kunnen komen om ervaringen uit te wisselen.
3. **Landelijke campagne:** Als dit fundament staat kan de externe communicatie starten om de bekendheid op te bouwen. Onderdeel hiervan kan ook een magazine zijn. Focus kan liggen op de meerwaarde van EVC voor werkgevers en werknemers, waarbij het EVC ook directer en zichtbaarder gekoppeld wordt als een van de oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt. Het kan ook helpen bij het veranderen van de mindset van het bedrijfsleven: minder risicomijdend worden door meerwaarde en kansen te tonen en te benoemen welk probleem opgelost wordt.



# Actielijn 5: EVC als onderdeel van leren en ontwikkelen



## Ideaalbeeld

Werknemers zullen, al dan niet gemotiveerd door werkgevers, moeten blijven leren en ontwikkelen. Werken vanuit iemands talent helpt om dit vanuit een intrinsieke motivatie te doen. Dan wordt leren en ontwikkelen leuk, uitdagend en interessant. Het EVC neemt hierin een stimulerende rol.

Een centraal, landelijk georganiseerd leer- en ontwikkelpunt gaat hierbij helpen. Hier komen werknemers en werkgevers bijeen om de talenten en een passende ontwikkelrichting in kaart te brengen. Werkgevers en werknemers krijgen gericht advies over benoemen en valideren van competenties van ervaren werknemers. Met als doel de knelpunten in de arbeidsmarkt te verlichten. Ook komen hier initiatieven samen, bijvoorbeeld vanuit gemeenten (servicepunten arbeid), de Kamer van Koophandel en vanuit gerelateerde programma's van ministeries.

### Dit lost de volgende barrières op:

1. **Het werk wordt mij (fysiek) te zwaar.** Om duurzaam inzetbaar te blijven is een andere functie nodig.
2. **Ik krijg geen persoonlijk advies over welke ontwikkelrichting het beste bij mij past.** In het EVC-traject wordt alleen naar mijn eerder verworven competenties gekeken.
3. **Er is geen passende opleiding (meer) in mijn vakgebied.** Verzilveren van het EVC lukt daardoor niet.
4. **Ik wil in een andere branche verder.** In mijn sector kan ik geen baan meer vinden. Zij-instroom is de oplossing.
5. **Alleen werken aan het bouwen van het portfolio is zwaar.** Ik mis de steun en ervaringen van anderen en ik kom moeilijk aan de info om mijn opdrachten te maken.
6. **Ik wil voor mijn mensen zorgen.** Ook in de toekomst moeten zij leuk, uitdagend werk kunnen blijven doen.
7. **Ik heb hulp nodig bij de complexiteit.** Externe regelgeving verandert vaak.
8. **Ik heb geen tijd voor de begeleiding van mijn mensen.** Door de drukte is HR bijzaak.
9. **Ik heb geen budget voor het ontwikkelen van mijn mensen.** Ik vind het belangrijk, dus ik ben op zoek naar hulp en ondersteuning.
10. **Ik wil mensen enthousiast maken voor onze branche en bedrijf.** Want we hebben een enorm personeelstekort.

### Acties om hiertoe te komen:

1. **DIA inzetten in andere sectoren.** Eens in de vier jaar worden mensen in de bouw opgeroepen voor een gesprek met een Duurzaam Inzetbaarheidsadviseur (DIA). Dan wordt gekeken naar iemands motivatie en mentale en fysieke gesteldheid in relatie tot het werk. Hierbij hoort ook een persoonlijk budget voor leren en ontwikkelen. De EVC-aanbieders kunnen dit oppakken.
2. **Samenwerking tussen intermediairs.** Door intermediairs van werkzoekenden samen te brengen kan beter branche-overstijgend gehandeld worden gericht op meer zij-instroom.
3. **Ontwikkelen van een onafhankelijk leer- en ontwikkelpunt.** Een centraal 'inspiratiecentrum' voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers. Hier maken mensen kennis met wat voorbij hun horizon is en ontdekken zij hun talenten en nieuwe mogelijkheden. Hier worden gelijkgestemden samengebracht, zoals HR-functionarissen, EVC-deelnemers en opleiders. Hier ontstaat een nauwe samenwerking tussen werkgevers en brancheorganisaties en ook ketensamenwerking tussen opleidingen en bedrijven. De focus is positief en gericht op mogelijkheden. Te starten als pilot met een gemeente, Kamer van Koophandel en gerelateerde programma's vanuit ministeries.
4. **EVC als ontwikkelinstrument:** Werknemers motiveren hun e-portfolio en cv bij te houden, want deze instrumenten laten iemands ontwikkeling zien en brengen continu de competenties in beeld. Door EVC-aanbieders in te richten.

# Aanbevelingen uit de workshops (1)



1. Een leven lang ontwikkelen en persoonlijke ontwikkeling zijn essentieel om plezier en uitdaging te houden in ieders loopbaan. Een carrière wordt langer door de opschuivende pensioendatum. Maatschappelijke en technologische ontwikkelingen zorgen voor verschuivingen op de arbeidsmarkt. Nieuwe beroepen ontwikkelen zich, andere beroepen verdwijnen. De ontwikkelingen vragen om nieuwe vaardigheden en meer mensen in groeisectoren.

**Een eerste aanbeveling is:** *Blijf stevig inzetten op het EVC. Het is een zeer gewenst instrument in de arbeidsmarkt om competenties van werknemers met werkervaring te valideren. De noodzaak om het instrument te versterken is groot, vanwege de krapte op de arbeidsmarkt en vanwege de continue behoefte van mensen een leven lang te leren en door te groeien in het eigen werk, naar een andere functie en/of naar ander werk.*

2. De urgentie om het EVC te versterken en te vernieuwen is groot. De geïnterviewden hebben de noodzaak geschetst om de complexiteit van het EVC-traject te versimpelen.

**Een tweede aanbeveling is:** *Ga direct van start met het versterken en vernieuwen van het EVC middels de actielijnen. Start een pilot om het EVC-traject te vereenvoudigen. Zoek daarbij samenwerking met lopende initiatieven. Zo heeft de Gemeente Amsterdam bijvoorbeeld interesse om een pilot te doen omtrent de innovaties van het EVC.*

3. Het doen van een EVC-traject blijkt een eenzaam en taai traject te zijn, terwijl je ontwikkelen juist over collegialiteit, passie en talent gaat. Een sterk pluspunt van het EVC is dat bij goed, soepel doorlopen van het traject mensen blij en trots zijn: van onbewust bekwaam worden zij bewust bekwaam. Het EVC-traject vergroot dan het werkplezier.

**Een derde aanbeveling is:** *Zoek bij de verbetering en de uitvoering van het EVC-instrument betere aansluiting bij de belevingswereld en de mogelijkheden van werknemers en werkgevers. Zorg tevens voor inbedding in een HR-aanpak.*

4. Het EVC geeft onvoldoende bewijslast van iemands kennen en kunnen. De werkgever heeft onvoldoende zekerheid goed, ervaren personeel in huis te halen of te behouden. Ook biedt het EVC nu aan externe opdrachtgevers niet de juiste bewijslast dat het bedrijf met gekwalificeerd, vakbekwaam personeel werkt.

**Een vierde aanbeveling is:** *Maak het EVC tot een krachtig keurmerk op basis van gerenommeerde standaarden als erkenning voor iemands vakvolwassen werkervaring en een versterking van iemands profiel.*

# Aanbevelingen uit de workshops (2)



5. In de EVC-trajecten in de arbeidsmarktroute draait het nu vooral om standaarden, die passen bij het onderwijs en geschikt zijn voor pas afgestudeerde werknemers. De standaarden zijn minder relevant voor ervaren werknemers en zij voelen zich onvoldoende aangesproken op de passie voor hun vak.

**Een vijfde aanbeveling is:** *Ontwikkel standaarden, die passen bij ervaren werknemers. Verleg het perspectief naar toekomstige persoonlijke ontwikkeling. En zorg dat de standaarden passen bij het vak en de context waarin wordt gewerkt. Stimuleer de brancheorganisaties, sectoraal sociale partners en de ministeries om een vakvolwassen kwalificatiestelsel te ontwikkelen.*

6. Snelle inzetbaarheid van mensen is steeds belangrijker in een krappe arbeidsmarkt. Vooral in specifieke sectoren waar een tekort aan krachten is, zoals in de zorg en bouw. Ook worden door opdrachtgevers, verzekeraars en controlerende instanties steeds vaker meer eisen gesteld aan de kwaliteit die bedrijven bieden. Het EVC is een waardevol instrument dat werkgevers en werknemers hierbij helpt en een positieve bijdrage kan leveren bij de schaarste op de arbeidsmarkt.

**Een zesde aanbeveling is:** *Vergroot de bekendheid van het EVC en maak de waarde onbetwistbaar. Verzorg daarom duidelijke en transparante informatie en dienstverlening rondom het EVC. Maak duidelijk dat EVC een heldere oplossing is en overtuig met een duidelijke boodschap alle stakeholders van zijn kracht.*

7. De verantwoordelijkheid voor een goed werkend EVC ligt bij de EVC Adviesraad en het Nationaal Kenniscentrum EVC. Het belang van een goed werkend EVC in de arbeidsmarkt ligt bij werkgevers, werknemers en de diverse ministeries. Beleg de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van een actieprogramma op een passende plek met de meeste slagkracht, zodat de actielijnen geconcentreerd en snel worden opgepakt.

**Een zevende aanbeveling is:** *Ontwikkel een actieprogramma en maak mogelijk dat daaraan slagvaardig uitvoering wordt gegeven. Het is aan de convenantpartners om over een oplossing na te denken.*

# *De uitkomsten van het klantonderzoek*

# *De werknemers*

# Persona's



## WAT IS EEN PERSONA?

De persona is een ijkfiguur die de belangrijkste drijfveren, belangen en eigenschappen van een klantgroep weergeeft. Door te beschrijven en te onderzoeken wie de klant is, wordt het makkelijker en beter om passende dienstverlening te verzorgen.



### Rob

57 jaar, getrouwd, 3 kinderen, woont in Wormerveer. 20 jaar geleden heeft hij het bouwbedrijf van zijn vader overgenomen.

PERSOONLIJKHEID			
DENKEN	○ ○ ○ ● ○	DOEN	○ ○ ○ ○ ○
THEORETISCH	○ ○ ○ ○ ○	PRAKTISCH	○ ○ ○ ○ ○
EXTRAVERT	○ ○ ○ ● ○	INTROVERT	○ ○ ○ ○ ○
RATIONEEL	○ ● ○ ○ ○	EMOTIONEEL	○ ○ ○ ○ ○
GRUPEL	○ ○ ● ○ ○	INDIVIDU	○ ○ ○ ○ ○

#### LEVENSFASE

Ik heb een groot bouwbedrijf met loyale medewerkers. Een groot goed in deze tijd met flinke krapte op de arbeidsmarkt. Ik ben altijd in mijn mensen blijven investeren, ook in de recessie. Zij krijgen volop de mogelijkheden om zich te ontwikkelen. Dat houdt hen gemotiveerd en daardoor blijven ze met plezier bij me werken. Op deze manier worden ook minder makkelijk te vervullen vacatures ingevuld. En worden er oplossingen gevonden voor de oudere werknemers bij wie fysieke inspanningen hen parten speelt. Het valt me op dat specialistische ROC-opleidingen opgeheven worden. Omdat er te weinig studenten zijn blijikbaar, maar dat gaat problemen in de bouw opleveren. Wat nou als er geen betonboorders meer zijn? Ik neem ieder jaar een groep jongens en meiden in dienst en leidt hen intern op, onder de hoede van een leermeester. Dit alles kost natuurlijk wel tijd en geld, maar dat hoort bij ondernemen. Hoe kan ik m'n bedrijf anders goed laten draaien, als ik geen mensen heb, of niet de juiste kwaliteit kan leveren?

#### BEHOEFTE

- Loyale werknemers creëren om als bedrijf te kunnen functioneren en groeien.
- Zonder al teveel gedoe werknemers ontwikkelen en inzetbaar houden.
- De schaarste in het personeel snel oplossen.
- Zoveel mogelijk gericht op meteen inzetten van (jonge) medewerkers en geld verdienen.
- Zo snel mogelijk resultaat tegen relatief lage kosten.

#### WAAROM EVC

Ik gebruik EVC om jonge bouwvakkers op te leiden en hun ervaringen te toetsen en om te zetten in een diploma, maar ook om mijn oudere medewerkers te laten groeien en duurzaam inzetbaar te houden. Ik vind het belangrijk dat iedereen aan zijn eigen toekomst denkt. Een diploma hoort daarbij.

#### BELEMMERINGEN

- EVC kost tijd en geld.
- Ria, onze HR manager, besteedt veel aandacht om iedereen te ondersteunen en gemotiveerd te houden bij het maken van het portfolio.
- De opleiding om het EVC te verzilveren is er niet altijd (meer).
- Toenemende kwaliteitseisen worden aan onze bedrijf gesteld.





# Marco

53 jaar, getrouwd, 2 kinderen, en sinds een paar maanden trotse opa van kleindochter. Woont in Amersfoort. Al 35 jaar metselaar.

Mijn telefoon en ik zijn onafscheidelijk. Vooral whatsapp gebruik ik veel.



## PERSOONLIJKHEID

DENKEN	○ ○ ○ ○ ●	DOEN
THEORETISCH	○ ○ ○ ● ○	PRAKTISCH
EXTRAVERT	○ ● ○ ○ ○	INTROVERT
RATIONEEL	○ ○ ● ○ ○	EMOTIONEEL
GROEP	○ ○ ○ ● ○	INDIVIDU

## LEVENSFASE

De bouw zit ons in de genen: mijn opa en vader waren al metselaars, dus voor mij was het vrij logisch om ook de bouw in te gaan. Ik heb natuurlijk veel van mijn vader geleerd, maar gelukkig heeft hij er ook op gestuurd dat ik naar een goede vakopleiding zou gaan. Het liefst wilde ik meteen aan de slag, school was niks voor mij. Maar nu ik terugkijk op die tijd, ben ik blij dat ik m'n diploma gehaald heb. Ik houd van m'n vak en zou niks anders willen, maar na 35 jaar merk ik dat m'n lijf daar anders over denkt. Ik kan niet meer dag in dag uit met de stenen in de weer. Gelukkig helpt m'n werkgever mij, zodat ik aan het werk kan blijven in een andere functie weliswaar. Ik heb nog 15 jaar tot m'n pensioen, en die wil ik met plezier doorbrengen.

## WAAROM EVC

Het plan is dat ik onze metselploeg ga leiden en het werk ga organiseren. Dat past me denk ik goed, ik ben wel een mensen-mens. Dat is MBO-3 niveau en mijn diploma is MBO-2. Maak ik dat nog mee: ik moet terug naar school! Wat kan ik daar nog leren..? Met EVC kan ik hopelijk vrijstelling krijgen en wordt dit gebeuren hopelijk sneller afgehandeld.

## BEHOEFTE

- Zonder al teveel gedoe doorstromen naar een andere functie binnen het bedrijf
- Minder fysiek werk
- Inzage in competenties
- Vrijstelling voor de opleiding
- Diploma halen om aan de juiste kwalificaties te voldoen voor de nieuwe functie
- Contact met collega's

## BELEMMERINGEN

- Ingewikkelde formuleringen in het portfolio
- Geen ervaring met werken achter de computer
- Doet me denken aan school vroeger
- Zelfstandig werken tijdens portfolio maken
- Kost veel tijd - ik wil gewoon aan de slag



# Gerda

53 jaar, alleenstaand, twee kinderen die het huis uit zijn. Woont in Boxtel. Al 17 jaar werkzaam in een verpleeghuis.

## PERSOONLIJKHEID

DENKEN	○ ○ ○ ○ ●	DOEN
THEORETISCH	○ ○ ○ ● ○	PRAKTISCH
EXTRAVERT	○ ● ○ ○ ○	INTROVERT
RATIONEEL	○ ○ ○ ● ○	EMOTIONEEL
GROEP	● ○ ○ ○ ○	INDIVIDU

## LEVENSFASE

Mijn hart ligt in de zorg. Ik werk al zeventien jaar in dit verpleeghuis. Ik vind het heerlijk om met mensen te werken. Ik heb destijds nooit mijn school afgemaakt, maar ben meteen gaan werken. Ik had jonge kinderen en ik moest geld verdienen. Ze hebben allebei gestudeerd en hebben nu een heel goede baan gekregen. Daar ben ik trots op. Ik heb dus geen diploma. Ik ben zeer ervaren en ik heb geprobeerd met diverse artsen te werken om veel verschillende dingen te leren in mijn werk. Ik hou van aanpakken en samenwerken met mijn collega's. Ik vind dat de directie veel meer mensen kan aannemen. Wij zien hier op de vloer heel snel of iemand het kan en wat iemand goed kan. En we leren iemand heel makkelijk in de praktijk hoe het moet. Het gaat om vertrouwen in mensen.

## WAAROM EVC

Van mijn leidinggevende hoorde ik dat ik een diploma moet hebben. Ik vond het heel vervelend dat ik mijn papieren moest gaan halen. Maar het moest nu eenmaal. Ik heb het EVC-traject gevolgd; het duurde een jaar. Als ik terugkijk op het EVC, ben ik blij dat ik het gedaan heb. Ik merk dat ik dingen op m'n werk anders aanpak en ik heb nu een diploma! Ik heb nu ook meer mogelijkheden. Ik kan doorgroeien naar een volgende functie.

## BEHOEFTE

- Blijven werken in mijn huidige baan
- Zonder al teveel gedoe het noodzakelijke papiertje krijgen
- Diploma halen om aan de juiste kwalificaties te voldoen voor de huidige functie
- Uitzicht op doorgroeien in mijn werk
- Contact met collega's en bewoners

## BELEMMERINGEN

- Ingewikkelde formulering in het portfolio
- Geen ervaring met werken achter de computer
- Heel lang wachten op het diploma
- Ik vind het overbodig dat ik moet bewijzen dat ik het kan







# Inge

32 jaar, woont met haar vriend in Utrecht.  
8 jaar als management assistent bij ABN Amro gewerkt, tot de reorganisatie 6 maanden geleden.

## PERSOONLIJKHEID

DENKEN	○ ○ ● ○ ○	DOEN
THEORETISCH	○ ○ ● ○ ○	PRAKTISCH
EXTRAVERT	○ ● ○ ○ ○	INTROVERT
RATIONEEL	○ ○ ● ○ ○	EMOTIONEEL
GROEP	○ ● ○ ○ ○	INDIVIDU

## LEVENSFASE

Ik houd van regelen en organiseren. Mijn vriendengroep noemt mij de “eventmanager”. De baan als PA was mij dan ook op het lijf geschreven. Wat een klap toen ik hoorde dat ik de laatste reorganisatieronde niet doorkwam. Maar het probleem is dat bij alle banken bezuinigd wordt, er zijn geen vacatures.

In het weekend deed ik altijd al vrijwilligerswerk bij een dagopvang voor ouderen. De laatste tijd doe ik dat vaker. Ik vind het heel leuk om die mensen samen te brengen en een glimlach op hun gezicht te bezorgen. Ik moet altijd denken aan mijn oma, die nu een paar jaar overleden is na een ziekbed. Ik heb veel bewondering voor de mensen in de zorg: hun betrokkenheid en daadkracht. Ik denk dat dat bij mij past. Ik ga op zoek naar een baan in de ouderenzorg. Zo kan ik ervaren hoe ik dat vind.

## WAAROM EVC

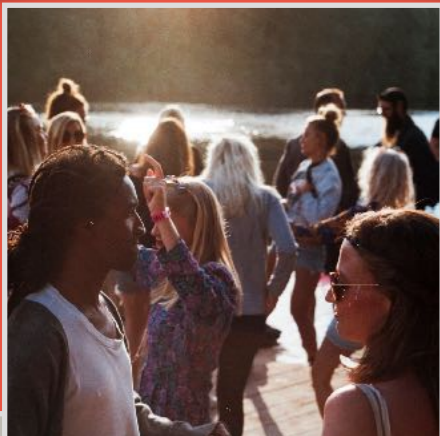
Mijn werkervaring en opleiding sluiten niet aan op de kwalificaties die voor een baan in de ouderenzorg gesteld worden. Het bedrijf, waarbij ik gesolliciteerd heb, ziet potentie in mij. Ik start bij hen een traject waarbij ik middels een EVC-traject mijn competenties in kaart kan brengen en daarna het juiste diploma kan halen om bij het bedrijf aan de slag te gaan.

## BEHOEFTE

- Ik wil een baan.
- De juiste papieren halen om in de zorg te kunnen werken. Het EVC laat zien waar ik sta en wat ik nog aan opleiding nodig heb.
- Salaris verdienen, ook tijdens de opleiding, omdat ik m'n huur etc. moet kunnen blijven betalen.
- Borging, financiering en steun van het bedrijf is prettig.
- Voldoen aan de wens van het bedrijf om bij start de juiste kwalificaties te halen.

## BELEMMERINGEN

- Ik ben best verdrietig dat ik noodgedwongen de sector, waarin ik werkte, moet verlaten.
- Ik zit eigenlijk niet te wachten op een opleiding, het weer de schoolbanken ingaan, maar het moet. EVC maakt dat zo kort mogelijk.
- Het is een nieuwe wereld. Ook de opleidingsvorm is anders dan ik gewend ben tijdens mijn eerdere studie.
- Kost veel tijd - ik wil gewoon aan de slag.



# *De werkgevers*



# Rob

57 jaar, getrouwd, 3 kinderen, woont in Wormerveer. 20 jaar geleden heeft hij het bouwbedrijf van zijn vader overgenomen.

## PERSOONLIJKHEID

DENKEN	○ ○ ○ ● ○	DOEN
THEORETISCH	○ ○ ○ ● ○	PRAKTISCH
EXTRAVERT	○ ○ ● ○ ○	INTROVERT
RATIONEEL	○ ● ○ ○ ○	EMOTIONEEL
GROEP	○ ○ ● ○ ○	INDIVIDU

## LEVENSFASE

Ik heb een groot bouwbedrijf met loyale medewerkers. Een groot goed in deze tijd met flinke krapte op de arbeidsmarkt. Ik ben altijd in mijn mensen blijven investeren, ook in de recessie. Zij krijgen volop de mogelijkheden om zich te ontwikkelen. Dat houdt hen gemotiveerd en daardoor blijven ze met plezier bij me werken. Op deze manier worden ook minder makkelijk te vervullen vacatures ingevuld. En worden er oplossingen gevonden voor de oudere werknemers bij wie fysieke inspanningen hen parten speelt. Het valt me op dat specialistische ROC-opleidingen opgeheven worden. Omdat er te weinig studenten zijn blijikbaar, maar dat gaat problemen in de bouw opleveren. Wat nou als er geen betonboorders meer zijn? Ik neem ieder jaar een groep jongens en meiden in dienst en leidt hen intern op, onder de hoede van een leermeester. Dit alles kost natuurlijk wel tijd en geld, maar dat hoort bij ondernemen. Hoe kan ik m'n bedrijf anders goed laten draaien, als ik geen mensen heb, of niet de juiste kwaliteit kan leveren?

## WAAROM EVC

Ik gebruik EVC om jonge bouwvakkers op te leiden en hun ervaringen te toetsen en om te zetten in een diploma, maar ook om mijn oudere medewerkers te laten groeien en duurzaam inzetbaar te houden. Ik vind het belangrijk dat iedereen aan zijn eigen toekomst denkt. Een diploma hoort daarbij.

## BEHOEFTE

- Loyale werknemers creëren om als bedrijf te kunnen functioneren en groeien.
- Zonder al teveel gedoe werknemers ontwikkelen en inzetbaar houden.
- De schaarste in het personeel snel oplossen.
- Zoveel mogelijk gericht op meteen inzetten van (jonge) medewerkers en geld verdienen.
- Zo snel mogelijk resultaat tegen relatief lage kosten.

## BELEMMERINGEN

- EVC kost tijd en geld.
- Ria, onze HR manager, besteedt veel aandacht om iedereen te ondersteunen en gemotiveerd te houden bij het maken van het portfolio.
- De opleiding om het EVC te verzilveren is er niet altijd (meer).
- Toenemende kwaliteitseisen worden aan onze bedrijf gesteld.





# Lianne

51 jaar, getrouwd, twee pubers. Woont in Apeldoorn. Werkt al jaren als HR-medewerker in de Jeugdzorg.

## PERSOONLIJKHEID

DENKEN	○ ○ ● ○ ○	DOEN
THEORETISCH	○ ○ ● ○ ○	PRAKTISCH
EXTRAVERT	○ ● ○ ○ ○	INTROVERT
RATIONEEL	○ ○ ● ○ ○	EMOTIONEEL
GROEP	○ ○ ○ ● ○	INDIVIDU

## LEVENSFASE

Ik werk sinds 2001 in verschillende functies in de zorg. Ik was teammanager en ben nu specialist Trainingen bij een zorginstelling met Jeugdzorg. Door de decentralisatie van de Jeugdzorg zijn gemeenten nu opdrachtgever geworden. In de aanbesteding moeten we bewijzen dat onze medewerkers de juiste papieren hebben. Een diploma of een registratie in het SKJ. Van oudsher hadden we veel personeel hier werken zonder diploma. Sinds 2015 zijn we bezig om de medewerkers via EVC aan een diploma of registratie te helpen. Tijdens het traject hebben we ook heel goede medewerkers moeten laten gaan. Omdat ze geen zin hadden in het EVC of tijdens het traject zijn afgehaakt. Het personeelsverloop is sowieso heel groot.

## BEHOEFTE

- Onze huidige mensen vasthouden en de juiste kwaliteiten vinden in de zorg
- Op de hoogte blijven van alle spelregels rond EVC en SKJ
- Werknemers begeleiden in het EVC-traject
- Goede opleiding op maat

## BELEMMERINGEN

- De medewerkers vinden het niet gemakkelijk om hun portfolio te vullen
- Er zijn uitvallers gedurende het EVC-traject
- Het gehele traject duurt lang en het kost ons als HR-afdeling ook veel tijd
- De onderwijsstandaarden passen niet bij ons
- De nieuwe competenties voor de HBO-functies zijn erg moeilijk
- De medewerkers zijn te lang met EVC bezig zijn in hun eigen tijd
- De regelingen veranderen steeds: het is niet bij te benen

## WAAROM EVC

Met een EVC-aanbieder bieden we onze werknemers in groepen een zo goed mogelijk traject aan. Aan het einde van het traject verzilveren we het EVC zodat we ook extern kunnen laten zien dat we beschikken over medewerkers met het juiste diploma.





# Wendy

48 jaar, getrouwd, twee studerende kinderen. Woont in Alkmaar. Werkt 2 jaar als HR-medewerker in de ouderenzorg.

## PERSOONLIJKHEID

DENKEN	○ ○ ○ ○ ●	DOEN
THEORETISCH	○ ○ ○ ● ○	PRAKTISCH
EXTRAVERT	○ ● ○ ○ ○	INTROVERT
RATIONEEL	○ ○ ● ○ ○	EMOTIONEEL
GROEP	○ ○ ○ ● ○	INDIVIDU

## LEVENSFASE

Ik werk al jaren in verschillende functies binnen en buiten de zorg. Na een reorganisatie ben ik in de HR terechtgekomen. We zijn in onze verpleeghuizen bezig om goed gekwalificeerd personeel te vinden en de mensen op te leiden. Het verloop is heel groot. Er is een personeelstekort en er komen steeds meer sollicitanten uit andere branches en zelfs uit het buitenland. Zij hebben veel potentie en zijn zeer gemotiveerd, maar hebben nog niet de juiste vaardigheden en papieren. Vanwege het tekort aan personeel nemen we ze aan. We leiden ze op via een incompany programma. Want dan weten we dat ze precies leren wat wij nodig hebben.

## WAAROM EVC

Het EVC geeft een beeld van de competenties en de witte vlekken van de zij-instromers en herintreders. Op basis daarvan bieden we potentiële werknemers een zo goed mogelijk toegesneden leerprogramma aan. Aan het einde van het maatwerktraject verzilveren we het EVC in een diploma, zodat we ook extern kunnen laten zien dat we beschikken over medewerkers met het juiste papieren.

## BEHOEFTE

- Nieuwe mensen met de juiste kwaliteiten vinden in de zorg
- Op de hoogte zijn van alle spelregels rond EVC
- Werknemers begeleiden in het EVC-traject
- Mensen opleiden in eigen huis, maakt dat hun vaardigheden precies bij onze eisen passen

## BELEMMERINGEN

- Er zijn diploma's en standaarden vereist in onze sector
- De medewerkers vinden het niet gemakkelijk om hun portfolio te vullen en hebben begeleiding nodig
- Er zijn best een aantal uitvallers gedurende het EVC-traject
- Het gehele traject duurt lang
- De onderwijsstandaarden passen niet bij ons
- We vinden het een belasting voor de medewerkers dat ze zo lang met EVC bezig zijn in hun eigen tijd



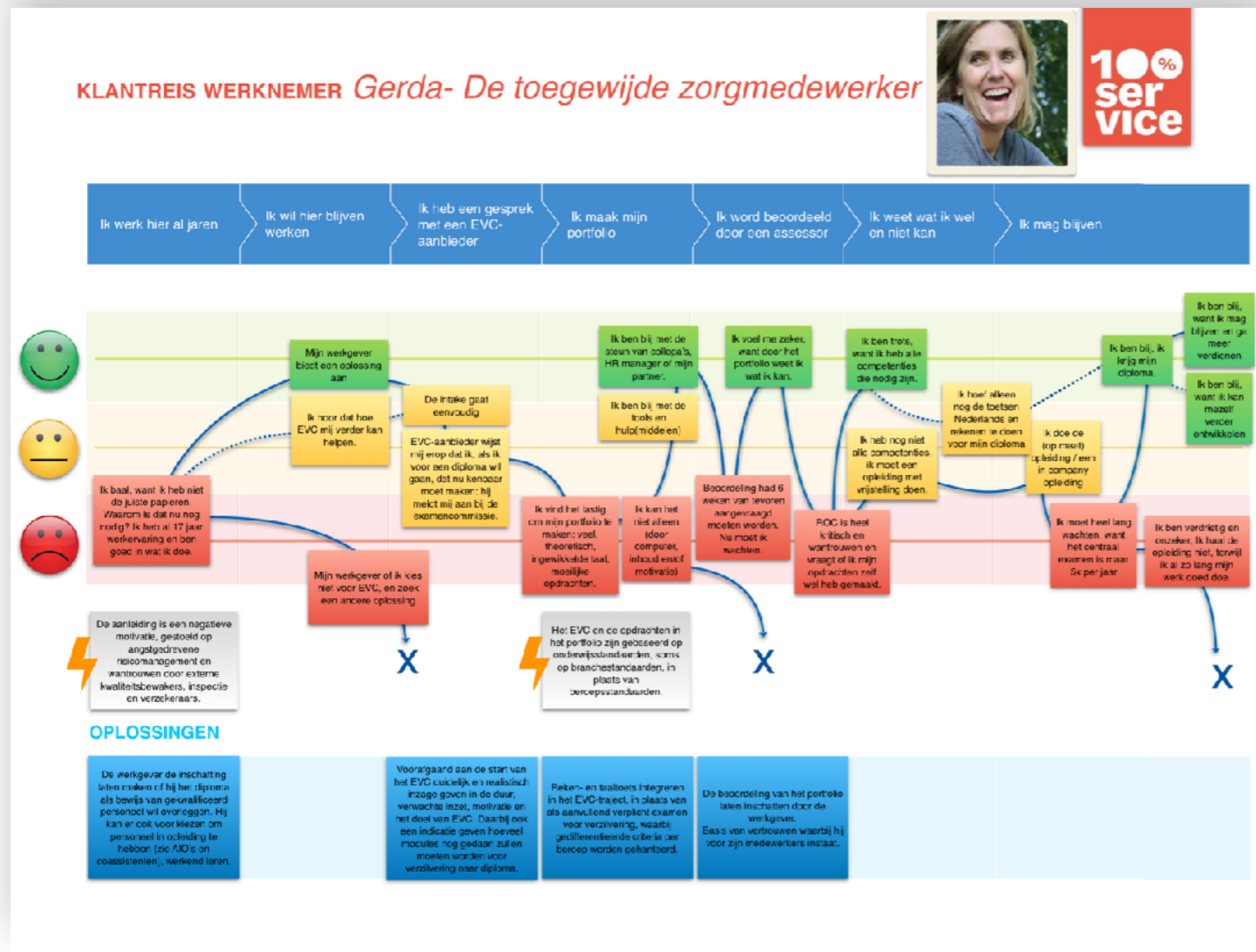
# *De huidige klantreizen werknemer*

# De klantreis

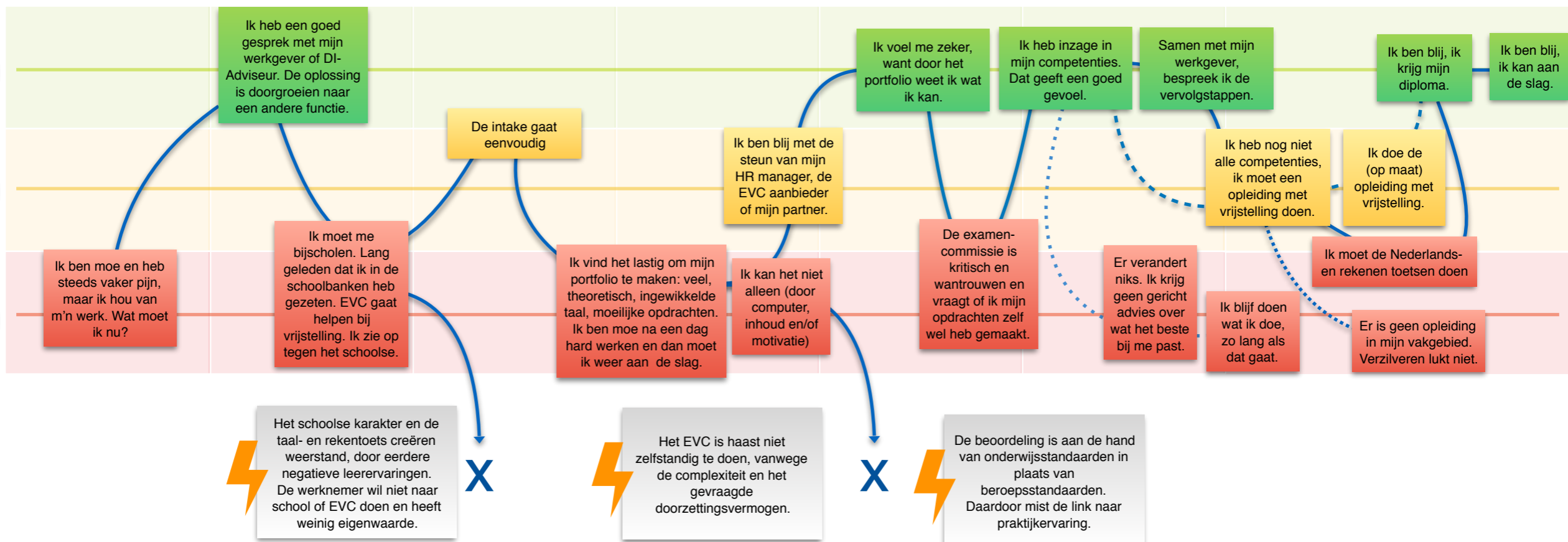
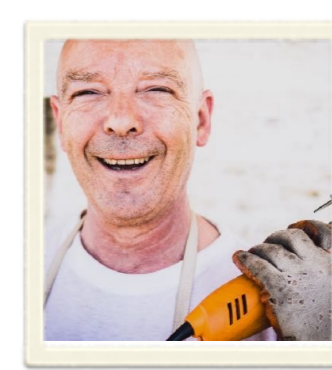


## WAT IS EEN KLANTREIS?

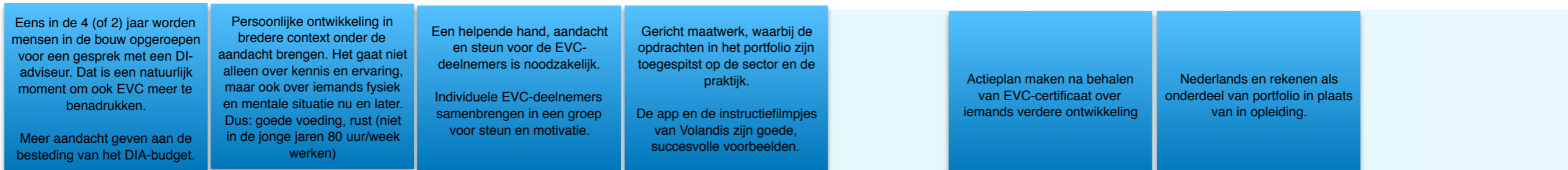
Een klantreis geeft perfect inzicht in de drijfveren, belangen, routines en wensen van klanten. De klantreis maakt duidelijk waar de doelgroep tevreden mee is, wat de knelpunten zijn en waar kansen liggen voor optimalisatie van de dienstverlening.



# KLANTREIS WERKNEMER *Marco - De ervaren metselaar*

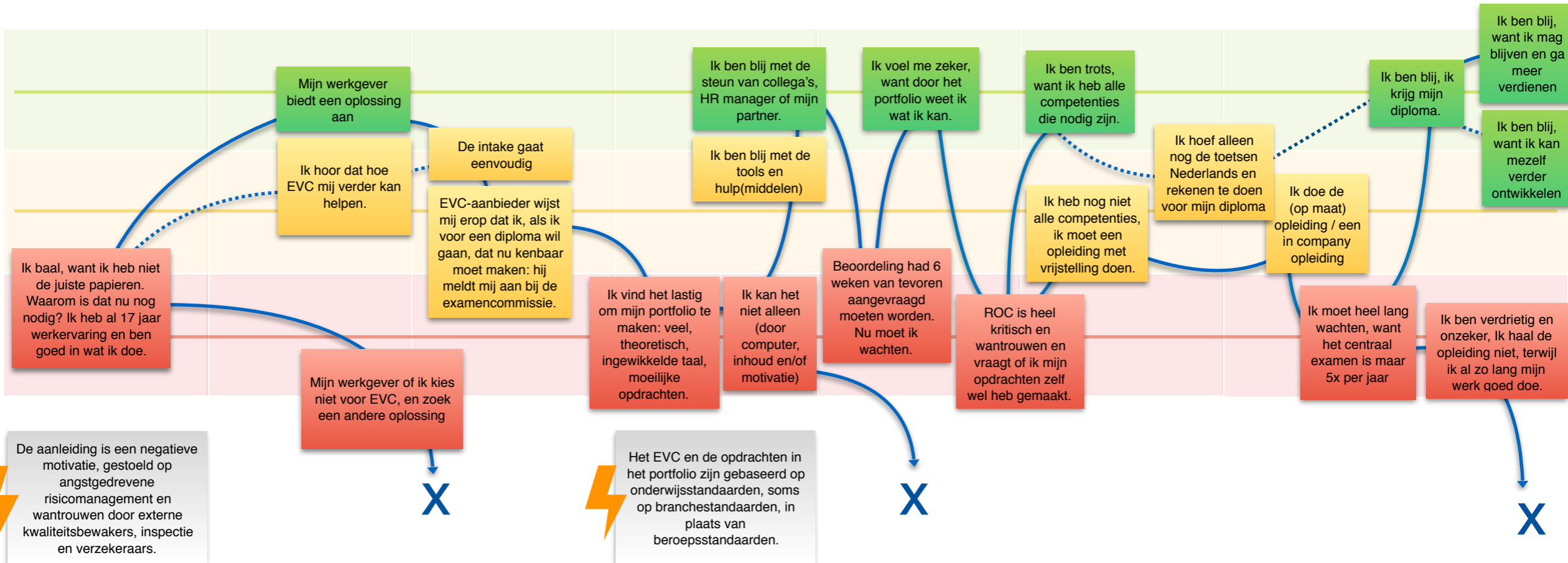


## OPLOSSINGEN

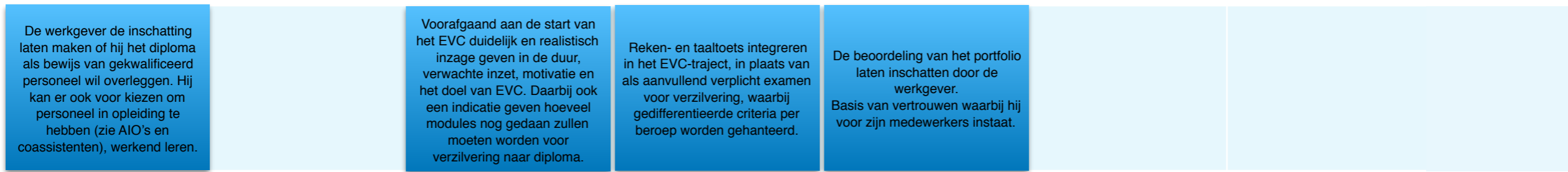




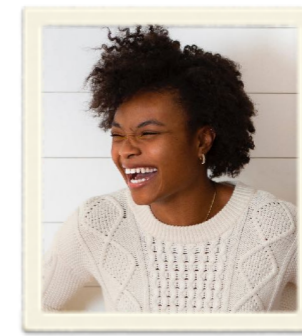
# KLANTREIS WERKNEMER *Gerda- De toegewijde zorgmedewerker*



## OPLOSSINGEN

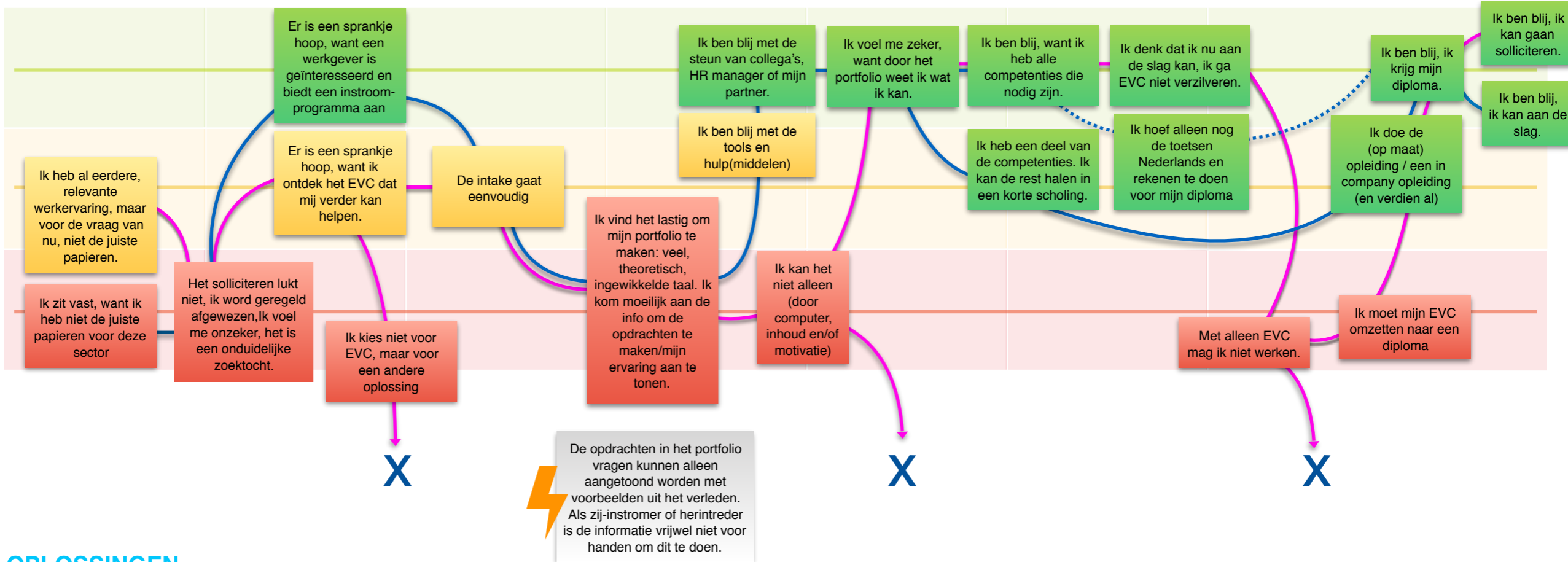


# KLANTREIS WERKNEMER *Inge - De zij-instromer*



**Ik ben zij-instromer.** Ik zoek een baan, ik kom uit een andere sector.

**Ik ben herintreder.** Ik zoek een baan, ik heb lang niet gewerkt.



## OPLOSSINGEN

Verwachtingsmanagement voordat het EVC gestart wordt: hoe ziet het traject eruit, hoeveel tijd kost het.	De EVC scan: eerst toetsen en ervaren of het werken in de nieuwe sector wel bij je past.	Andere vorm van portfolio bouwen, wanneer je niet nieuw bent in een sector of niet bij een werkgever in dienst bent, en dus niet op basis van werk uit het verleden een portfolio kunt bouwen.				
De werkgever geeft al een inschatting van hoeveel opleiding nog gedaan moet worden.						

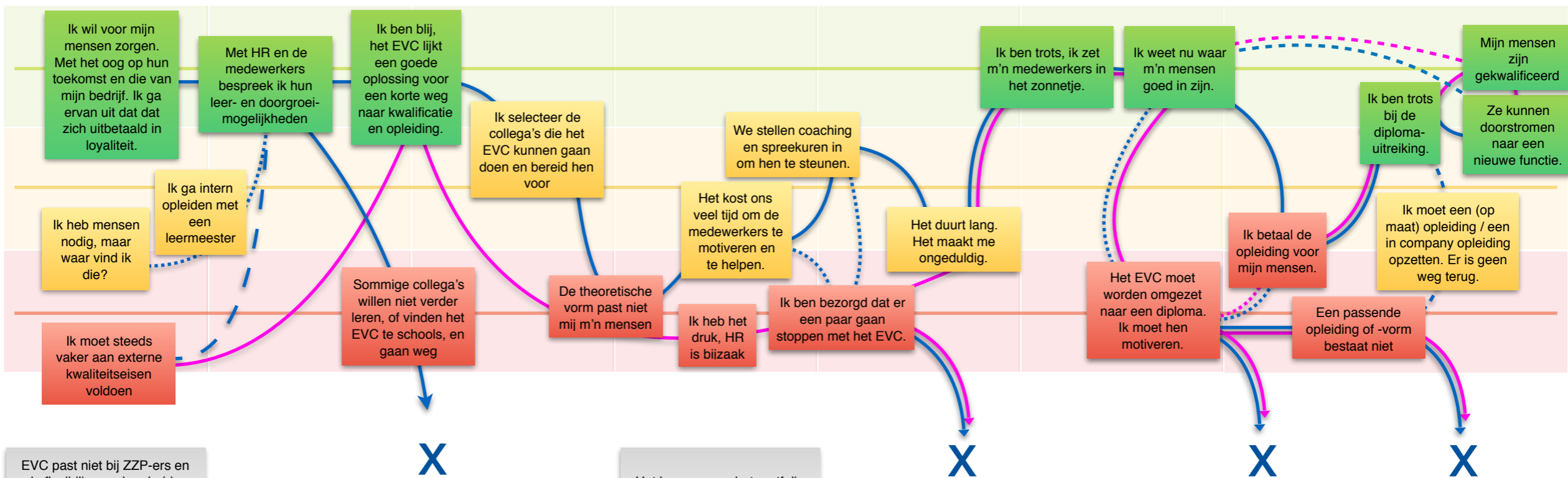
# *De huidige klantreizen werkgever*

# KLANTREIS WERKGEVER *Rob - De motivator*

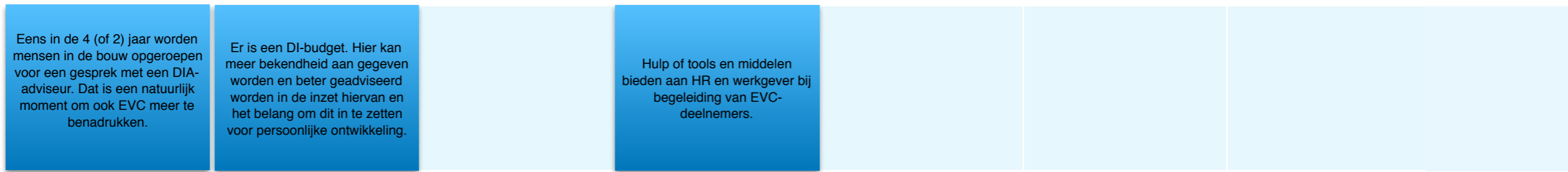


**3 startsituaties in geval van groter bedrijf:** a) aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, b) (onopgeleide) mensen werven, c) externe motivator door regelgeving.

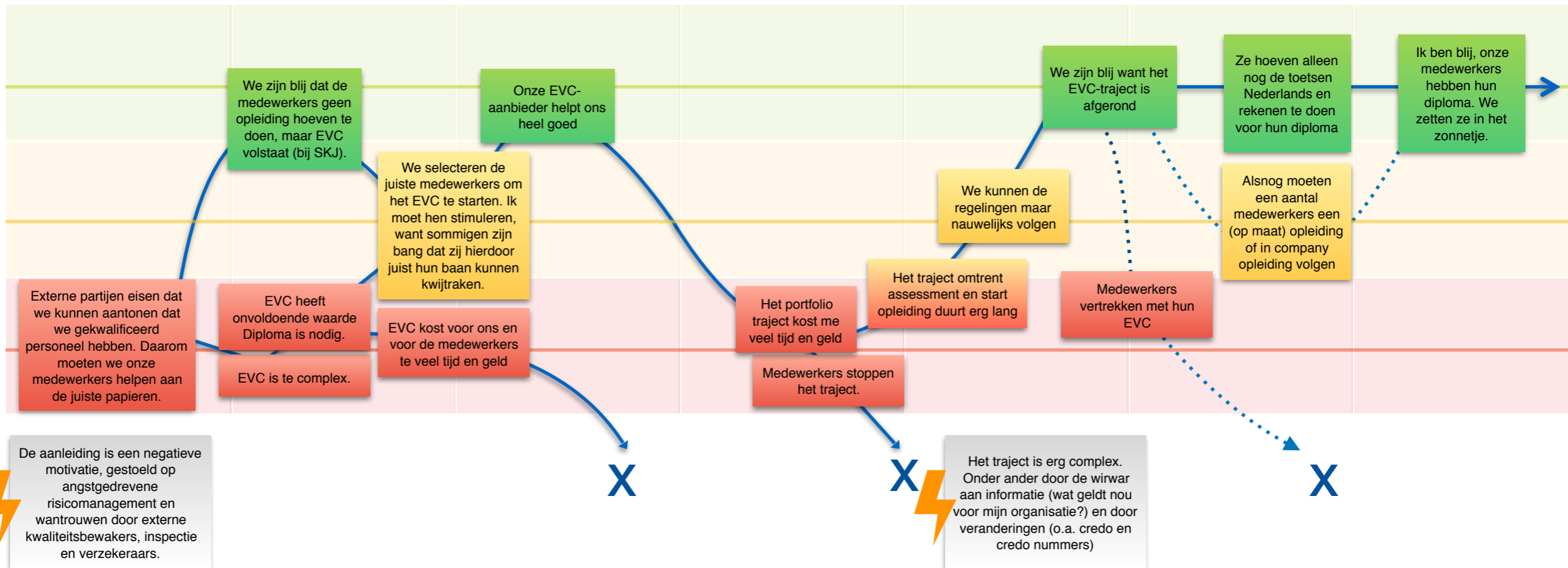
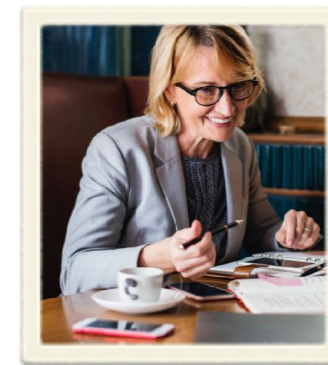
**1 startsituatie bij MKB-ers:** externe motivator door regelgeving.



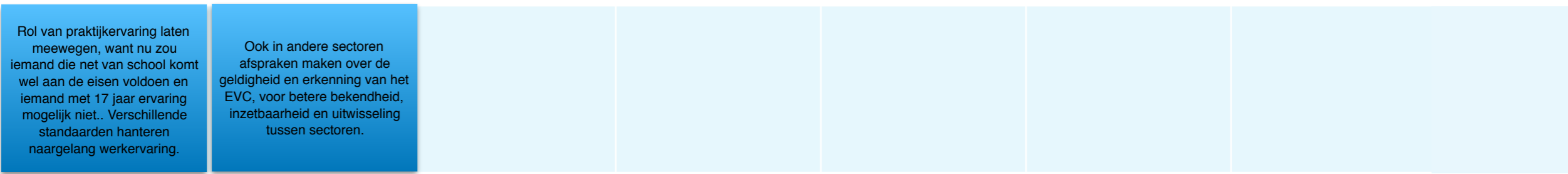
## OPLOSSINGEN



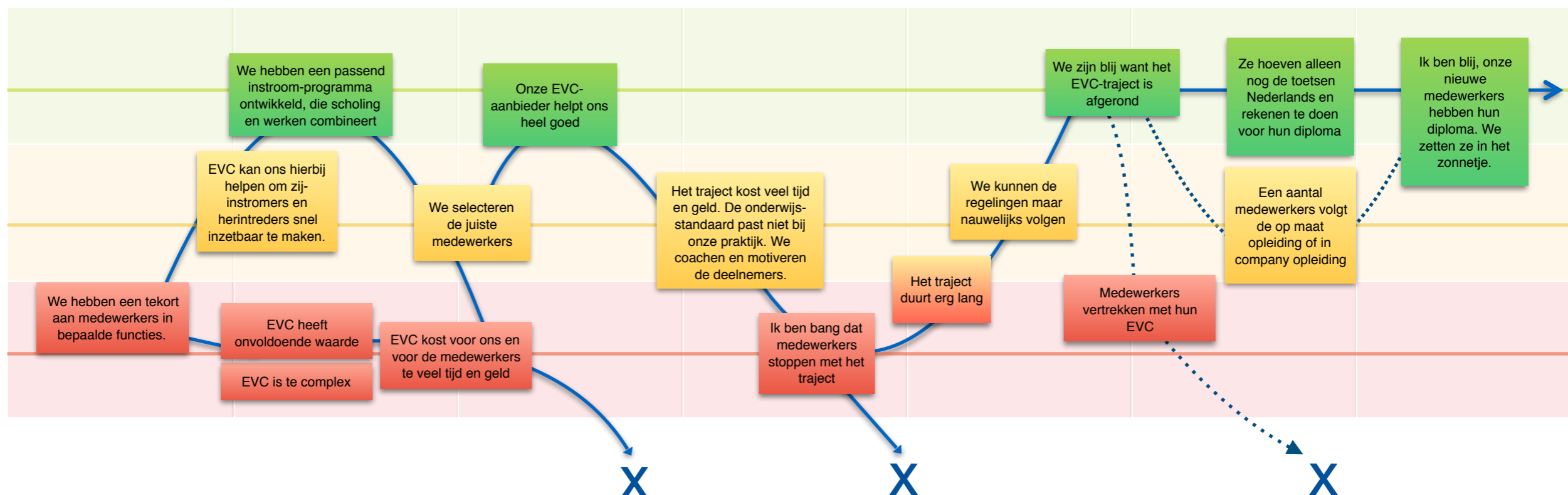
# KLANTREIS WERKGEVER *Lianne - De zorgzame HR-organisator*



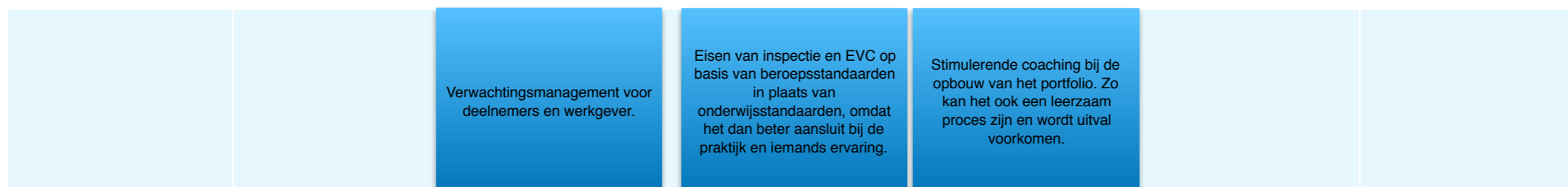
## OPLOSSINGEN



# KLANTREIS WERKGEVER Wendy - De pragmatische HR-manager



## OPLOSSINGEN



# *De barrières*

## De lijst met barrières

Op basis van de interviews en gedurende de workshops zijn de barrières in kaart gebracht die het gebruik van EVC in de weg staan. We maken een onderscheid in barrières voor werknemers en barrières voor werkgevers.

### Barrières, ervaren door zowel werknemers als werkgevers

1. **Het EVC-certificaat heeft onvoldoende waarde.** Het is geen diploma. Een werkgever geeft hiermee niet zo maar een baan en externe partijen erkennen het EVC niet als kwalificatie van het personeel.
2. **De onderwijsstandaarden passen niet goed.** Ze zijn te abstract, passen niet bij de context van de baan of zijn niet actueel.



## Barrières, ervaren door werknemers

1. **Het vullen van een portfolio is te moeilijk.** Het is complex, schools, academisch en theoretisch. Het vraagt computervaardigheden. Begeleiding is nodig bij taal en het theoretisch karakter. Ook moeten EVC-ers gemotiveerd worden om aan de slag te gaan – ze zien er tegenop.
2. **Te lange doorlooptijd.** De medewerkers die met een groep starten aan een EVC-traject zijn aan doorlooptijd een jaar kwijt voordat ze het gewenste diploma hebben.
3. **Werknemers voelen zich minderwaardig als zij het EVC niet behalen.** Werknemers die ondanks hun jarenlange ervaring toch niet in staat zijn om het EVC-traject af te ronden, voelen zich gekrenkt in hun trots. Ze hebben niet kunnen bewijzen dat ze over de juiste competenties beschikken en dat voelt heel slecht.
4. **De controle door de examencommissie is zwaar.** Medewerkers ervaren de controle op het portfolio als zwaar en wantrouwig, doordat hen bijvoorbeeld gevraagd wordt of zij zelf de opdrachten wel gemaakt hebben. Terwijl ze er erg veel tijd en moeite in hebben zitten.

## Barrières, ervaren door werkgevers

1. **EVC is gebaseerd op onderwijsstandaarden.** Deze sluiten niet altijd aan op de vaardigheden die nodig zijn voor werk. Daarom is er geen garantie dat met het EVC de geschiktheid van werknemers altijd kan worden gemeten.
2. **EVC vraagt veel van de werkgever.** Zeker voor kleinere werkgevers kan dit problematisch zijn. Er zijn dan weinig medewerkers en er is onvoldoende tijd en geld om iemand verantwoordelijk te maken voor HR en het begeleiden en motiveren omtrent het EVC-traject.

# *De pluspunten*

## De lijst met pluspunten

Op basis van de interviews en gedurende de workshops zijn de pluspunten van het gebruik van EVC in kaart gebracht: momenten in de klantreis die werknemers en werkgevers als positief ervaren. We maken een onderscheid in pluspunten voor werknemers en pluspunten voor werkgevers.

### Pluspunten van EVC voor werknemers

1. Baan behouden door erkenning van ervaringen
2. Bewust bekwaam en werk beter kunnen doen
3. Erkenning van wat iemand kan, trots en zelfvertrouwen
4. Persoonlijke ontwikkeling ('learning on the job')
5. Een diploma ontvangen
6. Promotie mogelijk maken
7. Opleiding afmaken: "Nu is het mijn tijd"
8. Vrijstelling in opleiding
9. Nieuwe branche betreden (zij-instromen)
10. In geval van samenwerken met andere EVC-ers: elkaar motiveren, helpen en elkaar begrijpen

## Pluspunten van EVC voor werkgevers

1. Mensen zijn snel inzetbaar (werkend leren)
2. Goede tool om mensen intern op te leiden (jongeren)
3. Goede tool voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers (42+ en 55+)
4. Loyale medewerkers doordat er in hen wordt geïnvesteerd
5. In een bredere pool aan mensen kunnen vissen bij krapte op de arbeidsmarkt
6. Kunnen voldoen aan kwaliteitseisen (daardoor project gegund krijgen, subsidie krijgen en mensen kunnen aannemen/behouden)
7. Door EVC is er een beschikbare route die werkt
8. EVC-aanbieders ondersteunen goed

*Ontwikkeling in het gebruik van  
EVC en branchestandaarden*

## Ontwikkeling in het gebruik van EVC en branchestandaarden

Het gebruik van EVC in de arbeidsmarktroute is de afgelopen jaren fors afgenomen: van 17.000 uitgevoerde procedures in 2014/2015 naar 3000 in 2017 (zie tabel 1 hiernaast van het Nationaal Kenniscentrum EVC). Dit is een onwenselijke ontwikkeling, omdat EVC een belangrijke bijdrage kan leveren aan het valideren van kennis en vaardigheden, die tijdens het werk zijn opgedaan. Het merendeel van het leren van volwassenen vindt immers plaats tijdens het werk (85%), aldus het ROA in zijn rapport *'Werkenden in leerstand'* uit 2017. Door het zichtbaar maken en valideren van die ervaring levert een instrument zoals EVC een belangrijke bijdrage aan het stimuleren en motiveren van werkenden om zich tijdens het werk verder te ontwikkelen.

Verder is zichtbaar dat de vraag naar beroeps- en branchestandaarden toeneemt en steeds meer branches komen met eigen branchestandaarden. Zo zijn in 2017 de jeugdzorg, de gehandicaptenzorg, schoolleiders, houtbewerking, buurtsportcoaches en zwembadfuncties gestart met eigen branchestandaarden. Dat kan verschillende achtergronden hebben:

- Vanuit de branche blijken er nieuwe disciplines te zijn, die niet opgenomen zijn in de onderwijsstandaarden.
- In de onderwijsstandaarden wordt nog gewerkt vanuit de oude systematiek en het werkveld is veel sneller aan veranderingen toe.
- Branches willen mensen kwalificeren op basis van kleinere eenheden/ '(deel)certificaten'.

TABEL 1	Uitgangspunt businessplan NKC-EVC 2014/2015 <sup>2</sup>	2017	2018
Aantal erkende EVC-aanbieders	71 <sup>3</sup>	32	Verwacht 24
Werkelijk aantal EVC-aanbieders	51		
Waarvan aantal nieuwe EVC-aanbieders		3	1
Aantal erkende kwalificaties		548	
EVC-aanbieders met voor hen erkende standaarden (totaal)		1.199	
Aantal uitgevoerde EVC-procedures	17.000 <sup>4</sup>	3.000 <sup>5</sup>	
Aantal CREBO-domeinen, HBO-sectoren, EVC branches	Entreeniveau, alle MBO domeinen alle HBO sectoren	Entree niveau 15 MBO-domeinen 7 HBO-sectoren	
Aantal branches/sectoren met EVC met aantal branchekwalificaties		Jeugdzorg, gehandicaptenzorg, schoolleiders, houtbewerking, buurtsportcoaches, zwembadfuncties	
Aantal domeinen/sectoren/branches zonder erkenningen		<b>CREBO domein</b> media en vormgeving <b>CROHO sector</b> landbouw en natuurlijke omgeving; taal en cultuur; <b>Eerder erkende Branches met EVC standaarden:</b> IT, brandweer, grafische industrie, verticaal transport, voedingsindustrie, binnenvaart, onderwijs, Detailhandel	
Nieuwe initiatieven voor beroeps-/branchestandaarden		Politie,	
Aantal cao met EVC vermelding		?	

<sup>2</sup> Informatie van Kenniscentrum EVC dat basis vormde voor businessplan in kader van pitch voor start NKC-EVC.

<sup>3</sup> Volgens opgave Kenniscentrum EVC

<sup>4</sup> Volgens opgave Kenniscentrum EVC

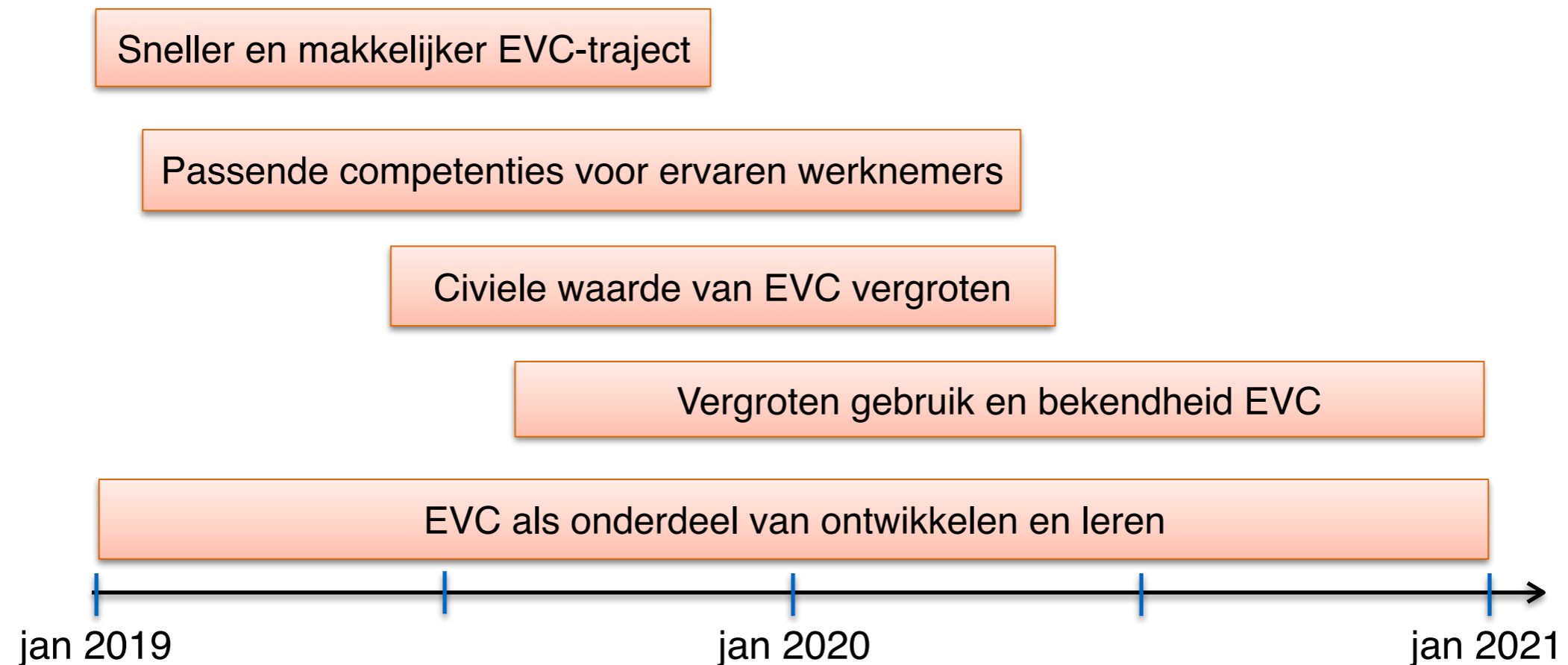
<sup>5</sup> Schatting op basis van opgave EVC-aanbieders en inmiddels ontvangen overzichten EVC-aanbieders adhv auditverslagen

# *Vijf actielijnen*

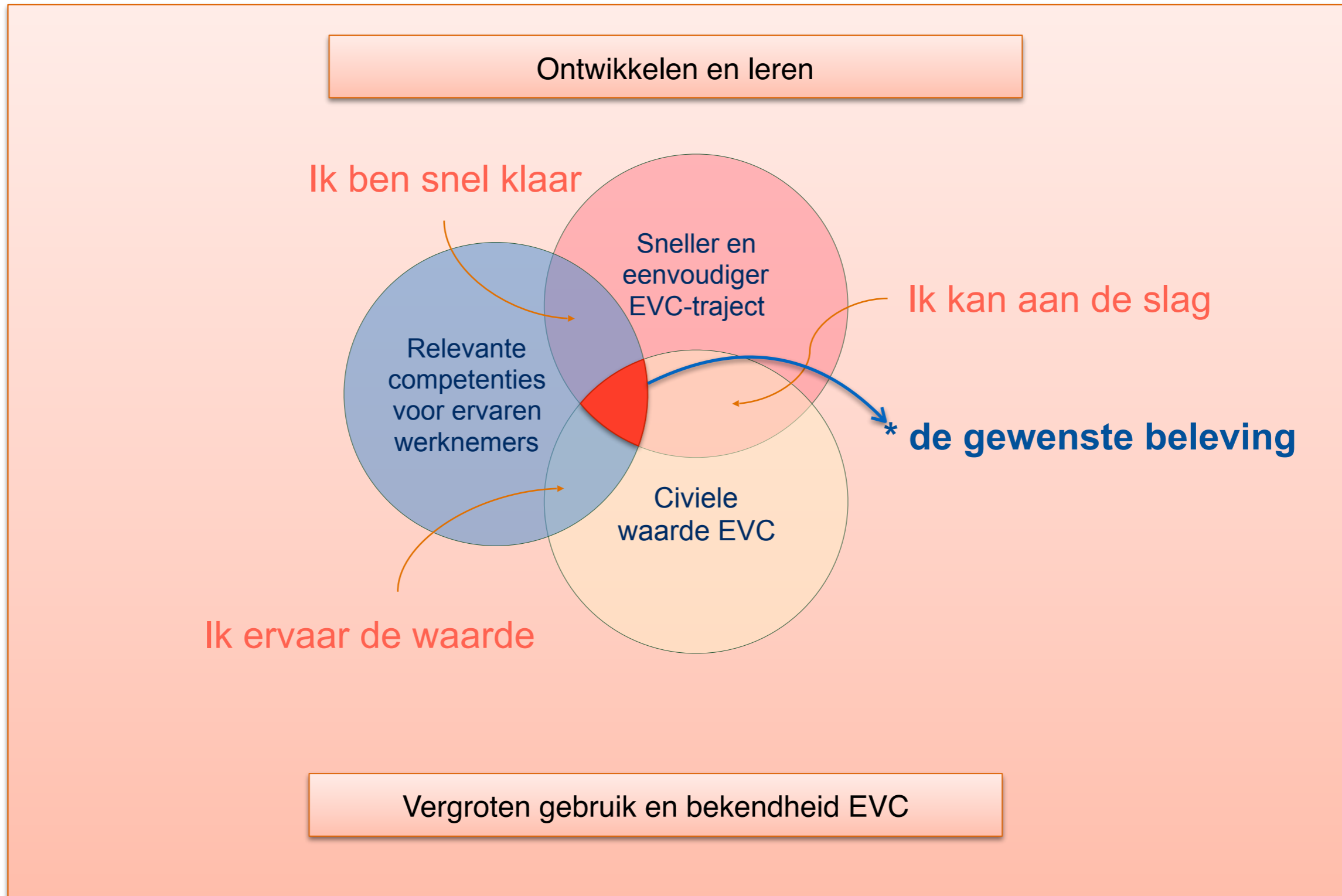


# De actielijnen

Tijdens de workshops zijn oplossingen benoemd om de barrières in het gebruik van EVC weg te nemen. De oplossingen zijn samengebracht in vijf actielijnen, die op de volgende pagina's zijn uitgewerkt.

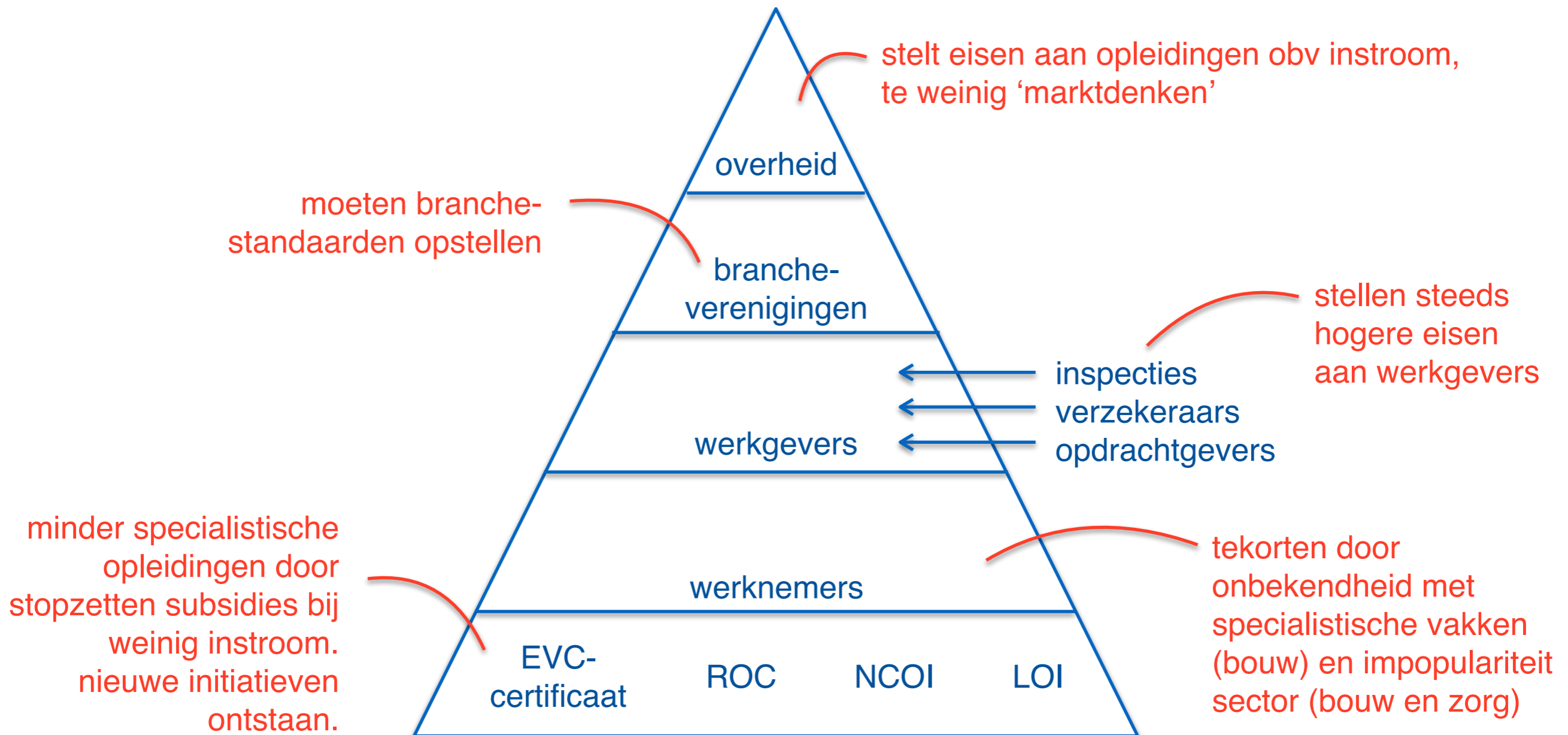


# De actielijnen beïnvloeden elkaar



# Stakeholder map

In deze schematische weergave worden de partijen en hun onderlinge relatie en verhouding gevisualiseerd.



*Actielijn 1:  
Een sneller en makkelijker EVC-traject*

## Actielijn 1: Een sneller en makkelijker EVC-traject

### Ideaalbeeld

Werknemers doorlopen het EVC-traject snel en gemakkelijk. In een korte periode van twee weken wordt duidelijk welke ervaring en talenten de werknemer heeft en of de nieuwe functie passend is. Dit heeft als voordeel dat werknemers geen eigen tijd hoeven te besteden in de avonden en weekenden. En zij hoeven niet lang te wachten op hun certificaat. Dat past bij hun wens snel aan de slag te kunnen in een nieuwe functie. Zo worden meer werkgevers en werknemers verleid om met EVC te werken.

## Dit lost de volgende barrières op voor werknemers:

1. **Het vullen van een portfolio is te moeilijk.** Het is complex, schools, academisch en theoretisch. Het vraagt computervaardigheden. Begeleiding is nodig bij taal en het theoretisch karakter. Ook moeten EVC-ers gemotiveerd worden om aan de slag te gaan – ze zien er tegenop.
2. **Het vullen van het portfolio kost te veel tijd.** De werknemers vullen hun portfolio in de avonduren en weekenden. Dit kost hen veel tijd en ze zijn er weken mee bezig.
3. **Het EVC-traject heeft een te lange doorlooptijd.** De werknemers die met een groep starten aan een EVC-traject zijn aan doorlooptijd een jaar kwijt voordat ze het gewenste diploma hebben.
4. **Medewerkers stoppen met het EVC-traject.** Omdat ze het te moeilijk, te theoretisch vinden of het hen teveel tijd kost.
5. **Medewerkers voelen zich minderwaardig als zij het EVC niet behalen.** Werknemers die ondanks hun jarenlange ervaring toch niet in staat zijn om het EVC-traject af te ronden, voelen zich gekrenkt in hun trots. Ze hebben niet kunnen bewijzen dat ze over de juiste competenties beschikken en dat voelt heel slecht.
6. **Het EVC kent een hoge mate van formalisatie.** De controle op de werknemer is te zwaar en te formeel. De examencommissie is te wantrouwig.

## Dit lost de volgende barrières op voor werkgevers:

1. **De uitval van medewerkers is te hoog.** De werkgever is verplicht gediplomeerde medewerkers in te zetten. Als gevolg van het complexe EVC-traject vallen ervaren werknemers uit, omdat ze het EVC-traject niet halen. Dan zijn werknemers ondanks hun jarenlange ervaring niet in staat om te bewijzen dat ze over de juiste competenties beschikken. Gevolg is uitstroom van werknemers in plaats van behoud.
2. **EVC vraagt veel van de werkgever.** Zeker voor kleinere werkgevers kan dit problematisch zijn. Er zijn dan weinig medewerkers en er is onvoldoende tijd en geld om iemand verantwoordelijk te maken voor HR en het begeleiden en motiveren omtrent het EVC-traject.

## Acties om hiertoe te komen op de korte termijn

1. **Informatie over de doorlooptijd.** EVC-aanbieders gaan tijdens de intake realistische informatie verstrekken aan medewerkers over de fasen in het EVC-proces, de verwachte inzet en de doorlooptijd.
2. **Video inzetten als bewijs van competenties.** EVC-aanbieders gaan tools met instructies inzetten voor werknemers, zoals een app, waarmee medewerkers hun video's in hun portfolio kunnen zetten.
3. **Hulp van werkgever bij verzamelen bewijslast.** De werkgever helpt en voorziet de medewerker van bewijsstukken, urenbriefjes, opdrachtbonnen, tekeningen etc. Ook feedback van collega's wordt meegenomen. EVC-aanbieders adviseren werkgevers hierover.
4. **Stimulerende coaching door EVC-aanbieders.** EVC-aanbieders gaan de werknemers coachen bij de opbouw van hun portfolio om uitval te voorkomen.
5. **Werkgever ondersteunen in EVC-traject.** EVC-aanbieders gaan werkgevers ondersteunen bij het traject, met tools zoals actielijsten, sessies, persoonlijk EVC-plan.
6. **Individuele deelnemers samenbrengen.** EVC-aanbieders gaan individuele deelnemers samenbrengen in een groep gericht op stimuleren, helpen en coachen. Bijvoorbeeld in een regionaal EVC-café, online of via social media.



## Acties om hiertoe te komen op middellange termijn

1. **EVC in hapklare brokken.** Met sociale partners wordt het EVC in herkenbare eenheden of modules ingedeeld (voorbeeld: Gehandicaptenzorg).
2. **Minder bewijslast.** Werknemers hoeven minder bewijslast te verzamelen. In plaats daarvan stellen assessoren door vragen en observatie vast wat werknemers kunnen en kennen. Expertisecentrum, ROC-examencommissies, EVC-aanbieders en OCW werken hier samen aan.
3. **EVC crashtest.** Met EVC-aanbieders een traject ontwikkelen met een zeer korte doorlooptijd: 11 werkdagen. (Voorbeeld: aanpak in onderwijs in gemeente Amsterdam, genaamd Het Schoolbureau)
4. **Certificaat op basis van proeve van bekwaamheid.** ROC of vakgenoten beoordelen de vakbekwaamheid in de praktijk met een proeve van bekwaamheid. Mogelijk ook voor verkrijgen van een diploma. Expertisecentrum, ROC-examencommissies, EVC-aanbieders en OCW werken hier samen aan.

*Actielijn 2:  
De civiele waarde van EVC vergroten*

## Actielijn 2: De civiele waarde van EVC vergroten

### Ideaalbeeld

Het EVC geeft voldoende bewijslast van iemands kennen en kunnen. Het EVC is een keurmerk en geeft erkenning. En de werkgever krijgt hiermee de zekerheid goed, ervaren personeel in huis te halen of te behouden. Ook biedt het EVC de externe organisaties de juiste bewijslast dat het bedrijf met gekwalificeerd, vakbekwaam personeel werkt.

Werknemers en werkzoekenden zijn trots op hun werkervaring. Het EVC is een gerenommeerd, krachtig instrument als erkenning voor iemands werkervaring en een versterking van iemands profiel. Na behalen van EVC is verzilveren niet meer noodzakelijk.

## Dit lost de volgende barrières op:

1. **Het EVC-certificaat heeft onvoldoende waarde.** Het is geen diploma. Een werkgever geeft hiermee niet zo maar baan. Werkgevers kennen het EVC niet goed en externe partijen erkennen het EVC niet als kwalificatie van het personeel.
2. **EVC is gebaseerd op onderwijsstandaarden.** Deze sluiten niet altijd aan op de vaardigheden die nodig zijn voor werk. Daarom is er geen garantie dat met het EVC de geschiktheid van werknemers altijd kan worden gemeten.
3. **Verzilvering is noodzakelijk na het behalen van het EVC.** Het EVC wordt niet gekend en erkend door bedrijven, opdrachtgevers en controlerende instanties.
4. **Er wordt voor een andere oplossing dan EVC gekozen.** Vanwege de geringe civiele waarde starten mensen niet met EVC en worden ze beperkt in hun waarde op de arbeidsmarkt.

## Acties om hiertoe te komen:

- 1. EVC op basis van branche- en beroepsstandaarden.** Ontwikkel standaarden die passen bij werknemers en bij het vak en de context waarin wordt gewerkt. Stimuleer de ontwikkeling van een vakvolwassen kwalificatiestelsel. In samenspraak met werkgevers, verzekeraars, opdrachtgevers en inspecties in een sector bepalen hoe iemands beheersing van de vak-/beroepsgerichte kwalificaties beoordeeld en geborgd kunnen worden in een EVC. Daarmee wordt het een op zichzelf staand waardedocument, dat erkende toegang tot werk is. Daarnaast draagvlak creëren bij werkgevers, verzekeraars, opdrachtgevers, inspecties en overheid.
- 2. De bekendheid van het EVC vergroten.** Zie actielijn 5. Door betrokkenheid bij de omvorming van het EVC ervaren werkgevers de meerwaarde van EVC en worden zij ambassadeurs voor het EVC.
- 3. EVC als kwaliteitskeurmerk.** De betreffende ministeries zorgen dat verzekeraars en controlerende instanties het EVC als kwaliteitskeurmerk erkennen.
- 4. De werkgevers worden minder risicomijdend.** Geïnitieerd door brancheorganisaties en/of de grote koplopers onder werkgevers worden geruststellende boodschappen uitdragen over de waarde van EVC.

*Actielijn 3:  
Relevante standaarden voor  
werknemers met werkervaring*

## Actielijn 3: Relevante standaarden voor werknemers met werkervaring

### Ideaalbeeld

De standaarden zijn dusdanig geformuleerd dat werknemers zich aangesproken voelen op de passie voor hun vak. In de EVC-trajecten in de arbeidsmarktroute draait het die passen bij werknemers. We ontwikkelen nieuwe standaarden, nieuwe diploma's en nieuwe certificaten passend bij werknemers. We verleggen het perspectief naar huidige en toekomstige persoonlijke ontwikkeling: welke competenties heeft iemand al en welke wil iemand er nog bij hebben? We passen de standaarden toe op het vak. Dus bijvoorbeeld: niet Rekenen en Nederlandse taal, maar medisch rekenen en medische vaktaal.

## Dit lost de volgende barrières op:

1. **Competenties zijn gebaseerd op (basis) onderwijsvaardigheden.** De competenties sluiten niet aan op de jarenlange ervaring van werknemers. De competenties sluiten aan op het verkrijgen van een MBO- of HBO-diploma en ze passen daarom goed bij de basis competenties van een startende werknemer en minder bij meer ervaren werknemers.
2. **De competenties prikkelen onvoldoende.** De competenties spreken de werknemers onvoldoende verleidend aan op hun meesterschap en op hun trots en passie voor het vak. De focus ligt meer op formalisatie in plaats van op talent en ervaring. De competenties zijn te abstract, passen niet bij de context van de baan of zijn niet actueel.
3. **EVC is gebaseerd op onderwijsstandaarden.** Deze sluiten niet altijd aan op de vaardigheden die nodig zijn voor werk. Daarom is er geen garantie dat met het EVC de geschiktheid van werknemers altijd kan worden gemeten.



## Acties om hiertoe te komen op middellange termijn

1. **Beroepsoverstijgende competenties formuleren.** Om het zij-instromen te bevorderen helpt een set algemene competenties, die ongeacht het beroep van pas komen. Als hier behoefte aan is, werken brancheorganisaties en werkgevers deze competenties samen verder uit.
2. **Vakvolwassen kwalificatiestelsel definiëren.** Ontwikkelen beroeps- en branchestandaarden en daar draagvlak voor vinden. Zo ontstaan actuele standaarden die beter passen bij het vak en bij ervaren werknemers. Het EVC-traject wordt makkelijk afgelegd met passende standaarden en krijgt meer waarde voor werkgevers. De EVC Adviesraad neemt het voortouw en zet deze ontwikkeling per sector in gang met de betrokken actoren.
3. **Vacatureteksten specifiek maken.** Meer werknemers trekken door competenties, die beter passen bij het profiel van de functie, duidelijk te omschrijven. Brancheorganisaties adviseren werkgevers hierover.

*Actielijn 4:  
De bekendheid en gebruik van EVC  
vergroten*

## Actielijn 4: De bekendheid en gebruik van EVC vergroten

### Ideaalbeeld

Snelle inzetbaarheid van mensen is steeds belangrijker in een krappe arbeidsmarkt. Vooral in specifieke sectoren waar een tekort aan krachten is, zoals in de zorg en bouw. Ook worden door opdrachtgevers, verzekeraars en controlerende instanties steeds vaker meer eisen gesteld aan de kwaliteit die bedrijven bieden.

Het EVC is een waardevol instrument dat werkgevers en werknemers hierbij helpt en een positieve bijdrage kan leveren bij de schaarste op de arbeidsmarkt.

Om de bekendheid van het EVC te vergroten en de waarde onbetwistbaar te maken, is duidelijke en transparante informatie en dienstverlening rondom het EVC nodig. Het EVC is een heldere oplossing, die met een duidelijke boodschap alle stakeholders kan overtuigen van zijn kracht.

## Dit lost de volgende barrières op:

1. **Werkgevers kennen het EVC niet.** Dat is lastig bij aannname van nieuw personeel en ze zien het daarmee niet als oplossing bij de gevraagde kwaliteitseisen of krapte op de arbeidsmarkt.
2. **Werknemers kennen het EVC niet.** Ze zijn onvoldoende op de hoogte van het mogelijk positieve effect van hoe EVC hen kan helpen in hun verdere carrière.
3. **Het EVC-certificaat heeft onvoldoende waarde.** Het is geen diploma. Een werkgever geeft hiermee niet zo maar een baan en externe partijen erkennen het EVC niet als kwalificatie van het personeel.
4. **De negatieve aanleiding om het EVC te doorlopen.** Medewerkers worden verplicht een EVC-traject te starten, bijvoorbeeld om duurzaam inzetbaar te blijven of vanwege externe kwaliteitseisen. Dit zorgt voor een negatieve connotatie.

## Acties om hiertoe te komen:

1. **Een krachtig verhaal en identiteit:** duidelijke, transparante en eenduidige informatie omtrent alle aspecten van het EVC is nodig. Hierbij is het ook essentieel om de identiteit te definiëren. Is EVC bijvoorbeeld een zorgdrager/ helper of een controleur? Daarnaast is de vraag wat het snelste effect sorteert: een refresh of relaunch; EVC uit de schaduw halen en de ballast afschudden of het instrument opnieuw introduceren, in een keer in het hart van de doelgroep, wellicht zelfs onder een andere naam?
2. **Centraal georganiseerde website:** Waarop informatie over EVC en alle EVC-aanbieders (met reviews) vermeld staat, en waar deelnemers en werkgevers met elkaar in contact kunnen komen om ervaringen uit te wisselen.
3. **Landelijke campagne:** Als dit fundament staat kan de externe communicatie starten om de bekendheid op te bouwen. Onderdeel hiervan kan ook een magazine zijn. Focus kan liggen op de meerwaarde van EVC voor werkgevers en werknemers, waarbij het EVC ook directer en zichtbaarder gekoppeld wordt als een van de oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt. Het kan ook helpen bij het veranderen van de mindset van het bedrijfsleven: minder risicomijdend worden door meerwaarde en kansen te tonen en te benoemen welk probleem opgelost wordt.

*Actielijn 5:  
EVC als onderdeel van leren en  
ontwikkelen*

## Actielijn 5: EVC als onderdeel van leren en ontwikkelen

### Ideaalbeeld

Werknemers zullen, al dan niet gemotiveerd door werkgevers, moeten blijven leren en ontwikkelen. Werken vanuit iemands talent helpt om dit vanuit een intrinsieke motivatie te doen. Dan wordt leren en ontwikkelen leuk, uitdagend en interessant. Het EVC neemt hierin een stimulerende rol.

Een centraal, landelijk georganiseerd leer- en ontwikkelpunt gaat hierbij helpen. Hier komen werknemers en werkgevers bijeen om de talenten en een passende ontwikkelrichting in kaart te brengen. Werkgevers en werknemers krijgen gericht advies over benoemen en valideren van competenties van ervaren werknemers. Met als doel de knelpunten in de arbeidsmarkt te verlichten. Ook komen hier initiatieven samen, bijvoorbeeld vanuit gemeenten (servicepunten arbeid), de Kamer van Koophandel en vanuit gerelateerde programma's van ministeries.

## Dit lost de volgende barrières op:

1. **Het werk wordt mij (fysiek) te zwaar.** Om duurzaam inzetbaar te blijven is een andere functie nodig.
2. **Ik krijg geen persoonlijk advies over welke ontwikkelrichting het beste bij mij past.** In het EVC-traject wordt alleen naar mijn eerder verworven competenties gekeken.
3. **Er is geen passende opleiding (meer) in mijn vakgebied.** Verzilveren van het EVC lukt daardoor niet.
4. **Ik wil in een andere branche verder.** In mijn sector kan ik geen baan meer vinden. Zij-instromen is de oplossing.
5. **Alleen werken aan het portfolio bouwen is zwaar.** Ik mis de steun en ervaringen van anderen en ik kom moeilijk aan de info om mijn opdrachten te maken.
6. **Ik wil voor mijn mensen zorgen.** Ook in de toekomst moeten zij leuk, uitdagend werk kunnen blijven doen.
7. **Ik heb hulp nodig bij de complexiteit.** Externe regelgeving verandert vaak.
8. **Ik heb geen tijd voor de begeleiding van mijn mensen.** Door de drukte is HR bijzaak.
9. **Ik heb geen budget voor het ontwikkelen van mijn mensen.** Ik vind het belangrijk, dus ik ben op zoek naar hulp en ondersteuning.
10. **Ik wil mensen enthousiast maken voor onze branche en bedrijf.** Want we hebben een enorm personeelstekort.



## Acties om hiertoe te komen:

1. **DIA inzetten in andere sectoren.** Eens in de vier jaar worden mensen in de bouw opgeroepen voor een gesprek met een Duurzaam Inzetbaarheidsadviseur (DIA). Dan wordt gekeken naar iemands motivatie en mentale en fysieke gesteldheid in relatie tot het werk. Hierbij hoort ook een persoonlijk budget voor leren en ontwikkelen. De EVC-aanbieders kunnen dit oppakken.
2. **Samenwerking tussen intermediairs.** Door intermediairs van werkzoekenden samen te brengen kan beter branche-overstijgend gehandeld worden gericht op meer zij-instroom.
3. **Ontwikkelen een onafhankelijk leer- en ontwikkelpunt:** Een centraal ‘inspiratiecentrum’ voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers. Hier maken mensen kennis met wat voorbij hun horizon is en ontdekken zij hun talenten en nieuwe mogelijkheden. Hier worden gelijkgestemden samengebracht, zoals HR-functionarissen, EVC-deelnemers, opleiders. Hier ontstaat een nauwe samenwerking tussen werkgevers en brancheorganisaties, en ook ketensamenwerking tussen opleidingen en bedrijven. De focus is positief en gericht op mogelijkheden. Te starten als pilot met een gemeente, Kamer van Koophandel en gerelateerde programma’s vanuit ministeries.
4. **EVC als ontwikkelinstrument:** Werknemers motiveren hun e-portfolio en cv bij te houden, want deze instrumenten laten iemands ontwikkeling zien en brengen continu de competenties in beeld. Door EVC-aanbieders in te richten.

# *Aanbevelingen*

## Aanbeveling 1

Een leven lang ontwikkelen en persoonlijke ontwikkeling zijn essentieel om plezier en uitdaging te houden in ieders loopbaan. Een carrière wordt langer door de opschuivende pensioendatum. Maatschappelijke en technologische ontwikkelingen zorgen voor verschuivingen op de arbeidsmarkt. Nieuwe beroepen ontwikkelen zich, andere beroepen verdwijnen. De ontwikkelingen vragen om nieuwe vaardigheden en meer mensen in groeisectoren.

***Een eerste aanbeveling is:*** *Blijf stevig inzetten op het EVC. Het is een zeer gewenst instrument in de arbeidsmarkt om competenties van werknemers met werkervaring te valideren. De noodzaak om het instrument te versterken is groot, vanwege de krapte op de arbeidsmarkt en vanwege de continue behoefte van mensen een leven lang te leren en door te groeien in het eigen werk, naar een andere functie en/of naar ander werk.*

## Aanbeveling 2

De urgentie om het EVC te versterken en te vernieuwen is groot. De geïnterviewden hebben de noodzaak geschetst om de complexiteit van het EVC-traject te versimpelen.

***Een tweede aanbeveling is:*** Ga direct van start met het versterken en vernieuwen van het EVC middels de actielijnen. Start een pilot om het EVC-traject te vereenvoudigen. Zoek daarbij samenwerking met lopende initiatieven. Zo heeft de Gemeente Amsterdam bijvoorbeeld interesse om een pilot te doen omtrent de innovaties van het EVC.

## Aanbeveling 3

Het doen van een EVC-traject blijkt een eenzaam en taai traject te zijn, terwijl je ontwikkelen juist over collegialiteit, passie en talent gaat. Een sterk pluspunt van het EVC is dat bij goed, soepel doorlopen van het traject mensen blij en trots zijn: van onbewust bekwaam worden zij bewust bekwaam. Het EVC-traject vergroot dan het werkplezier.

***Een derde aanbeveling is:*** Zoek bij de verbetering en de uitvoering van het EVC-instrument betere aansluiting bij de belevingswereld en de mogelijkheden van werknemers en werkgevers. Zorg tevens voor inbedding in een HR-aanpak.

## Aanbeveling 4

Het EVC geeft onvoldoende bewijslast van iemands kennen en kunnen. De werkgever heeft onvoldoende zekerheid goed, ervaren personeel in huis te halen of te behouden. Ook biedt het EVC nu aan externe opdrachtgevers niet de juiste bewijslast dat het bedrijf met gekwalificeerd, vakbekwaam personeel werkt.

***Een vierde aanbeveling is:*** Maak het EVC tot een krachtig keurmerk op basis van gerenommeerde standaarden als erkenning voor iemands vakvolwassen werkervaring en een versterking van iemands profiel.

## Aanbeveling 5

In de EVC-trajecten in de arbeidsmarktroute draait het nu vooral om standaarden, die passen bij het onderwijs en geschikt zijn voor pas afgestudeerde werknemers. De standaarden zijn minder relevant voor ervaren werknemers en zij voelen zich onvoldoende aangesproken op de passie voor hun vak.

***Een vijfde aanbeveling is:*** *Ontwikkel standaarden, die passen bij ervaren werknemers. Verleg het perspectief naar toekomstige persoonlijke ontwikkeling. En zorg dat de standaarden passen bij het vak en de context waarin wordt gewerkt. Stimuleer de brancheorganisaties, sectorale sociale partners en de ministeries om een vakvolwassen kwalificatiestelsel te ontwikkelen.*

## Aanbeveling 6

Snelle inzetbaarheid van mensen is steeds belangrijker in een krappe arbeidsmarkt. Vooral in specifieke sectoren waar een tekort aan krachten is, zoals in de zorg en bouw. Ook worden door opdrachtgevers, verzekeraars en controlerende instanties steeds vaker meer eisen gesteld aan de kwaliteit die bedrijven bieden. Het EVC is een waardevol instrument dat werkgevers en werknemers hierbij helpt en een positieve bijdrage kan leveren bij de schaarste op de arbeidsmarkt.

***Een zesde aanbeveling is:*** Vergroot de bekendheid van het EVC en maak de waarde onbetwistbaar. Verzorg daarom duidelijke en transparante informatie en dienstverlening rondom het EVC. Maak duidelijk dat EVC een heldere oplossing is en overtuig met een duidelijke boodschap alle stakeholders van zijn kracht.



## Aanbeveling 7

De verantwoordelijkheid voor een goed werkend EVC ligt bij de EVC Adviesraad en het Nationaal Kenniscentrum EVC. Het belang van een goed werkend EVC in de arbeidsmarkt ligt bij werkgevers, werknemers en de diverse ministeries. Beleg de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van een actieprogramma op een passende plek met de meeste slagkracht, zodat de actielijnen geconcentreerd en snel worden opgepakt.

***Een zevende aanbeveling is:*** *Ontwikkel een actieprogramma en maak mogelijk dat daaraan slagvaardig uitvoering wordt gegeven. Het is aan de convenantpartners om over een oplossing na te denken.*

## Betrokkenen bij dit onderzoek:

<b>EVC aanbieder</b>	<b>Stakeholders en actoren</b>		<b>Werknemers en werkgevers</b>
Volandis	Aannemersfederatie Nederland	Ministerie van SZW	Diverse bouwbedrijven
Deltion	Actiz	Ministerie van OCW	Diverse verpleeghuizen Jeugdzorginstellingen
RBO	VGN	Ministerie van EZ	Individuele werkzoekenden
Haka	Nationaal Kenniscentrum EVC	Ministerie van VWS	
Bureau Sterk	Adviesraad EVC		

# Naar een EVC met meer slagkracht op de arbeidsmarkt

Een onderzoek naar de klantreis van werknemers  
en werkgevers bij het gebruik van EVC

Januari 2019

Auteurs: Hanneke Kunst en Maaïke van Rooden