

Opscholing regiowijd en branchebreed

EVC als HRD-instrument in de Noord-Nederlandse technische installatiebranche

EVC, erkenning van verworven competenties, krijgt ook zelf steeds meer erkenning als HRD-instrument. In dit artikel wordt verslag gedaan van een systematisch opgezet en geëvalueerd project om EVC in te zetten voor personeelontwikkeling binnen één regio en één branche. Voor HRD-adviseurs liggen hier kansen.

Tekst Bram Keuning

Veel kleinere bedrijven hebben geen aparte HRD-specialist. Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen kunnen op dit niveau een belangrijke rol spelen. Hun regioadviseurs kennen de bedrijven en de branche, waardoor zij goed kunnen adviseren over scholing, nieuwe ontwikkelingen en de daarvoor geldende stimuleringsregelingen. Een van die nieuwe ontwikkelingen is EVC: Erkenning van Verworven Competenties.

Een EVC-procedure geeft een beeld van de talenten, kennis en vaardigheden (competenties) van iemand. Het resultaat van een EVC-procedure wordt altijd vastgelegd in een EVC-rapportage, ook wel ervaringscertificaat genoemd. Daaruit blijkt over welke competenties de deelnemer beschikt ten opzichte van een bepaalde standaard, bijvoorbeeld de Crebostandaard (Centraal Register Beroepsopleidingen). Soms is de EVC-rapportage alleen al genoeg voor de deelnemer om verder te kunnen in zijn loopbaan. Indien gewenst kan de EVC-rapportage leiden tot een of meer deelcertificaten of zelfs een volledig diploma. EVC-procedures worden uitgevoerd door erkende EVC-aanbieders, waaronder Regionale Opleidingscentra (ROC's) en sectorale Kenniscentra voor Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (KBB's).

Dit artikel doet verslag van een 'pilotstudie' naar een branchegewijze inzet van EVC, vanuit de veronderstelling dat de daaruit geleerde lessen ook voor andere branches interessant kunnen zijn. De vraagstelling voor dit artikel luidt dan ook: *Is EVC een geschikt instrument om op brancheniveau de scholingsgraad van personeel te verhogen?*

Een regionaal HRD-project

Voor de Technische Installatiebranche werd in 2006 een personeelstekort verwacht, zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin. Een oplossing voor dit probleem lag in opscholing van het huidige personeel in de branche. Onder opscholing verstaat men scholing die gericht is op kwalificaties die nodig zijn om een hogere functie te vervullen. Hierdoor komt er hoger gekwalificeerd personeel in de branche en komt er bovendien aan de onderkant van de arbeidsmarkt in de branche meer ruimte vrij voor nieuwe instroom. Het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf (OTIB) heeft daarom in 2006 besloten om in de vorm van een project in Noord-Nederland extra aandacht te besteden aan EVC in de branche. Voor de projectleiding werd de auteur aangetrokken.

Zo is het project 'Meet en weet wat je waard bent' ontstaan. Doel van het project was te onderzoeken of EVC bijdraagt aan het oplossen van het personeelstekort en tegelijkertijd uitvoering geven aan een aantal EVC- en scholingstrajecten. In het project konden werknemers deelnemen van elektro- en/of installatiebedrijven in Groningen, Friesland en Drenthe die aangesloten zijn bij OTIB. Om zoveel mogelijk bedrijven de kans te geven om deel te nemen, terwijl er slechts in eerste instantie honderd procedures gefinancierd werden, was het aantal door OTIB bekostigde EVC-procedures maximaal tien per bedrijf. Vanwege het succes van het project is het voortgezet en ook in andere regio's opgestart, maar dit artikel heeft betrekking op gegevens over de eerste 100 deelnemers.

»

Kader 1. De EVC-begeleider

Bij de projectopzet is rekening gehouden met de ervaringen van de projectleider met opleiding en ontwikkeling in het (technische) MKB, waarbij een 'echte' HRD'er vaak niet aanwezig is. De directeur/eigenaar is dan vaak degene die de scholing en alles wat daarbij hoort initieert, coördineert, regelt, enzovoorts, naast al zijn andere prioriteiten in het bedrijf. Een speciale rol in het project heeft daarom de onafhankelijke EVC-begeleider, die denkt en handelt vanuit de belangen van het bedrijf. Hij/zij is een belangrijke schakel tussen aanbieders van EVC en scholing, het opleidingsfonds en het bedrijf met zijn werknemers. Vooral het opvolgen van afspraken, het stimuleren van vervolgacties en het wegwijzen maken in het soms ondoorzichtige opleidingswereldje vormen een belangrijke meerwaarde van deze functionaris. Het opleidingsfonds OTIB erkende deze meerwaarde al vrij snel en zet nu bij haar EVC-projecten standaard een EVC-begeleider in.

Opzet van het project

Naast de projectleider had de OTIB-regioadviseur zitting in de projectgroep. Vanwege zijn contacten met het veld verzorgde hij de voorlichting aan bedrijven over EVC. Voor het adviseren en begeleiden van de in EVC geïnteresseerde bedrijven en de deelnemers werd een opleidingskundig adviseur aangetrokken in de rol van EVC-begeleider (zie kader 1).

In het project is een aantal fasen te onderscheiden. Ze worden hieronder toegelicht.

- 1. Werven en vinden.** Om honderd EVC-procedures te realiseren bleek persoonlijke acquisitie door de OTIB-regioadviseur het meest succesvol en tegelijkertijd ook het meest tijdrovend. Vooral de toepasbaarheid en het rendement van EVC zijn vooraf goed door hem met het bedrijf besproken.
- 2. Doelen stellen.** De EVC-begeleider zette per bedrijf de EVC-procedure(s) in gang. Allereerst werden de bedrijfsdoelen die raakvlak hadden met EVC en scholing in kaart gebracht. Daarna vond er een screening plaats van de deelnemers die bepalend zouden zijn voor het behalen van de gestelde bedrijfsdoelen. Zij werden ook gescreend op geschiktheid voor een EVC-procedure. Deze stappen maakten duidelijk of scholing ingezet moest worden om de bedrijfsdoelen te bereiken en of EVC het juiste middel was. Daarna werd een plan van aanpak opgesteld.

Ontwikkelingen in het bedrijf/de markt	8 (26%)
Behoeftte aan vakmanschap	13 (42%)
Inzicht in scholingsbehoefte	10 (32%)
Motiveren personeel	6 (19%)
Sociaal en personeelsbeleid	2 (06%)
Overig	3 (10%)

Tabel 1. Redenen van bedrijven voor deelname aan EVC-procedures (N=31)

3. Kandidaten selecteren. Twee aspecten waren van wezenlijk belang bij de selectie van werknemers voor deelname: motivatie van de kandidaat en de haalbaarheid van EVC en vervolgscholing (willen en kunnen). In een oriënterend gesprek ('quick scan') werd dit vastgesteld. Wanneer de quick scan een positief beeld opleverde, werd vervolgens een zo compleet mogelijk portfolio gemaakt, om de EVC-uitvoerder goed te informeren over de capaciteiten van de kandidaat. Met de kandidaat werd doorgesproken in welke richting hij/zij zich wilde ontwikkelen. Op deze manier werd vooraf goed geanalyseerd of en hoe EVC ingezet zou moeten worden.

4. Afspraken. Vervolgens werd aan het bedrijf informatie verstrekt over de mogelijke uitvoerders van EVC - inclusief de kosten en de procedure, waaronder de inzet van het bedrijf zelf - en werd er een keuze gemaakt voor een uitvoerder. Er werden afspraken gemaakt over uitvoering, planning, taakverdeling, kosten en de vergoedingen vanuit OTIB.

5. EVC-procedure. Nadat een keuze was gemaakt voor een EVC-uitvoerder, benaderde de EVC-begeleider de EVC-uitvoerder. Deze voerde de EVC-procedure uit en rapporteerde over de uitslag. Bij het bedrijf vond vervolgens een nabespreking van de resultaten plaats. Na de EVC-procedure, met in principe een ervaringscertificaat als resultaat, volgden drie mogelijkheden:

1. Het omzetten van het ervaringscertificaat in een diploma;
2. Het inzetten van aanvullende scholing;
3. Het einde van het traject.

Gezamenlijk werd een keuze gemaakt hoe de EVC-procedure zou worden voortgezet.

6. Vervolgscholing en diplomering. In de gevallen waarin de EVC-procedure niet direct tot een diploma leidde, was aanvullende scholing nodig om tot diplomering te komen. De EVC-begeleider was in dergelijke gevallen behulpzaam bij het zoeken van een juiste aanbieder van de vervolgscholing en de daarbij horende subsidiemogelijkheden. Hij legde een verband met de bedrijfsdoelen die ook in het eerste gesprek waren besproken. De motivatie om door te gaan werd daardoor verhoogd. Ook de vervolgtrajecten leidden uiteindelijk tot diploma's.

Deelnemers

Van de 50 benaderde bedrijven hebben er 35 één of meer werknemers aangemeld. Door vroegtijdig afhaken van enkele deelnemers bleven 31 bedrijven over waar één of meer EVC-procedures hebben plaatsgevonden. Elf bedrijven hebben een omvang tussen de 3 en 10 medewerkers, eveneens elf bedrijven hebben een omvang tussen de 11 en 30 medewerkers en negen bedrijven tellen tussen de 31 en 265 medewerkers. Bij landelijk opererende bedrijven is uitgegaan van de omvang van de vestiging in Noord-Nederland.

Van de 100 gestarte trajecten zijn zes werknemers tussentijds afgehaakt. Eén traject is doorgeschoven naar het volgende jaar en over één procedure is te weinig informatie beschikbaar. De

gegevens waarop dit artikel is gebaseerd betreffen daarom 92 EVC-procedures. De gemiddelde leeftijd van de 92 deelnemers is 36 jaar. Gemiddeld heeft de deelnemer 14 jaar relevante werkervaring. De vooropleiding van de deelnemer varieert van VMBO- tot HBO-niveau.

Gegevensverzameling

Op drie momenten – voorafgaand aan het EVC-traject, na een jaar en na twee jaar – zijn door middel van gestructureerde interviews met deelnemers en met de bedrijfsleiding gegevens verzameld met het oog op het beantwoorden van (onder meer) de volgende vragen:

1. Wat waren de verwachtingen van werkgevers/werknemers?
2. Wat heeft het project bijgedragen aan de opscholing van de deelnemers?
3. Hoe oordelen de deelnemende kleine, middelgrote en grote bedrijven over de gevolgen van de inzet van EVC?

Deze gegevens vormen de basis van een evaluatierapport, waarvan dit artikel een beknopte versie is. Het volledige rapport is te bestellen bij de auteur.

Resultaten

Tijdens de intake is – als open vraag - aan de bedrijven gevraagd wat de belangrijkste redenen waren om deel te nemen aan EVC-procedures. Meerdere antwoorden waren mogelijk. In tabel 1 staan de antwoorden gerubriceerd, met daarachter de aantallen respondenten die de betreffende reden aanvoerden. Daarin valt op dat men – met het oog op ontwikkelingen in markt en vak – veel waarde hecht aan een hoog niveau van het personeel (competentie) en dat men behoefte heeft aan inzicht in ‘waar de medewerkers staan’ (assessment). In mindere mate is ook de motivatie en toekomstperspectief (employability) van het personeel een overweging.

Ook aan de werknemers is, eveneens in een open vraag, gevraagd wat de belangrijkste redenen waren om deel te nemen. Meerdere antwoorden waren mogelijk. In tabel 2 staan de antwoorden gerubriceerd, met daarachter de aantallen responden-

Omzetten van aanwezige kennis en ervaring in een diploma	73 (80%)
Onderzoeken recht op vrijstellingen	74 (81%)
Vergroten van carrièremogelijkheden	73 (80%)
Geadviseerd/gestimuleerd door werkgever	59 (65%)
Behoeft om verder te leren	9 (10%)
Persoonlijke ontwikkeling	4 (04%)
Theoretische onderbouwing van praktijkervaring	3 (03%)
Gesprekspartner zijn in HBO/WO-projecten	3 (01%)
Omscholing naar minder zwaar werk	1 (01%)
Zelfstandig kunnen werken	1 (01%)
Verbetering van financiële situatie	1 (01%)

Tabel 2. Redenen van werknemers voor deelname aan EVC-procedure (N=92)

ten die de betreffende reden aanvoerden. De meeste deelnemers streven naar verzilvering van aanwezige kennis en ervaring in de vorm van gedeeltelijke of gehele vrijstelling van een diplomagerichte opleiding. Een belangrijk perspectief vormen daarbij de carrièremogelijkheden. Stimulering door de werkgever blijkt bij te dragen tot de intentie om deel te nemen. Een aantal deelnemers noemt ook meer intrinsieke redenen, zoals de behoefte om verder te leren.

In tabel 3 zijn de resultaten van de EVC-procedures weergegeven. Bij ruim de helft van de deelnemers (21+22+4=47 deelnemers = 51%) resulteerde de EVC-procedure direct in één of meer diploma's. Van deze gediplomeerden startten 12 deelnemers met een vervolgopleiding. In 2009 hadden 5 van hen deze afgerond met een extra diploma. Van de deelnemers die *niet* direct een diploma kregen startten (17+2=) 19 met een opleiding. Zes van hen hadden deze in 2009 met een diploma afgerond. In totaal behaalden (47+6=) 53 deelnemers (= 58%) dus binnen twee jaar een of meer diploma's.

Aan de bedrijven is in 2009 gevraagd om de consequenties van de EVC-procedures voor zowel de werknemers als het bedrijf

Stand van zaken in 2007 na EVC-procedure			Stand van zaken in 2009 m.b.t. vervolgopleiding				
Resultaat EVC-procedure		Voornemen tot vervolgopleiding	Gestart	Afgerond met diploma	Loopt nog	Gestopt	Onbekend
Diploma('s)	21	6	3	3			
Diploma('s) plus individueel diploma-traject	22	20	9	2	6		1
Diploma('s) plus aanvullende cursussen	4	3					
Individueel diplomatraject	36	32	17	5	8	3	1
Aanvullende cursussen	3	3	2	1	1		
Inzicht in situatie, geen diploma(traject)	2	0					
Traject moet over, is vertraagd of gestopt	4	0					
Totaal	92	64	31*	11	15	3	2

* gestart zijn 29 deelnemers die in 2007 plannen hadden voor een vervolgopleiding en 2 deelnemers die in 2007 geen plannen hadden.

Tabel 3. Resultaten (N=92)

Kader 2. EVC is niet het einde

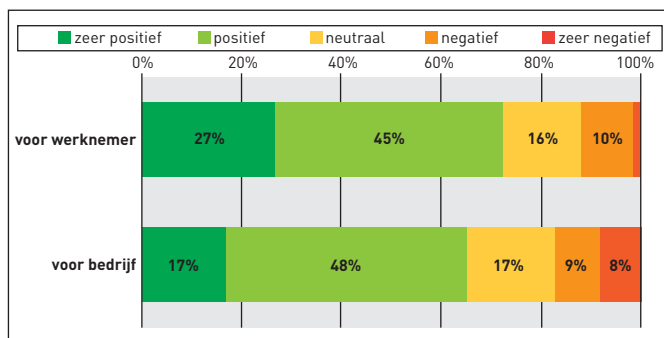
Een EVC-procedure is een middel om een momentopname te maken, een ervaringscertificaat op te stellen. Maar wat komt daarna? Hangen de deelnemers het certificaat boven het bed en is dat het einde van de EVC-procedure?

In het project heeft de EVC-begeleider voorafgaande aan de EVC-procedures in overleg met het bedrijf en de deelnemers bedrijfsdoelen opgesteld die met de in te zetten middelen behaald kunnen worden. EVC is in veel gevallen dan ook een start voor vervolgopleidingen, een andere functie of een verbreding van taken. Neem Eddie, 51 jaar en al jaren werkzaam als monteur, terwijl hij eigenlijk niet een toereikende vooropleiding had. Na de EVC-procedure bleek dat hij bijna op WEB-niveau 3 zat. Hij zou nog enkele dagen specifiek bijgeschoold moeten worden en dan zijn diploma kunnen krijgen. Daarmee was hij niet alleen officieel gekwalificeerd voor zijn werk, maar hij had ook nieuwe kennis verworven die hij direct kon toepassen. Dat hij nog weer naar school zou gaan, had hij vooraf niet gedacht en zeker niet geambieerd, maar achteraf was hij heel enthousiast. 'Je bent nooit te oud om te leren en wie weet krijg ik de smaak te pakken', zei hij.

te beoordelen. In tabel 4 zijn de resultaten weergegeven.

De consequenties voor de werknemers worden in 72% van de gevallen als (zeer) positief beoordeeld en 11% (zeer) negatief. De positieve effecten voor de werknemer hebben vooral te maken met erkenning/bevestiging van competenties ofwel diplomering (11 keer genoemd), een goed gevoel, motivatie, zelfvertrouwen en zelfkennis (12x), salarisverhoging of promotie (7x) en verandering van baan (4x) of een beter carrièreperspectief (2x).

De consequenties voor het bedrijf worden in 65% van de gevallen beoordeeld als (zeer) positief en in 17% van de gevallen als (zeer) negatief. De positieve effecten voor het bedrijf hebben vooral te maken met bredere inzetbaarheid van het personeel (12 keer genoemd), meer duidelijkheid en bevestiging ten aanzien van de kennis en de vaardigheden van de werknemer (10x), positief effect op de motivatie (5x), verhoging van het kennisniveau (3x) en het belang dat de opdrachtgever/klant hecht aan gediplomeerd personeel (3x). Ten slotte wordt als positief effect



Tabel 4. Beoordeling consequenties EVC-procedure na circa twee jaar (N=28)

van de EVC-procedure ook genoemd dat de werknemer zich meer bewust is van de eigen beperkingen (2x). Negatieve beoordelingen van de effecten voor het bedrijf hebben in eerste instantie te maken met frustratie over het opleidingstraject volgend op de EVC-procedure (7x). Ook is er teleurstelling dat er weinig veranderd is in het bedrijf doordat de werknemer niets met de uitkomsten van de EVC-procedure heeft gedaan (6x). Ten slotte is er onvrede dat een andere werkgever de vruchten plukt (3x) en dat de werknemer de uitkomst van de EVC-procedure zou hebben 'misbruikt'. In totaal vijf maal werden de resultaten voor het bedrijf beoordeeld als zeer negatief, maar voor de werknemer als zeer positief, aangezien de betreffende werknemer vrij snel na het behalen van een diploma of een anderszins gunstige EVC-uitslag was vertrokken naar een andere werkgever, al dan niet na het stellen van looneisen.

Conclusies

De percentages positieve waarderingen door de bedrijven tonen aan dat een regionaal EVC-offensief op brancheniveau – gericht op het verhogen van de scholingsgraad van personeel – succes kan hebben. Vanuit het perspectief van de branche is zelfs een aantal van de negatieve beoordelingen positief op te vatten, namelijk de vijf gevallen waarin een medewerker dankzij diens EVC-resultaat naar een andere werkgever vertrok. Een meerderheid van de medewerkers verwierf dankzij het traject een of meer diploma's en eveneens een meerderheid van de medewerkers volgde scholing in vervolg op de EVC-procedure. Andere positieve effecten waren er ook, zoals:

- Zelfvertrouwen en motivatieverhoging bij de medewerkers.
- Inzicht – bij zowel de werkgever als de werknemer – in het competentieniveau van de medewerkers.
- Bredere inzetbaarheid van de medewerkers.

Aanbevelingen

Op basis van de ervaringen van de projectgroep kunnen we de volgende aanbevelingen formuleren voor vergelijkbare projecten:

- Stel een onafhankelijke EVC-begeleider aan, die in staat is vanuit het bedrijf te denken en te handelen en daarmee de afwezigheid in veel MKB-bedrijven van een HRD-professionaal compenseert.
- Maak een inventarisatie vooraf van het aanbod van de opleidingsorganisaties in de regio en maak logistieke afspraken met de potentiële uitvoerders, teneinde de doorlooptijd te reduceren. ■

Trefwoorden: **EVC • Regionale HRD • MKB**



Bram Keuning is eigenaar van BK6 (www.bk6.nl), bureau voor implementatie van opleiding en ontwikkeling. E-mail: bram@bk6.nl